เอกสารประกอบการสอน

รหัสวิชา 602-12-03 [59]

ชื่อวิชา การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน

Personality Development for Career

[ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566]

รวบรวมและเรียบเรียงโดย อาจารย์ปริณุต ไชยนิชย์

เผยแพร่เพื่อสังคม ห้ามจำหน่าย

เอกสารประกอบการสอน

รหัสวิชา 602-12-03 [59]

ชื่อวิชา การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน

Personality Development for Career

[ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566]

รวบรวมและเรียบเรียงโดย อาจารย์ปริณุต ไชยนิชย์

เผยแพร่เพื่อสังคม ห้ามจำหน่าย

ปริณุต ไชยนิชย์.

เอกสารประกอบการสอน รหัสวิชา 602-12-03 [59]

ชื่อวิชา การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน

Personality Development for Career [ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566]

จัดทำโดย อาจารย์ปริณุต ไชยนิชย์
อาจารย์ประจำสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เลขที่ 60 หมู่ 3 ถ.สายเอเซีย (กรุงเทพฯ - นครสวรรค์)
ต.หันตรา อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา 13000
โทรศัพท์ : 035-709101 ถึง 103 แฟกซ์ : 035 709 105 e-mail parinut23@gmail.com

ลิขสิทธิ์ของ**ผู้รวบรวมและเรียบเรียงเอกสารประกอบการสอน (หนังสืออิเล็กทรอนิกส์)**
สงวนลิขสิทธิ์

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

ปริณุต ไชยนิชย์.
การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน = Personality development for career.–
พิมพ์ครั้งที่ 2.– พระนครศรีอยุธยา : ม.ป.พ., 2566.
282 หน้า.– (Parinut Book).

1. บุคลิกภาพ. I. ชื่อเรื่อง.

155.25
ISBN 978-616-594-997-2

เผยแพร่เพื่อสังคม <u>ห้ามจำหน่าย</u>

คำนำ

เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานนั้นเป็นเอกสารสำหรับการสอนที่ใช้สำหรับสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรีทุกสาขาวิชา ซึ่งเป็นหนึ่งในรายวิชาหมวดศึกษาทั่วไประดับปริญญาตรี ผู้สอนได้รวบรวมและเรียบเรียงเนื้อหาที่คำนึงถึงปัญหาหลักประการหนึ่งของผู้เรียนระดับปริญญาตรีที่ยังไม่รู้จักตนเอง ศาสตร์แห่งการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานพยายามที่จะเสนอแนวทางการจัดการกับปัญหาดังกล่าวก่อนที่ผู้เรียนจะเข้าสู่โลกแห่งการทำงานในชีวิตจริงเมื่อเรียนจบปริญญาตรี โดยผู้สอนได้นำเนื้อหามาจัดแบ่งบทเรียนแต่ละหน่วยการเรียนใช้เวลาเรียนรวมทั้งสิ้น 16 สัปดาห์ซึ่งประกอบด้วย จุดมุ่งหมายรายวิชา จุดประสงค์ทั่วไป จุดประสงค์การเรียนรู้ แผนการสอน ตารางกำหนดน้ำหนักคะแนน เนื้อหาสาระ กิจกรรมและแบบฝึกหัด การประเมินผล เอกสารอ้างอิง เป็นต้น

เอกสารประกอบการสอนนี้มีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 7 หน่วยการเรียน ประกอบไปด้วย ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ การดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพ การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาทและการแข่งขันอย่างเป็นธรรม โดยภายในเอกสารจะชี้ชวนให้ผู้เรียนได้ขบคิดถึงความยุ่งยาก ความสลับซับซ้อนและความแตกต่างของปัญหาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานผ่านเทคนิคที่หลากหลายจากองค์ความรู้ชุดต่างๆ

ทั้งนี้ผู้สอนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการเปิดพื้นที่แห่งการเรียนรู้ผ่านการศึกษาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ด้วยการสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน จะทำให้ผู้เรียนได้แนวทางในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม รู้จักตัวตน เห็นคุณค่าและศักยภาพของตัวเอง สามารถพัฒนาบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ตามหลักการพัฒนาบุคลิกภาพ รู้จักกาลเทศะ โดยนำหลักวิชาการและหลักการปฏิบัติตนไปใช้ในชีวิตการทำงานและชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะทางบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ทั้งกายวาจาใจและการกล้าแสดงออกอย่างมีมารยาทที่เหมาะสมสอดคล้องกับงานวิชาชีพที่ตนสนใจต่อไป และขอขอบพระคุณผู้ที่เกี่ยวข้องมา ณ ที่นี้

ด้วยมิตรภาพ

ลงชื่อ.....

(นางสาวปริณุต ไชยนิชย์)

ข้อมูลอาจารย์ผู้สอน

ชื่อ นางสาวปริณุต ไชยนิชย์

ประวัติการศึกษา

- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2542
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555 (อยู่ระหว่างการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก)

ประวัติการทำงาน

- มีประสบการณ์การสอนในรายวิชา การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน มากกว่า 3 ปี
- พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- พ.ศ. 2558-2560 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรเทคโนโลยีมัลติมีเดีย สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- พ.ศ. 2547-2558 ดำรงตำแหน่งผู้ผลิตรายการ (Producer) สถานีวิทยุแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ช่องทางการติดต่อ

- โทรศัพท์ : -
- e-mail : parinut.c@rmutsb.ac.th
- ตารางเวลาการให้คำปรึกษา (มคอ.3)

จากกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้มีจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่ผู้สอนให้คำปรึกษาและแนะนำทางวิชาการแก่นักศึกษาเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการประกาศเวลาให้คำปรึกษาที่ห้องพักอาจารย์สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ตึก 24 ชั้น 6 และจัดเวลาให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มตามความต้องการทุกช่องทางการสื่อสาร

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(1)
ข้อมูลอาจารย์ผู้สอน	(2)
สารบัญ	(3)
สารบัญภาพ	(7)
สารบัญตาราง	(8)
อภิธานศัพท์	(9)
ความมุ่งหมายของหลักสูตร	(15)
ลักษณะรายวิชา	(16)
การแบ่งหน่วยเรียน/บทเรียน/หัวข้อ	(17)
จุดประสงค์การสอน	(19)
การประเมินผลรายวิชา	(21)
ตารางกำหนดน้ำหนักคะแนน	(22)
กำหนดการสอน	(23)
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 1 เนื้อหา: แนะนำบทเรียน	1
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 2 เนื้อหา: หน่วยที่ 1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	3
หน่วยที่ 1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	5
1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	6
1.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ	6
1.1.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ	8
1.1.3 ประวัติการศึกษาบุคลิกภาพ	10
1.1.4 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ	11
1.2 ธรรมชาติของมนุษย์และความแตกต่างระหว่างบุคคล	14
1.2.1 แนวคิดธรรมชาติของมนุษย์	14
1.2.2 โครงสร้างของบุคลิกภาพและพัฒนาการทางบุคลิกภาพ	14
บทสรุปหน่วยที่ 1	20
แบบฝึกหัดหน่วยที่ 1	21
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 3 เนื้อหา: รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ	22
หน่วยที่ 2 รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ	24
2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ	25
2.1.1 ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ	25
2.1.2 คุณลักษณะพิเศษของมนุษย์ตามแนวคิดของ Stoltz	26
2.1.3 ธรรมชาติของเด็ก	28
2.2 แนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	29

	หน้า
2.2.1 แนวคิดของกลุ่มนักจิตวิทยากลุ่มต่างๆ	29
2.2.2 จิตวิทยาบุคลิกภาพเพื่อการพัฒนาตน	31
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 4 เนื้อหา: รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ (ต่อ)	33
2.3 พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูสำหรับคนยุคใหม่	35
2.3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของครอบครัว	35
2.3.2 รูปแบบการอบรมเลี้ยงดู	36
บทสรุปหน่วยที่ 2	38
แบบฝึกหัดหน่วยที่ 2	39
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 5 เนื้อหา: การดูแลสุขภาพกายสุขภาพใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี	40
หน่วยที่ 3 การดูแลสุขภาพกายสุขภาพใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี	42
3.1 การดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจเพื่อบุคลิกภาพที่ดี	43
3.1.1 แนวทางการรักษาสุขภาพกายให้มีความสุข	43
3.1.2 การพัฒนาสุขภาพใจให้เป็นสุข	44
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 6 เนื้อหา: การดูแลสุขภาพกายสุขภาพใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี (ต่อ)	48
3.2 กลยุทธ์การปรับตัวเพื่อการมีบุคลิกภาพที่ดี	49
3.2.1 การสร้างความสุขจากการปรับตัวด้วยจิตวิทยาเชิงบวก	49
3.2.2 เทคนิคการปรับตัวโดยใช้สัมพันธภาพและเชาวน์อารมณ์	50
บทสรุปหน่วยที่ 3	55
แบบฝึกหัดหน่วยที่ 3	56
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 7 เนื้อหา: ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพ	57
หน่วยที่ 4 ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพ	59
4.1 มนุษยสัมพันธ์เสริมสร้างบุคลิกภาพ	60
4.1.1 คุณค่าของมนุษยสัมพันธ์	60
4.1.2 เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น	61
4.1.3 การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	62
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 8 เนื้อหา: ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพ (ต่อ)	65
4.2 การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์	67
4.2.1 หลักและศิลปะการพูด	67
4.2.2 หลักและศิลปะในการสร้างภาพลักษณ์	72
4.2.3 ภาพรวมของการเสริมบุคลิก	75
บทสรุปหน่วยที่ 4	77
แบบฝึกหัดหน่วยที่ 4	78

	หน้า
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 10 เนื้อหา: การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท	79
หน่วยที่ 5 การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท	81
5.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมความกล้าแสดงออก	82
5.1.1 ความตระหนักรู้ในบุคลิกภาพของตนเอง	82
5.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์สนับสนุนความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท	84
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 11 เนื้อหา: การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท (ต่อ)	86
5.2 หลักการแสดงออกที่เหมาะสม	87
5.2.1 เทคนิคการแสดงออกด้วยการพูดอย่างมีประสิทธิภาพ	87
5.2.2 เทคนิคการแสดงออกด้วยการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดอย่างมีประสิทธิภาพ	90
บทสรุปหน่วยที่ 5	93
แบบฝึกหัดหน่วยที่ 5	94
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 12 เนื้อหา: การแข่งขันอย่างเป็นธรรม	95
หน่วยที่ 6 การแข่งขันอย่างเป็นธรรม	97
6.1 จิตวิทยาในการเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ	98
6.1.1 การเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ	98
6.1.2 รูปแบบการต่อรองเพื่อการแข่งขันที่เป็นธรรม	101
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 13 เนื้อหา: การแข่งขันอย่างเป็นธรรม (ต่อ)	103
6.2 การสร้างทีมเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ	105
6.2.1 แรงจูงใจสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ	105
6.2.2 กลยุทธ์การวิเคราะห์ความต้องการของคนในทีม	108
บทสรุปหน่วยที่ 6	109
แบบฝึกหัดหน่วยที่ 6	111
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 14 เนื้อหา: การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ	112
หน่วยที่ 7 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ	114
7.1 คุณค่าของการเสริมพลังอำนาจตนเอง	115
7.1.1 นิยามการเสริมพลังอำนาจตนเอง	115
7.1.2 การวิเคราะห์แนวทางการใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพ	117
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 15 เนื้อหา: การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ (ต่อ)	122
7.2 ความต้องการบุคลิกภาพการทำงานของตลาดแรงงาน	124
7.2.1 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อตามความต้องการของตลาดแรงงาน	124

	หน้า
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 16 เนื้อหา: การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ (ต่อ)	126
7.2.2 การแสดงตัวตนผ่านสื่อเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพ	128
บทสรุปหน่วยที่ 7	132
แบบฝึกหัดหน่วยที่ 7	133
รายการอ้างอิง	134
ภาคผนวก	143

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ความต้องการพื้นฐาน 5 ขั้นของมาสโลว์	68

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	องค์ประกอบความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองหรือ Self-concept	9
ตารางที่ 2	การพิจารณาบุคลิกภาพของตนเอง	82
ตารางที่ 3	บรรยากาศองค์การ: ผลลัพธ์แห่งการใช้กลยุทธ์การเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ	100
ตารางที่ 4	องค์ประกอบในการฝึกทักษะการเจรจาต่อรองภายใต้เวลาที่เหมาะสม	101
ตารางที่ 5	รูปแบบและความหมายของแรงจูงใจ	106
ตารางที่ 6	ความต้องการบุคลิกภาพของคนที่ตลาดแรงงานในลักษณะต่าง ๆ ต้องการ	124
ตารางที่ 7	การรับรู้จุดเด่นจุดด้อยของตนและยอมรับที่จะปรับแก้ไขจุดด้อย	128

อภิธานศัพท์

(เรียงตามลำดับตัวอักษร ก-ฮ และระบุเลขหน้าไว้ด้านหลังคำศัพท์)

คำศัพท์	คำอธิบาย
การแข่งขันอย่างเป็นธรรม [94,98,100,103]	การใช้หลักในการเสริมบุคลิกภาพเพื่อการทำงานด้วยทักษะการเจรจาต่อรอง เป็นวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคลในการจัดการความขัดแย้งและสร้างแรงจูงใจ ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจเพื่อชีวิตในการทำงานที่มีความสุข
การเจรจาต่อรอง [54,98,99,109]	กระบวนการของบุคคลที่ต้องการแก้ปัญหาโดยสันติวิธี เพื่อให้เกิดการประนีประนอม พยายามหาข้อตกลงที่ยอมรับได้ของคู่สนทนาทั้ง 2 ฝ่าย โดยมีการเสนอข้อแลกเปลี่ยนซึ่งนำผลประโยชน์มาให้ทั้ง 2 ฝ่าย (win-win) และรู้สึกดีเห็นพ้องกันทั้ง 2 ฝ่าย โดยการเจรจาต่อรองที่ดีจะช่วยทำให้คู่ขัดแย้งเริ่มคลี่คลาย และสามารถพิจารณาประเด็นปัญหาหรือข้อเรียกร้องได้อย่างชัดเจน
การชี้นำตนเอง [9]	การเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ตามสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา
การถอยกลับ [28]	เป็นการแสดงพฤติกรรมย้อนกลับไปมีลักษณะเหมือนพฤติกรรมที่เคยทำมาในอดีต โดยเฉพาะพฤติกรรมในวัยเด็กเกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ และไม่รู้ตัว พฤติกรรมนี้จะเกิดขึ้นเมื่อประสบความไม่มั่นคงทางจิตใจ มีความคับข้องใจ การแสดงพฤติกรรมถอยหลังนี้พบได้ทั้งในวัยเด็กและผู้ใหญ่
การสะท้อนตัวตนผ่านสื่อ [114,118]	การแสดงออกถึงบุคลิกภาพเฉพาะตัวผ่านสื่อเผยแพร่ในช่องทางสาธารณะ เช่น ยูทูป เฟสบุค อินสตราแกรม เป็นต้น
การเสริมแรง [29,107]	การสร้างแรงจูงใจ

คำศัพท์	คำอธิบาย
ค่านิยม [6,15,29,32,36,68,99]	สิ่งที่บุคคลพอใจและเห็นว่ามีคุณค่าและยอมรับมาปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ
ความคาดหวัง [35,36]	ความคิดความเชื่อความต้องการของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามแต่ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ
ความฉลาดทางอารมณ์ [37,51,84,85,93,94]	ภาวะที่บุคคลสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดังนี้ 1. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ 2. มีการตัดสินใจที่ดี 3. ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ 4. ความอดกลั้น 5. ไม่หุนหันพลันแล่น 6. ทนความผิดหวังได้ 7. เข้าใจจิตใจผู้อื่น 8. เข้าสถานการณ์ทางสังคม 9. ไม่ย่อท้อหรือยอมแพ้ง่าย 10.สามารถสู้ปัญหาชีวิตได้ 11. ไม่ปล่อยให้ความเครียดท่วมท้นจนทำอะไรไม่ถูก
ความตระหนักรู้ [82,83,93,125,127,130]	การรับรู้ด้วยจิตสำนึก
ความพึงพอใจ [51,61,63,98,100,106,125,132]	อารมณ์ที่เกิดจากแรงจูงใจ นำไปสู่การค้นหาและความต้องการการตอบสนอง
ความมั่นคงทางอารมณ์ [11,14]	ความสามารถในการอดทนต่อสถานการณ์ที่ยาก
ความสุขสร้างสรรค์ [40,43,46,47,55,61]	ความสุขจากความคิดสร้างสรรค์
จิตไร้สำนึก [61]	จิตไร้สำนึกจะเป็นส่วนของสัญชาตญาณทั้งหลาย ความพึงพอใจ ความปรารถนาต่าง ๆ โดยมันไม่สนใจเรื่องของเวลา เหตุผลหรือความขัดแย้ง ถ้าความปรารถนาในจิตใต้สำนึกไม่บรรลุผล จะทำให้เกิดการฝันหรืออาการทางโรคประสาทได้
จิตใต้สำนึก [30,31]	จิตส่วนที่ทำหน้าที่ในการจดจำ บันทึกเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะต่าง ๆ การกระทำ คำพูด พฤติกรรมบางอย่างที่เราสามารถควบคุมได้
จิตสำนึก [14,20,30,31,32,38]	จิตปกติในชีวิตประจำวันที่ทำงานประสานกับประสาทสัมผัสทั้งห้า เป็นส่วนของการคิด การตัดสินใจ การมีอารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ ซึ่งสิ่ง

คำศัพท์	คำอธิบาย
	ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในจิตสำนึกจะมีบางส่วนถูกส่งต่อไปให้กับจิตกึ่งรู้สำนึกเพื่อให้ส่งไปเก็บไว้ในจิตไร้สำนึก เช่นประสบการณ์ที่เลวร้าย ความฝังใจบางอย่าง ความขัดข้องใจในบางสิ่ง ความผิดหวังท้อแท้ เป็นต้น สิ่งต่างๆเหล่านี้คนเราพยายามที่จะลืมมันให้หมด แต่จริงๆแล้วมันเพียงแค่ย้ายที่จากจิตรู้สำนึกไปสู่จิตไร้สำนึกเท่านั้น ปัญหาต่างๆในบุคคลเกิดจากสิ่งที่เก็บไว้ในจิตไร้สำนึกถูกส่งมารบกวนจิตสำนึก จนมากเกินกว่าจะควบคุมได้
จิตวิเคราะห์ [16,30]	ทฤษฎีของซิกมันด์ ฟรอยด์ บิดาแห่งจิตวิเคราะห์ว่าด้วยเรื่องโครงสร้างของจิต ทฤษฎีนี้เป็นพื้นฐานของวิธีการรักษาโรคทางจิตผ่านการพูดคุยระหว่างคนไข้กับจิตแพทย์ผู้ทำการวิเคราะห์
จุดสูงสุดของศักยภาพ [9]	การกำจัดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งให้กับบุคคลนั้น
เชาวน์ปัญญา [6,8,35,36,52,107]	ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวต่อปัญหาได้
เชาวน์อารมณ์ [51,54,61,133]	ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น องค์การที่มีบุคลากรที่มีเชาวน์อารมณ์สูงจะช่วยทำให้องค์การ ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย
ตัวตน [3,6,7,8,9,10,20,25,26,29,38,82,83,109,114,118,124,125,127,130,131,132]	ผลรวมของส่วนต่าง ๆ ประกอบเป็น บุคคล จนทำให้บุคคลเกิดการรู้จักตนเอง
นักวาทศาสตร์ [68]	ผู้ใช้ศิลปะการจูงใจ
นามธรรม [8,10,18]	สิ่งที่จับต้องไม่ได้

คำศัพท์	คำอธิบาย
แนวคิดมนุษยนิยม [10]	การยึดถือคุณค่าและความสำคัญของความเป็นมนุษย์
โน้มน้าวใจ [68,69,71,72]	การพยายามเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ และการกระทำของบุคคลอื่นด้วยกลวิธีที่สร้างสรรค์จนเกิดการยอมรับและเปลี่ยนตามของผู้ถูกโน้มน้าวใจ
ปฏิสัมพันธ์ [9,16,48,50,51,55,61,75, 77,83,85,99,106,108,117]	การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม
ประนีประนอม [93,98,102,124]	การปรองดองกัน
ปมเอดิเพิส (Oedipus) [17]	จากทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ปมนี้อยู่ในพัฒนาการความต้องการทางเพศขั้นที่สาม คือ ขั้นอวัยวะเพศ (อายุ 3–6 ปี) จากทั้งหมดห้าขั้น อธิบายถึงอารมณ์และความคิดที่จิตเก็บไว้ในจิตไร้สำนึกอย่างเป็นพลวัต เป็นความปรารถนาของเด็ก เช่น ลูกชายดึงดูดกับมารดาของตนและลูกสาวดึงดูดกับบิดาของตน การเลียนแบบบิดามารดาเพศเดียวกันของเด็ก (identification) เป็นการแก้ปมนี้
ผู้กระทำ [109]	ผู้ที่ตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง
ผู้ถูกกระทำ [9]	ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจของบุคคลอื่น
ผู้รับสาร [72,73,74,117]	ผู้รับเรื่องราวหรือข้อมูล
ผู้ส่งสาร [73,74]	ผู้ส่งเรื่องราวหรือข้อมูล
ผลิตซ้ำ [15,74]	การสืบทอดความคิด ความเชื่อต่อกันมา
พฤติกรรม [6,8,43,62,89,93,119]	การกระทำที่บุคคลแสดงออกและมักจะเปิดเผยออกมาทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว
พันธุกรรม [6,7,8,14,15,25,62]	การถ่ายทอดลักษณะของสิ่งมีชีวิตจากรุ่นสู่รุ่น
ภาพฝันเชิงบวก [9]	ภาพในใจที่บุคคลสร้างขึ้นเชิงสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

คำศัพท์	คำอธิบาย
ภาพลักษณ์ [65,72]	สิ่งที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกของแต่ละบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ และมักจะเป็นความรู้สึกที่สร้างขึ้นเองโดยมีข้อเท็จจริงเป็นหลักอ้างอิงอยู่ด้วย อาศัยประสบการณ์ การค้นคว้าหาความรู้ การหลอมรวมและสร้างสรรค์ คิด วิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ จนทำให้เกิดความเชื่อ การรับรู้ การเข้าใจในสิ่งต่างๆประกอบกันขึ้นเป็นภาพลักษณ์ของตนเองและแสดงออกในรูปของพฤติกรรม โดยผ่านการคิดและกลั่นกรองของแต่ละคนมาแล้ว จึงทำให้ภาพลักษณ์นั้นมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับจิตใจโดยตรง เป็นการผ่านการตีความหมาย การเลือกสรร และการให้ความหมายของตนเอง
ภาวะซึมเศร้า [37,50]	ภาวะความผิดปกติของการหลั่งสารเคมีในสมอง ส่งผลให้เกิดความผิดปกติทางอารมณ์ทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนไปส่งผลต่อการใช้ชีวิตประจำวัน กลายเป็นคนมองโลกในแง่ลบ เศร้า หม่นหมอง หดหู่ เก็บตัว เป็นต้น
ภูมิหลัง [88,99]	ประวัติความเป็นไปแต่ดั้งเดิม
ระดับชั้นทางสังคม [35]	การจัดลำดับช่วงชั้นทางสังคม แบ่งแยกตามตำแหน่งของแต่ละบุคคล เช่น ชนชั้น วรรณะ ฐานันดร เป็นต้น
รับรู้คุณค่าในตนเอง [29,82,93]	ความภูมิใจในตนเองว่าตนมีศักยภาพและมีคุณค่า ผู้ที่ตระหนักและรับรู้คุณค่าในตนเองจะดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม
แรงขับ [9,10,18,28,120]	แรงจูงใจที่เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคล (แรงจูงใจภายใน)
แรงจูงใจภายใน [106,115,119,123]	เป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายในตัวบุคคล เช่น ความสนใจ ความต้องการ การมองเห็นคุณค่า เป็นต้น

คำศัพท์	คำอธิบาย
แรงจูงใจภายนอก [106]	เป็นสิ่งที่มากระตุ้นเพื่อต่อยอดความต้องการของบุคคล เช่น เกรด รางวัล เงินเดือน การได้รับการยอมรับหรือยกย่อง การหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ เป็นต้น
สมรรถนะแห่งตน [30,67]	ขีดระดับความสามารถในการพัฒนาตนเอง
สมรรถภาพ [30]	ความสามารถของตนเองในการกระทำบางอย่าง โดยสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายด้าน
สัญชาตญาณ [15,18]	สิ่งที่สามารถกระทำได้เองโดยบุคคลใช้ความรู้สึก ไม่มีใครสั่งหรือสอนให้ทำ
สุขภาวะ [43,46,82]	ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกาย ใจ สติปัญญา และสังคมอย่างสมดุล
สุนทรพจน์ [69]	ถ้อยคำไพเราะที่ลึกซึ้งกินใจ จับใจ โน้มน้าวใจให้ผู้ฟังคล้อยตาม กระตุ้นให้ผู้ฟังมั่นใจและร่วมมือกัน
อัตตา [28,35]	การคิดว่าตนเองเป็นจุดรวมความสำคัญของทุกๆ อย่าง ถ้าต้องการสิ่งใดจะต้องมีผู้หามาสนองอยู่ตลอดเวลา
เอกลักษณ์ [19]	ลักษณะที่เหมือนกันหรือร่วมกัน เช่น ภาษาไทยเป็นเอกลักษณ์ของชาติไทย (ภาษาไทยเป็นลักษณะที่ร่วมกันของชาติไทย)
อำนาจของตน [12]	การได้ลงมือกระทำในสิ่งต่าง ๆ ได้ตามต้องการ

ความมุ่งหมายของหลักสูตร

สำหรับหลักสูตรวิชาศึกษาทั่วไป มีความมุ่งหวังเพื่อผลิตบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิทุกสาขาวิชาให้มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความใฝ่รู้ รักในความรู้ มุ่งแสวงหาความรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง
2. เป็นผู้มีความคิดเชิงระบบ คิดพิจารณาสิ่งใดในลักษณะที่เป็นองค์รวมและวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชื่อมโยงองค์ประกอบย่อยได้
3. เป็นผู้มีทักษะในการถ่ายทอด นำเสนอข้อมูลข่าวสารรวมถึงความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร
4. เป็นผู้มีความรู้และเข้าใจศาสตร์วิชาชีพเป็นอย่างดี มีทักษะในการปฏิบัติและประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด
5. เป็นผู้ตระหนักรู้และคำนึงถึงส่วนรวมเป็นจิตที่คิดสร้างสรรค์ เป็นกุศล และมุ่งทำกรรมดีเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม

ลักษณะรายวิชา

1. **รหัสและชื่อวิชา** 602-12-03 ชื่อวิชา (ภาษาไทย) การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
   ชื่อวิชา (ภาษาอังกฤษ) Personality Development for Career
2. **สภาพรายวิชา** รายวิชา หมวดวิชาศึกษาทั่วไป ระดับปริญญาตรี
3. **ระดับรายวิชา** ระดับปริญญาตรี ไม่กำหนดชั้นปีที่ศึกษา
4. **พื้นฐาน** -
5. **เวลาศึกษา** 51 คาบเรียนตลอด 17 สัปดาห์ ทฤษฎี 45 คาบเรียนต่อสัปดาห์
   และนักศึกษาต้องใช้เวลาค้นคว้านอกเวลา 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
6. **จำนวนหน่วยกิต** 3 หน่วยกิต
7. **จุดมุ่งหมายรายวิชา**

เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักตัวตน เห็นคุณค่าและศักยภาพของตัวเอง สามารถพัฒนาบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ตามหลักการพัฒนาบุคลิกภาพ รู้จักกาลเทศะ โดยนำหลักวิชาการและหลักการปฏิบัติตนไปใช้ในชีวิตการทำงานและชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีทักษะทางบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ทั้งกาย วาจาใจและการกล้าแสดงออกอย่างมีมารยาทที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิชาชีพที่ตนสนใจ

8. **คำอธิบายรายวิชา**

ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ การดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพ การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาทและการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

การแบ่งหน่วย/บทเรียน/หัวข้อ

แนะนำบทเรียน	3 คาบ	180 นาที
หน่วยที่ 1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	3 คาบ	180 นาที
1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ		
1.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ		30 นาที
1.1.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ		30 นาที
1.1.3 ประวัติการศึกษาบุคลิกภาพ		30 นาที
1.1.4 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ		30 นาที
1.2 ธรรมชาติของมนุษย์และความแตกต่างระหว่างบุคคล		
1.2.1 แนวคิดธรรมชาติของมนุษย์		30 นาที
1.2.2 โครงสร้างของบุคลิกภาพและพัฒนาการทางบุคลิกภาพ		30 นาที
หน่วยที่ 2 รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ	3 คาบ	180 นาที
2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ		
2.1.1 ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ		36 นาที
2.1.2 คุณลักษณะพิเศษของมนุษย์ตามแนวคิดของ Stoltz		36 นาที
2.1.3 ธรรมชาติของเด็ก		36 นาที
2.2 แนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ		
2.2.1 แนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มต่างๆ		36 นาที
2.2.2 จิตวิทยาบุคลิกภาพเพื่อการพัฒนาตน		36 นาที
หน่วยที่ 2 รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ (ต่อ)	3 คาบ	180 นาที
2.3 พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูสำหรับคนยุคใหม่		
2.3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของครอบครัว		120 นาที
2.3.2 รูปแบบการอบรมเลี้ยงดู		60 นาที
หน่วยที่ 3 การดูแลสุขภาพกายสุขภาพใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี	3 คาบ	180 นาที
3.1 การดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจเพื่อบุคลิกภาพที่ดี		
3.1.1 แนวทางการรักษาสุขภาพกายให้มีความสุข		60 นาที
3.1.2 การพัฒนาสุขภาพใจให้เป็นสุข		120 นาที
หน่วยที่ 3 สุขภาพกายสุขภาพใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี (ต่อ)	3 คาบ	180 นาที
3.2 กลยุทธ์การปรับตัวเพื่อการมีบุคลิกภาพที่ดี		
3.2.1 การสร้างความสุขจากการปรับตัวด้วยจิตวิทยาเชิงบวก		60 นาที
3.2.2 เทคนิคการปรับตัวโดยใช้สัมพันธภาพและเชาว์อารมณ์		120 นาที
หน่วยที่ 4 ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพ	3 คาบ	180 นาที
4.1 มนุษยสัมพันธ์เสริมสร้างบุคลิกภาพ		
4.1.1 คุณค่าของมนุษยสัมพันธ์		60 นาที
4.1.2 เทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น		60 นาที
4.1.3 การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		60 นาที

หน่วยที่ 4 ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพ (ต่อ)	3 คาบ	180 นาที
4.2 การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์		
4.2.1 หลักและศิลปะการพูด		60 นาที
4.2.2 หลักและศิลปะในการสร้างภาพลักษณ์		60 นาที
4.2.3 ภาพรวมของการเสริมบุคลิก		60 นาที
สอบกลางภาค	3 คาบ	180 นาที
หน่วยที่ 5 การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท	3 คาบ	180 นาที
5.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมความกล้าแสดงออก		
5.1.1 ความตระหนักรู้ในบุคลิกภาพของตนเอง		90 นาที
5.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์สนับสนุนความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท		90 นาที
หน่วยที่ 5 การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท (ต่อ)	3 คาบ	180 นาที
5.2 หลักการแสดงออกที่เหมาะสม		
5.2.1 เทคนิคการแสดงออกด้วยการพูดอย่างมีประสิทธิภาพ		90 นาที
5.2.2 เทคนิคการแสดงออกด้วยการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดอย่างมีประสิทธิภาพ		90 นาที
หน่วยที่ 6 การแข่งขันอย่างเป็นธรรม	3 คาบ	180 นาที
6.1 จิตวิทยาในการเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ		
6.1.1 การเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ		90 นาที
6.1.2 รูปแบบการต่อรองเพื่อการแข่งขันที่เป็นธรรม		90 นาที
หน่วยที่ 6 การแข่งขันอย่างเป็นธรรม (ต่อ)	3 คาบ	180 นาที
6.2 การสร้างทีมเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ		
6.2.1 แรงจูงใจสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ		90 นาที
6.2.2 กลยุทธ์การวิเคราะห์ความต้องการของคนในทีม		90 นาที
หน่วยที่ 7 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ	3 คาบ	180 นาที
7.1 คุณค่าของการเสริมพลังอำนาจตนเอง		
7.1.1 นิยามการเสริมพลังอำนาจตนเอง		90 นาที
7.1.2 การวิเคราะห์แนวทางการใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพ		90 นาที
หน่วยที่ 7 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ (ต่อ)	3 คาบ	180 นาที
7.2 ความต้องการบุคลิกภาพการทำงานของตลาดแรงงาน		
7.2.1 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อตามความต้องการของตลาดแรงงาน		
หน่วยที่ 7 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ (ต่อ)	3 คาบ	180 นาที
7.2.2 การแสดงตัวตนผ่านสื่อเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพ		
สอบปลายภาค	3 คาบ	180 นาที

รวม .....45.....คาบ

ทดสอบ .....6.....คาบ

รวมทั้งสิ้น .....51.....คาบ

จุดประสงค์การสอน

แนะนำบทเรียน	3 คาบ	180 นาที
หน่วยที่ 1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	3 คาบ	180 นาที
1.1 เพื่อให้รู้และเข้าใจแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ		
1.1.1 บอกความหมายของบุคลิกภาพ		30 นาที
1.1.2 อธิบายความสำคัญของบุคลิกภาพ		30 นาที
1.1.3 นำประวัติการศึกษาบุคลิกภาพไปใช้จริงได้		30 นาที
1.1.4 สรุปองค์ประกอบของบุคลิกภาพได้		30 นาที
1.2 เพื่อตระหนักถึงธรรมชาติของมนุษย์และความแตกต่างระหว่างบุคคล		
1.2.1 ยกตัวอย่างแนวคิดธรรมชาติของมนุษย์ได้		30 นาที
1.2.2 เชื่อมโยงโครงสร้างของบุคลิกภาพและพัฒนาการทางบุคลิกภาพได้		30 นาที
หน่วยที่ 2 รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ	3 คาบ	180 นาที
2.1 เพื่อให้เห็นมุมมองตามหลักวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ		36 นาที
2.1.1 เชื่อมโยงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ		36 นาที
2.1.2 เชื่อมโยงคุณลักษณะพิเศษของมนุษย์ตามแนวคิดของ Stoltz		
2.1.3 สรุปสาระเกี่ยวกับธรรมชาติของเด็ก		36 นาที
2.2 เพื่อให้เห็นแนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ		
2.2.1 ตีความแนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มต่างๆ ได้		36 นาที
2.2.2 ปรับใช้จิตวิทยาบุคลิกภาพเพื่อการพัฒนาตนได้		36 นาที
หน่วยที่ 2 รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ (ต่อ)	3 คาบ	180 นาที
2.3 เพื่อให้ตระหนักรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูสำหรับคนยุคใหม่		
2.3.1 อธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของครอบครัว		120 นาที
2.3.2 สรุปรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูได้		60 นาที
หน่วยที่ 3 การดูแลสุขภาพกายสุขภาพใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี	3 คาบ	180 นาที
3.1 เพื่อให้เห็นความจำเป็นของหลักวิชาการในการพัฒนาบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ทั้งกาย วาจา ใจ		
3.1.1 ระบุแนวทางการรักษาสุขภาพกายให้มีความสุขได้		60 นาที
3.1.2 อธิบายการพัฒนาสุขภาพใจให้เป็นสุขได้		120 นาที
หน่วยที่ 3 สุขภาพกายสุขภาพใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี (ต่อ)	3 คาบ	180 นาที
3.2 เพื่อให้เห็นทัศนะใหม่จากกลยุทธ์การปรับตัวเพื่อการมีบุคลิกภาพที่ดี		
3.2.1 เชื่อมโยงการสร้างความสุขจากการปรับตัวด้วยจิตวิทยาเชิงบวก		60 นาที
3.2.2 เชื่อมโยงแนวคิดเทคนิคการปรับตัวโดยใช้สัมพันธภาพและเชาว์อารมณ์		120 นาที
หน่วยที่ 4 ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพ	3 คาบ	180 นาที
4.1 เพื่อให้เห็นคุณค่าของการปรับปรุงบุคลิกภาพในการสร้างมนุษยสัมพันธ์		
4.1.1 ออกแบบกิจกรรมการปรับปรุงบุคลิกภาพเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ได้		60 นาที
4.1.2 วิพากษ์เทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น		60 นาที
4.1.3 ใช้หลักการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม		60 นาที
หน่วยที่ 4 ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพ (ต่อ)	3 คาบ	180 นาที
4.2 เพื่อตระหนักถึงการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์		
4.2.1 อธิบายหลักและศิลปะการพูด		60 นาที
4.2.2 ประยุกต์ใช้หลักและศิลปะในการสร้างภาพลักษณ์		60 นาที

4.2.3 สรุปภาพรวมของการเสริมบุคลิกได้		60 นาที
สอบกลางภาค	3 คาบ	180 นาที
หน่วยที่ 5 การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท	3 คาบ	180 นาที
5.1 เพื่อนำแนวทางการฝึกทักษะความกล้าแสดงออกไปใช้ได้		
5.1.1 เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักรู้ในบุคลิกภาพของตนเองกับความกล้าแสดงออกได้		90 นาที
5.1.2 ค้นพบเทคนิคการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ที่สนับสนุนความกล้าแสดงออกได้		90 นาที
หน่วยที่ 5 การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท (ต่อ)	3 คาบ	180 นาที
5.2 เพื่อปลูกฝังให้ซาบซึ้งถึงหลักการแสดงออกที่เหมาะสม		
5.2.1 ประยุกต์ใช้เทคนิคการแสดงออกด้วยการพูดอย่างมีประสิทธิภาพ		90 นาที
5.2.2 ใช้เทคนิคการแสดงออกด้วยการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดอย่างมีประสิทธิภาพ		90 นาที
หน่วยที่ 6 การแข่งขันอย่างเป็นธรรม	3 คาบ	180 นาที
6.1 เพื่อใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาในการต่อรองไปปรับใช้เพื่อการแข่งขันได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์		
6.1.1 แก้ปัญหาโดยการใช้หลักการเจรจาต่อรองเพื่อสร้างบรรยากาศในองค์การได้		90 นาที
6.1.2 สร้างรูปแบบการต่อรองเพื่อการแข่งขันที่เป็นธรรมได้		90 นาที
หน่วยที่ 6 การแข่งขันอย่างเป็นธรรม (ต่อ)	3 คาบ	180 นาที
6.2 เพื่อเห็นคุณค่าของการสร้างทีมเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ		
6.2.1 สรุปใจความสำคัญของแรงจูงใจสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพได้		90 นาที
6.2.2 ปรับใช้กลยุทธ์การวิเคราะห์ความต้องการของคนในทีมได้		90 นาที
หน่วยที่ 7 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ	3 คาบ	180 นาที
7.1 เพื่อปลูกฝังการเสริมพลังอำนาจในตนเองผ่านสื่อเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานวิชาชีพที่ตนสนใจ		
7.1.1 ประยุกต์ใช้หลักการใช้สื่อเสริมพลังอำนาจตนเอง		90 นาที
7.1.2 วิเคราะห์แนวทางการใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพได้		90 นาที
หน่วยที่ 7 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ (ต่อ)	3 คาบ	180 นาที
7.2 เพื่อให้ตระหนักถึงการใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน		
7.2.1 เขียนการใช้แนวทางการเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อตามความต้องการของตลาดแรงงานได้		180 นาที
หน่วยที่ 7 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ (ต่อ)	3 คาบ	180 นาที
7.2.2 สาธิตการแสดงตัวตนผ่านสื่อเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพได้		180 นาที
สอบปลายภาค	3 คาบ	180 นาที

รวม .....45.....คาบ

ทดสอบ .....6.....คาบ

รวมทั้งสิ้น .....51.....คาบ

การประเมินผลรายวิชา

รายวิชานี้แบ่งเป็น 7 หน่วยเรียน การวัดและประเมินผลรายวิชาดำเนินการดังนี้

1. **วิธีการ** ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินผลแยกเป็น 5 ส่วน โดยแบ่งคะแนนแต่ละส่วนจากคะแนนเต็มทั้งรายวิชา 100 คะแนน ดังนี้

   1.1. พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย คะแนนที่ได้จากการ วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือวิเคราะห์บุคลิกภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบทดสอบหรือแบบประเมินผล ประเมินจากการศึกษาค้นคว้า ทักษะการประเมินตนเองและเพื่อนเพื่อการรู้จักตนเอง ประเมินผลรายงานที่นำเสนอและพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 60 คะแนนหรือร้อยละ 60

   1.2. การนำเสนอผลงานกิจกรรมหรือโครงการและแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่มตามหลักคุณธรรม จริยธรรมของการเป็นพลเมืองดีและผลงานโครงการจิตอาสา และประเมินผลจากการฝึกทักษะและการแสดงออกอย่างมั่นใจ 20 คะแนนหรือร้อยละ 20

   1.3. ประเมินจากพฤติกรรมการเข้าเรียน ส่งงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตให้และตรงเวลา ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย ประเมินจากการสังเกตบุคลิกภาพภายในและภายนอก 20 คะแนนหรือร้อยละ 20

2. **เกณฑ์ผ่านรายวิชา** ผู้ที่จะผ่านรายวิชานี้จะต้อง

   2.1 มีเวลาเข้าชั้นเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของเวลาเรียน

   2.2 ได้คะแนนรวมทั้งรายวิชาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนรวม

3. **เกณฑ์ค่าระดับคะแนน** กำหนดค่าระดับคะแนนร้อยละตามเกณฑ์ ดังนี้

   3.1 พิจารณาตามเกณฑ์ผ่านรายวิชาตามข้อ 2. ผู้ไม่ผ่านเกณฑ์ข้อ 2. จะได้รับระดับคะแนน จ หรือ F

   3.2 ผู้ที่สอบผ่านเกณฑ์ข้อ 2. จะได้รับค่าระดับคะแนน ตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนนร้อยละ	80 ขึ้นไป	ได้	ก	หรือ	A
คะแนนร้อยละ	75 - 79	ได้	ข$^{+}$	หรือ	B^{+}
คะแนนร้อยละ	70 - 74	ได้	ข	หรือ	B
คะแนนร้อยละ	65 - 69	ได้	ค$^{+}$	หรือ	C^{+}
คะแนนร้อยละ	60 - 64	ได้	ค	หรือ	C
คะแนนร้อยละ	55 - 59	ได้	ง$^{+}$	หรือ	D^{+}
คะแนนร้อยละ	50 - 54	ได้	ง	หรือ	D
คะแนนต่ำกว่าร้อยละ	50	ได้	จ	หรือ	F

ตารางกำหนดน้ำหนักคะแนน

เลขที่หน่วย	ชื่อหน่วยเรียน	คะแนนรายหน่วยและน้ำหนักคะแนน: คะแนนรายหน่วย	น้ำหนักคะแนนตามมาตรฐานการเรียนรู้: ความรู้	ทักษะทางปัญญา	ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
1	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	2	-	-	2
2	รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ	9	3	3	3
3	สุขภาพกายสุขภาพใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี	11	3	3	5
4	ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพ	8	2	2	4
5	การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท	10	3	2	5
6	การแข่งขันอย่างเป็นธรรม	8	2	2	4
7	การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ	12	5	2	5
ก	คะแนนภาควิชาการ	60	18	14	28
ข	คะแนนภาคผลงาน	20			
ค	คะแนนคุณธรรมจริยธรรม	20			
	รวมทั้งสิ้น	**100**			

หมายเหตุ :

คะแนนภาควิชาการ หมายถึง ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย คะแนนที่ได้จากการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือวิเคราะห์บุคลิกภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบทดสอบหรือแบบประเมินผล ประเมินจากการศึกษาค้นคว้า ทักษะการประเมินตนเองและเพื่อนเพื่อการรู้จักตนเอง ประเมินผลรายงานที่นำเสนอและพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

คะแนนภาคผลงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากการนำเสนอผลงานกิจกรรมหรือโครงการและแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่มตามหลักคุณธรรม จริยธรรมของการเป็นพลเมืองดีและผลงานโครงการจิตอาสาและประเมินผลจากการฝึกทักษะและการแสดงออกอย่างมั่นใจ

คะแนนคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ประเมินจากพฤติกรรมการเข้าเรียน ส่งงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตให้และตรงเวลา
ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย
ประเมินจากการสังเกตบุคลิกภาพภายในและภายนอก

กำหนดการสอน

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
1		1-3	วิธีการสอนและกิจกรรม *[วิธีการสอนโดยการใช้เทคนิคการเสริมพลังอำนาจตนเอง เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง โดยร่วมกันเปิดเผยเรื่องราวความรู้สึกที่มีต่อตนเองและผู้อื่นในทางบวก]* 1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนแนะนำตนเองและแจ้งความมุ่งหมายของหลักสูตร ลักษณะรายวิชา การแบ่งหน่วยเรียน/บทเรียน/หัวข้อ จุดประสงค์การสอน กำหนดการสอน การประเมินผลรายวิชา และตารางกำหนดน้ำหนักคะแนน (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก) 2. ขั้นสอน: แนะนำบทเรียนโดยผู้สอนให้ผู้เรียนหมุนวงล้อออนไลน์เพื่อจับคู่บัดดี้ (เกี่ยวข้องกับงานที่มอบหมายในลำดับต่อไป) โดยผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนทุกคนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เรื่องเศร้าของตัวเองร่วมกัน โดยแต่ละคนผลัดกันนำเสนอเรื่องเศร้า และหากให้ขอบคุณเรื่องเศร้านั้นผู้เรียนอยากขอบคุณอะไร โดยร่วมกิจกรรม "จาก 1 คำเศร้าของผู้เล่า สู่ 1 คำขอบคุณเรื่องเศร้านั้น" จนครบทุกคน ซึ่งผู้เรียนจะต้องตั้งใจฟังทุกคน โดยเฉพาะบัดดี้ของตนเองเพื่อทำงานที่มอบหมายต่อไป (ผู้สอนใช้สื่อกรณีศึกษาจากคลิปวีดิโอ) 3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปความสำคัญของกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความจำเป็นและความสำคัญของการใช้ "เรื่องเศร้า" ทำความรู้จักตนเองและเพื่อน ๆ ในชั้นเรียน โดยผู้สอนชี้แจงให้ผู้เรียนทราบถึงความสำคัญของความรู้สึกต่อตนเอง อันเป็นพื้นฐานของการศึกษาในรายวิชา การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน และผู้สอนชี้แจงให้ทราบถึงผลลัพธ์ของรายวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานคือ การที่ผู้เรียนทั้งห้องร่วมกันพัฒนา 1 โครงการพัฒนาบุคลิกภาพสู่สังคม [เป็นงานของทั้งห้อง] (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ) **งานที่มอบหมาย** 1. ผู้สอนได้สร้างกลุ่มโซเชียลมีเดียชื่อ การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน ตามด้วยชื่อกลุ่มเรียนและวันที่สอน และมอบหมายให้ ผู้เรียนเข้าไปตอบคำถามที่ผู้สอนโพสต์ไว้ในกลุ่มเฟสบุค คำถามมีดังนี้ (1) หลังจากตนเองเล่าเรื่องเศร้าแล้ว รู้สึกอย่างไรกับตัวเองบ้าง [ทางบวก] (2) จงวิเคราะห์ว่า หลังจากผ่านเหตุการณ์วิกฤตอันเป็นที่มาของเรื่องเศร้าที่เล่า คิดว่าตนเองมีบุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปหรือไม่ จงอธิบาย (3) ได้ข้อคิดใดบ้าง หลังจากฟังเรื่องเล่าของบัดดี้ตนเองและวิเคราะห์บุคลิกภาพภายนอกของบัดดี้ในมุมมองที่เราชื่นชม (4) จงบอกความสำคัญของการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานตาม	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			ความเข้าใจมา 2 ข้อ (5) ผู้เรียนคิดว่าจะนำความรู้จากรายวิชานี้ไปปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองด้านใดบ้าง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังจากที่ผู้สอนแนะนำบทเรียน) 2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน) 3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบประเมินบุคลิกภาพออนไลน์โดยเลือกจากเว็บไซต์ https://www.16personalities.com/ แล้วนำมาแลกเปลี่ยนกันในคาบต่อไป	
2		4-6	หน่วยที่ 1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ *[วิธีการสอนโดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา (Social Learning Theory) ด้วยการนำเสนอตัวแบบให้ผู้เรียนและการสอนโดยใช้คำถาม ผ่านการนำเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียนแสดงออกถึงทักษะการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต โดยร่วมกันอภิปรายในหัวข้อที่กำหนด]* 1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนสุ่มให้ผู้เรียนนำเสนอผลจากการทำแบบประเมินบุคลิกภาพออนไลน์โดยเลือกจากเว็บไซต์ https://www.16personalities.com/ **2.** ขั้นสอน : ผู้สอนใช้คำถามกระตุ้นผู้เรียนในหัวข้อ “เด่นด้อยค่อยปรับได้” พร้อมกับบรรยายให้ผู้เรียนได้สังเกตตัวแบบผ่านคลิปวีดิโอ อภิปรายร่วมกันและสังเกตจากตัวแบบ 4 แบบ คือ [1] ตัวแบบที่มีจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น [2] ตัวแบบที่มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี [3] ตัวแบบที่มีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม [4] ตัวแบบที่เป็นพลเมืองดีของสังคมไทยและสังคมโลก โดยผู้สอนตั้งคำถามกระตุ้นเป็นระยะ เพื่อให้ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์และตอบคำถาม สลับกับการบรรยายเนื้อหาการเรียนในหน่วยที่ 1 มีดังนี้ (ใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ) 1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 1.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ 1.1.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ 1.1.3 ประวัติการศึกษาบุคลิกภาพ 1.1.4 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ 1.2 ธรรมชาติของมนุษย์และความแตกต่างระหว่างบุคคล 1.2.1 แนวคิดธรรมชาติของมนุษย์ 1.2.2 โครงสร้างของบุคลิกภาพและพัฒนาการทางบุคลิกภาพ	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปความหมายความหมายของบุคลิกภาพว่า บุคคลมีโครงสร้างของบุคลิกภาพและมีพัฒนาการทางบุคลิกภาพอย่างไร และสรุปความสำคัญของบุคลิกภาพที่จะนำไปสู่การค้นพบตัวตนของผู้เรียนด้วยตัวเองสู่โลกการทำงานในอนาคตต่อไป **งานที่มอบหมาย** 1. ตามที่ผู้สอนได้สร้างกลุ่มโซเชียลมีเดีย ชื่อ การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน ตามด้วยชื่อกลุ่มเรียนและวันที่สอน และมอบหมายให้ผู้เรียนสร้างสรรค์คลิปวีดิโอในหัวข้อ "**เด่นด้อย**ค่อยปรับได้" โจทย์มีดังนี้ (1) ตั้งกล้องโทรศัพท์มือถือ ถ่ายวีดิโอตนเอง (2) เล่าให้ฟังว่าตนเองมีบุคลิกภาพเด่นและด้อยตรงไหนบ้าง (3) จากบุคลิกภาพเด่นและด้อยของตนเอง จงวิเคราะห์ว่าแตกต่างจากตัวแบบ 4 แบบที่ผู้สอนยกตัวอย่างหรือไม่ อย่างไร (4) ผู้เรียนคิดว่าบุคลิกภาพเด่นของตนเองด้านใดบ้างที่ทำให้ผู้เรียนมีศักยภาพ (5) ผู้เรียนคิดว่าจะนำความรู้จากการเรียนในครั้งนี้ไปปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองด้านใดบ้าง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังจากที่ผู้สอนนำเสนอความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ) 2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน) 3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 1	
3		7-9	หน่วยที่ 2 รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ [วิธีการสอนด้วยทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรมด้วยเหตุผล (Moral Reasoning) ของโคลเบิร์กด้วยการจัดการอภิปรายกรณีศึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาข้อสรุปเหตุผลที่ถูกและผิดและใช้เทคนิคการสอนกรณีตัวอย่าง และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน] 1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ให้ผู้เรียนนำเสนอแบบฝึกหัดหน่วยที่ 1 ของตนเองและอภิปรายคำตอบของตนเองร่วมกัน จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงระหว่างงานในข้อ 3 ของแบบฝึกหัดหน่วยที่ 1 และเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยนำเสนอกรณีตัวอย่างและร่วมกันอภิปรายหรือยกประเด็นหัวข้อคำถาม "ลักษณะนิสัยมนุษย์ที่นักศึกษาพบเห็นในปัจจุบัน" และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาเหตุผลชี้แจงว่าเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก)	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			2. ขั้นสอน : ผู้สอนให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มละเท่า ๆ กัน จากนั้นมอบหมายสถานการณ์ให้ทีมร่วมกันศึกษาหาคำตอบแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม เกี่ยวกับหัวข้อ "แนวคิดรองรับชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างไร" โดยวิเคราะห์ร่วมกันจากกรณีศึกษาที่ในทีมคัดเลือกมา 1 คน (โดยเลือกจากตัวแบบที่แต่ละคนใช้ตอบคำถามในแบบฝึกหัดหน่วยที่ 1) และวิเคราะห์จากเนื้อหาในเอกสารประกอบการสอน (ซึ่งผู้สอนให้ทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 1 ในข้อที่ 4 ที่เป็นการให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้ามาแล้ว) เมื่อผู้เรียนร่วมกันอภิปรายเพื่อหาคำตอบที่ดีที่สุดจากกลุ่มแล้ว ให้ผู้สอนเข้าไปปรึกษาในกลุ่มด้วย กระบวนการนี้จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นคว้าร่วมกันก่อนได้คำตอบจากกลุ่ม และผู้สอนสะท้อนความคิดและข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่กลุ่มอภิปรายแล้วมีข้อขัดแย้ง ไม่ชัดเจน ผู้สอนจะช่วยเสริมแรง เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการกลุ่ม ผู้สอนสอนสรุปบทเรียนด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) ดังหัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 2 มีดังนี้ 2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ 2.1.1 ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ 2.1.2 คุณลักษณะพิเศษของมนุษย์ตามแนวคิดของ Stoltz 2.1.3 ธรรมชาติของเด็ก 2.2 แนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 2.2.1 แนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มต่าง ๆ 2.2.2 จิตวิทยาบุคลิกภาพเพื่อการพัฒนาตน 3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนให้ผู้เรียนนำเสนอผลการเรียนรู้ (ตัวแทนกลุ่ม) นำเสนอปากเปล่า จากนั้นผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปมุมมองตามหลักวิชาการเกี่ยวกับรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพและแนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และเชื่อมโยงถึงผลลัพธ์ของการใช้แนวคิดรองรับชีวิตการทำงานอันเป็นผลจากกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ และปิดท้ายด้วยผู้สอนสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน **งานที่มอบหมาย** 1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องมุมมองตามหลักวิชาการเกี่ยวกับ รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพและแนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังเรียน)	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่ม โซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน) ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 2	
4		10-12	หน่วยที่ 2 รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ (ต่อ) [วิธีการสอนด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) โดยการใช้ปัญหาที่แท้จริงเป็นฐานและกรณีศึกษา] 1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ให้ผู้เรียนนำเสนอคำตอบที่สะท้อนหลังกระบวนการกลุ่มในคาบที่ผ่านมา จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพโดยนำเสนอกรณีตัวอย่างและร่วมกันอภิปรายหรือยกประเด็นหัวข้อคำถาม "ความคาดหวังจากการเลี้ยงดูฟูมฟัก: กรณีศึกษา" และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาปัญหาที่แท้จริง (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก) 2. ขั้นสอน : ผู้สอนให้ผู้เรียนนั่งล้อมวงเป็นกลุ่มใหญ่ จากนั้นจัดแอคชั่นเลิร์นนิ่ง ในหัวข้อ "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของครอบครัว"เกี่ยวข้องกับรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างไร "โดยผู้สอนขออาสาสมัคร 1 คน เพื่อกำหนดบทบาทให้เป็น ผู้นำเสนอปัญหาหรือ problem presenter โดยผู้สอนระบุว่า จะต้องเป็นคนที่กำลังมีปัญหาบางอย่าง เกี่ยวกับ ความคาดหวังจากการเลี้ยงดูฟูมฟัก ที่ยังไม่รู้ว่าปัญหานี้จะแก้ได้อย่างไร ส่วนผู้เรียนคือ ทีม ทุกคนมีบทบาทในการช่วยกันค้นหาปัญหาที่แท้จริงของผู้นำเสนอปัญหา จากนั้นผู้สอนให้ทุกคนเลือก "บัตรคำบุคลิกภาพ" (ดังภาคผนวก) ให้เลือก 1 บัตรคำ และพยายามแสดงออกบุคลิกภาพจากบัตรคำที่ตนเองเลือก เพื่อช่วยหาปัญหาที่แท้จริง ทีมทั้งหมดมีหน้าที่ช่วยเหลือผู้นำเสนอปัญหา ให้เขาหาปัญหาที่แท้จริง ไม่สับสนอีกต่อไป ผู้สอนย้ำกติกาว่า ทุกคนพูดได้เมื่อยกมือและถามคำถามเท่านั้น (สร้างความตระหนักรู้เรื่องการให้เกียรติที่จะเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดี) ส่วนผู้ที่มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นคือผู้ที่ถูกถามเท่านั้น จะเป็นใครก็ได้ (สิ่งสำคัญคือผู้สอนต้องอธิบายให้ผู้เรียนทราบว่า ผู้สอนมีหน้าที่ควบคุมเวลา และจดคำถาม จากนั้นสรุปประเด็น แต่จะไม่มีการแจ้งล่วงหน้าว่าจะมีทั้งหมดกี่รอบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในการหาปัญหาที่แท้จริง (ตัวอย่างบทพูดของผู้สอนในกิจกรรมที่ใช้วิธีการสอนด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ [Action Learning] ดังภาคผนวก) ในขณะเดียวกัน ต้องแจ้งให้ผู้เรียนคอยสังเกตการทำหน้าที่ของบัดดี้ของตนเองด้วย เพื่อนำไป	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			ตอบคำถามจากแบบฝึกหัดหน่วยที่ 2 เมื่อผู้เรียนร่วมกันหาปัญหาที่แท้จริงเพื่อหาคำตอบที่ดีที่สุดจากกลุ่มแล้ว ให้ผู้สอนคอยสรุปว่ากระบวนการนี้จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นคว้าร่วมกันก่อนได้คำตอบจากกลุ่ม และผู้สอนสะท้อนความคิดและข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่ "การหาปัญหาที่แท้จริง" หากมีข้อขัดแย้ง ไม่ชัดเจน ผู้สอนจะช่วยเสริมแรง เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการกลุ่ม ผู้สอนสอนสรุปแนวคิดจากกิจกรรมด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) ดังหัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 2 มีดังนี้ 2.3 พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูสำหรับคนยุคใหม่ 2.3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของครอบครัว 2.3.2 รูปแบบการอบรมเลี้ยงดู 3. ขั้นสรุปบทเรียน : ผู้สอนให้ผู้เรียนนำเสนอผลการเรียนรู้ (สุ่มถามตามบัตรคำบุคลิกภาพ) และให้บัดดี้พูดถึงบัดดี้ของตนเองเกี่ยวกับบทบาทที่บัดดี้ของตนได้รับกับศักยภาพที่บัดดี้ของตนเลือกว่าสอดคล้องกันดีหรือไม่ จากนั้นผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปเชื่อมโยงกับหัวข้อการเรียนจากเนื้อหาที่สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับหลักการปฏิบัติตนเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ด้วยการทำความเข้าใจพฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูสำหรับคนยุคใหม่ และปิดท้ายด้วยผู้สอนสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ **งานที่มอบหมาย** 1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องพฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูสำหรับคนยุคใหม่ [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง 2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่ม โซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน) 3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 2 (ต่อ)	
5		13-15	หน่วยที่ 3 การดูแลสุขภาพกายสุขภาพใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี [วิธีการสอนด้วยการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์และใช้เทคนิคการสอนกรณีตัวอย่าง และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน] 1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ให้ผู้เรียนนำเสนอแบบฝึกหัดหน่วยที่ 2 ของตนเองและอภิปรายคำตอบของตนเองร่วมกัน จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงระหว่างงานในข้อ 4 ของแบบฝึกหัดหน่วยที่ 2 และเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพกายสุขภาพใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี โดยนำเสนอกรณีตัวอย่างและร่วมกันอภิปรายหรือยกประเด็นหัวข้อ "ประสบการณ์พบความสุขสร้างสรรค์ชีวิตคิด	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			บวก" และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก) 2. ขั้นสอน : ผู้สอนให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มละเท่า ๆ กัน จากนั้นมอบหมายสถานการณ์ให้ทีมร่วมกันศึกษาหาคำตอบแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม เกี่ยวกับหัวข้อ "คนที่มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานอย่างไร" โดยวิเคราะห์ร่วมกันจากกรณีศึกษา (โดยเลือกจากตัวแบบที่แต่ละคนใช้ตอบคำถามในแบบฝึกหัดหน่วยที่ 2 ข้อที่ 3) และช่วยกันวิเคราะห์จากเนื้อหาในเอกสารประกอบการสอน (ซึ่งผู้สอนให้ทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 2 ในข้อที่ 4 ที่เป็นการให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้ามาแล้ว) เมื่อผู้เรียนร่วมกันอภิปรายเพื่อหาคำตอบที่ดีที่สุดจากกลุ่มแล้ว ให้ผู้สอนเข้าไปปรึกษาในกลุ่มด้วย กระบวนการนี้จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นคว้าร่วมกันก่อนได้คำตอบจากกลุ่ม และผู้สอนสะท้อนความคิดและข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่กลุ่มอภิปรายแล้วมีข้อขัดแย้ง ไม่ชัดเจน ผู้สอนจะช่วยเสริมแรง เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการกลุ่ม ผู้สอนสอนสรุปบทเรียนด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) ดังหัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 3 มีดังนี้ 3.1 การดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจเพื่อบุคลิกภาพที่ดี 3.1.1 แนวทางการรักษาสุขภาพกายให้มีความสุข 3.1.2 การพัฒนาสุขภาพใจให้เป็นสุข 3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนให้ผู้เรียนนำเสนอผลการเรียนรู้ (ตัวแทนกลุ่ม) นำเสนอปากเปล่า จากนั้นผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปความจำเป็นของหลักวิชาการในการพัฒนาบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ทั้งกาย วาจา ใจ และปิดท้ายด้วยผู้สอนสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน **งานที่มอบหมาย** 1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องความจำเป็นของหลักวิชาการใน การพัฒนาบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ทั้งกาย วาจา ใจ โดยระบุลักษณะคนที่มีความสุขและเทคนิคการสร้างสุขภาพกายและสุขภาพใจด้วยตนเองได้ [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังเรียน) 2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่ม โซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 3	
6		16-18	หน่วยที่ 3 สุขภาพกายสุขภาพใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี (ต่อ) [วิธีการสอนด้วยกรณีศึกษาและสถานการณ์จำลอง] 1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ให้ผู้เรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่า "คนที่มีความสุขตามหลักคิดของ Seligman" ซึ่งเป็นเนื้อหาจากคาบเรียนที่ผ่านมา จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับทัศนะใหม่จากแนวทางการสร้างความสุขจากหลักการพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัวโดยนำเสนอกรณีตัวอย่างและร่วมกันอภิปรายหรือยกประเด็นหัวข้อคำถาม "ปรับตัวอย่างไรให้มีความสุข" และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อกิจกรรมสร้างความสุขด้วยการปรับตัว โดยผู้สอนยกตัวอย่างเกมโชว์ในรายการทางยูทูป และร่วมกันวิเคราะห์ว่า ถ้าผู้เรียนต้องผลิตเกมโชว์ จะผลิตเกมที่ให้ข้อคิดเรื่อง ปรับตัวอย่างไรให้มีความสุข (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก) 2. ขั้นสอน: ผู้สอนจัดเตรียมสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนทุกคนเป็นผู้สร้าง "เกมโชว์ส่งเสริมการปรับตัวอย่างมีความสุข" โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วยการให้โจทย์กับผู้เรียนว่าให้แบ่งออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละเท่า ๆ กันจากนั้นให้สุ่มวงล้อออนไลน์เพื่อเลือกลำดับที่ของกลุ่มตนเอง (https://th.piliapp.com/random/wheel/) โดยผู้สอนจะให้เวลาผู้เรียนในการระดมความคิดกันในกลุ่มเพื่อเลือกว่าจะจัดเกมโชว์อะไรภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีกติกาว่า ทุกคนจะต้องได้เล่นเกมโชว์ เกมไหนของกลุ่มใดก็ได้ ในขณะเดียวกันระหว่างที่ผู้เรียนกำลังอยู่ในสถานการณ์จำลอง ผู้สอนมีหน้าที่ควบคุมเวลา และสังเกต จดบันทึกคะแนนให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เมื่อหมดเวลา ผู้สอนสอนสรุปแนวคิดจากการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) ดังหัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 3 มีดังนี้ 3.2 กลยุทธ์การปรับตัวเพื่อการมีบุคลิกภาพที่ดี 3.2.1 การสร้างความสุขจากการปรับตัวด้วยจิตวิทยาเชิงบวก 3.2.2 เทคนิคการปรับตัวโดยใช้สัมพันธภาพและเชาว์อารมณ์ 3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปผลของสถานการณ์จำลองโดยวิเคราะห์กระบวนการแก้ปัญหาที่ผู้เรียนใช้ และเปรียบเทียบผลของสถานการณ์จำลองกับโลกการทำงานและเชื่อมโยงกิจกรรมที่ปฏิบัติไปแล้วกับเนื้อหาการสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวกที่ทำให้รู้คุณค่าของปฏิสัมพันธ์ตรงหน้าและแนวคิดความสำคัญของ	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			สัมพันธภาพในครอบครัวและลักษณะสัมพันธภาพระหว่างกันในครอบครัว **งานที่มอบหมาย** 1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องการสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวกที่ทำให้รู้คุณค่าของปฏิสัมพันธ์ตรงหน้าและแนวคิดความสำคัญของสัมพันธภาพในครอบครัวและลักษณะสัมพันธภาพระหว่างกันในครอบครัว [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง 2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่ม โซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน 3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 3 (ต่อ)	
7		19-21	หน่วยที่ 4 ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพ [วิธีการสอนด้วยสถานการณ์จำลองและรูปแบบการสอนตามแนวความคิดกาเย่หรือ Gagne 9 ขั้น] 1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนเร่งเร้าความสนใจ (1.Gain Attention) โดยให้ผู้เรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็นจากการใช้สื่อมัลติมีเดียเป็นตัวอย่างของ “ผู้ที่มีความสุขจากการปรับตัว” ซึ่งเป็นเนื้อหาจากคาบเรียนที่ผ่านมา จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับคุณค่าของการปรับปรุงบุคลิกภาพในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ บอกวัตถุประสงค์ของบทเรียน (2.Specify Objective) โดยนำเสนอกรณีตัวอย่างและร่วมกันอภิปรายหรือยกประเด็นหัวข้อคำถาม “ปรับตัวอย่างไรให้มีความสุข” เพื่อเป็นการทบทวนความรู้เดิมในหน่วยที่ 3 (3.Activate Prior Knowledge) และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อกิจกรรมสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยผู้สอนยกตัวอย่าง เว็บไซต์ https://www.ted.com/talks เชื่อมโยงเข้าสู่เนื้อหาใหม่ที่จะเรียน (4.Present New Information) และให้ผู้เรียนรับชมคลิปวีดิโอนักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์ จากนั้นร่วมกันวิเคราะห์ว่า ถ้าผู้เรียนต้องอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น (นักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์) จะเลือกพูดเรื่องใด ผู้สอนอธิบายถึงความสัมพันธ์กันระหว่างเรื่อง การปรับตัวอย่างไรให้มีความสุขและการเป็นนักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในขั้นนี้ผู้สอนทำหน้าที่ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (5.Guide Learning) โดยการชี้แนะให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้เรียนใหม่ในวันนี้ผสมผสานกับความรู้เก่าที่ได้เรียนในหน่วยเรียนที่ผ่านมาด้วย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก)	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			2. ขั้นสอน: ผู้สอนจัดเตรียมสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนทุกคนเป็น "นักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์" โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วยการให้โจทย์กับผู้เรียนแต่ละคนว่า "จงร่างบทพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์" ในขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้สอนกระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (6.Elicit Response) โดยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน มีหน้าที่ควบคุมเวลา และสังเกต จดบันทึกคะแนนให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เมื่อหมดเวลา ผู้สอนสรุปแนวคิดจากการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 4 มีดังนี้ 4.1 มนุษยสัมพันธ์เสริมสร้างบุคลิกภาพ 4.1.1 คุณค่าของมนุษยสัมพันธ์ 4.1.2 เทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น 4.1.3 การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปผลของสถานการณ์จำลอง โดยวิเคราะห์กระบวนการที่ผู้เรียนใช้ และเปรียบเทียบผลของสถานการณ์จำลองกับโลกการทำงานและเชื่อมโยงกิจกรรมที่ปฏิบัติไปแล้วกับเนื้อหาของหน่วยเรียน พร้อให้ผู้เรียนส่งร่างบทพูดในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาเพื่อรับข้อมูลย้อนกลับ (7.Provide Feedback) จากผู้สอนและเพื่อนในห้องเข้าไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขั้นต่อมาผู้สอนทดสอบความรู้ใหม่ (8. Assess Performance) ด้วยการให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 4 ข้อที่ 1 ส่งท้ายคาบเรียน จากนั้นร่วมกันสรุปแนวทางการนำไปใช้ (9.Review and Transfer) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้ของตนเองภายหลังจากศึกษาเนื้อหาผ่านมาแล้ว ท้ายสุดผู้สอนแจ้งให้ผู้เรียนเตรียมพร้อมร่วมกิจกรรมในคาบต่อไปกับการนำเสนอหน้าชั้นเรียน ในหัวข้อ "2 นาทีกับการพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์แบบไร้บท" เพื่อให้ผู้เรียนเตรียมตัว **งานที่มอบหมาย** 1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องคุณค่าของการปรับปรุงบุคลิกภาพในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง 2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน 3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 4	
8		22-24	หน่วยที่ 4 ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพ (ต่อ)	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			[วิธีการสอนด้วยสถานการณ์จำลองและรูปแบบการสอนตามแนวความคิดกาเย่หรือ Gagne 9 ขั้น] 1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนเร่งเร้าความสนใจ (1.Gain Attention) โดยให้ผู้เรียนร่วมกันนำเสนอคำตอบจากแบบฝึกหัดหน่วยที่ 4 ในข้อที่ 1 จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับการสร้างบุคลิกลักษณะที่จำเป็นในการทำงานด้วยการพัฒนาเรื่องการพูดและการฟัง ศิลปะการสร้างภาพลักษณ์ โดยบอกวัตถุประสงค์ของบทเรียน (2.Specify Objective) และทบทวนความรู้เดิมในหน่วยที่ 4 คาบที่ผ่านมา (3.Activate Prior Knowledge) และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างบทพูดของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่เนื้อหาใหม่ที่จะเรียน (4.Present New Information) และให้ผู้เรียนรับชมคลิปวีดิโอนักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้เรียนเตรียมเผชิญกับสถานการณ์จำลองในคาบนี้ (นักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์) ผู้สอนอธิบายถึงความสัมพันธ์กันระหว่างศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพด้วยการเป็นนักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในขั้นนี้ผู้สอนทำหน้าที่ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (5.Guide Learning) โดยการชี้แนะให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้เรียนใหม่ในวันนี้ผสมผสานกับความรู้เก่าที่ได้เรียนในหน่วยเรียนที่ผ่านมาด้วย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอดังภาคผนวก) 2. ขั้นสอน: ผู้สอนจัดเตรียมสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนทุกคนเป็น "นักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์" โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วยการให้โจทย์กับผู้เรียนแต่ละคนว่า "2 นาทีกับการพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์แบบไม่มีบท" ในขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้สอนกระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (6.Elicit Response) โดยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนให้มากที่สุด ด้วยการให้เวลาผู้เรียนเตรียมตัวนำเสนอหน้าชั้นเรียน มีหน้าที่ควบคุมเวลา และสังเกต จดบันทึกคะแนนให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยผู้สอนให้เวลาผู้เรียนร่างบทนักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์ เมื่อหมดเวลาเตรียมตัว ผู้เรียนทยอยออกมาพูดแบบไร้บทหน้าชั้นเรียนตามลำดับเลขที่ โดยผู้สอนมอบหมายให้บัดดี้ของผู้เรียนแต่ละคนเป็นผู้บันทึกวีดิโอระหว่างที่เพื่อนพูดเป็นเวลา 2 นาทีและจับเวลาด้วย เมื่อครบทุกคนแล้ว ผู้สอนสรุปแนวคิดจากการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 4 มีดังนี้ 4.2 การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ 4.2.1 หลักและศิลปะการพูด 4.2.2 หลักและศิลปะในการสร้างภาพลักษณ์ 4.2.3 ภาพรวมของการเสริมบุคลิก	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปผลของสถานการณ์จำลอง โดยวิเคราะห์กระบวนการที่ผู้เรียนใช้ และเปรียบเทียบผลของสถานการณ์จำลองกับโลกการทำงานและเชื่อมโยงกิจกรรมที่ปฏิบัติไปแล้วกับเนื้อหาของหน่วยเรียน พร้อมให้บัดดี้โพสต์คลิปวีดิโอที่บันทึกไว้ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาเพื่อรับข้อมูลย้อนกลับ (7.Provide Feedback) จากผู้สอนและเพื่อนในห้องที่จะเข้าไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขั้นต่อมาผู้สอนทดสอบความรู้ใหม่ (8. Assess Performance) ด้วยการให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 4 ในข้อที่ 2-4 จากนั้นร่วมกันสรุปแนวทางการนำไปใช้ (9.Review and Transfer) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้ของตนเองภายหลังจากศึกษาเนื้อหาผ่านมาแล้ว **งานที่มอบหมาย** 1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องการสร้างบุคลิกลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อตนเองและบัดดี้ 2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน 3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 4	
9		25-27	สอบกลางภาค (หน่วยที่ 1 - 4)	
10		28-30	หน่วยที่ 5 การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท [วิธีการสอนด้วยสถานการณ์จำลองและรูปแบบการสอนตามแนวความคิดกาเย่หรือ Gagne 9 ขั้น] **1.** ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนเร่งเร้าความสนใจ (1.Gain Attention) โดยให้ผู้เรียนร่วมกันนำเสนอคำตอบจากแบบฝึกหัดหน่วยที่ 4 ในข้อที่ 2-4 จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับการฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท โดยบอกวัตถุประสงค์ของบทเรียน (2.Specify Objective) และทบทวนความรู้เดิมในหน่วยที่ 4 คาบที่ผ่านมา (3.Activate Prior Knowledge) และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ "นักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์" การพูดไร้บทของแต่ละคน เพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่เนื้อหาใหม่ที่จะเรียน (4.Present New Information) และให้ผู้เรียนรับชมคลิปวีดิโอบรรยากาศการสัมภาษณ์งาน (ดังภาคผนวก) เพื่อให้ผู้เรียนเตรียมเผชิญกับสถานการณ์จำลองในคาบนี้ (สถานการณ์การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาทจากการเตรียมการสัมภาษณ์งาน) ผู้สอนอธิบายถึงความสำคัญของการฝึกทักษะดังกล่าว ในขั้นนี้ผู้สอนทำหน้าที่ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (5.Guide Learning) โดยการชี้แนะ	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			ให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้เรียนใหม่ในวันนี้ผสมผสานกับความรู้เก่าที่ได้เรียนในหน่วยเรียนที่ผ่านมาด้วย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก) 2. ขั้นสอน: ผู้สอนจัดเตรียมสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนทุกคนเป็น "ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์งาน" โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วยการให้โจทย์กับผู้เรียนแต่ละคนว่า "ปรับบทพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์สู่บทสัมภาษณ์งาน" ในขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้สอนกระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (6.Elicit Response) โดยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนอย่างเข้มข้น โดยทั้งคาบนี้ผู้สอนจะให้ผู้เรียนลองปรับบทพูดจากคาบที่ผ่านมา ในระหว่างนี้ผู้สอนให้คำปรึกษารายบุคคล เมื่อเสร็จเรียบร้อย ผู้สอนสรุปแนวคิดจากการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 5 มีดังนี้ 5.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมความกล้าแสดงออก 5.1.1 ความตระหนักรู้ในบุคลิกภาพของตนเอง 5.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์สนับสนุนความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท 3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปผลของสถานการณ์จำลอง โดยวิเคราะห์กระบวนการที่ผู้เรียนใช้ และเปรียบเทียบผลของสถานการณ์จำลองกับโลกการทำงานและเชื่อมโยงกิจกรรมที่ปฏิบัติไปแล้วกับเนื้อหาของหน่วยเรียน พร้อมกับให้งานที่มอบหมายและให้ผู้เรียนส่งงานทางกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาเพื่อรับข้อมูลย้อนกลับ (7.Provide Feedback) จากผู้สอนและเพื่อนในห้องที่จะเข้าไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขั้นต่อมาผู้สอนทดสอบความรู้ใหม่ (8. Assess Performance) ด้วยการให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 5 จากนั้นร่วมกันสรุปแนวทางการนำไปใช้ (9.Review and Transfer) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้ของตนเองภายหลังจากศึกษาเนื้อหาผ่านมาแล้ว **งานที่มอบหมาย** 1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องความตระหนักรู้ในบุคลิกภาพของตนเองและหลักการใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อการฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อตนเองและบัดดี้ 2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน 3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 5	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
11		31-33	หน่วยที่ 5 การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท (ต่อ) [วิธีการสอนด้วยสถานการณ์จำลองและรูปแบบการสอนตามแนวความคิดกาเย่หรือ Gagne 9 ขั้น] 1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนเร่งเร้าความสนใจ (1.Gain Attention) โดยให้ผู้เรียนร่วมกันนำเสนอคำตอบจากแบบฝึกหัดหน่วยที่ 5 จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับการฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท โดยบอกวัตถุประสงค์ของบทเรียน (2.Specify Objective) และทบทวนความรู้เดิมในหน่วยที่ 5 คาบที่ผ่านมา (3.Activate Prior Knowledge) และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์การทดลองบันทึกคลิปวีดิโอตนเองด้วยการพูดบทสัมภาษณ์งานที่ผู้เรียนปรับแล้ว (ดูบทได้) ของแต่ละคน เพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่เนื้อหาใหม่ที่จะเรียน (4.Present New Information) และให้ผู้เรียนรับชมคลิปวีดิโอบรรยากาศการสัมภาษณ์งาน (ดังภาคผนวก) เพื่อให้ผู้เรียนเตรียมเผชิญกับสถานการณ์จำลองในคาบนี้ (สถานการณ์การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาทจากการสัมภาษณ์งาน) ผู้สอนอธิบายถึงความสำคัญของการฝึกทักษะดังกล่าว ในขั้นนี้ผู้สอนทำหน้าที่ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (5.Guide Learning) โดยการชี้แนะให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้เรียนใหม่ในวันนี้ผสมผสานกับความรู้เก่าที่ได้เรียนในหน่วยเรียนที่ผ่านมาด้วย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก) 2. ขั้นสอน: ผู้สอนจัดเตรียมสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนทุกคนเป็น "ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์งานรายบุคคล" โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วยการให้โจทย์กับผู้เรียนแต่ละคนว่า "1 นาทีสำหรับการพูดถ่ายทอดความคิดที่แตกต่างของตนเองและการใช้อวัจนะภาษาด้วยการสัมภาษณ์งานแบบไม่มีบท" ในขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้สอนกระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (6.Elicit Response) โดยการให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นกับการร่วมกิจกรรม เมื่อผู้เรียนเข้ารับการสัมภาษณ์ครบทุกคนแล้ว ผู้สอนสรุปแนวคิดจากการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 5 มีดังนี้ <u>5.2</u> หลักการแสดงออกที่เหมาะสม 5.2.1 เทคนิคการแสดงออกด้วยการพูดอย่างมีประสิทธิภาพ 5.2.2 เทคนิคการแสดงออกด้วยการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดอย่างมีประสิทธิภาพ 3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปผลของสถานการณ์จำลอง โดยวิเคราะห์กระบวนการที่ผู้เรียนใช้ และเปรียบเทียบผลของ	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			สถานการณ์จำลองกับโลกการทำงานและเชื่อมโยงกิจกรรมที่ปฏิบัติไปแล้วกับเนื้อหาของหน่วยเรียน พร้อมกับให้งานที่มอบหมายและให้ผู้เรียนส่งงานทางกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาเพื่อรับข้อมูลย้อนกลับ (7.Provide Feedback) จากผู้สอนและเพื่อนในห้องที่จะเข้าไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขั้นต่อมาผู้สอนทดสอบความรู้ใหม่ (8. Assess Performance) ด้วยการให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 5 จากนั้นร่วมกันสรุปแนวทางการนำไปใช้ (9.Review and Transfer) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้ของตนเองภายหลังจากศึกษาเนื้อหาผ่านมาแล้ว **งานที่มอบหมาย** 1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้จากหลักการแสดงออกที่เหมาะสมตามเนื้อหาหน่วยการเรียนที่ 5 [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อตนเองและบัดดี้ 2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน) 3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 5	
12		34-36	12. หน่วยที่ 6 การแข่งขันอย่างเป็นธรรม [วิธีการสอนด้วยทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรมด้วยเหตุผล (Moral Reasoning) ของโคลเบิร์กด้วยการจัดการอภิปรายกรณีศึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาข้อสรุปเหตุผลที่ถูกและผิดและใช้เทคนิคการสอนกรณีตัวอย่าง และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน] 1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ให้ผู้เรียนนำเสนอแบบฝึกหัดหน่วยที่ 6 ของตนเองและอภิปรายคำตอบของตนเองร่วมกัน จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงสู่เนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับจิตวิทยาในการต่อรองไปปรับใช้เพื่อการแข่งขันได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โดยนำเสนอกรณีตัวอย่างและร่วมกันอภิปรายหรือยกประเด็นหัวข้อคำถาม "ทีมเจรจาต้องเป็นอย่างไร" และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาเหตุผลชี้แจงว่าเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก) 2. ขั้นสอน : ผู้สอนให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มละเท่า ๆ กัน จากนั้นมอบหมายสถานการณ์ให้ทีมร่วมกันศึกษาหาคำตอบแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม เกี่ยวกับหัวข้อ "การเจรจาต่อรองที่เป็นธรรม" โดยวิเคราะห์ร่วมกันจากตัวแบบกรณีศึกษาที่ในทีมคัดเลือกมา 1 คน และวิเคราะห์จากเนื้อหาในเอกสารประกอบการสอน (ซึ่งผู้สอนให้ทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 5 ในข้อที่ 3 ที่เป็นการให้ผู้เรียน	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			ศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้ามาแล้ว) เมื่อผู้เรียนร่วมกันอภิปรายเพื่อหาคำตอบที่ดีที่สุดจากกลุ่มแล้ว ให้ผู้สอนเข้าไปปรึกษาในกลุ่มด้วย กระบวนการนี้จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นคว้าร่วมกัน ก่อนได้คำตอบจากกลุ่ม และผู้สอนสะท้อนความคิดและข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่กลุ่มอภิปรายแล้วมีข้อขัดแย้ง ไม่ชัดเจน ผู้สอนจะช่วยเสริมแรง เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการกลุ่ม ผู้สอนสอนสรุปบทเรียนด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 6 มีดังนี้ 6.1 จิตวิทยาในการเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ 6.1.1 การเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ 6.1.2 รูปแบบการต่อรองเพื่อการแข่งขันที่เป็นธรรม 3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนให้ผู้เรียนนำเสนอผลการเรียนรู้ (ตัวแทนกลุ่ม) นำเสนอปากเปล่า จากนั้นผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปมุมมองตามหลักวิชาการเกี่ยวกับรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพและแนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และเชื่อมโยงถึงผลลัพธ์ของการใช้แนวคิดรองรับชีวิตการทำงานอันเป็นผลจากกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ และปิดท้ายด้วยผู้สอนสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน **งานที่มอบหมาย** 1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องจิตวิทยาในการต่อรองไปปรับใช้เพื่อการแข่งขันได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังเรียน) 2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน) ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 6	
13		37-39	หน่วยที่ 6 การแข่งขันอย่างเป็นธรรม (ต่อ) [วิธีการสอนด้วยการเรียนรู้แบบทีมเป็นฐาน (TBL) และการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง] 1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนพูดถึงกิจกรรมเมื่อคาบที่ผ่านมาพร้อมกับเชื่อมโยงไปถึงกิจกรรมต่อยอดในวันนี้ ในเนื้อหาหน่วยที่ 6 จิตวิทยาในการต่อรองไปปรับใช้เพื่อการแข่งขันได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โดยนำเสนอกรณีตัวอย่างและร่วมกันอภิปรายหรือยกประเด็นหัวข้อคำถาม “กิจกรรมที่ต้องอาศัยแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีม” และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาเหตุผล	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			ชี้แจงว่าเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก) 2. ขั้นสอน : ผู้สอนให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มละเท่า ๆ กัน จากนั้นใช้สถานการณ์จำลองให้ทีมร่วมกันศึกษาและระดมสมองเกี่ยวกับหัวข้อ "การแข่งขันประกวดกิจกรรมทีมสันทนาการสร้างแรงจูงใจสู่อาชีพในฝันที่ต้องอาศัยทักษะการเจรจาต่อรองที่เป็นธรรม" โดยวิเคราะห์คิดกิจกรรมสันทนาการที่แต่ละกลุ่มต้องจัดอบรมระยะสั้น แต่ละกลุ่มมีเวลาจัดกิจกรรมกลุ่มละ 20 นาที ปิดท้ายด้วยการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงกับเนื้อหาในเอกสารประกอบการสอน (ซึ่งผู้สอนให้ทำแบบฝึกหัดศึกษาหน่วยที่ 6 ด้วยตนเองล่วงหน้ามาแล้ว) ขณะเดียวกันผู้สอนเข้าไปปรึกษาในแต่ละกลุ่มด้วย กระบวนการนี้จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นคว้าร่วมกันก่อนได้รูปแบบการจัดกิจกรรมสันทนาการ และผู้สอนให้แต่ละทีมโหวตเพื่อตัดสินผลการแข่งขันจากนั้นสะท้อนความคิดและข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่มีข้อขัดแย้ง ไม่ชัดเจน ผู้สอนจะช่วยเสริมแรง เมื่อเสร็จสิ้นการประกวด ผู้สอนสอนสรุปบทเรียนด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 6 มีดังนี้ 6.2 การสร้างทีมเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ 6.2.1 แรงจูงใจสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ 6.2.2 กลยุทธ์การวิเคราะห์ความต้องการของคนในทีม 3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนให้ผู้เรียนนำเสนอผลการเรียนรู้ (ตัวแทนกลุ่ม) นำเสนอปากเปล่า จากนั้นผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปคุณค่าของแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมและปิดท้ายด้วยผู้สอนสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน **งานที่มอบหมาย** 1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องคุณค่าของการสร้างทีมเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ[2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังเรียน) 2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน) 3.ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 6 4.ให้ผู้เรียนทำโปรแกรมวัดแววอาชีพ: แบบทดสอบรู้จักตนเอง ผ่านลิงค์ https://www.v-cop.go.th/wudwaew/ จากนั้นวิเคราะห์เชื่อมโยงกับเนื้อหาที่เรียนในเอกสารประกอบการสอน	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			และส่งงานผ่านเฟสกลุ่ม	
14		40-42	หน่วยที่ 7 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ [วิธีการสอนด้วยสถานการณ์จำลองและรูปแบบการสอนตามแนวความคิดกาเย่หรือ Gagne 9 ขั้น] 1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนเร่งเร้าความสนใจ (1.Gain Attention) โดยให้ผู้เรียนร่วมกันนำเสนอคำตอบจากแบบฝึกหัดหน่วยที่ 6 จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจในตนเองผ่านสื่อเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานวิชาชีพที่ตนสนใจโดยบอกวัตถุประสงค์ของบทเรียน (2.Specify Objective) และทบทวนความรู้เดิมในหน่วยที่ 6 คาบที่ผ่านมา (3.Activate Prior Knowledge) และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ "กิจกรรมสันทนาการในคาบที่ผ่านมา" เพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่เนื้อหาใหม่ที่จะเรียน (4.Present New Information) และให้ผู้เรียนรับชมคลิปวีดิโอบรรยากาศการ "ทำโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม (ดังภาคผนวก) เพื่อให้ผู้เรียนเตรียมเขียนโครงการในคาบนี้ ผู้สอนอธิบายถึงความสำคัญของการฝึกทักษะดังกล่าว ในขั้นนี้ผู้สอนทำหน้าที่ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (5.Guide Learning) โดยการชี้แนะให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้เรียนใหม่ในวันนี้ผสมผสานกับความรู้เก่าที่ได้เรียนในหน่วยเรียนที่ผ่านมาด้วย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก) 2. ขั้นสอน: ผู้สอนจัดเตรียมสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนทุกคนเป็น "ผู้เชี่ยวชาญการใช้สื่อเสริมพลังอำนาจตนเอง" โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วยการให้โจทย์กับผู้เรียนแต่ละคนว่า "นำกิจกรรมสันทนาการในคาบที่ผ่านมา ปรับเป็นส่วนหนึ่งของโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม 20 คะแนน (โครงการจิตอาสา)" ในขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้สอนกระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (6.Elicit Response) โดยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนอย่างเข้มข้น โดยทั้งคาบนี้ผู้สอนจะให้ผู้เรียนลองปรับจากคาบที่ผ่านมา ในระหว่างนี้ผู้สอนให้คำปรึกษารายบุคคล เมื่อเสร็จเรียบร้อยผู้สอนสอนเขียนโครงการพร้อมสรุปแนวคิดจากการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 7 มีดังนี้ 7.1 คุณค่าของการเสริมพลังอำนาจตนเอง 7.1.1 นิยามการเสริมพลังอำนาจตนเอง 7.1.2 การวิเคราะห์แนวทางการใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพ	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปผลของสถานการณ์จำลอง โดยวิเคราะห์กระบวนการที่ผู้เรียนใช้ และเปรียบเทียบผลของสถานการณ์จำลองกับโลกการทำงานและเชื่อมโยงกิจกรรมที่ปฏิบัติไปแล้วกับเนื้อหาของหน่วยเรียน พร้อมกับให้งานที่มอบหมายและให้ผู้เรียนส่งงานทางกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาเพื่อรับข้อมูลย้อนกลับ (7.Provide Feedback) จากผู้สอนและเพื่อนในห้องที่จะเข้าไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขั้นต่อมาผู้สอนทดสอบความรู้ใหม่ (8. Assess Performance) ด้วยการให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 7 จากนั้นร่วมกันสรุปแนวทางการนำไปใช้ (9.Review and Transfer) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้ของตนเองภายหลังจากศึกษาเนื้อหาผ่านมาแล้ว **งานที่มอบหมาย** 1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องการเสริมพลังอำนาจในตนเองผ่านสื่อเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานวิชาชีพที่ตนสนใจ[2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อตนเองและบัดดี้ 2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน) 3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทุกคนเริ่มทำโครงการ 4. ผู้สอนแจ้งให้ผู้เรียนฝึกทักษะด้วยตนเองก่อนจัดกิจกรรมของโครงการด้วยการทดลองบันทึกคลิปวีดิโอกลุ่มของตนเองระหว่างทำกิจกรรมสันทนาการ (ใช้บทบาทสมมติ) จากนั้นส่งในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา เพื่อเตรียมตัวไลฟ์สดบรรยากาศระหว่างการทำโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม	
15		43-45	15. หน่วยที่ 7 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ (ต่อ) [วิธีการสอนด้วยสถานการณ์จำลองและรูปแบบการสอนตามแนวความคิดกาเย่หรือ Gagne 9 ขั้น] 1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนเร่งเร้าความสนใจ (1.Gain Attention) โดยให้ผู้เรียนร่วมกันนำเสนอความคิดเห็นหลังได้ทำโครงการ ในบทบาท "ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อ) โดยบอกวัตถุประสงค์ของบทเรียนในวันนี้ (2.Specify Objective) และทบทวนความรู้เดิมในหน่วยที่ 7 คาบที่ผ่านมา (3.Activate Prior Knowledge) และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ "การไลฟ์สดบรรยากาศการทำโครงการ" เพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่เนื้อหาใหม่ที่จะเรียน (4.Present New Information) และให้ผู้เรียนรับชมการไลฟ์สดบรรยากาศการ	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			"ทำโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม) (ดังภาคผนวก) เพื่อให้ผู้เรียนเตรียมเขียนสรุปแนวทางการเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อตามความต้องการของตลาดแรงงานในคาบนี้ ผู้สอนอธิบายถึงความสำคัญของการฝึกทักษะดังกล่าว ในขั้นนี้ผู้สอนทำหน้าที่ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (5.Guide Learning) โดยการชี้แนะให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้เรียนใหม่ในวันนี้ผสมผสานกับความรู้เก่าที่ได้เรียนในหน่วยเรียนที่ผ่านมาด้วย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก) 2. ขั้นสอน: ผู้สอนจัดเตรียมสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนทุกคนเป็น "ผู้เชี่ยวชาญการใช้สื่อเสริมพลังอำนาจตนเอง" โดยให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในหัวข้อ "การเขียนสรุปแนวทางการเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อตามความต้องการของตลาดแรงงานหลังดำเนินโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม (ผลงานโครงการจิตอาสา 20 คะแนน)" ในขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้สอนกระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (6.Elicit Response) โดยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนอย่างเข้มข้น จากนั้นผู้สอนบรรยายสรุปแนวคิดจากการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 7 มีดังนี้ 7.2 ความต้องการบุคลิกภาพการทำงานของตลาดแรงงาน 7.2.1 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อตามความต้องการของตลาดแรงงาน 3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปผลของสถานการณ์จำลอง โดยวิเคราะห์กระบวนการที่ผู้เรียนใช้ และเปรียบเทียบผลของสถานการณ์จำลองกับโลกการทำงานและเชื่อมโยงกิจกรรมที่ปฏิบัติไปแล้วกับเนื้อหาของหน่วยเรียน พร้อมกับให้งานที่มอบหมายและให้ผู้เรียนส่งงานทางกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาเพื่อรับข้อมูลย้อนกลับ (7.Provide Feedback) จากผู้สอนและเพื่อนในห้องที่จะเข้าไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขั้นต่อมาผู้สอนทดสอบความรู้ใหม่ (8. Assess Performance) ด้วยการให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 7 จากนั้นร่วมกันสรุปแนวทางการนำไปใช้ (9.Review and Transfer) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้ของตนเองภายหลังจากศึกษาเนื้อหาผ่านมาแล้ว **งานที่มอบหมาย** 1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องการเสริมพลังอำนาจในตนเองผ่านสื่อเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานวิชาชีพที่ตนสนใจ[2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อตนเองและบัดดี้	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน) 3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนเตรียมหัวข้อ ปัญหาจากการจัดทำโครงการและผลการค้นพบอำนาจในตนเองหรือศักยภาพในตนเองจากกิจกรรมมาสะท้อนกันในคาบต่อไป	
16		46-48	หน่วยที่ 7 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ (ต่อ) [วิธีการสอนด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) โดยการใช้ปัญหาที่แท้จริงเป็นฐานและกรณีศึกษา] 1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ให้ผู้เรียนนำเสนอคำตอบที่สะท้อนหลังกระบวนการกลุ่มในคาบที่ผ่านมา จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับประสบการณ์การใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพตามความต้องการของตลาดแรงงานโดยนำเสนอกรณีตัวอย่างและร่วมกันอภิปรายหรือยกประเด็นหัวข้อคำถาม "ผลการดำเนินโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม" และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาปัญหาที่แท้จริง (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก) 2. ขั้นสอน : ผู้สอนให้ผู้เรียนนั่งล้อมวงเป็นกลุ่มใหญ่ จากนั้นจัดแอคชั่นเลิร์นนิ่ง ในหัวข้อ "ปัญหาจากโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม (ผลงานโครงการจิตอาสา 20 คะแนน) และผลการแสดงตัวตนผ่านสื่อเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพ"โดยผู้สอนให้ผู้เรียนทุกคนได้สลับกันรับบทบาทเป็นผู้นำเสนอปัญหาหรือ problem presenter โดยผู้สอนระบุว่า ปัญหาดังกล่าวคือปัญหาจากโครงการฯ ที่ยังไม่รู้ว่าปัญหานี้จะแก้ได้อย่างไร ในขณะเดียวกันผู้เรียนทุกคนก็คือ ทีม ทุกคนมีบทบาทในการช่วยกันค้นหาปัญหาที่แท้จริงของผู้นำเสนอปัญหา จากนั้นผู้สอนให้ทุกคนเลือก "บัตรคำบุคลิกภาพ" (ดังภาคผนวก) ให้เลือก 1 บัตรคำ และพยายามแสดงออกบุคลิกภาพจากบัตรคำที่ตนเองเลือก เพื่อช่วยหาปัญหาที่แท้จริงที่โครงการที่ผ่านมา ทีมทั้งหมดมีหน้าที่ช่วยเหลือผู้นำเสนอปัญหา ให้เขาหาปัญหาที่แท้จริง ผู้สอนย้ำกติกาว่า ทุกคนพูดได้เมื่อยกมือและถามคำถามเท่านั้น (สร้างความตระหนักรู้เรื่องการให้เกียรติที่จะเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดี) ส่วนผู้ที่มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นคือผู้ที่ถูกถามเท่านั้น จะเป็นใครก็ได้ (สิ่งสำคัญคือผู้สอนต้องอธิบายให้ผู้เรียนทราบว่า ผู้สอนมีหน้าที่ควบคุมเวลา และจดคำถาม จากนั้นสรุปประเด็น แต่จะไม่มีการแจ้งล่วงหน้าว่าจะมีทั้งหมดกี่รอบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในการหาปัญหาที่แท้จริง (ตัวอย่างบทพูดของผู้สอนในกิจกรรมที่ใช้วิธีการสอนด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ [Action Learning] ดังภาคผนวก) ในขณะเดียวกัน ต้องแจ้งให้	

สัปดาห์ที่	วัน/เดือน/ปี	คาบที่	รายการ	หมายเหตุ
			ผู้เรียนคอยสังเกตการทำหน้าที่ของบัดดี้ของตนเองด้วย เพื่อนำไปตอบคำถามจากแบบฝึกหัดหน่วยที่ 7 เมื่อผู้เรียนร่วมกันหาปัญหาที่แท้จริงเพื่อหาคำตอบที่ดีที่สุดจากกลุ่มแล้ว ให้ผู้สอนคอยสรุปว่ากระบวนการนี้จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นคว้าร่วมกันก่อนได้คำตอบจากกลุ่ม และผู้สอนสะท้อนความคิดและข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่ "การหาปัญหาที่แท้จริง" หากมีข้อขัดแย้ง ไม่ชัดเจน ผู้สอนจะช่วยเสริมแรง จากนั้นให้ผู้เรียนช่วยกันสรุปผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการหรือกลุ่มเป้าหมาย เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการกลุ่ม ผู้สอนสอนสรุปแนวคิดจากกิจกรรมด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 7 มีดังนี้ 7.2.2 การแสดงตัวตนผ่านสื่อเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพ จากนั้นเป็นกิจกรรมนำเสนอผลงานของผู้เรียนประกอบด้วย: คลิปวีดิโอที่เผยแพร่สู่สาธารณะทางออนไลน์ เช่น ช่องทางยูทูป และเฟซบุค พร้อมร่วมกันวิเคราะห์อภิปรายกลุ่ม การสร้างสื่อพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อสังคม (หัวข้อเสนอแนะ: "ตัวตน: บุคลิกภาพเพื่อสังคม") จากโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม (ผลงานโครงการจิตอาสา 20 คะแนน) 3. ขั้นสรุปบทเรียน : ผู้สอนให้ผู้เรียนนำเสนอผลการเรียนรู้ (สุ่มถามตามบัตรคำบุคลิกภาพ) และให้บัดดี้พูดถึงบัดดี้ของตนเองเกี่ยวกับบทบาทที่บัดดี้ของตนได้รับกับศักยภาพที่บัดดี้ของตนเลือกว่าสอดคล้องกันดีหรือไม่ จากนั้นผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปเชื่อมโยงกับหัวข้อการเรียนจากเนื้อหาและประสบการณ์จากโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคมและผลการแสดงตัวตนผ่านสื่อเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพ และปิดท้ายด้วยผู้สอนสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ **งานที่มอบหมาย** 1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องการใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง 2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน) 3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 7	
17		49-51	17. สอบปลายภาค (หน่วยที่ 5 - 7)	

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 1	วิชา 602-12-03[59] หน่วยที่ – บทเรียนที่ -
ชื่อหน่วย แนะนำบทเรียน	เวลาเรียน 3 คาบ/สัปดาห์

จุดประสงค์การสอน

1.1. เพื่อให้รู้และเข้าใจความมุ่งหมายของหลักสูตร 30 นาที
1.2. เพื่อให้รู้และเข้าใจลักษณะรายวิชา 30 นาที
1.3. เพื่อให้รู้และเข้าใจการแบ่งหน่วยเรียน/บทเรียน/หัวข้อ 30 นาที
1.4. เพื่อให้รู้และเข้าใจจุดประสงค์การสอน 30 นาที
1.5. เพื่อให้รู้และเข้าใจกำหนดการสอน 30 นาที
1.6. เพื่อให้รู้และเข้าใจการประเมินผลรายวิชา 30 นาที
1.7. เพื่อให้รู้และเข้าใจตารางกำหนดน้ำหนักคะแนน

วิธีการสอนและกิจกรรม *[วิธีการสอนโดยการใช้เทคนิคการเสริมพลังอำนาจตนเอง เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง โดยร่วมกันเปิดเผยเรื่องราวความรู้สึกที่มีต่อตนเองและผู้อื่นในทางบวก]*

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนแนะนำตนเองและแจ้งความมุ่งหมายของหลักสูตร ลักษณะรายวิชา การแบ่งหน่วยเรียน/บทเรียน/หัวข้อ จุดประสงค์การสอน กำหนดการสอน การประเมินผลรายวิชา และตารางกำหนดน้ำหนักคะแนน (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก)

2. ขั้นสอน: แนะนำบทเรียนโดยผู้สอนให้ผู้เรียนหมุนวงล้อออนไลน์เพื่อจับคู่บัดดี้ (เกี่ยวข้องกับงานที่มอบหมายในลำดับต่อไป) โดยผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนทุกคนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เรื่องเศร้าของตัวเองร่วมกัน โดยแต่ละคนผลัดกันนำเสนอเรื่องเศร้า และหากให้ขอบคุณเรื่องเศร้านั้นผู้เรียนอยากขอบคุณอะไร โดยร่วมกิจกรรม“จาก 1 คำเศร้าของผู้เล่า สู่ 1 คำขอบคุณเรื่องเศร้านั้น” จนครบทุกคน ซึ่งผู้เรียนจะต้องตั้งใจฟังทุกคน โดยเฉพาะบัดดี้ของตนเองเพื่อทำงานที่มอบหมายต่อไป (ผู้สอนใช้สื่อกรณีศึกษาจากคลิปวีดิโอ)

3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปความสำคัญของกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความจำเป็นและความสำคัญของการใช้ “เรื่องเศร้า” ทำความรู้จักตนเองและเพื่อน ๆ ในชั้นเรียน โดยผู้สอนชี้แจงให้ผู้เรียนทราบถึงความสำคัญของความรู้สึกต่อตนเอง อันเป็นพื้นฐานของการศึกษาในรายวิชา การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน และผู้สอนชี้แจงให้ทราบถึงผลลัพธ์ของรายวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานคือ การที่ผู้เรียนทั้งห้องร่วมกันพัฒนา 1 โครงการพัฒนาบุคลิกภาพสู่สังคม [เป็นงานของทั้งห้อง] (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ)

งานที่มอบหมาย

1. ผู้สอนได้สร้างกลุ่มโซเชียลมีเดียชื่อ การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน ตามด้วยชื่อกลุ่มเรียนและวันที่สอน และมอบหมายให้ผู้เรียนเข้าไปตอบคำถามที่ผู้สอนโพสต์ไว้ในกลุ่มเฟซบุ๊กคำถามมีดังนี้ (1) หลังจากตนเองเล่าเรื่องเศร้าแล้ว รู้สึกอย่างไรกับตัวเองบ้าง [ทางบวก] (2) จงวิเคราะห์ว่า หลังจากผ่านเหตุการณ์วิกฤตอันเป็นที่มาของเรื่องเศร้าที่เล่า คิดว่าตนเองมีบุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปหรือไม่ จงอธิบาย (3) ได้ข้อคิดใดบ้าง หลังจากฟังเรื่องเล่าของบัดดี้ตนเองและวิเคราะห์บุคลิกภาพภายนอกของบัดดี้ในมุมมองที่เราชื่นชม (4) จงบอกความสำคัญของการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานตามความเข้าใจมา 2 ข้อ (5) ผู้เรียนคิดว่าจะนำความรู้จากรายวิชานี้ไปปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองด้านใดบ้าง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังจากที่ผู้สอนแนะนำบทเรียน)

2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)

3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบประเมินบุคลิกภาพออนไลน์โดยเลือกจากเว็บไซต์ https://www.16personalities.com/ แล้วนำมาแลกเปลี่ยนกันในคาบต่อไป

สื่อการสอน/อุปกรณ์การสอน	เอกสารประกอบ	หนังสือเรื่อง เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน ชี้แจงรายละเอียดดังนี้
	โสตทัศนวัสดุ	• พาวเวอร์พอยท์ • คลิปวีดิโอ • กลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา • แบบทดสอบหรือแบบประเมินออนไลน์

การวัดและประเมินผล

1.เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- แบบประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- แบบประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- แบบบันทึกการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตผลการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (การตอบคำถามหรือร่วมกิจกรรมในทีม)
- ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายทุกครั้งตามกำหนดเวลาที่แจ้ง
- ประเมินจากผลงานการสะท้อนความคิดเห็นระหว่างการจัดการเรียนรู้และหลังจัดการเรียนรู้และผลการรายงานตนเอง
- ประเมินผลงานการศึกษาค้นคว้าตามสภาพจริง
- ประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- ประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- ประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

3.เกณฑ์การวัดและประเมินผล

- เกณฑ์ผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป
- เกณฑ์ผ่านผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย ส่งงานตรงเวลาและครบถ้วนตามที่ได้ร่วมกันกำหนดระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

4. มาตรฐานการเรียนรู้ที่วัดในสัปดาห์ที่ 1

- ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 2	วิชา 602-12-03[59] หน่วยที่ 1 บทเรียนที่ 1.1, 1.2
ชื่อหน่วย หน่วยที่ 1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	เวลาเรียน 3 คาบ/สัปดาห์

จุดประสงค์การสอน

1.1 เพื่อให้รู้และเข้าใจแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

1.1.1 บอกความหมายของบุคลิกภาพ 30 นาที

1.1.2 อธิบายความสำคัญของบุคลิกภาพ 30 นาที

1.1.3 นำประวัติการศึกษาบุคลิกภาพไปใช้จริงได้ 30 นาที

1.1.4 สรุปองค์ประกอบของบุคลิกภาพได้ 30 นาที

1.2 เพื่อตระหนักถึงธรรมชาติของมนุษย์และความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2.1 ยกตัวอย่างแนวคิดธรรมชาติของมนุษย์ได้ 30 นาที

1.2.2 เชื่อมโยงโครงสร้างของบุคลิกภาพและพัฒนาการทางบุคลิกภาพได้ 30 นาที

วิธีการสอนและกิจกรรม *[วิธีการสอนโดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา (Social Learning Theory) ด้วยการนำเสนอตัวแบบให้ผู้เรียนและการสอนโดยใช้คำถาม ผ่านการนำเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียนแสดงออกถึงทักษะการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต โดยร่วมกันอภิปรายในหัวข้อที่กำหนด]*

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนสุ่มให้ผู้เรียนนำเสนอผลจากการทำแบบประเมินบุคลิกภาพออนไลน์โดยเลือกจากเว็บไซต์ https://www.16personalities.com/

2. ขั้นสอน : ผู้สอนใช้คำถามกระตุ้นผู้เรียนในหัวข้อ "เด่นด้อยค่อยปรับได้" พร้อมกับบรรยายให้ผู้เรียนได้สังเกตตัวแบบผ่านคลิปวีดีโอ อภิปรายร่วมกันและสังเกตจากตัวแบบ 4 แบบ คือ [1] ตัวแบบที่มีจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น [2] ตัวแบบที่มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี [3] ตัวแบบที่มีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม [4] ตัวแบบที่เป็นพลเมืองดีของสังคมไทยและสังคมโลก โดยผู้สอนตั้งคำถามกระตุ้นเป็นระยะ เพื่อให้ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์และตอบคำถาม สลับกับการบรรยายเนื้อหาการเรียนในหน่วยที่ 1 มีดังนี้ (ใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดีโอ)

1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

1.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

1.1.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

1.1.3 ประวัติการศึกษาบุคลิกภาพ

1.1.4 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

1.2 ธรรมชาติของมนุษย์และความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2.1 แนวคิดธรรมชาติของมนุษย์

1.2.2 โครงสร้างของบุคลิกภาพและพัฒนาการทางบุคลิกภาพ

3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปความหมายความหมายของบุคลิกภาพว่า บุคคลมีโครงสร้างของบุคลิกภาพและมีพัฒนาการทางบุคลิกภาพอย่างไร และสรุปความสำคัญของบุคลิกภาพที่จะนำไปสู่การค้นพบตัวตนของผู้เรียนด้วยตัวเองสู่โลกการทำงานในอนาคตต่อไป

งานที่มอบหมาย

1. ตามที่ผู้สอนได้สร้างกลุ่มโซเชียลมีเดีย ชื่อ การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน ตามด้วยชื่อกลุ่มเรียนและวันที่สอน และมอบหมายให้ผู้เรียนสร้างสรรค์คลิปวีดีโอในหัวข้อ "เด่นด้อยค่อยปรับได้" โจทย์มีดังนี้ (1) ตั้งกล้องโทรศัพท์มือถือ ถ่ายวีดีโอตนเอง (2) เล่าให้ฟังว่าตนเองมีบุคลิกภาพเด่นและด้อยตรงไหนบ้าง (3) จากบุคลิกภาพเด่นและด้อยของตนเอง จงวิเคราะห์ว่าแตกต่างจากตัวแบบ 4 แบบที่ผู้สอนยกตัวอย่างหรือไม่ อย่างไร (4) ผู้เรียนคิดว่าบุคลิกภาพเด่นของตนเองด้านใดบ้างที่ทำให้ผู้เรียนมีศักยภาพ

(5) ผู้เรียนคิดว่าจะนำความรู้จากการเรียนในครั้งนี้ไปปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองด้านใดบ้าง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังจากที่ผู้สอนนำเสนอความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ)

2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)

3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 1

สื่อการสอน/อุปกรณ์การสอน	เอกสารประกอบ	หนังสือเรื่อง เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
	โสตทัศนวัสดุ	• พาวเวอร์พอยท์ • คลิปวีดิโอเด่นด้อยค่อยปรับได้ • กลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา

การวัดและประเมินผล

1.เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- แบบประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- แบบประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- แบบบันทึกการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตผลการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (การตอบคำถามหรือร่วมกิจกรรมในทีม)
- ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายทุกครั้งตามกำหนดเวลาที่แจ้ง
- ประเมินจากผลงานการสะท้อนความคิดเห็นระหว่างการจัดการเรียนรู้และหลังจัดการเรียนรู้และผลการรายงานตนเอง
- ประเมินผลงานการศึกษาค้นคว้าตามสภาพจริง
- ประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- ประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- ประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

3.เกณฑ์การวัดและประเมินผล

- เกณฑ์ผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป
- เกณฑ์ผ่านผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย ส่งงานไม่ตรงกำหนดเวลาที่แจ้งจะถือว่า ขาดส่งงาน 1 ครั้ง และไม่ได้รับคะแนนจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมนั้น

4. มาตรฐานการเรียนรู้ที่วัดในสัปดาห์ที่ 2

- ความรู้
- ทักษะทางปัญญา
- ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

หน่วยที่ 1

ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

Basic Knowledge about Personality

บทนำ

ทุกคนเกิดมาล้วนต้องเผชิญกับหลากหลายประสบการณ์อันเป็นแนวทางที่จะทำให้มนุษย์ทุกคนหาหนทางในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีต่าง ๆ หนึ่งในนั้นคือการพัฒนาบุคลิกภาพ ในโลกของการทำงานบุคลิกภาพช่วยบุคคลปกปิดข้อด้อยและนำเสนอแต่ข้อดีที่ดึงดูดใจได้ หากเรารู้จักตัวตนเรา ฉะนั้นบุคลิกภาพที่ได้รับการพัฒนาแล้วคือบุคลิกภาพของบุคคลที่รู้จักตัวตนของตัวเอง เป็นผู้ที่ยอมรับในจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองด้วยมุมมองเชิงบวก ในบทนี้นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ธรรมชาติของมนุษย์และความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจจุดเริ่มต้นของการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน

1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

1.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

(The meaning of personality)

บุคลิกภาพ ตรงกับคำศัพท์ในภาษาอังกฤษว่า “Personality” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละติน ว่า Persona ให้ความหมายว่าหมายถึง หน้ากากที่ตัวละครชาวกรีกในสมัยก่อนสวมใส่ในขณะที่เล่นละคร หรือแสดงบนเวที เพื่อแสดงบทบาทที่ถูกกำหนดให้เป็นไปตามสถารภาพของตัวละครนั้น ๆ จาก ความหมายเดิมนี้นำมาซึ่งความเข้าใจบุคลิกภาพว่าหมายถึงภาพพจน์ทางสังคมที่มีลักษณะผิวเผิน (Superficial Social Image) ที่บุคลิกที่ใช้แสดงบทบาทอยู่ในชีวิตประจำวัน บุคลิกภาพตามแนวคิดดั้งเดิมนี้ มุ่งเน้นที่ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกมาให้เห็น เช่น รูปลักษณ์หน้าตา เป็นคนมีเสน่ห์ หรือลักษณะรูปร่าง เป็นต้น (Hjelle and Ziegler, 1992) โดยบุคลิกภาพมีความหมายมากมาย นักวิชาการได้ศึกษาและให้ความหมายไว้หลายประเด็น เช่น

กู๊ด (Good, 1973) ให้นิยามของบุคลิกภาพว่า เป็นผลรวมของพันธุกรรมและประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคล ความเชื่อที่ผนวกรวมกันเป็นความรู้และประสบการณ์

มอร์ริส (Morris, 1979) กล่าวว่า ไม่ว่าจะเป็นรูปลักษณะประจำตัวของบุคคลเกี่ยวกับพฤติกรรม แรงจูงใจ อารมณ์ ความคิด ทัศนคติ ล้วนแล้วแต่คือบุคลิกภาพแทบทั้งสิ้น

แมคแคนแนลล์ (McCannell, 1974) กล่าวว่า บุคลิกภาพสามารถบรรจุคุณลักษณะและกระบวนการที่บุคคลคิดและแสดงเป็นแบบแผนของพฤติกรรม และสามารถนำมาใช้เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้อาจหมายถึงค่านิยม แรงจูงใจ ทัศนคติ อารมณ์ ความสามารถในด้านต่าง ๆ มโนภาพแห่งตนและเชาวน์ปัญญาด้วย

เอ็ดเวิร์ด (Edward, 1969) ให้ความหมายว่าบุคลิกภาพคือ รูปแบบพฤติกรรมที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ รูปแบบพฤติกรรมดังกล่าวคือบุคลิกภาพ และเป็นผลจากปฏิกิริยาร่วมกันอย่างซับซ้อนระหว่างรูปแบบพฤติกรรมกับโครงสร้างของร่างกายรวมถึงประสบการณ์ด้วย

อนาสตาซี่ (Anastasi, 1968) ให้คำจำกัดความไว้ว่า บุคลิกภาพเกิดจากปฏิกิริยาร่วม (interaction) ระหว่างพันธุกรรม (heredity) และสิ่งแวดล้อม (environment) ดังนั้นแม้อยู่ในพันธุกรรมเดียวกันแต่

สิ่งแวดล้อมต่างกัน ก็อาจทำให้เกิดบุคลิกภาพที่ต่างกันได้หรือสิ่งแวดล้อมเหมือนกันแต่พันธุกรรมเดียวกัน ก็สามารถทำให้บุคลิกภาพต่างกันเช่นกัน

ฟลอส์ (Flores, 1960) ให้นิยามว่า บุคลิกภาพคือลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งได้แก่ ลักษณะทางกาย สังคม สติปัญญา กำลังใจและอารมณ์

รอบบิ้น (Robbins, 1983) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะนิสัยหรือคุณภาพที่อยู่ในตัวบุคคล รวมไปถึงทุกสิ่งที่เกี่ยวกับบุคคลนั้น ไม่ว่าจะเป็นอารมณ์ จิตใจ สังคม ร่างกาย ทั้งหมดมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลคนนั้น ซึ่งลักษณะบางอย่างอาจสังเกตจากภายนอกได้ เช่น การกระทำต่าง ๆ แต่บางอย่างก็ไม่อาจมองเห็นได้เช่น ความคิด ความจำ แรงจูงใจ เป็นต้น

สปิวเบอร์เกอร์ และ สตาร์ (Spielberger and Starr, 1994) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า ครอบคลุมถึงความมีตัวตนของมนุษย์ เช่น ความรู้สึกนึกคิด เจตคติ ความทรงจำ ความต้องการและความปรารถนา การรับรู้ตนเองและการรับรู้ผู้อื่น ตลอดจนความสามารถในการสื่อความหมาย ทั้งหมดถูกรวบรวมเป็นประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

Furnham (1992) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึง เป็นรูปแบบที่ค่อนข้างจะคงที่ในการแสดงพฤติกรรมทางสังคม ซึ่งสะท้อนถึงโครงสร้างและกระบวนการภายในตัวของบุคคล

Cattell (1950 อ้างถึงใน Engler, 2009) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง เป็นตัวทำนายพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ว่าแต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมอย่างไรหากอยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2550) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง (1) การผสมผสานระบบต่าง ๆ ภายในตัวมนุษย์ ทั้งส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน เช่น การแต่งกาย รูปร่างหน้าตา ลักษณะการพูด ฯลฯ และระบบภายในซึ่งเห็นได้ไม่ชัดเจน เช่น ลักษณะอารมณ์ จิตใต้สำนึก วิธีคิด ความรู้สึกและค่านิยม ฯลฯ ประสบการณ์ ประสบการณ์วัยเด็ก พันธุกรรม ลักษณะสังคมและวัฒนธรรม การเรียนรู้ หลอมบุคคลแต่ละคนให้มีบุคลิกภาพไม่เหมือนกัน จนมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน นอกจากนั้นยังมีลักษณะเฉพาะกลุ่มคนในสังคมวัฒนธรรมนั้น ๆ ด้วย (2) บุคลิกภาพมีส่วนที่เป็นโครงสร้าง (Construct) ซึ่งเป็นบุคลิกภาพของบุคคลผู้ใดผู้หนึ่ง ส่วนนี้เป็นส่วนที่เราสังเกตและวัดได้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เช่น ความเฉลียวฉลาด ความถนัด นิสัยส่วนลึก ฯลฯ ส่วนโครงสร้างนี้มีความแตกต่างไปในแต่ละบุคคล (3) บุคคลแต่ละคนมีบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวบางประการที่ค่อนข้างคงรูป จะแสดงบุคลิกลักษณะด้านนั้นออกมาในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน เช่น ความถือดี ความเพ้อฝัน เห็นแก่ตัว ทะเยอทะยาน เป็นต้น (4) เมื่อเรารู้จักแบบของบุคลิกภาพของบุคคล เราสามารถอธิบาย เข้าใจ และทำนายพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (5) รูปแบบการปรับตัวและวิถีชีวิตของบุคคลจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัวของบุคลิกภาพของคนคนนั้นด้วย

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2551) ยังให้ความหมายเพิ่มเติมอีกว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ไม่สามารถแยกเป็นส่วน ๆ ออกจากกันโดยเด็ดขาด ทุก ๆ ลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และมีความเกี่ยวข้องอย่างแน่น

แฟ้นเปรียบประดุจลูกโซ่ถูกหล่อหลอมและผสมผสานทั้งพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้วิธีปรับตัวของบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรมและวัตถุธรรม

ไอแซงค์ (Eysenck, 1970 อ้างถึงใน นพมาศ อุ้งพระ, 2546) มีความเห็นว่าแม้ว่าบางเรื่องของบุคลิกภาพจะเป็นเรื่องของแบบแผนพฤติกรรมที่ตายตัว แต่บุคลิกภาพในมุมมองของเขา อาจพิจารณาได้ 2 มิติ โดยมีทั้งมิติที่เกี่ยวกับพฤติกรรมและมิติที่เกี่ยวกับอารมณ์ มิติที่เกี่ยวกับพฤติกรรมคือ ด้านการแสดงตัวและการเก็บตัว ยกตัวอย่างเช่น การมีส่วนร่วมกับการไม่มีส่วนร่วม (Participation-Withdrawn) การเข้าสังคมกับการแยกตัว (Sociable-Isolated) การเข้าใกล้กับการถอยหนี (Approach- Withdrawn) การกระตือรือร้นและการเฉื่อยชา (Active-Inactive) ส่วนมิติที่สองคือลักษณะทางด้านอารมณ์ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล เป็นต้น และตามทฤษฎีนี้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า คือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ กันของบุคคลจนก่อรูปขึ้นเป็นบุคลิกภาพของบุคคลผู้นั้นและปรากฏให้บุคคลอื่นสังเกตเห็นได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าบุคลิกภาพคือทุกอย่างที่ประกอบสร้างเป็นตัวบุคคล สิ่งต่าง ๆ ส่งอิทธิพลทำให้เกิดผลลัพธ์เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็นจากผลรวมของพันธุกรรมและประสบการณ์ทั้งหมด พฤติกรรม แรงจูงใจ อารมณ์ ความคิด ทัศนคติ ความสามารถในด้านต่าง ๆ มโนภาพแห่งตน เชาวน์ปัญญา กำลังใจ เป็นต้น ดังนั้นการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน จึงต้องพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในความหมายของคำว่า บุคลิกภาพ ดังที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด

1.1.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

(Importance of personality)

บุคลิกภาพมีความสำคัญดังนี้ (Spielberger and Starr, 1994)

1) ทำให้บุคคลทำความเข้าใจตัวตนของตนเอง
2) ทำให้บุคคลทบทวนความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตัวเอง
3) กระตุ้นให้บุคคลพัฒนาเจตคติที่มีต่อตนเองและผู้อื่น
4) ทำให้บุคคลเข้าใจที่มาของความต้องการและความปรารถนาที่แท้จริงของตนเองและคนอื่น
5) ทำให้บุคคลพัฒนาความสามารถในการสื่อความหมาย

จะเห็นว่าการมีบุคลิกภาพที่ดี จะทำให้บุคคลพัฒนาลักษณะสำคัญอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตในแง่มุมต่าง ๆ ด้วยการพัฒนาความสามารถในการรับรู้ เข้าใจสภาพที่เป็นจริง แสดงอารมณ์ได้เหมาะสม มีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นและคนในสังคมได้ มีความรักความผูกพันกับตนเองและผู้อื่น และมีความสามารถในการพัฒนาตน

เพราะบุคลิกภาพจะช่วยให้บุคคลรับรู้ถึงความนับถือตนเองและสามารถหาหนทางที่จะทำให้ตนเองอยู่ในภาวะที่รู้สึกมั่นคงปลอดภัยได้ ลักษณะที่เด่นชัดของผู้ที่มีบุคลิกภาพต่าง ๆ ส่งผลให้บุคคลรับรู้ตนเองว่าตนสามารถคิดและทำอะไรได้บ้าง กระตุ้นให้บุคคลรู้วิธีการขวนขวายต่อสู้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อไปสู่ความสำเร็จได้ เช่น คนที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะเป็นผู้ที่เคลื่อนไหวเร็ว เดินเร็ว กินเร็ว ใจร้อนกับทุกเรื่อง มักคิดและทำในสองสิ่งหรือมากกว่าในเวลาเดียวกัน ไม่มีเวลาว่าง ดิ้นรนต่อสู้ และมักเป็นผู้ยึดติดกับจำนวนความสำเร็จ

และความสำเร็จจะถูกวัดค่าจากสิ่งที่เขาได้รับตามที่ตนปรารถนา ส่วนบุคลิกภาพแบบ B จะเป็นผู้ที่ไม่สนใจหรือให้คุณค่ากับความเร่งรีบสักเท่าใดนัก ไม่ต้องการแสดงออกหรือโต้แย้ง เป็นผู้สนุกสนาน ผ่อนคลาย ไม่มีความรู้สึกผิดถ้าได้หยุดพัก เป็นต้น (Robbins, 1983) ซึ่งจะเห็นว่า การที่บุคคลได้รับรู้ว่าตนเองมีบุคลิกภาพอย่างไร จะทำให้บุคคลสามารถเลือกที่จะพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความสนใจและธรรมชาติของตนเองในแบบที่ตนเองเป็นได้

แต่ปัญหาหลักที่สำคัญประการหนึ่งการค้นหาว่าสิ่งที่บุคคลคนนั้นสนใจคืออะไร สำหรับคาร์ล โรเจอร์ส (Rogers, 1961) การค้นหาบุคลิกภาพของตนเอง ไม่ได้อยู่ที่การหาวิธีการจัดการกับสิ่งที่เรียกว่า "ตัวตน" ไม่ได้ริเริ่มแนวคิดด้านจิตวิทยาแนวมนุษยนิยม และได้พัฒนาทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวมนุษยนิยมด้วย โรเจอร์สคือนักจิตบำบัดคนแรกที่ให้ความสำคัญต่อศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของบุคคลและให้ความสำคัญต่อบุคคลในฐานะผู้กระทำ (Subject) มากกว่าที่จะเป็น ผู้ถูกกระทำ (Object) ทรรศนะของโรเจอร์สเชื่อว่า ตัวตน (Self) ของบุคคลเป็นผลจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และโรเจอร์สเชื่อว่า บุคลิกภาพของคนนั้นเปลี่ยนแปลงได้ และการปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพนี้ ถือเป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการพัฒนาของบุคคลในกระบวนการพัฒนาเติบโตของมนุษย์ อย่างไรก็ตาม มนุษย์ทุกคนมีคุณค่าและศักดิ์ศรี มีอารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสังคม ท้ายสุดแล้วมนุษย์เองจะมีศักยภาพในตนเองที่จะพัฒนาตนไปสู่จุดสูงสุดของศักยภาพ (Actualizing Tendency) ของตนเองได้

แนวคิดเรื่องความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง หรือ Self แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองหรือ Self-concept

ตัวตนที่ตนมองเห็น **self-concept**	**ตนตามที่เป็นจริง** **real-self**	**ตนตามอุดมคติ** **ideal-self**
เรารับรู้ว่า ตัวเองเป็นคนที่ร้องเพลงเพราะ เพราะอยู่ในครอบครัวลิเก ร้องเพลงเพราะกันทุกคน	คนอื่นมองว่า เราเสียงไม่ดี ร้องเพลงก็ไม่เพราะ	เราฝึกตนเองทุกวันและเพียรพยายามหาแหล่งประกวดร้องเพลงตามรายการโทรทัศน์ที่โด่งดังระดับประเทศ เพื่อให้ได้รางวัลดังที่ฝันไว้ (ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง Self-concept)

จากตารางที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่า โดยปกติทั่วไป มนุษย์ทุกคนมี 3 Self และสามารถบริหารทั้ง 3 Self ให้สมดุลกันได้หรือไม่ หากไม่สมดุลหรือตัวตนทั้ง 3 ลักษณะมีความแตกต่างกันสูงจะทำให้บุคลิกภาพอ่อนแอและสับสน ดังตารางนี้ จะเห็นว่าบุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) จึงเห็นตัวตนที่ตนมองเห็น และเมื่อบุคคลก็เปิดใจรับสิ่งที่คนในสังคมหรือคนอื่นมองตนเอง (Real-self) สิ่งที่เกิดตามมาคือ แรงขับอันเกิดจากแรงขับและการชี้นำตนเอง (Self-direction) นำไปสู่ภาพฝันเชิงบวกต่อตนเองนี้จะทำให้เกิดการชี้นำตนเอง สู่แนวทางการกระตุ้นตนเองให้อยากทำปรับบุคลิกภาพของตนเองให้ดีขึ้น

กว่าเดิมเพราะเปิดใจรับรู้สิ่งที่คนอื่นมองตนเอง แรงขับที่ว่า ถ้าควบคุมตนเองอย่างต่อเนื่องในการพาตัวเองไต่แรงโน้มถ่วงไปเข้าหาตนตามอุดมคติได้ จะนำไปสู่การเกิดตัวตนได้ในที่สุด ผลลัพธ์จากแรงขับสำหรับคาร์ล โรเจอร์ส (Rogers, 1961) กล่าวว่า จะสามารถทำให้มนุษย์คนหนึ่งค้นพบว่าตนเองเป็นมนุษย์และตนเองสามารถปฏิบัติบทบาทต่าง ๆ ได้ ทำให้เกิดบุคลิกภาพที่เป็นลักษณะเฉพาะของความคิด ความรู้สึกและการกระทำซึ่งมีรูปแบบค่อนข้างจะคงที่ดังที่ฮัฟแมน (Huffman, 1996) ได้กล่าวไว้

1.1.3 ประวัติการศึกษาบุคลิกภาพ

(Personality education history)

การศึกษาบุคลิกภาพแตกต่างออกไปตามวัตถุประสงค์ของนักจิตวิทยา แต่หลายการศึกษาล้วนแล้วแต่มีคุณูปการต่อการพัฒนาบุคลิกภาพแทบทั้งสิ้น เนื่องจากทำให้บุคคลสามารถหาวิธีในการควบคุม จัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ-ผลลัพธ์และเรื่องเวลาในการสร้างวิธีคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง การเชื่อมโยงความหมายจากหลากหลายประสบการณ์จนกลายเป็นการดำรงอยู่ของสิ่งที่เรียกว่า “บุคลิกภาพ” ในหัวข้อนี้กล่าวเฉพาะสิ่งที่โดดเด่นของงานศึกษาบุคลิกภาพจากนักจิตวิทยาแต่ละท่าน ดังต่อไปนี้

สำหรับกิลฟอร์ด (Guilford, 1959) งานศึกษาของเขาเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อกิจกรรม ความปรารถนาที่มีอยู่ชั่วชีวิต ความรู้สึกของบุคคลต่อบุคคลหรือวัตถุสิ่งของและความคิดเห็น ความสามารถของบุคคลที่จะทำหรือปฏิบัติงานต่าง ๆ อารมณ์ที่นำไปสู่พฤติกรรมที่แสดงออก การทำงานของระบบอวัยวะและโครงสร้างหรือรูปร่างของร่างกาย

ความปรารถนากับความต้องการมีความหมายคล้ายคลึงกัน อีกหนึ่งแนวคิดมนุษยนิยม ท่านนี้คือผู้สร้างทฤษฎีความต้องการของมนุษย์คือ อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow, 1954) เขาผู้เน้นเน้นเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ที่มีลำดับขั้นนำไปสู่แนวคิดเรื่องของบุคลิกภาพ และคุณลักษณะสำคัญของการพัฒนาตนเองซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ในการที่บุคคลจะได้แสดงออกถึงความสามารถ ความเชี่ยวชาญ หรือศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ได้มากที่สุด

ส่วนเมอร์เรย์ (Murray, 1938) เขาได้เสนอนัยยะของบุคลิกภาพเกี่ยวกับการแยกแยกเชิงนามธรรมความสัมพันธ์กับอดีตและเวลา ประวัติศาสตร์ของบุคคลคือบุคลิกภาพในงานศึกษาของเมอร์เรย์ บุคลิกภาพคือสิ่งสะท้อนพฤติกรรมที่คงทนคล้ายนิยายเรื่องเดียว นอกจากนี้ประวัติการศึกษาบุคลิกภาพในงานของเมอร์เรย์ยังกล่าวถึงหน้าที่ของบุคลิกภาพว่า มีหน้าที่รวบรวมเอาความขัดแย้งและการบังคับยับยั้งในการที่บุคคลจะแสดงออกหรือไม่อย่างไร และที่สำคัญบุคลิกภาพสามารถสร้างแบบแผนเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ในอนาคตได้ หากไม่มีสมองก็ไม่มีบุคลิกภาพ งานศึกษาของเขาจะเน้นเรื่องนามธรรมและรูปธรรมตามความคิดรวบยอดของบุคลิกภาพ ก่อเกิดเป็นกระบวนการทางกายภาพภายใต้จิตใจ

1.1.4 **องค์ประกอบของบุคลิกภาพ**

(Personality components)

องค์ประกอบของบุคลิกภาพ (McCannell, 1974) มีดังนี้

1) บุคลิกภาพทางกาย มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพภายนอก (การแต่งกาย ความสะอาด) และ บุคลิกภาพภายใน (ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีไหวพริบ)
2) บุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตวิทยา หมายถึง ความมั่นคงทางอารมณ์ ความกล้าหาญที่จะเผชิญสิ่งต่าง ๆ การมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพสิทธิ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จูงใจคนให้ทำงาน รักษาอารมณ์และระงับความโกรธได้ เป็นต้น
3) บุคลิกภาพทางสังคม หมายถึง มีความรู้เรื่องบรรทัดฐานของสังคมและสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามมารยาทสากลได้ เช่น มีความรู้เรื่องพิธีการงานสงกรานต์ และสามารถปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับคนรอบข้างได้ เป็นต้น
4) บุคลิกภาพทางสติปัญญา หมายถึง การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำประโยชน์ด้วยสติปัญญาและความรอบรู้ได้

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ มีนักวิชาการนำเสนอไว้ดังต่อไปนี้

1. กิลฟอร์ด (Guilford, 1959) ได้แบ่งลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลไว้ 7 ลักษณะพร้อมคำอธิบาย ได้แก่
    - ทางด้านความสนใจ (Interests) หมายถึงความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การร่วมกิจกรรมโต้วาที หรือการทำงานฝีมือ ฯลฯ
    - ทางด้านความต้องการ (Needs) หมายถึงความปรารถนาที่มีอยู่ตลอดชีวิตของมนุษย์ เช่น มนุษย์ต้องการการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการการอำนวยความสะดวก ฯลฯ
    - ทางด้านทัศนคติ (Attitudes) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใด ๆ และความคิดเห็นต่อสิ่งนั้น ๆ เช่น ทัศนคติต่อการระบาดของโรค ทัศนคติต่อการเรียนออนไลน์ ทัศนคติต่อสื่อ เป็นต้น
    - ทางด้านความถนัดตามธรรมชาติ (Aptitudes) เป็นเรื่องของความสามารถของบุคคล
    - ทางด้านสภาพทางอารมณ์ (Temperament) นำไปสู่พฤติกรรมการแสดงออกเช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
    - ทางด้านสรีระวิทยา เป็นเรื่องของการทำงานของระบบอวัยวะต่าง ๆ เช่น การหายใจ การเผาผลาญอาหารในร่างกาย
    - ด้านรูปร่างภายนอก เช่น ความสูง น้ำหนัก สีผิว

โดยทั้ง 7 องค์ประกอบนี้ตามทรรศนะของกิลฟอร์ดหมายถึง บุคลิกภาพ (Personality) คุณูปการจากแนวคิดนี้ นักวิจัยในรุ่นถัดมาได้นำบางข้อมาเป็นฐานคิดในการขับเคลื่อนงานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพของตนเองด้วย

2. เมอร์เรย์ (Murray, 1938) ได้กล่าวถึงความต้องการทางจิตใจที่สร้างบุคลิกภาพออกเป็น 6 กลุ่มจากความต้องการ 28 ด้าน ดังนี้
    - ความต้องการที่เกี่ยวกับสิ่งที่ไม่มีชีวิต ได้แก่
        - การถือสิทธิ (Acquisition) หมายถึงความต้องการเป็นเจ้าของการสะสม
        - การอนุรักษ์สิ่งของ (Conservation) หมายถึงความต้องการที่จะสะสมหรือซ่อมแซมสิ่งต่าง ๆ
        - ความเป็นระเบียบ (Orderliness) หมายถึงความต้องการที่จัดระเบียบสิ่งของให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยตลอดเวลา
        - การดูแลรักษา (Retention) หมายถึงความต้องการที่จะเก็บสิ่งของที่เป็นของตนไม่ให้เสียหาย ประหยัด อดออม
        - การสร้าง (Construction) หมายถึงความต้องการประดิษฐ์
    - ความต้องการที่จะแสดงถึงอำนาจ ความทะเยอทะยาน ความมีชื่อเสียง ได้แก่
        - ความโดดเด่น (Superiority) หมายถึงความต้องการอยากเด่น ได้รับความสำเร็จและการยอมรับนับถือ
        - ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึงความต้องการชนะอุปสรรค ได้รับผลสำเร็จและมีอำนาจ
        - การยอมรับ (Recognition) หมายถึงความต้องการได้รับการยกย่องและรับรอง
        - การแสดงออก (Exhibition) หมายถึงความต้องการแสดงตัวให้เป็นจุดเด่น
        - ความต้องการรักษาสิทธิของตนเอง (Inviolacy) หมายถึงความต้องการไม่ถูกฝ่าฝืนสิทธิของตนเอง ป้องกันชื่อเสียงและคุณค่าของตน
        - การหลีกเลี่ยงสิ่งที่บกพร่อง (Avoidance of Inferioroty) หมายถึงความต้องการหลีกเลี่ยง ความล้มเหลว ความอับอายและปมด้อย
        - การป้องกันตัว (Defensiveness) หมายถึงความต้องการจะป้องกันตนเองจากการถูกตำหนิ
        - การตอบโต้ผลักดัน (Counteraction) หมายถึงความต้องการต่อต้านและตอบโต้ผู้ที่ทำให้ตนพ่ายแพ้
    - ความต้องการที่จะทำให้สิ่งที่เกี่ยวกับอำนาจของตน การต่อต้านหรือการยอมแพ้ ได้แก่
        - การมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Dominance) หมายถึงความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ควบคุมหรือให้ผู้อื่นกระทำตาม

- การยกย่องผู้อื่น (Deference) หมายถึงความต้องการที่จะยกย่องและยอมตามผู้นำ
- การเลียนแบบ (Similance) หมายถึงความต้องการเลียนแบบหรือทำตนให้ทัดเทียมผู้อื่น เห็นด้วยหรือเชื่อถือผู้อื่น
- การพึ่งตนเอง (Autonomy) หมายถึงความต้องการต่อต้านและต่อสู้เพื่อเสรีภาพ
- ความเป็นอิสระ (Contrariness) หมายถึงความต้องการที่จะทำให้ตนเองไม่เหมือนใคร

- ความต้องการที่จะก้าวร้าวบุคคลอื่น ๆ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้แก่
  - ความก้าวร้าว (Aggression) หมายถึงความต้องการก้าวร้าวผู้อื่น
  - ความยอมรับผิด (Abasement) หมายถึงความต้องการยอมทำตามหรือยอมรับผิด
  - การหลีกเลี่ยงการถูกตำหนิ (Avoidance of blame) หมายถึงความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการถูกติเตียน จากการไม่ประพฤติตามกฎเกณฑ์หรือระเบียบ
- ความต้องการเป็นมิตรกับผู้อื่น ได้แก่
  - การผูกไมตรีกับผู้อื่น (Affiliation) หมายถึงความต้องการผูกมิตรและร่วมกิจกรรมทางสังคมกับผู้อื่น
  - การผลักไสผู้อื่น (Rejection) หมายถึงความต้องการแยกตัวเองจากผู้อื่น
  - การช่วยเหลือผู้อื่น (Nurturance) หมายถึงความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น
  - การขอความช่วยเหลือ (Succorance) หมายถึงความต้องการให้ผู้อื่นเกิดความสงสารตัวเอง
- ความต้องการที่เกี่ยวกับกับสังคม ได้แก่
  - ความเพลิดเพลิน (Play) หมายถึงความต้องการพักผ่อนโดยไม่มีวัตถุประสงค์อื่น เพื่อคลายเครียดเท่านั้น
  - ความต้องการรู้สิ่งต่าง ๆ (Cognizance) หมายถึงความต้องการเพื่อให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น
  - การเผยแพร่ความรู้ (Exposition) หมายถึงความต้องการแสดง ชี้แจง สาธิต บรรยาย ตีความเรื่องราวต่าง ๆ

3. โกลด์เบอร์ก (Goldberg, 1990) อธิบายองค์ประกอบของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) การแสดงตัว (Extraversion) สติปัญญา (Intellect) ประนีประนอม (Agreeableness) และการมีจิตสำนึก (Conscientiousnees) ห้าองค์ประกอบนี้คือการอธิบายและจัดกลุ่มคุณลักษณะประจำตัวบุคคล

การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานต้องอาศัยกระบวนการทำความเข้าใจเรื่ององค์ประกอบของบุคลิกภาพ แต่ละองค์ประกอบล้วนมีอิทธิพลทำให้บุคคลตระหนักรู้ มีสติ เลือกพฤติกรรมอะไร อย่างไร เพื่อช่วยให้ตนเองมีการเก็บกดที่น้อยลง แต่รับผิดชอบต่อตนเองและหน้าที่มากขึ้น ลดการพึ่งพาคนอื่น เพิ่มการพึ่งพาตนเอง สามารถเผชิญทั้งทุกข์และสุขได้

1.2 ธรรมชาติของมนุษย์และความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2.1 แนวคิดธรรมชาติของมนุษย์

(Human nature)

ธรรมชาติของมนุษย์มีอารมณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน อารมณ์เหล่านี้ส่งผลต่อการดำรงชีวิต เช่น อารมณ์เศร้า เสียใจ หรือมีความสุข แตกต่างกันไปตามปัจจัยภายนอกหรือภายใน เช่น เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น บุคลิกภาพหรือความแตกต่างระหว่างเพศ (กัญญ์รินท์ สีกาศรีและคณะ, 2560)

ธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎีแซด (Z theory) ของเรดดิน (Reddin, 1970) นักมนุษยวิทยาที่เชื่อว่า มนุษย์มีความซับซ้อน (Man is a complex man) แต่ในความเป็นจริงมนุษย์มีลักษณะตามธรรมชาติทั่วไปที่พอจะสรุปสั้น ๆ ได้ดังนี้

- เป็นผู้มีความตั้งใจในการทำงาน
- มนุษย์ยอมรับทั้งความดีและความชั่ว
- มนุษย์จะถูกผลักดันจากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้
- มนุษย์มีเหตุผลเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน
- มนุษย์มักจะพึ่งพาอาศัยกัน และต้องติดต่อเกี่ยวข้องกันในสังคม
- มนุษย์ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

1.2.2 โครงสร้างของบุคลิกภาพและพัฒนาการทางบุคลิกภาพ

(Structure of Personality and Psychosexual stages of Development)

การศึกษาเรื่องโครงสร้างของบุคลิกภาพและพัฒนาการทางบุคลิกภาพจะทำให้เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และความแตกต่างระหว่างบุคคล ธรรมชาติของมนุษย์ได้รับอิทธิพลจากการถ่ายทอดพันธุกรรม ประกอบด้วย 3 ส่วน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างทางบุคลิกภาพ (Structure of Personality) (Frued, 1920 อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2553) ดังนี้

- อิด (Id) คือสภาพจิตใจที่รับถ่ายทอดจากพันธุกรรมที่ได้รับมาตั้งแต่เกิดรวมทั้งสัญชาตญาณ อิด คือจิตไร้สำนึกของบุคคลที่มีมาตั้งแต่กำเนิด Id เป็นพลังงานทางจิตใจที่

เป็นแรงผลักดันหรือความต้องการและแนวโน้มให้บุคคลทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามความต้องการนั้น ๆ ตามความปรารถนาโดยปราศจากความคิด Id เป็นจุดเริ่มต้นของบุคลิกภาพที่หลอมรวมอยู่ใน Ego และ Superego

- อีโก้ (Ego) เกิดขึ้นจากการปรับตัวของร่างกายให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง มันพยายามทำให้อิดและซุปเปอร์อีโก้สอดคล้องกันด้วยดีและสอดคล้องกับโลกภายนอกด้วย เหมือนเป็นตัวกลางที่คอยสร้างสมดุลจากการเกิดความเครียดของบุคคลไม่ยากทำในสิ่งที่ตนพอใจแต่สังคมมองว่าผิด (Id) บุคคลต้องอดกลั้นทำตามศีลธรรมและบรรทัดฐานของสังคม (Norm) การอดกลั้นเพื่อศีลธรรมเรียกว่าซุปเปอร์อีโก้ (Superego)
- ซุปเปอร์อีโก้ (Superego) คือ เป็นตัวแทนของค่านิยมที่ผลิตซ้ำ (Reproduct) สืบต่อกันมา รวมทั้งอุดมคติของสังคมที่พ่อแม่นำมาใช้กับลูก

อิทธิพลของพันธุกรรมก่อให้เกิดบุคลิกภาพ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2550) ได้อธิบายไว้ดังนี้ 1) เป็นการผสมผสานระบบต่าง ๆ ภายในตัวบุคคล ทั้งส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน เช่น รูปร่างหน้าตา การแต่งกาย การพูดจา และระบบภายในที่เห็นได้ไม่ชัดเจน เช่น อารมณ์ ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก เป็นต้น โดยประสบการณ์ พันธุกรรม การเรียนรู้ประสบการณ์ในวัยเด็ก ลักษณะสังคมวัฒนธรรมจะหล่อหลอมให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไปจนกลายเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน นอกจากนี้ยังมีลักษณะองค์รวมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะกลุ่มคนในสังคมวัฒนธรรมของบุคคลนั้น 2) บุคลิกภาพมีส่วนที่เป็นโครงสร้าง (Construct) ซึ่งเป็นบุคลิกภาพของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่สามารถสังเกตและวัดได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ความเฉลียวฉลาด ความถนัด นิสัยส่วนลึก โดยส่วนโครงสร้างนี้จะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล 3) บุคคลแต่ละคนมีบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวบางประการที่ค่อนข้างคงรูป โดยบุคคลจะแสดงบุคลิกลักษณะด้านนั้นออกมาในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน เช่น ความเพ้อฝัน ถือดี เห็นแก่ตัว มักใหญ่ใฝ่สูง 4) เมื่อเข้าใจรูปแบบของบุคลิกภาพของบุคคลแล้ว เราสามารถอธิบายเข้าใจและทำนายพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 5) วิธีการปรับตัวและวิถีชีวิตของบุคคลจะเป็นเช่นไร ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัวของบุคลิกภาพของบุคคลนั้น

บุคลิกภาพคือลักษณะเฉพาะตัวที่ประกอบขึ้นมาเป็นบุคคลทำให้เกิดรูปแบบพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ทั้งส่วนที่เป็นลักษณะภายนอกและส่วนที่เป็นลักษณะภายในบุคลิกภาพนั้นเกิดมาจากพันธุกรรม การเลี้ยงดู การเรียนรู้ และประสบการณ์ในวัยเด็ก ซึ่งเราสามารถวัดบุคลิกภาพได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม อันจะช่วยให้สามารถอธิบายเข้าใจและทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้

การวิเคราะห์พัฒนาการทางบุคลิกภาพช่วยให้เราสามารถวิเคราะห์ผู้อื่นได้ด้วย ดังเช่นมุมมองจิตสังคมของอิริคสัน (Erikson, 1963 อ้างถึงในสุรางค์ โค้วตระกูล, 2553) เขาเชื่อว่า พัฒนาการทางบุคลิกภาพ (Ego) หรือการปรับตัวของบุคคลต่อสังคมจะเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงได้ทุก ๆ ช่วงของชีวิตมิใช่เกิดได้เฉพาะช่วง 5 ปีแรกของชีวิต (ตามแนวคิดของ Freud) เท่านั้น เพราะสังคมที่ล้อมรอบบุคคลมีบทบาทที่สำคัญต่อพัฒนาการทางบุคลิกภาพในรูปของการปรับตัว โดยบุคคลจะพยายามปรับตัวให้เป็นไปตามการเรียกร้องของ

สังคมเฉพาะที่บุคคลนั้นเป็นเจ้าของ เพื่อวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) ทำให้สังคมนั้นคงมีอยู่ต่อไป (2) บุคคลสามารถมีชีวิตอยู่ต่อไป โดยลักษณะของการปรับตัวของบุคคลอาจจะเหมาะสมกับสังคมหนึ่ง แต่อาจจะไม่เหมาะสมสำหรับสังคมอื่นก็ได้ ธรรมชาติก่อให้เกิดการปรับตัวของสังคม สังคมจึงคงมีอยู่ต่อไปได้ถ้าการปฏิสัมพันธ์ของร่างกาย จิตใจและสังคมของมนุษย์ดำเนินต่อเนื่องกันไปอย่างมีแบบแผน เช่น การสืบพันธุ์ของเพศชายและเพศหญิงก่อให้เกิดสังคมหน่วยแรกคือ ครอบครัว ลักษณะความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่ทารกจะต้องพึ่งพาอาศัยผู้ใหญ่ หรือลักษณะการทำงานตามความแตกต่างระหว่างเพศ ซึ่งสังคมคาดหวังไว้ตั้งแต่สมัยโบราณ ตัวอย่างเช่น ผู้ใหญ่ที่เป็นชายจะมีร่างกายที่แข็งแรง อาจจะต้องออกไปล่าสัตว์ ตกปลา เข้าร่วมในสมาคมต่าง ๆ หรือทำงานด้านกสิกรรมแต่ผู้ใหญ่ที่เป็นหญิงอาจต้องถูกผูกมัดกับงานบ้านมากกว่า เช่น การตั้งครรภ์ การให้กำเนิดทารก และการเลี้ยงลูกด้วยนม เป็นต้น เพราะฉะนั้นบทบาทต่าง ๆ ทางสังคมที่ถูกสร้างขึ้นมา จึงเป็นการให้รางวัลแก่บุคคลแต่ละคนที่แสดงพฤติกรรมตามบทบาทนั้น และมีผลพลอยได้คือ ทำให้สังคมหนึ่งดำเนินต่อไป หรือบางครั้งอาจเกิดสังคมแบบใหม่ขึ้น นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมภายในสังคมที่มนุษย์อาศัยอยู่มีการเปลี่ยนแปลง มีความซับซ้อนมากขึ้น มีความแตกต่างกันมากขึ้น จึงทำให้บุคคลจำเป็นต้องมีการปรับตัวที่ซับซ้อน เช่น มีทักษะและการผูกพันที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตทางสังคมที่ยุ่งยากมากขึ้น โดยสมาชิกทั้งหลายจะต้องมีพฤติกรรมและบุคลิกภาพในการทำให้เป็นไปตามที่สังคมนิยมในแต่ละช่วงวัยกำหนด เช่น เด็กจะได้รับการสอนว่าอะไรที่จำเป็นต้องทำเพื่อการอยู่รวมกับผู้อื่นและเพื่อการมีชีวิตอยู่ต่อไป แต่ถึงแม้ว่าทุกสังคมจะสอนสิ่งนี้แก่สมาชิกใหม่ ผลปรากฏว่าคุณสมบัติที่ถูกต้องในการดำรงชีวิตแตกต่างกันจากสังคมหนึ่งไปสู่อีกสังคมหนึ่ง เช่น การประกอบอาชีพหาเลี้ยงตนเองของวัยรุ่นอเมริกันอาจเริ่มต้นตั้งแต่อายุ 16 ปีขึ้นไป แต่ในสังคมไทยวัยรุ่นกลับได้รับการอุปการะเลี้ยงดูจากพ่อแม่ต่อไปจนกระทั่งถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (ประมาณอายุ 23 ปี) เป็นต้น

อิริคสัน (Erikson, 1975 อ้างถึงในสุรางค์ โค้วตระกูล, 2553) เป็นผู้ติดตามแนวความคิดของฟรอยด์จึงมีขั้นต่าง ๆ ของจิตสังคมที่คล้ายคลึงกับขั้นต่าง ๆ ของทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์คือขั้นพัฒนาการ 8 ขั้นตอนของอิริคสันนั้น 5 ขั้นแรกจะเป็นขั้นคู่ขนานกับ 5 ขั้นของฟรอยด์ ซึ่งจะอยู่ในวัยทารก วัยเด็กและวัยรุ่น ส่วนอีก 3 ขั้นหลังอยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ โดยอิริคสันจะให้ความสนใจใน 5 ขั้นแรกมากกว่า 3 ขั้นหลัง และอธิบายขั้นต่าง ๆ ในลักษณะของการทำหน้าที่ต่อเนื่องกันของอีโก้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจพัฒนาการทางบุคลิกภาพของบุคคลว่าเกิดขึ้นมาจากประสบการณ์ในขั้นต้นอย่างไร ดังต่อไปนี้

- ขั้น 1 ความรู้สึกไว้วางใจ - ความรู้สึกไม่ไว้วางใจ คือ ระยะแรกเกิดถึง 1 ปีตรงกับขั้นปากของฟรอยด์ ขั้นนี้ทารกจะใช้อวัยวะรับความรู้สึกทั้งหมดภายในตนเอง (ตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์) เพื่อปรับตัวเข้ากับโลกทางสังคม หรือรวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้สึกไว้ทั้งหมดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะพัฒนาเป็นความรู้สึกไว้วางใจและความรู้สึกไม่ไว้วางใจต่อตนเองและบุคคลอื่น โดยจะขึ้นอยู่กับวิธีการเลี้ยงดูของแม่หรือคนที่เลี้ยงทารกเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าปริมาณของอาหารหรือการแสดงความรักใคร่อย่างผิวเผิน โดยทารกที่ได้รับประสบการณ์ที่ให้ความสุขหรือความพอใจจากการติดต่อกับโลกภายนอก จะมีการแสดง

พฤติกรรมแบบยึดตนเองเป็นศูนย์กลางด้วย เช่น ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างแม่กับลูกและความรักใคร่ผูกพันของพ่อแม่เป็นไปอย่างจริงจัง และพอเหมาะกับความต้องการของทารก ตัวอย่างเช่น เวลาทารกหิวก็ได้ทานนมหรือทารกได้อยู่ในบรรยากาศที่อบอุ่นอย่างพอเหมาะ ทารกก็จะเกิดความรู้สึกต่อโลกในทางที่ดีอย่างมีความสัมพันธ์กัน โลกเป็นสถานที่ที่ให้การสนับสนุนและไม่ทำร้ายทารก เพราะฉะนั้นทารกจะพัฒนาความรู้สึกเกี่ยวกับความไว้วางใจขั้นพื้นฐานขึ้น แต่ถ้าทารกได้รับความเจ็บปวดและไม่สะดวกสบาย ทารกจะรู้สึกว่าโลกไม่ได้สนับสนุนตนเองหรือเต็มไปด้วยอันตราย ทารกก็จะพัฒนาความรู้สึกไม่ไว้วางใจขึ้น ถ้าบุคคลหนึ่งพัฒนาความไว้วางใจอย่างเต็มที่ บุคคลนั้นจะดูเหมือนเป็นคนที่ไม่มีการปรับตัว ถ้าบุคคลพัฒนาความไม่ไว้วางใจอย่างเต็มที่ บุคคลนั้นก็จะอยู่ในอันตรายอย่างแท้จริง ดังนั้นอิริคสันเชื่อว่า ถ้าบุคคลพัฒนาความไว้วางใจมากกว่าความไม่ไว้วางใจ ย่อมทำให้พัฒนาการของอีโก้ที่สมบูรณ์หรือมีบุคลิกภาพที่ดีต่อไป และถ้าบุคคลพัฒนาความไม่ไว้วางใจมากกว่าความไว้วางใจแล้ว ย่อมพัฒนาอีโก้ที่อ่อนแอหรือมองโลกทางลบ

- ขั้น 2 ความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง - ความรู้สึกละอายใจและความสงสัย (อายุ 1 - 3 ปี) เทียบเท่ากับขั้นทวารหนักของฟรอยด์ อิริคสันเชื่อว่าเด็กในวัยนี้ได้รับความพอใจโดยผ่านการฝึกหัดเกี่ยวกับการใช้กล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ ของร่างกายมากพอ ๆ กับกล้ามเนื้อทวารหนัก เด็กต้องเรียนรู้ว่า เวลาใดที่เด็กควรฝึกหัดกล้ามเนื้อทางร่างกายของแต่ละบุคคล ดังนั้น เด็กในระยะนี้จึงมีกล้ามเนื้อที่แข็งแรงและเป็นวัยแห่งการทดลองใช้ กล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ เพราะเด็กมีความรู้สึกไว้วางใจพ่อแม่และสิ่งแวดล้อม และทำให้เด็กรู้สึกว่าเขาสามารถควบคุมร่างกายหรือการเคลื่อนกล้ามเนื้อของตนเองได้ (เช่น แต่งกายเอง รับประทานอาหารด้วยตนเอง) เด็กจึงเกิดความรู้สึกเป็นอิสระหรือมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าเด็กพบว่า ตนเองไม่สามารถควบคุมตนเองได้อย่างอิสระ และเด็กรับรู้ว่าคนอื่น ๆ ทำสิ่งต่าง ๆ แทน (เช่น พ่อแม่ป้อนอาหารหรือช่วยเด็กทำกิจวัตรประจำของเด็กทุกอย่าง) เด็กก็อาจจะพัฒนาความรู้สึกละอายใจและความสงสัย เพราะฉะนั้นพ่อแม่จึงสามารถฝึกให้เด็กรู้จักการขับถ่ายเป็นเวลาและเป็นสถานที่ โดยต้องมีการยืดหยุ่นอย่างเหมาะสม ตลอดจนเปิดโอกาสให้เด็กได้ฝึกทำกิจวัตรประจำวันช่วยตนเองด้วย จึงจะทำให้อีโก้พัฒนาอย่างสมบูรณ์และดำเนินต่อไปในขั้นสูงขึ้น
- ขั้น 3 ความคิดริเริ่ม - ความรู้สึกผิด (อายุ 3 - 5 ปี) ตรงกับขั้นอวัยวะเพศของฟรอยด์ ในวัยนี้เด็กจะพยายามเอาชนะปมเอดิเพิส (Oedipus) โดยมีสังคมเข้ามาเกี่ยวข้อง ด้วยการคาดหวังให้เด็กก้าวออกมาสู่สังคมและละทิ้ง “ลักษณะการติดแม่ (หรือพ่อ)” ถ้าเด็กสามารถก้าวมาสู่โลกภายนอกได้โดยปราศจากการนำหรือการกระตุ้นจากพ่อแม่ เด็กก็จะเริ่มต้นพัฒนาความคิดริเริ่มในรูปของพฤติกรรมแบบต่าง ๆ เช่น เด็กมักจะซักถามด้วยคำถามว่า “ทำไม....” อยู่เสมอ เด็กชอบเล่นกับเพื่อน ๆ แทนการอยู่กับพ่อแม่ตลอดเวลา

หรือเด็กอาจจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ใหญ่ที่เป็นพ่อแม่หรือบุคคลอื่นที่มีเพศเดียวกันกับเด็ก เพราะฉะนั้นในวัยนี้ผู้ใหญ่จึงสามารถสอนจริยธรรมแก่เด็กได้ เช่น มารยาท ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นต้น นอกจากนี้เด็กจะรู้สึกว่า ตนเองสามารถตัดสินใจได้ว่าเมื่อไหร่จะใช้ความสามารถในการเคลื่อนไหวเพื่อสัมพันธ์กับโลก แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าเด็กยังคงมี "ลักษณะการติดแม่" และต้องเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่พ่อแม่บังคับ เด็กก็จะไม่เกิดความคิดริเริ่ม แต่จะเกิดความรู้สึกผิด

- ขั้น 4 ความขยันหมั่นเพียร - ความรู้สึกต่ำต้อย (อายุ 6 - 11 ปี) ตรงกับขั้นแฝงของฟรอยด์ ฟรอยด์ไม่ได้ให้ความสนใจกับขั้นนี้มากนัก เพราะเชื่อว่า พลังแรงขับสัญชาตญาณอยู่อย่างสงบ แต่อิริคสันกลับให้ความสำคัญกับขั้นนี้มาก เพราะเด็กในทุกสังคมมีชีวิตความเป็นอยู่ภายในโรงเรียน และเด็กเริ่มต้นเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่จำเป็นสำหรับการเป็นสมาชิกของสังคมในฐานะที่เป็นผู้ใหญ่ โดยเด็กอาจจะได้รับการสั่งสอนทักษะชีวิตด้านต่าง ๆ เช่น การมีมารยาท การแต่งกาย การปรุงอาหาร การซ่อมแซมเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น ถ้าเด็กเรียนรู้ความชำนาญเหล่านี้ได้อย่างดี เด็กก็จะมีความรู้สึกขยันหมั่นเพียร แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าเด็กรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถเรียนรู้งานที่จำเป็นในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของสังคม และเด็กรู้สึกว่าบุคคลรอบตัวและเพื่อนรุ่นราวคราวเดียวกันสามารถทำได้ เด็กจะรู้สึกต่ำต้อย
- ขั้น 5 การรู้จักตนเอง - ความสับสนไม่รู้จักตนเอง (หรือขั้นวัยรุ่น อายุ 12 - 17 ปี) ตรงกับขั้นสนใจเพศตรงข้ามของฟรอยด์ ซึ่งขั้นนี้เกี่ยวกับการสืบพันธุ์ตามแรงขับสัญชาตญาณที่กำลังบังเกิดขึ้นในระยะวัยรุ่น แต่อิริคสันมองวัยนี้กว้างขวางกว่า คือ ขั้นนี้วัยรุ่นจะเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย สรีรวิทยาและจิตวิทยา และการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดนี้เป็นปัญหาทางจิตสังคมที่สำคัญ เพราะบุคคลมีชีวิตถึง 12 ปี ถ้าวัยรุ่นได้พัฒนามาอย่างประสบความสำเร็จ วัยรุ่นจะมีพัฒนาการของความไว้วางใจมากกว่าความไม่ไว้วางใจ ความเป็นตัวของตัวเองมากกว่าความละอายใจและความสงสัย ความคิดริเริ่มมากกว่าความรู้สึกผิด และความขยันหมั่นเพียรมากกว่าความรู้สึกต่ำต้อยในเหตุการณ์ใด ๆ ก็ตามความรู้สึกทั้งหมดนี้จะพัฒนาไปสู่การเข้าใจว่าบุคคลนี้เป็นใคร และบุคคลสามารถทำอะไรได้ ซึ่งในระยะวัยรุ่นความรู้สึกนี้กำลังถูกท้าทาย โดยวัยรุ่นพยายามค้นหาตนเองจากสภาพร่างกายที่มองเห็น และจากความรู้สึกที่แตกต่างกันรวมทั้งจากความคิดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในแนวทางใหม่เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องตน (Self) เพราะความต้องการรู้จักตนเอง คือการปรับตัว วัยรุ่นจึงมักจะมีคำถามพื้นฐานเกี่ยวกับคำจำกัดความของตนเอง เนื่องจากในระหว่างระยะวัยรุ่น บุคคลจะมีความรู้สึกและความสามารถใหม่เกิดขึ้น (ตัวอย่างเช่น แรงขับทางเพศและความคิดที่เป็นนามธรรม) มากพอกับความต้องการชนิดใหม่ที่จะบังเกิดขึ้นในสถานภาพของวัยรุ่นในสังคม ทำให้วัยรุ่นพยายามค้นหาบทบาทที่มีความสมดุลระหว่างความต้องการของแต่ละบุคคลและสังคมเพื่อประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการแสวงหา

เอกลักษณ์ (Identity) จึงเรียกการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ของอารมณ์ที่ปลุกเร้าในช่วงวิกฤตนี้ว่า "ช่วงวิกฤตของการแสวงหาเอกลักษณ์ (Identity Crisis)" และมองดูว่าช่วงวิกฤตนี้อยู่ในฐานะของความจำเป็นเพื่อรวมกระบวนการทางจิตวิทยา เป้าหมายของสังคมและคำสั่งต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการปรับตัวของแต่ละบุคคคล โดยแสดงออกในรูปของความรู้สึกผิดถูก คุณลักษณะส่วนตัว อุดมคติ และเอกลักษณ์ของวัยรุ่น

- ขั้น 6 ความรู้สึกผูกพัน - การแยกตัว (อายุ 18 - 21 ปี) ขั้นที่ 6 ถึงขั้นที่ 8 เป็นขั้นที่อิริคสันมีความคิดแตกต่างจากฟรอยด์บุคคลที่พัฒนาผ่านขั้นที่ 5 มาด้วยดี บุคคลนั้นจะเกิดความรู้สึกต้องการมีเพื่อนสนิทเพื่อจะแบ่งปันสิ่งที่ตนมีอยู่ บุคคลในวัยนี้จึงมุ่งอยู่กับการทำงานเพื่อสร้างฐานะให้เป็นปึกแผ่น มีความรับผิดชอบ เริ่มเลือกคู่ครอง และสมรส ผลิตสมาชิกใหม่ โดยสมาชิกใหม่จะได้รับการสั่งสอนจากครอบครัวและสังคมทุกแห่งเพื่อยอมรับและปฏิบัติตามที่สังคมนิยมชมชอบ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาให้สังคมมีอยู่ตลอดชั่วกัลปาวสานและมีความมั่นคง ดังนั้นในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นจะเกิดความรู้สึกใกล้ชิดทั้งทางด้านเพศและมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่ายในด้านความรู้สึก ความคิดและเป้าหมาย แต่ในทางกลับกันถ้าบุคคลไม่สามารถสร้างความผูกพันใกล้ชิดกับบุคคลอื่นบุคคลนั้นจะมีความรู้สึกแข่งขันชิงดีชิงเด่นและทะเลาะวิวาทกับบุคคลอื่น ดังนั้นบุคคลจึงเกิดความรู้สึกแยกตัวเองออกมา
- ขั้น 7 การทำประโยชน์ให้สังคม - การคิดถึงแต่ตนเอง (หรือวัยผู้ใหญ่ อายุ 22 - 40 ปี) ในขั้นนี้บุคคลจะมีความพร้อมหรือความรู้สึกต้องการการทำประโยชน์ให้สังคมและรู้จักอบรมคนรุ่นหลัง แต่ถ้าบุคคลใดไม่พัฒนามาถึงขั้นนี้บุคคลนั้นก็จะเกิดความรู้สึกท้อถอยต่อชีวิตและคิดถึงแต่ตนเอง
- ขั้น 8 ความรู้สึกมั่นคงในชีวิต - ความรู้สึกสิ้นหวัง (อายุ 40 ปีขึ้นไป) ในขั้นสุดท้ายของพัฒนาการทางจิตสังคมนี้ บุคคลตระหนักว่าตนเองกำลังไปถึงจุดจบของช่วงชีวิต ถ้าบุคคลได้ก้าวหน้าอย่างประสบความสำเร็จโดยผ่านตลอดขั้นต่าง ๆ ของพัฒนาการที่มาก่อนนั่นคือบุคคลได้รับความไว้วางใจมากกว่าไม่ไว้วางใจ เป็นตัวของตัวเองมากกว่าความละอายใจและสงสัย ถ้าบุคคลได้มีเอกลักษณ์ ได้มีความรู้สึกผูกพันและได้ก่อประโยชน์บุคคลนั้นก็จะเผชิญหน้ากับหลายปีสุดท้ายของชีวิตด้วยความกระตือรือร้น ยอมรับความจริงในวัยที่เปลี่ยนแปลงไปมีความสุขในชีวิต ยอมรับการแก่ การเจ็บ การตายที่จะเกิดขึ้นทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงในชีวิต ในทางตรงกันข้าม ถ้าอดีตบุคคลได้รับแต่ความล้มเหลว มีปมด้อย มีเอกลักษณ์ที่สับสนและไม่พอใจในชีวิตที่ผ่านมา บุคคลก็จะไม่กระตือรือร้นในหลายปีสุดท้ายของชีวิตและไม่ยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นบุคคลจะเกิดความรู้สึกสิ้นหวัง ทอดอาลัยในชีวิตและมักจะกลัวตายเพราะบุคคลรู้สึกว่าเวลากำลังจะหมดและตนเองยังไม่ได้รับสิ่งที่ต้องการในชีวิตตลอดจนไม่มีญาติมิตรหรือเพื่อนฝูง

บทสรุปหน่วยที่ 1

จากความแตกต่างที่ไม่แตกต่างกันของหลายทรรศนะ เพียงพอที่จะสรุปได้ว่า ศักยภาพในตน คือ บุคลิกภาพที่เป็นพื้นที่พิเศษสะท้อนความเป็นมนุษย์ ตอกย้ำให้เห็นว่า จุดยืนของทุกงานศึกษาบ่งบอกถึงกลไกของความเป็นมนุษย์ทุกคนที่ล้วนแต่มีแรงผลักดันและมุ่งพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ แรงผลักดันนี้เองจะทำให้บุคคลตระหนักได้ว่า ประสบการณ์มีความกลมกลืนสอดคล้องกับจิตสำนึกในตนเองหรือ Self อย่างไร ผู้เรียนจะสังเกตเห็นว่าหลายทฤษฎีดังกล่าวมองมนุษย์ในลักษณะกลาง ๆ ไม่บวกไม่ลบ โดยอธิบายถึงการกระทำสิ่งต่าง ๆ ของมนุษย์ว่าเกิดขึ้นจากอิทธิพลของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม บุคคลแตกต่างกันจากอิทธิพลดังกล่าวทำให้มนุษย์ทุกคนมีความตั้งใจในการทำงานที่ต่างกัน แต่ละบุคคลยอมรับในความดีความชั่วในระดับที่ต่างกัน ทุกคนถูกผลักดันจากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในหลายรูปแบบ จึงทำให้กระทำสิ่งต่าง ๆ ได้แตกต่างกัน มีการกำหนดแบบแผนของเหตุและผลซึ่งเป็นเหตุของการสร้างสิ่งจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน อัตราการพึ่งพาอาศัยและความจำเป็นในการติดต่อกับสังคมที่ไม่เท่ากันในแต่ละบุคคล ทั้งหมดจึงทำให้มนุษย์คนทำงานทุกคนบรรลุเป้าหมายได้ไม่เท่ากัน ทั้งหมดนี้คือปัจจัยส่งผลให้มนุษย์มีความแตกต่างระหว่างบุคคล กิจกรรมในหน่วยเรียนนี้ จะเสริมสร้างให้ผู้เรียนผ่านการเห็นอดีตและความเป็นมาของตัวตนของตัวเอง ผู้เรียนจะสามารถเข้าใจได้ว่าอะไรบ้างที่มีผลต่อบุคลิกภาพในวันนี้ของผู้เรียน ที่มาของคำว่าบุคลิกภาพนั้นซับซ้อนจากหลายแหล่ง และบุคลิกภาพไม่ใช่แค่การยืนเดินนั่งที่เหมาะสม หากแต่หมายถึงความเป็นตัวตนที่เราต้องการแสดงออกให้สถานประกอบการหรือบุคคลที่ร่วมงานกับเราเห็นถึงศักยภาพที่เหมาะสม สอดรับกับวัตถุประสงค์ของการทำงานนั้น ๆ ด้วย ไม่จำเพาะแต่รูปลักษณ์ที่เป็นบุคลิกภาพภายนอกเท่านั้น หากแต่ลุ่มลึกไปถึงที่มาที่ไปของความเป็นตัวตนในทุกวันนี้ของผู้เรียน การพยายามค้นพบจุดเด่นและยอมรับจุดด้อยของตนเอง จะเป็นแนวทางการปรับและพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานที่ตนใฝ่ฝัน ทั้งหมดนี้คือสิ่งสำคัญของบุคลิกภาพ รวมไปถึงการมองและวิเคราะห์ผ่านตัวแบบหรือกรณีศึกษาโดยได้บูรณาการให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะการสืบค้นแหล่งบริการสารสนเทศที่ผู้เรียนได้ศึกษาผ่านรายวิชา Information Utilization รหัส 602-11-01 ในลำดับต่อไป (แบบฝึกหัดหน่วยที่ 1) ซึ่งจะช่วยทำให้ผู้เรียนค้นพบแนวทางบนโลกออนไลน์ที่เป็นรูปธรรมในการประยุกต์ใช้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพต่อไปได้ในที่สุด

แบบฝึกหัดหน่วยที่ 1

: ให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดลงในสมุดของตนเองและอภิปรายคำตอบของตนเองร่วมกันในชั้นเรียนคาบต่อไป

1. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 1)** จากกิจกรรม"จาก 1 คำเศร้าของผู้เล่า สู่ 1 คำขอบคุณเรื่องเศร้านั้น" จงวิเคราะห์ว่าสอดคล้องกับเนื้อหาในเอกสารประกอบการสอนหน่วยที่ 1 อย่างไรบ้าง (ระบุที่มาของรายละเอียดการเชื่อมโยงจากหน้าเอกสารประกอบการสอนที่สืบค้นด้วย)
2. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 1)** จากที่ผู้เรียนเคยลงทะเบียนเรียนในรายวิชา Information Utilization รหัส 602-11-01 จึงทำให้ผู้เรียนมีทักษะในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งบริการสารสนเทศ ให้ผู้เรียนสืบค้นตัวแบบที่มีจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จากนั้นระบุแนวคิดรองรับชีวิตการทำงานและบุคลิกภาพที่เป็นจุดเด่นของตัวแบบ
3. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 2)** จากผลงานคลิปวีดิโอ ในหัวข้อ "**เด่นด้อย**ค่อยปรับได้" ที่บัดดี้ของผู้เรียนและผู้เรียนสร้างสรรค์ขึ้น จงเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างระหว่างบุคลิกภาพของบัดดี้ผู้เรียนและผู้เรียน
4. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 2)** มอบหมายให้ผู้เรียนศึกษาเอกสารประกอบการสอนในหน่วยที่ 2 รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งผู้เรียนต้องศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้าโดยมีเป้าหมายว่า ผู้เรียนต้องศึกษาวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความรู้ก่อนเข้าห้องเรียนในคาบต่อไป (คาบต่อไปเป็นการจัดการเรียนการสอนแบบทีมเป็นฐาน [TBL])

หมายเหตุ: วิธีการสอนแบบบูรณาการ: ในข้อที่ 2 ผู้สอนบูรณาการด้วยวิธีการให้ผู้เรียนนำความคิดรวบยอดเกี่ยวกับศาสตร์การสืบค้นข้อมูลที่เคยเรียนในรายวิชา Information Utilization รหัส 602-11-01 สืบค้นตัวแบบที่ตนเองประทับใจในโซเชียลมีเดีย (ใช้วิธีทำให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความคิดรวบยอด)

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 3	วิชา 602-12-03[59] หน่วยที่ 2 บทเรียนที่ 2.1, 2.2
ชื่อหน่วย หน่วยที่ 2 รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ	เวลาเรียน 3 คาบ/สัปดาห์

จุดประสงค์การสอน

2.1 เพื่อให้เห็นมุมมองตามหลักวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ

2.1.1 เชื่อมโยงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ	36 นาที
2.1.2 เชื่อมโยงคุณลักษณะพิเศษของมนุษย์ตามแนวคิดของ Stoltz	36 นาที
2.1.3 สรุปสาระเกี่ยวกับธรรมชาติของเด็ก	36 นาที

2.2 เพื่อให้เห็นแนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

2.2.1 ตีความแนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มต่าง ๆ ได้	36 นาที
2.2.2 ปรับใช้จิตวิทยาบุคลิกภาพเพื่อการพัฒนาตนได้	36 นาที

วิธีการสอนและกิจกรรม [วิธีการสอนด้วยทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรมด้วยเหตุผล (Moral Reasoning) ของโคลเบิร์กด้วยการจัดการอภิปรายกรณีศึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาข้อสรุปเหตุผลที่ถูกและผิดและใช้เทคนิคการสอนกรณีตัวอย่าง และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน]

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ให้ผู้เรียนนำเสนอแบบฝึกหัดหน่วยที่ 1 ของตนเองและอภิปรายคำตอบของตนเองร่วมกัน จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงระหว่างงานในข้อ 3 ของแบบฝึกหัดหน่วยที่ 1 และเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยนำเสนอกรณีตัวอย่างและร่วมกันอภิปรายหรือยกประเด็นหัวข้อคำถาม "ลักษณะนิสัยมนุษย์ที่นักศึกษาพบเห็นในปัจจุบัน" และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาเหตุผลชี้แจงว่าเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก)

2. ขั้นสอน : ผู้สอนให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มละเท่า ๆ กัน จากนั้นมอบหมายสถานการณ์ให้ทีมร่วมกันศึกษาหาคำตอบแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม เกี่ยวกับหัวข้อ "แนวคิดรองรับชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างไร" โดยวิเคราะห์ร่วมกันจากกรณีศึกษาที่ในทีมคัดเลือกมา 1 คน (โดยเลือกจากตัวแบบที่แต่ละคนใช้ตอบคำถามในแบบฝึกหัดหน่วยที่ 1) และวิเคราะห์จากเนื้อหาในเอกสารประกอบการสอน (ซึ่งผู้สอนให้ทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 1 ในข้อที่ 4 ที่เป็นการให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้ามาแล้ว) เมื่อผู้เรียนร่วมกันอภิปรายเพื่อหาคำตอบที่ดีที่สุดจากกลุ่มแล้ว ให้ผู้สอนเข้าไปปรึกษาในกลุ่มด้วย กระบวนการนี้จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นคว้าร่วมกันก่อนได้คำตอบจากกลุ่ม และผู้สอนสะท้อนความคิดและข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่กลุ่มอภิปรายแล้วมีข้อขัดแย้ง ไม่ชัดเจน ผู้สอนจะช่วยเสริมแรง เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการกลุ่ม ผู้สอนสอนสรุปบทเรียนด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) ดังหัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 2 มีดังนี้

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ

2.1.1 ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ

2.1.2 คุณลักษณะพิเศษของมนุษย์ตามแนวคิดของ Stoltz

2.1.3 ธรรมชาติของเด็ก

2.2 แนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

2.2.1 แนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มต่าง ๆ

2.2.2 จิตวิทยาบุคลิกภาพเพื่อการพัฒนาตน

3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนให้ผู้เรียนนำเสนอผลการเรียนรู้ (ตัวแทนกลุ่ม) นำเสนอปากเปล่า จากนั้นผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปมุมมองตามหลักวิชาการเกี่ยวกับรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพและแนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพและเชื่อมโยงถึงผลลัพธ์ของการใช้แนวคิดรองรับชีวิตการทำงานอันเป็นผลจากกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ และปิดท้ายด้วยผู้สอนสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องมุมมองตามหลักวิชาการเกี่ยวกับรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพและแนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังเรียน)
2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)
3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 2

สื่อการสอน/อุปกรณ์การสอน	เอกสารประกอบ	หนังสือเรื่อง เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
	โสตทัศนวัสดุ	• พาวเวอร์พอยท์ • คลิปวีดีโอ • กลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา

การวัดและประเมินผล

1.เครื่องมือวัดและประเมินผล
- แบบประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- แบบประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- แบบประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- แบบบันทึกการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.วิธีการวัดและประเมินผล
- สังเกตผลการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (การตอบคำถามหรือร่วมกิจกรรมในทีม)
- ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายทุกครั้งตามกำหนดเวลาที่แจ้ง
- ประเมินจากผลงานการสะท้อนความคิดเห็นระหว่างการจัดการเรียนรู้และหลังจัดการเรียนรู้และผลการรายงานตนเอง
- ประเมินผลงานการศึกษาค้นคว้าตามสภาพจริง
- ประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- ประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- ประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

3.เกณฑ์การวัดและประเมินผล
- เกณฑ์ผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป
- เกณฑ์ผ่านผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย ส่งงานไม่ตรงกำหนดเวลาที่แจ้งจะถือว่า ขาดส่งงาน 1 ครั้ง และไม่ได้รับคะแนนจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมนั้น

4. มาตรฐานการเรียนรู้ที่วัดในสัปดาห์ที่ 3
- ความรู้
- ทักษะทางปัญญา
- ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

หน่วยที่ 2

รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ

Patterns or Personality Development Process

บทนำ

ในการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานนั้น มีปัจจัยทั้งเบื้องหน้าและเบื้องหลังที่รวมตัวกลายเป็นรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพหลายด้าน ในบทนี้จะทำให้ผู้เรียนได้เข้าใจถึงปัจจัยที่สำคัญทั้งหลายที่จะช่วยให้บุคคลพิจารณาและมองตนเองได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ในฐานะที่ผู้เรียนเป็นคนยุคใหม่ควรมีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดเหล่านี้หลังจากที่มองเห็นอดีตความเป็นมาของตัวตนของตัวเอง ในบทที่ 2 จะได้นำเสนอภาพรวมของแนวคิดจากนักคิดที่มองความเป็นปัจจุบันขณะของบุคลิกภาพ เพื่อนำเสนอมุมมองใหม่ในการมองตนเอง เพราะบุคลิกภาพปรับเปลี่ยนได้

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ

2.1.1 ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ

(Important factors that influence personality)

ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพ ได้แก่ พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ (Anastasi, 1968) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) พันธุกรรม (Heredity) เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ เช่น ความสูง ลักษณะเส้นผม สีผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด เป็นต้น และข้อบกพร่องทางร่างกาย เช่น ตาบอดสี ศีรษะล้าน เป็นต้น ลักษณะทางกายจึงเป็นอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลพัฒนาการของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นพัฒนาการทางร่างกายหรือบุคลิกภาพ ล้วนอยู่ภายใต้อิทธิพลทางพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม เพียงแต่พัฒนาการบางชนิดอาจอยู่ใต้อิทธิพลทางพันธุกรรมมากกว่าสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งแวดล้อมมากกว่าพันธุกรรม

2) สิ่งแวดล้อม (Environment Factors) มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของมนุษย์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และบุคลิกภาพ ซึ่งสิ่งแวดล้อมที่มีออิทธิพลต่อพัฒนาการของมนุษย์มากที่สุด คือ ครอบครัว บุคคลอื่น และวัฒนธรรม โดยสิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ทัศนคติ และพฤติกรรมทางสังคม บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลสามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้ทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของบุคลิกภาพ ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน กลุ่มคน สังคม และวัฒนธรรม โดยนักจิตวิทยาพัฒนาการเชื่อว่าการถ่ายทอดลักษณะทางสังคมจากคนรุ่งหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งทำได้โดยผ่านตัวแทนกลุ่มตัวอย่าง เช่น บิดาหรือมารดาจะถ่ายทอดให้บุตร พี่จะถ่ายทอดให้น้อง ครูจะถ่ายทอดให้นักเรียนนักศึกษา หรือ การแสดงลักษณะนิสัยของมนุษย์ในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ (Allport, 1937) บุคลิกภาพของมนุษย์ถูกกำหนดด้วยบุคลิกลักษณะนิสัย (Trait) ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยหรือความเคยชินเป็นโครงสร้างของระบบจิตประสาท (Neuropsychic Structures) ของแต่ละบุคคลที่สามารถทำให้สิ่งเร้าทำหน้าที่ได้อย่างสมดุลและเป็นตัวเริ่มให้เกิดการปรับตัวให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างสมดุล ลักษณะนิสัยของมนุษย์มีมากมายและในแต่ละบุคคลก็ไม่มีบุคลิกลักษณะใดตายตัว แต่จะแสดงลักษณะนิสัยนั้นออกมาตามสิ่งแวดล้อมและความกดดันของสังคมในขณะนั้น อัลพอร์ทได้แบ่งคุณลักษณะของบุคลิกภาพเป็น 3 ประเภท คือ

- คุณลักษณะเด่น (Cardinal trait) เป็นคุณลักษณะที่มีอิทธิพลและควบคุมการแสดงพฤติกรรมของบุคคลแทบทุกด้านเป็นลักษณะเด่นของบุคคลที่ปรากฏออกมาชัดเจนเหนือบุคลิกภาพอื่น เราจะรู้จักตัวตนและนึกถึงบุคคลจากคุณลักษณะเฉพาะเหล่านั้น เช่น ความต้องการชื่อเสียงเงินทอง ความเผด็จการ เป็นต้น
- คุณลักษณะร่วม (Central trait) เป็นลักษณะนิสัยที่พบ มากบ้าง น้อยบ้าง ในตัวบุคคลร่วมกันกับบุคคลอื่นหล่อรวมเป็นพื้นฐานบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล แม้จะไม่มีอิทธิพลต่อบุคคลเท่าคุณลักษณะเด่น (Cardinal trait) แต่ก็เป็นลักษณะนิสัยหลักที่ใช้ในการอธิบายบุคคลแต่ละคนที่สามารถสังเกตได้อย่างชัดเจน เช่น ความซื่อสัตย์ ความขี้อาย และความวิตกกังวล เป็นต้น
- คุณลักษณะทุติยภูมิ (Secondary trait) เป็นคุณลักษณะที่มีอยู่ผิวเผินภายในตัวบุคคลซึ่งง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเป็นทัศนคติหรือความนิยมชมชอบของบุคคลในการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ภายใต้เหตุการณ์เฉพาะซึ่งแม้บุคคลจะมีบุคลิกลักษณะนิสัยเหมือนกันแต่อาจมีระดับความรุนแรงในการแสดงออกในแต่ละสถานการณ์แตกต่าง เช่นความรู้สึกเครียดเมื่อต้องพูดต่อหน้าชุมชนหรือกระสับกระส่ายเมื่อต่อแถวเป็นต้น

3) สถานการณ์ (Situation Conditions) โดยบุคลิกภาพของบุคคลจะแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ได้เสมอ เช่น บุคคลแต่ละคนล้วนมีคุณลักษณะโดดเด่นหลายอย่างภายในตัวและจะแสดงคุณลักษณะนั้นออกมาในสถานการณ์ต่าง ๆ หากเรารู้จักลักษณะนิสัยของบุคคลใด เราจะสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ทฤษฎีลักษณะนิสัย จึงอธิบายได้ว่า บุคคลมีพฤติกรรมอย่างไรมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันซึ่งจะช่วยให้เราสามารถคาดเดาว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมอะไรในอนาคต โดยบุคคลมีเทรท (Trait) หรือลักษณะนิสัยโดยรวม หมายถึง ลักษณะนิสัยที่ค่อนข้างถาวร (Consistency) ในตัวบุคคลที่มักแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ ตามเอกลักษณ์เฉพาะตน เช่น คนที่มีนิสัยเจ้าอารมณ์ก็จะอารมณ์เสียได้ง่ายในแทบ ทุกสถานการณ์และแต่ละบุคคลก็มีนิสัยประจำตัวหลายอย่าง (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2553)

2.1.2 คุณลักษณะพิเศษของมนุษย์ตามแนวคิดของสตอลทซ์

(Human special characteristics: Stoltz)

คุณลักษณะพิเศษของมนุษย์ตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) เปรียบเทียบชีวิตคนในการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานคล้ายการปีนเขา คนที่จะประสบความสำเร็จสามารถขึ้นไปสู่ยอดเขาได้ต้องมีความมุ่งมั่นและอดทนเพราะบางครั้งอาจปีนช้าและอาจเจ็บป่วยเหนื่อยล้า ซึ่งสามารถเปรียบเทียบได้กับทีมงานและองค์การที่ต้องการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การให้ก้าวหน้าต่อไป สตอลทซ์แบ่งบุคคล ทีมงานและองค์การออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

- ผู้ยอมแพ้ (The Quitter) คือ หลีกเลี่ยงการปีนเขา ยอมแพ้ง่าย ๆ ไม่ยอมรับคำแนะนำหรือคำเตือนของผู้อื่น ไม่กล้าเสี่ยงหรือเผชิญอุปสรรค ใช้ชีวิตไปวัน ๆ เห็น ความสำคัญต่อ

การลงทุน เวลา เงินและแรงใจในการพัฒนาตนเองเพียงเล็กน้อย ยกเว้นว่าสิ่งดังกล่าวจะทำให้เขาสามารถหลีกเลี่ยงความยากลำบากได้ ไม่กระตือรือร้น ชอบความสบายเรียบง่าย ไม่ชอบสร้างความสัมพันธ์ ลงทุนลงแรงในทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่สามารถเป็นไปได้ มักซึมเศร้า หดหู่ มองโลกในง่ายร้าย ถือเป็นตัวถ่วงความเจริญในองค์การ

- ผู้พักแรม (The Camper) คือคนที่จำกัดระยะทางในการปีนเขา เมื่อเดินไปได้สักระยะนึง หรือพบเจออุปสรรคจะหยุดกลางทาง พยายามหาหนทางที่เรียบสบายกว่าเพื่อใช้ชีวิตที่เหลืออย่างสงบนิ่ง อาจมีความคิดว่า “เรามาได้ไกลที่สุดเท่าที่จะทำได้แล้ว” ความพยายามเพียงระยะสั้นนี้ทำให้คนส่วนใหญ่หลงผิดคิดว่าได้ประสบความสำเร็จแล้ว แต่ความเป็นจริงเป็นเพียงความสำเร็จในวงจำกัดเท่านั้น ยังมิใช่ความสำเร็จที่แท้จริง คนกลุ่มนี้อาจเคยเป็นคนที่ประสบความสำเร็จมาก่อน แต่เมื่อต้องเผชิญกับการทดสอบหรือความท้าทายใหม่ จะขาดความกล้าหาญและความมุ่งมั่นที่จะเผชิญหน้าและเอาชนะอุปสรรคอีกครั้ง เปรียบเทียบว่า ผู้พักแรม เหมือนบุคคลที่ทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเท่านั้น ไม่เพิ่มความพยายามเพื่อทำงานให้ดีขึ้นทั้งที่ยังสามารถทำเพิ่มได้อีก
- นักปีนเขา (The Climber) คือคนที่พยายามปีนให้ถึงยอดเขา ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งมั่นปีนป่ายอย่างไม่หยุดยั้ง ชอบความท้าทายไม่ว่าจะพบอุปสรรคหรือความยากลำบากมากเท่าไร ก็ยังมุ่งหน้าต่อไปไม่ลดละที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในชีวิตและอนาคต มีชีวิตที่กระตือรือร้นพร้อมเผชิญกับอุปสรรค มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีแรงบันดาลใจสูงสามารถสร้างความสัมพันธ์ได้กับคนทุกระดับชีวิตจึงประสบความสำเร็จสูง

ทั้งหมดนี้คือ สิ่งที่ทำให้มนุษย์มีคุณลักษณะพิเศษในการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานตลอดเวลาขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นจะเลือกที่จะทันหลังให้กับการพัฒนาศักยภาพของตนเองหรือไม่

ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลิกภาพหลังจากบุคคลได้เผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในความเชื่อของสตอลทซ์ มี 17 ประการ (Stoltz, 1997) ดังนี้ 1) ผลการปฏิบัติงาน (Performance) 2) แรงจูงใจ (Motivation) 3) การมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงาน (Empowerment) 4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 5) การเพิ่มผลผลิต (Productivity) 6) การเรียนรู้ (Learning) 7) พลังงาน (Energy) 8) ความหวัง (Hope) 9) ความสุข ความสดชื่น สนุกสนาน (Happiness, vitality, and Joy) 10) สุขภาพทางอารมณ์ (Emotional health) 11) สุขภาพทางกาย (Physical health) 12) ความมั่นคง (Persistence) 13) ความสามารถในการฟื้นตัว (Resilience) 14) การพัฒนาตนเอง (Improvement over time) 15) ทัศนคติ (Attitude) 16) การมีอายุยืนยาว (Longevity) 17) การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Response to change)

2.1.3 ธรรมชาติของเด็ก

(Nature of children)

จากที่ได้กล่าวถึงฟรอยด์ (Freud, 1920 อ้างถึงในสุรางค์ โค้วตระกูล, 2553) ในหน่วยที่ 1 ทัศนะของเขาอธิบายเรื่องธรรมชาติของเด็ก ฟรอยด์คือนักจิตวิทยาและจิตแพทย์ชาวเวียนนา ประเทศออสเตรีย ฟรอยด์คือผู้ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในวัยเด็กของบุคคลซึ่งจะมีผลต่อบุคลิกภาพเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ โดยฟรอยด์เน้นว่าชีวิตของบุคคลวัยเด็กหรือปฐมวัยเป็นวัยที่สำคัญที่สุดของชีวิตของมนุษย์การจัดการตอบสนองและให้ประสบการณ์ที่ดีต่อความต้องการทางร่างกายจะทำให้เด็กพัฒนาไปตามขั้นตอนเป็นอย่างดี โดยธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องผ่านการเป็นเด็กมาแล้วทุกคนนั้นประกอบด้วย อิด (Id) เป็นเสมือนแรงจูงใจหรือความอยากที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เป็นความต้องการของร่างกายหรืออาจกล่าวได้ว่า อิดเป็นอำนาจฝ่ายต่ำก็ได้เพราะเป็นความปรารถนาซึ่งดำเนินตามความพอใจของตนแต่อย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงความนิยมหรือมาตรฐานของสังคม อีโก้ (Ego) เป็นสิ่งที่จะทำให้อิดบรรลุตามจุดมุ่งหมายเป็นส่วนของจิตที่รู้สำนึก รู้จักกล่อมเกลาจิตใจให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่แท้จริง รวมทั้งยังรู้จักเลือกและควบคุมความปรารถนาต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นจริง ซุปเปอร์อีโก้ (Superego) คือ ส่วนที่เป็นมโนธรรมและศีลธรรม มีวิจารณญาณและความรู้สึกผิดชอบ โดยเป็นส่วนที่คอยควบคุมอิด ฟรอยด์เชื่อว่า เด็กแรกเกิดจะมีอิด คือ ความต้องการที่ต้องได้รับการตอบสนอง มีลักษณะเป็นอัตตา (Egocentric) โดยคิดว่าตนเองเป็นจุดรวมความสำคัญของทุก ๆ อย่าง ถ้าต้องการสิ่งใดจะต้องมีผู้หามาสนองอยู่ตลอดเวลา อิดจะทำให้อยากได้สิ่งต่าง ๆ เสมอไป โดยไม่คำนึงถึงความเป็นจริงด้านเหตุผล ในขณะที่อีโก้จะมีหน้าที่ทำให้ความอยากนั้นเป็นความจริงขึ้นมา ส่วนซุปเปอร์อีโก้นั้นเป็นส่วนของมโนธรรมเป็นหลักประพฤติปฏิบัติที่นิยมกันในสังคม ซึ่งเป็นส่วนของการเรียนรู้มิได้ติดตัวมาแต่กำเนิด ฟรอยด์ได้กล่าวถึงพลังงานพื้นฐานทางจิต (Libido) ซึ่งเกิดมาพร้อมกับมนุษย์พลังงานเหล่านี้เป็นแรงขับทางเพศของบุคคลทั้งหมด เริ่มมาตั้งแต่วัยเด็กและจะค่อย ๆ พัฒนาเปลี่ยนรูปแบบเป็นลำดับขั้นขึ้นไป (Psychosexual) และความสำเร็จของชีวิตในปัจจุบันจะเนื่องมาจากการพัฒนาที่สมบูรณ์ในวัยเด็กแต่ละขั้น ถ้าขั้นต่าง ๆ ของพัฒนาการได้รับการตอบสนองและได้รับการพัฒนาอย่างสมบูรณ์อันเกิดจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ เด็กจะผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ไปได้แต่ถ้าการเปลี่ยนแปลงไม่เป็นไปตามขั้นจะมีการชะงัก (Fixation) หรือการถอยกลับ (Regression) ทำให้มีผลสะท้อนไปถึงบุคลิกภาพตอนโต เมื่อพบอุปสรรคหรือปัญหาหรือความคับข้องใจ จะใช้วิธีการถดถอยไปสู่ขั้นพัฒนาที่ทำให้เขาชะงักในวัยเด็กเสมอ เช่น การดูดนิ้วของเด็กโต ซึ่งฟรอยด์ถือว่าเป็นการแสดงถึงความคับข้องใจอันเป็นผลจากระยะของการใช้ปากที่ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียง เป็นต้น

ฟรอยด์ (Freud, 1920 อ้างถึงในสุรางค์ โค้วตระกูล, 2553) เชื่อว่า บุคคลจะต้องมีพัฒนาการเป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ในแต่ละขั้นจะมุ่งไปสู่ศูนย์กลางของความพอใจในแหล่งอวัยวะต่าง ๆ (Erogenous Zones) สำหรับเด็กปฐมวัยที่อยู่ในระหว่าง อายุ 3 – 5 ปีจะอยู่ในระยะ Phallic Stage เป็นช่วงที่เด็กมีความสนใจต่อพ่อแม่แตกต่างกันตามเพศของตน ฟรอยด์เชื่อว่าในขั้นพอใจต่อพ่อแม่ที่เป็นเพศตรงข้ามกับตน กล่าวคือ เด็กชายจะให้ความรักและสนใจต่อแม่ เด็กหญิงจะรักและสนใจพ่อและเด็กจะพยายามต่อต้านกับพ่อแม่ที่เป็นเพศเดียวกับตน การที่เด็กจะเบนความสนใจไปผู้ที่เป็นเพศเดียวกับตน นั่น

คือ ยอมรับเอาความรู้สึกรับผิดชอบ ค่านิยม และมาตรฐานที่พ่อแม่ยึดถืออยู่ รวมทั้งเกิดการเลียนแบบเปรียบเทียบ (Identification) พ่อแม่ที่เพศเดียวกับตนนั้น เนื่องมาจากการ เรียนรู้ถึงพฤติกรรมที่พ่อแมแสดงต่อกัน เช่น เด็กชายที่รักแม่และไม่ชอบพ่อ จะพยายามเลียนแบบพ่อเพื่อให้ตนเป็นที่รักของแม่ เป็นต้น ประกอบกับในวัยนี้ ซุปเปอร์อีโก้จะเริ่มต้นพัฒนาขึ้น เด็กจะเรียนรู้ถึงค่านิยมและมาตรฐานทางสังคมที่พ่อแมยึดถือปฏิบัติตามการอบรมเลี้ยงดูเด็กในวัยนี้จึงอยู่ที่การแสดงออกของพ่อแม่เป็นสำคัญ ซึ่งจะต้องให้ความรัก เอาใจใส่แสดงบทบาทของพ่อแม่อย่างเด่นชัด เพื่อให้เด็กเห็นความแตกต่างทางเพศและวางแนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติตนจะทำให้เด็กผ่านขั้นนี้ไปได้อย่างดี แม้จะเป็นช่วงที่เด็กมีความยุ่งยาก ตึงเครียด ตื่นเต้นต่อสิ่งที่เผชิญ ซึ่งมักจะพบอยู่บ่อย ๆ ในพฤติกรรมของเด็กช่วงอายุนี้ การผ่านพ้นปัญหาเหล่านี้ไปได้อย่างปกติจึงมีความสำคัญมาก สำหรับการพัฒนาที่ปกติในขั้นต่อไป แต่ถ้าเด็กไม่สามารถผ่านขั้นนี้ได้ พลังทางเพศที่เกิดในวัยเด็กไปสู่ชายหรือหญิงที่พอใจได้เช่นคนปกติและยึดความรักความสนใจที่มีต่อพ่อแม่ของตนอย่างฝังแน่น โดยที่ไม่สามารถหาผู้อื่นแทนได้ซึ่งทำให้เกิดความปกติต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ

2.2 แนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

2.2.1 แนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มต่าง ๆ

(The concepts of various psychologists)

ทฤษฎีบุคลิกภาพ หมายถึง เทคนิคการคิดลำดับเหตุการณ์จากการสรุปลักษณะโครงสร้างและการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลให้เป็นระบบเข้าใจได้โดยมีหลักการและเหตุผล ความเชื่อที่แตกต่างกันไป โดยได้แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2553) ดังต่อไปนี้

- ทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behavior Theory) มีแนวคิดว่าบุคลิกภาพของมนุษย์ปรับเปลี่ยนตามอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ เนื่องจากเชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าภายนอกและกระบวนการให้การเสริมแรงที่เป็นปัจจัยสำคัญกำหนดลักษณะพฤติกรรมและบุคลิกภาพ โดยมีแนวคิดว่าบุคคลจะมีบุคลิกภาพเช่นไร ขึ้นอยู่กับการเสริมแรงจากบุคคลและกลุ่มสังคมในอดีต เช่น บุคคลที่เคยแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวแล้วได้รับการเสริมแรงทางบวกด้วยการชื่นชม เขาก็จะแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวอีกจนกลายเป็นคนที่มีนิสัยหรือบุคลิกภาพก้าวร้าว อย่างไรก็ดีนักทฤษฎีกลุ่มนี้มักถูกวิพากษ์ว่า อธิบายบุคลิกภาพของบุคคลอย่างผิวเผินโดยไม่สนใจเรื่องพลังขับด้านชีวภาพและความรู้สึกนึกคิดซึ่งเป็นพลังขับที่สำคัญในการกำหนดลักษณะพฤติกรรมและบุคลิกภาพของบุคคลเช่นกัน นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ ได้แก่ เบอร์อัส สกินเนอร์ (Burhus Skinner), และพาฟลอฟ (Pavlov)
- ทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มมนุษยนิยม (Humanistic Theory) มีแนวคิดว่าธรรมชาติของมนุษย์มีความดีงาม มีความใฝ่ดี รับรู้คุณค่าในตนเอง มีความรับผิดชอบในชีวิตและหน้าที่ของตนเอง มีความต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งกว่าปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายพัฒนาศักยภาพที่มีในตัวตนให้ถึงจุดสูงสุด

มีแนวคิดว่าบุคลิกภาพของบุคคลเป็นองค์รวมของหน่วยต่าง ๆ ที่ประกอบเป็นมนุษย์ ได้แก่ ส่วนรวมของหน่วยย่อยต่าง ๆ ของสิ่งที่เรียกว่าบุคลิกภาพและความเป็นเอกัตบุคคลที่หน่วยย่อยต่าง ๆ ทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพและพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากการที่บุคคลรับรู้สิ่งแวดล้อมรอบตัวเขาไม่ว่าการรับรู้สิ่งแวดล้อมนั้นจะเป็นไปตามข้อเท็จจริงหรือไม่ก็ตาม นักจิตวิทยากลุ่มนี้ ได้แก่ อับราฮัม มาสโลว์ (Abrahum Maslow) และคาร์ล โรเจอร์ (Carl Rogers)

- ทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มจิตวิทยาในเชิงรู้คิด (Cognitive Theory) มีแนวคิดว่าพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากกระบวนสังเกตตัวแบบ การคิด ความเชื่อ และการรับรู้สมรรถภาพของตน แนวคิดนี้เชื่อว่าความสำเร็จที่บุคคลได้รับเกิดมาจากการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตน (Bandura, 1977 อ้างถึงใน ปริณุต ไชยนิชย์ และ ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ, 2562) โดยมีหลักการว่าบุคคลมีสมรรถภาพและรับรู้สรรถภาพนั้น บุคคลจึงมีความเชื่อมั่นในสมรรถภาพและมุ่งมั่นประกอบกิจตามสมรรถภาพนั้น โดยบุคคลจะสามารถใช้สมรรถภาพแห่งตนมากแค่ไหน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ความสำเร็จในอดีต การศึกษาประสบการณ์ของบุคคลอื่น การถูกชักจูงโดยตนเอง โดยหลักการหรือโดยบุคคลอื่นและลักษณะอารมณ์ที่พึงประสงค์ต่อการเอื้อให้เกิดการรับรู้สมรรถภาพแห่งตนซึ่งจะทำให้บุคคลมุ่งมั่นแสดงพฤติกรรมให้ประสบความสำเร็จ นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ ได้แก่ อัลเบิร์ต แบนดูร่า (Albert Bandura)
- ทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มลักษณะนิสัย (Trait Theory) มีแนวคิดว่า มนุษย์มีลักษณะนิสัยหรือคุณลักษณะที่แตกต่างกัน จึงอาจจำแนกบุคคลตามแนวโน้มลักษณะนิสัย เช่น คนขี้เหนียว จะมีความมุ่งมั่นในการใช้จ่ายให้น้อยที่สุดและเน้นรักษาผลประโยชน์เรื่องเงินทองทุกวิถีทาง ลักษณะเด่นของทฤษฎีลักษณะนิสัย คือ 1) มีความคงที่ (Consistency) ซึ่งแต่ละบุคคลมีคุณลักษณะโดดเด่นหลาย ๆ อย่างภายในตัวและจะแสดงคุณลักษณะนั้นออกมาในสถานการณ์ต่าง ๆ กันซึ่งเป็นลักษณะนิสัยที่ค่อนข้างถาวรและ 2) มีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences) ซึ่งบุคคลแต่ละคนประกอบด้วยกลุ่มลักษณะหลายอย่างซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวที่ไม่เหมือนใคร โดยทฤษฎีลักษณะนิสัยมุ่งค้นหาและอธิบายลักษณะนิสัยพื้นฐานของบุคคลเพื่ออธิบายและทำนายบุคลิกภาพของบุคคลนั้น นักจิตวิทยากลุ่มนี้ ได้แก่ กอร์ดอน อัลพอร์ต (Gordon Allport), เรมอนด์ แคทเทล (Raymond Cattell), แฮนส์ ไอแซงค์ (Hans Eysenck), และคอสตาและแมคเคร
- ทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic theory) (Freud, 1920 อ้างถึงในสุรางค์ โค้วตระกูล, 2553) มีแนวคิดว่า บุคลิกภาพเกิดจากจิตใต้สำนึกของมนุษย์ซึ่งคอยควบคุมและบงการพฤติกรรมของบุคคลให้แสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับอารมณ์ความรู้สึกมากกว่าการตระหนักรู้ตน ประสบการณ์ในวัยเด็กมีผลต่อพฤติกรรมปัจจุบันและอนาคตอย่างยากจะเปลี่ยนแปลงได้และจะพัฒนาเป็นบุคลิกภาพในเวลาต่อมา เมื่อบุคคลมีสติ สงบ สบาย จิตสำนึกจะคอยควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออกภายนอก ส่วนจิตใต้สำนึกซึ่งมีพลังในการขับดันให้แสดง

พฤติกรรมต่าง ๆ มากที่สุด จะแสดงพฤติกรรมก็ต่อเมื่อจิตสำนึกไม่สามารถควบคุมจิตใต้สำนึกได้ เช่น เมื่อบุคคลเกิดความเคร่งเครียด ตื่นตระหนก กลัว เป็นต้น หากต้องการเข้าใจมนุษย์อย่างแท้จริงจะต้องเข้าใจหยุ่งรู้ถึงจิตใต้สำนึกที่เป็นต้นเหตุ นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ ได้แก่ ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud), คาร์ล จุง (Carl Jung), อัลเฟรด แอดเลอร์ (Alfred Adler) และคาเรน ฮอร์นาย (Karen Horney)

2.2.2 จิตวิทยาบุคลิกภาพเพื่อการพัฒนาตน

(Psychology of Personality for Self Development)

จิตวิทยาบุคลิกภาพเพื่อการพัฒนาตนเอง สามารถพัฒนาได้ตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae, 1992) ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลทั้งภายในและภายนอกที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกตามการรับรู้ของตนเองใน 5 ลักษณะ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiouness) ซึ่งรายละเอียดทั้งหมด จะทำให้ผู้เรียนได้รู้สาเหตุของบุคลิกภาพที่โดดเด่นของตนเองจนนำไปสู่การพัฒนาตนได้ตามจิตวิทยาบุคลิกภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) แสดงถึงความสามารถในการปรับอารมณ์ และการอดทนต่อสิ่งกระตุ้นภายนอกที่ทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ในทางลบ บุคคลที่สามารถปรับและควบคุมความหวั่นไหวได้ดี จะถูกรบกวนจากสิ่งกระตุ้นในสิ่งแวดล้อมได้ยาก คอสตาและแมคเครระบุว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว จะประกอบด้วยลักษณะนิสัยย่อย 6 ด้าน ดังนี้ (1) ความวิตกกังวล (Worry) (2) ความโกรธ (Anger) (3) ความท้อแท้ (Discouragement) (4) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self Consciousness) (5) การถูกกระตุ้น (Impulsiveness) (6) ความเปราะบาง (Vulnerability)

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) เป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่สามารถทำนายถึงพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลที่แสดงถึงปริมาณความสัมพันธ์ที่มีกับคนอื่นและความสามารถในการปรับตัวทางสังคม ถ้าเป็นคนที่มีลักษณะแบบแสดงตัวสูงก็จะมีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก ใช้เวลาส่วนมากอยู่ในสังคม ชอบพบปะผู้คน ส่วนคนที่มีลักษณะแสดงตัวต่ำ จะสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นน้อย ชอบอยู่กับตัวเองมากกว่า คอสตาและแมคเครระบุว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัว จะประกอบด้วยลักษณะนิสัยย่อย 6 ด้านดังนี้ (1) ความอบอุ่น (Warmth) (2) การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) (3) การกล้าแสดงความคิดเห็น (Assertiveness) (4) การชอบทำกิจกรรม (Activity) (5) การชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) (6) การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive-Emotions)

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) เป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกภายในตัวบุคคล เป็นการแสดงถึงความสามารถในการปรับความคิด ความเชื่อและการปฏิบัติตัวให้กับการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและสถานการณ์ คอสตาและแมคเครระบุว่า

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์จะประกอบด้วยลักษณะนิสัยย่อย 6 ด้าน ดังนี้ (1) การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) (2) การซาบซึ้งในความงาม (Aesthetics) (3) การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) (4) การปฏิบัติตัว (Actions) (5) การมีความคิด (Ideas) (6) การยอมรับค่านิยม (Values)

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) เป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมระหว่างบุคคล จะแสดงถึงปริมาณการรับฟังผู้อื่นและความสามารถในการยอมรับหรือปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับผู้อื่น คนที่มีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นสูงจะเป็นคนที่ยอมรับฟังคำแนะนำจากคนอื่น ๆ ได้ง่าย คอสตาและแมคเครระบุว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม จะประกอบด้วยลักษณะนิสัยย่อย 6 ด้าน ดังนี้ (1) การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) (2) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) (3) ความเอื้อเฟื้อ (Altruism) (4) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) (5) ความสุภาพถ่อมตน (Modesty) (6) การมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness)

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) แสดงถึงความยากง่ายและความมากน้อยของจุดมุ่งหมายที่แต่ละบุคคลกำหนดไว้ รวมทั้งความสามารถในการบังคับตัวเองและการมีวินัยในตนเองให้พยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ครบตามที่ตั้งใจ ถ้าบุคคลใดมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง แสดงว่าเป็นคนที่มีเป้าหมายชัดเจนและเป็นคนมีระเบียบวินัยในตนเองสูงในการทำให้เป้าหมายที่ตั้งใจไว้ประสบความสำเร็จ คอสตาและแมคเครระบุว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกประกอบด้วยลักษณะนิสัยย่อย 6 ด้าน ดังนี้ (1) การมีความสามารถ (Competence) (2) ความมีระเบียบ (Order) (3) การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Dutifulness) (4) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) (5) ความมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) (6) ความสุขุมรอบคอบ (Deliberation)

โดยแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae, 1992) จะทำให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ลักษณะเฉพาะของตนเองและผู้อื่นได้ทั้งภายในและภายนอกที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกตามการรับรู้ของตนเองใน 5 ลักษณะ อันนำไปสู่การพัฒนาตนได้ตามจิตวิทยาบุคลิกภาพ

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 4	วิชา 602-12-03[59] หน่วยที่ 2 บทเรียนที่ 2.3
ชื่อหน่วย หน่วยที่ 2 รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ (ต่อ)	เวลาเรียน 3 คาบ/สัปดาห์

จุดประสงค์การสอน

2.3 เพื่อให้ตระหนักรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูสำหรับคนยุคใหม่

2.3.1 อธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของครอบครัว 120 นาที

2.3.2 สรุปรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูได้ 60 นาที

วิธีการสอนและกิจกรรม

[วิธีการสอนด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) โดยการใช้ปัญหาที่แท้จริงเป็นฐานและกรณีศึกษา]

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ให้ผู้เรียนนำเสนอคำตอบที่สะท้อนหลังกระบวนการกลุ่มในคาบที่ผ่านมา จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพโดยนำเสนอกรณีตัวอย่างและร่วมกันอภิปรายหรือยกประเด็นหัวข้อคำถาม "ความคาดหวังจากการเลี้ยงดูฟูมฟัก: กรณีศึกษา" และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาปัญหาที่แท้จริง (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก)

2. ขั้นสอน : ผู้สอนให้ผู้เรียนนั่งล้อมวงเป็นกลุ่มใหญ่ จากนั้นจัดแอคชั่นเลิร์นนิ่ง ในหัวข้อ "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของครอบครัว"เกี่ยวข้องกับรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างไร "โดยผู้สอนขออาสาสมัคร 1 คน เพื่อกำหนดบทบาทให้เป็น ผู้นำเสนอปัญหาหรือ problem presenter โดยผู้สอนระบุว่า จะต้องเป็นคนที่กำลังมีปัญหาบางอย่าง เกี่ยวกับ ความคาดหวังจากการเลี้ยงดูฟูมฟัก ที่ยังไม่รู้ว่าปัญหานี้จะแก้ได้อย่างไร ส่วนผู้เรียนคือ ทีม ทุกคนมีบทบาทในการช่วยกันค้นหาปัญหาที่แท้จริงของผู้นำเสนอปัญหา จากนั้นผู้สอนให้ทุกคนเลือก "บัตรคำบุคลิกภาพ" (ดังภาคผนวก) ให้เลือก 1 บัตรคำ และพยายามแสดงออกบุคลิกภาพจากบัตรคำที่ตนเองเลือก เพื่อช่วยหาปัญหาที่แท้จริง ทีมทั้งหมดมีหน้าที่ช่วยเหลือผู้นำเสนอปัญหา ให้เขาหาปัญหาที่แท้จริง ไม่สับสนอีกต่อไป ผู้สอนย้ำกติกาว่า ทุกคนพูดได้เมื่อยกมือและถามคำถามเท่านั้น (สร้างความตระหนักรู้เรื่องการให้เกียรติที่จะเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดี) ส่วนผู้ที่มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นคือผู้ที่ถูกถามเท่านั้น จะเป็นใครก็ได้ (สิ่งสำคัญคือผู้สอนต้องอธิบายให้ผู้เรียนทราบว่า ผู้สอนมีหน้าที่ควบคุมเวลา และจดคำถาม จากนั้นสรุปประเด็น แต่จะไม่มีการแจ้งล่วงหน้าว่าจะมีทั้งหมดกี่รอบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในการหาปัญหาที่แท้จริง (ตัวอย่างบทพูดของผู้สอนในกิจกรรมที่ใช้วิธีการสอนด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ [Action Learning] ดังภาคผนวก) ในขณะเดียวกัน ต้องแจ้งให้ผู้เรียนคอยสังเกตการทำหน้าที่ของบัดดี้ของตนเองด้วย เพื่อนำไปตอบคำถามจากแบบฝึกหัดหน่วยที่ 2 เมื่อผู้เรียนร่วมกันหาปัญหาที่แท้จริงเพื่อหาคำตอบที่ดีที่สุดจากกลุ่มแล้ว ให้ผู้สอนคอยสรุปว่า กระบวนการนี้จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นคว้าร่วมกันก่อนได้คำตอบจากกลุ่ม และผู้สอนสะท้อนความคิดและข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่ "การหาปัญหาที่แท้จริง" หากมีข้อขัดแย้ง ไม่ชัดเจน ผู้สอนจะช่วยเสริมแรง เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการกลุ่ม ผู้สอนสอนสรุปแนวคิดจากกิจกรรมด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) ดังหัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 2 มีดังนี้

2.3 พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูสำหรับคนยุคใหม่

2.3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของครอบครัว

2.3.2 รูปแบบการอบรมเลี้ยงดู

3. ขั้นสรุปบทเรียน : ผู้สอนให้ผู้เรียนนำเสนอผลการเรียนรู้ (สุ่มถามตามบัตรคำบุคลิกภาพ) และให้บัดดี้พูดถึงบัดดี้ของตนเองเกี่ยวกับบทบาทที่บัดดี้ของตนได้รับกับศักยภาพที่บัดดี้ของตนเลือกว่าสอดคล้องกันดีหรือไม่ จากนั้นผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปเชื่อมโยงกับหัวข้อการเรียนจากเนื้อหาที่สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับหลักการปฏิบัติตนเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ด้วยการทำความเข้าใจพฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูสำหรับคนยุคใหม่ และปิดท้ายด้วยผู้สอนสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องพฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูสำหรับคนยุคใหม่ [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง
2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)
3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 2 (ต่อ)

สื่อการสอน/อุปกรณ์การสอน	เอกสารประกอบ	หนังสือเรื่อง เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
	โสตทัศนวัสดุ	• พาวเวอร์พอยท์ • คลิปวีดีโอ • กลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา • สื่อมัลติมีเดีย • บัตรคำบุคลิกภาพ

การวัดและประเมินผล

1.เครื่องมือวัดและประเมินผล
- แบบประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- แบบประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- แบบประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- แบบบันทึกการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.วิธีการวัดและประเมินผล
- สังเกตผลการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (การตอบคำถามหรือร่วมกิจกรรมในทีม)
- ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายทุกครั้งตามกำหนดเวลาที่แจ้ง
- ประเมินจากผลงานการสะท้อนความคิดเห็นระหว่างการจัดการเรียนรู้และหลังจัดการเรียนรู้และผลการรายงานตนเอง
- ประเมินผลงานการศึกษาค้นคว้าตามสภาพจริง
- ประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- ประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- ประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

3.เกณฑ์การวัดและประเมินผล
- เกณฑ์ผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป
- เกณฑ์ผ่านผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย ส่งงานไม่ตรงกำหนดเวลาที่แจ้งจะถือว่า ขาดส่งงาน 1 ครั้ง และไม่ได้รับคะแนนจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมนั้น

4. มาตรฐานการเรียนรู้ที่วัดในสัปดาห์ที่ 4
- ความรู้
- ทักษะทางปัญญา
- ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

2.3 พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูสำหรับคนยุคใหม่

2.3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของครอบครัว

(Expectation of Factors)

รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ หลังจากที่ได้ศึกษาเรื่องโครงสร้างและพัฒนาการของบุคลิกภาพที่นำเสนอความสำคัญของประสบการณ์ในวัยเด็กของบุคคลที่มีผลต่อบุคลิกภาพเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ชีวิตของบุคคลวัยเด็กหรือปฐมวัยเป็นวัยที่สำคัญที่สุด และเป็นจุดเริ่มต้นของชีวิตของมนุษย์ การจัดการตอบสนองและให้ประสบการณ์ที่ดีต่อความต้องการทางร่างกายจะทำให้เด็กพัฒนาไปตามขั้นตอนเป็นอย่างดี (Freud, 1920 อ้างถึงในสุรางค์ โค้วตระกูล, 2553) ควบคู่ไปกับการเติบโตผ่านการเลี้ยงดูที่เหมาะสม สำหรับคนยุคใหม่พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง พฤติกรรมที่เหมาะสมจะเต็มไปด้วยความคาดหวังของครอบครัว มิใช่ความกดดันบีบคั้น

ความคาดหวัง (Expectation) มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ 11 ประการ (Hurlock, 1974) ได้แก่ 1) วัฒนธรรม (Culture ideals) 2) ลักษณะของครอบครัว (Kind of family) 3) ระดับชั้นทางสังคม (Ordinal position) 4) การอบรมเลี้ยงดู (Discipline) 5) สถานะของกลุ่ม (Group status) 6) การใช้กลไกการหลบหนี (Use of escape mechanisms) 7) การบอกเล่าความคาดหวัง (Verbalization of aspirations) 8) ความล้มเหลวและความสำเร็จในอดีต (Past failures and Success) 9) เพศ (Sex) 10) เชาวน์ปัญญา (Intelligence) 11) บุคลิกภาพ (Personality) (Hurlock, 1974) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) วัฒนธรรม (Culture ideals) ธรรมชาติของเด็กเมื่อย่างเข้าสู่วัยรุ่นจะรับรู้ถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อตนเอง รวมไปถึงความรับผิดชอบตนเองที่มีต่อสังคมด้วย การตั้งความคาดหวังของบุคคลในสังคมจึงแตกต่างกันไป รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพก็จะแตกต่างกันไปด้วย

2) ลักษณะของครอบครัว (Kind of family) ระดับของความคาดหวังจะสูงตามความมั่นคงของสภาพครอบครัว ยิ่งครอบครัวที่มีความมั่นคงมากก็ยิ่งมีความคาดหวังสูงมาก ความคาดหวังที่สูงมากจะส่งผลต่อรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพของวัยรุ่น เพราะเป็นช่วงปรับตัว จะเกิดความกดดันได้ง่าย แต่หากเป็นครอบครัวที่ไม่มีความมั่นคงเกิดการเปลี่ยนแปลงในครอบครัวบ่อยครั้ง ความคาดหวังในอนาคตจะต่ำ รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพจะมีความยืดหยุ่น ไม่เครียด

3) ระดับชั้นทางสังคม (Ordinal position) ลูกคนแรกกับลูกคนสุดท้องจะมีรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพที่แตกต่างกันเพราะจะได้รับโอกาสและการส่งเสริมไม่เท่ากัน ทั้งนี้สอดคล้องกับฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวด้วย เช่น หากครอบครัวมีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางหรือดี บิดามารดาอาจให้ความหวังและให้โอกาสกับบุตรคนแรกมากที่สุด ตรงข้ามกับครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ ลูกคนสุดท้องจะได้รับการส่งเสริมมากที่สุด เพื่อให้สมาชิกคนหนึ่งในครอบครัวทำหน้าที่ขยับฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวแทน

4) การอบรมเลี้ยงดู (Discipline) การเลี้ยงดูแบบอัตตาธิปไตยจะทำให้เด็กต่างจากเด็กที่ถูกเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพของการเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย เด็กจะตั้งความหวังกับตนเองอย่างสอดคล้องกับความเป็นจริง

5) สถานะของกลุ่ม (Group status) รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคคลที่มีบุคลิกภาพชอบแยกตัว ความคาดหวังของกลุ่มจะส่งผลกับเขาเพียงเล็กน้อยเท่านั้น สถานะหรือฐานะของบุคคลในเวลาอยู่กับกลุ่มสัมพันธ์กับความคาดหวังที่กลุ่มมีต่อตนเอง หากไม่ได้รับบทบาทจะมีความต้องการเลื่อนขั้นตนเองสู่การเป็นผู้นำในกลุ่ม

6) การใช้กลไกการหลบหนี (Use of escape mechanisms) กลไกนี้มีผลต่อการตั้งความคาดหวังมากที่สุดคือ การฝันกลางวัน รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพจะเต็มไปด้วยการหนีหรือไม่ยอมรับความจริง หรือรับความจริงไม่ได้ จึงพัฒนาบุคลิกภาพเป็นคนที่ชอบอยู่ในความฝันที่ตนเองประสบความสำเร็จ

7) การบอกเล่าความคาดหวัง (Verbalization of aspirations) เมื่อวัยรุ่นพัฒนาบุคลิกภาพพวกเขาจะบอกความคาดหวังของตนเองให้แก่บุคคลอื่นจะเป็นการท้าทายให้พิสูจน์ตนเอง โดยพยายามทำตามที่พูดไว้เพราะรู้ว่าหลายคนสนใจสิ่งที่ตนเองพูด

8) ความล้มเหลวและความสำเร็จในอดีต (Past failures and success) รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพในบุคคลที่ประสบความสำเร็จเสมอจะมีแนวโน้มในการตั้งความหวังว่าจะได้รับความสำเร็จอีกในอนาคต แต่หากผิดหวังซ้ำซาก มักคิดเสมอว่าจะล้มเหลวอีก

9) เพศ (Sex) รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพเกี่ยวข้องกับความคาดหวังเกี่ยวกับเพศ เด็กผู้ชายจะถูกตั้งความหวังมากกว่าเด็กหญิง ถูกกระตุ้นให้มีความคาดหวังด้านกีฬา การงานและการประกอบอาชีพ แต่เด็กหญิงจะถูกคาดหวังเรื่องการแต่งงาน การได้รับการยอมรับ

10) เชาวน์ปัญญา (Intelligence) รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กที่อยู่ในกลุ่มที่มีค่านิยมความสำเร็จสูงจะตั้งความคาดหวังให้ตนประสบความสำเร็จเหมือนเพื่อนในกลุ่ม ซึ่งอาจไม่อยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

11) บุคลิกภาพ (Personality) รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพของคนที่มีความมั่นใจในตนเองจะมีการตั้งความหวังสอดคล้องกับความเป็นจริง หากไม่มีความมั่นใจในตนเอง มักค้นหาจุดมุ่งหมายที่ไม่คำนึงถึงความสามารถของตนเอง

จากปัจจัยทั้ง 11 ข้อมีผลทำให้บุคลิกภาพถูกสร้างขึ้นจากพฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูที่มีพื้นฐานจากความคาดหวังทั้งปวง จนนำไปสู่รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูในลำดับถัดไป

2.3.2 รูปแบบการอบรมเลี้ยงดู

(Parenting styles)

รูปแบบของการอบรมเลี้ยงดูถูกนำเสนอไว้หลายทรรศนะด้วยกัน (Maccoby and Martin, 1983) ดังต่อไปนี้

1) รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่ (Authoritative Parenting Style) เด็กจะได้รับอิสระตามควรแก่วุฒิภาวะ บิดามารดากำหนดแนวทางปฏิบัติไว้อย่างมีเหตุผล แม้บิดามารดาจะมีการ

เรียกร้องสูง แต่ในขณะเดียวกันก็ให้ความรักความอบอุ่นและใส่ใจต่อเด็ก เปิดโอกาสให้เด็กเป็นตัวของตัวเอง

2) รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูแบบควบคุม (Authoritarian Parenting Style) เด็กถูกควบคุมและวางกฎเกณฑ์อย่างเข้มงวดโดยมีการอธิบายน้อยมาก บิดามารดามักห่างเหิน และปฏิเสธเด็ก
3) รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูแบบตามใจ (Permissive Parenting Style) เด็กถูกปล่อยให้ทำสิ่งต่าง ๆ ตามการตัดสินใจของเด็ก บิดามารดาให้ความรักไม่มีอำนาจใจการควบคุมพฤติกรรมเด็ก
4) รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูแบบทอดทิ้ง (Uninvolved Parenting Style) เป็นการอบรมเลี้ยงดูแบบบิดามารดาไม่ให้ความสนใจหรือตอบสนองความต้องการของเด็ก ให้การดูแลน้อยมาก

รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวที่มีผลต่อการพัฒนาเด็กในด้านต่าง ๆ (รุ่งรัตน์ สุขะเดชะ, 2563) สรุปได้ดังนี้

1) รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่พบว่า เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่ มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้อำนาจควบคุม แบบรักตามใจ และแบบทอดทิ้ง เด็กมีการปรับตัวด้านครอบครัว มีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหามากกว่าเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบอื่น เด็กมีการเรียนรู้แบบกำกับตนเองและมีเจตคติทางบวกต่อการแสวงหาความช่วยเหลือสูงกว่าเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบอื่น นอกจากนี้ยังส่งผลต่อพฤติกรรมเด็กในด้านต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมการรับสื่ออินเทอร์เน็ต โดยพบว่า เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่จะรับสื่ออินเทอร์เน็ตด้านบันเทิงทางลบน้อยกว่าเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบอื่น และมีพฤติกรรมทางเศรษฐกิจสูงกว่าเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบควบคุม แบบทอดทิ้ง และแบบตามใจ
2) รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยพบว่า การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความซื่อสัตย์ของเด็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของเด็ก นอกจากนี้การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การสื่อสารทางเพศ และการเฝ้าสังเกตของบิดามารดายังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมทางเพศของเด็ก
3) รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูแบบผสมผสาน พบว่า การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและการใช้เหตุผลมากจากบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูหรือการเห็นแบบอย่างที่ดีของพฤติกรรมในกลุ่มนี้จากบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูมาก เด็กจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่ดีกว่าเด็กที่รายงานตรงข้าม ซึ่งพฤติกรรมที่ดีเหล่านี้เช่น พฤติกรรมรับผิดชอบในครอบครัวพฤติกรรมต้านทานยาเสพติด พฤติกรรมการคบเพื่อนอย่างหลีกเลี่ยงเพศสัมพันธ์ พฤติกรรมการใช้โทรศัพท์มือถืออย่างถูกกาลเทศะ พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นต้น ส่วนการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผล การรับรู้ข้อมูลทางเพศผ่านสื่อและการควบคุมตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมทางเพศของวัยรุ่น ได้ร้อยละ 43.10
4) รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูแบบบังคับพบว่า การอบรมเลี้ยงดูแบบบังคับมีความสัมพันธ์กับการเกิดโรคอ้วนในเด็ก ส่วนการอบรมเลี้ยงดูแบบตามใจ แบบควบคุม และแบบทอดทิ้ง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่นตอนต้น

จะเห็นว่าถ้าเด็กได้รับอิสระจากการอบรมเลี้ยงดูในแบบที่ตอบสนองต่อความต้องการของเด็กอย่างแท้จริง ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานในอนาคตอย่างตรงไปตรงมา

บทสรุปหน่วยที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ ล้วนมีรากฐานมาจากแนวคิดของนักจิตวิทยาและนักการศึกษา ตัวอย่างเช่น ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) ผู้ให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในวัยเด็กของบุคคลซึ่งจะมีผลต่อบุคลิกภาพเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ชีวิตของบุคคลวัยเด็กหรือปฐมวัยเป็นวัยที่สำคัญที่สุดของชีวิตของมนุษย์การจัดการตอบสนองและให้ประสบการณ์ที่ดีต่อความต้องการทางร่างกายจะทำให้เด็กพัฒนาไปตามขั้นตอนเป็นอย่างดี โดยธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องผ่านการเป็นเด็กมาแล้ว (Freud, 1920 อ้างถึงในสุรางค์ โค้วตระกูล, 2553) อันเป็นกระบวนการหนึ่งที่หล่อหลอมให้บุคคลสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลิกภาพหลังจากบุคคลได้เผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในความเชื่อของสตอลทซ์ มี 17 ประการ (Stoltz, 1997) กระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เพราะทัศนคติของบุคคลสามารถถูกทำให้เปลี่ยนแปลงได้จากหลายวิธี และถ้าส่วนประกอบของทัศนคติด้านความรู้หรือการรับรู้เปลี่ยนแปลง ก็จะมีแนวโน้มส่งผลถึงส่วนประกอบด้านอารมณ์ด้วย (ปริณุต ไชยนิชย์และคณะ, 2564) เชื่อมโยงสู่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพที่ตีความผ่านแนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูสำหรับคนยุคใหม่การมองและวิเคราะห์ผ่านการบอกจุดมุ่งหมายและแรงจูงใจในการเรียนและสร้างความกระจ่างแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเกี่ยวกับเนื้อหาในหน่วยเรียนนี้ การค้นพบตัวตนของตัวเองนำไปสู่บุคลิกภาพเกี่ยวกับการมีจิตสำนึกในการการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยได้ จากการมองย้อนกลับไปในธรรมชาติของวัยเด็ก แปลความแนวคิดของนักจิตวิทยาเพื่อนำไปสู่จิตวิทยาบุคลิกภาพในการพัฒนาตนได้ต่อไป บุคคลอาจมาจากพฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูที่ต่างกัน แต่หากบุคคลชัดเจนในมุมมองแห่งการมองตนเองแล้ว จะสามารถสร้างกรอบการมองตนเองกรอบใหม่ได้ และกรอบอาจเปลี่ยนไปได้ตามวัยวุฒิและคุณวุฒิ อันเป็นไปตามหลักธรรมชาติของบุคคล กระบวนการนี้จึงเรียกว่ารูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน

แบบฝึกหัดหน่วยที่ 2

: ให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดลงในสมุดของตนเองและอภิปรายคำตอบของตนเองร่วมกันในชั้นเรียนคาบต่อไป

1. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 3)** จากกิจกรรมสถานการณ์ให้ทีมร่วมกันศึกษาหาคำตอบแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม เกี่ยวกับหัวข้อ "แนวคิดรองรับชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างไร" โดยวิเคราะห์ร่วมกันจากกรณีศึกษาที่ในทีม เกี่ยวข้องกับรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างไร ผู้เรียนชื่นชมสมาชิกคนใดในทีมบ้าง เพราะอะไร
2. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 3)** จากที่ผู้เรียนเคยลงทะเบียนเรียนในรายวิชา Information Utilization รหัส 602-11-01 จึงทำให้ผู้เรียนมีทักษะในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งบริการสารสนเทศ ให้ผู้เรียนสืบค้นและนำเสนอปากเปล่า ให้วิเคราะห์ข้อสรุปมุมมองของสมาชิกในกลุ่มตามหลักวิชาการเกี่ยวกับรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพและแนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพและเชื่อมโยงถึงผลลัพธ์ของการใช้แนวคิดรองรับชีวิตการทำงานอันเป็นผลจากกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ
3. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 4)** จากกิจกรรมแอคชั่นเลิร์นนิ่ง ในหัวข้อ "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของครอบครัว"เกี่ยวข้องกับรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างไร" เกี่ยวข้องกับรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างไร จงวิเคราะห์ว่าผู้เรียนรู้สึกอย่างไรต่อตนเองหลังจากได้ร่วมกิจกรรมโดยความรู้สึกนั้น เกี่ยวข้องกับเนื้อหาส่วนใดของหน่วยที่ 2 ระบุเหตุผลสนับสนุน (ระบุที่มาของรายละเอียดการเชื่อมโยงจากหน้าเอกสารประกอบการสอนที่สืบค้นด้วย)
4. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 4)** มอบหมายให้ผู้เรียนศึกษาเอกสารประกอบการสอนในหน่วยที่ 3 รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งผู้เรียนต้องศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้าโดยมีเป้าหมายว่า ผู้เรียนต้องศึกษาวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความรู้ก่อนเข้าห้องเรียนในคาบต่อไป (คาบต่อไปเป็นการจัดการเรียนการสอนแบบทีมเป็นฐาน[TBL])

หมายเหตุ: วิธีการสอนแบบบูรณาการ: ในข้อที่ 2 ผู้สอนบูรณาการด้วยวิธีการให้ผู้เรียนนำความคิดรวบยอดเกี่ยวกับศาสตร์การสืบค้นข้อมูลที่เคยเรียนในรายวิชา Information Utilization รหัส 602-11-01 สืบค้นข้อมูลจากแหล่งบริการสารสนเทศ ให้ผู้เรียนสืบค้นและนำเสนอปากเปล่า ให้วิเคราะห์ข้อสรุปมุมมองของสมาชิกในกลุ่มตามหลักวิชาการ (ใช้วิธีทำให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความคิดรวบยอด)

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 5	วิชา 602-12-03[59] หน่วยที่ 3 บทเรียนที่ 3.1
ชื่อหน่วย หน่วยที่ 3 การดูแลสุขภาพกายสุขภาพใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี	เวลาเรียน 3 คาบ/สัปดาห์

จุดประสงค์การสอน

3.1 เพื่อให้เห็นความจำเป็นของหลักวิชาการในการพัฒนาบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ทั้งกาย วาจา ใจ

3.1.1 ระบุแนวทางการรักษาสุขภาพกายให้มีความสุขได้ 60 นาที

3.1.2 อธิบายการพัฒนาสุขภาพใจให้เป็นสุขได้ 120 นาที

วิธีการสอนและกิจกรรม [วิธีการสอนด้วยการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์และใช้เทคนิคการสอนกรณีตัวอย่าง และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน]

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ให้ผู้เรียนนำเสนอแบบฝึกหัดหน่วยที่ 2 ของตนเองและอภิปรายคำตอบของตนเองร่วมกัน จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงระหว่างงานในข้อ 4 ของแบบฝึกหัดหน่วยที่ 2 และเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพกายสุขภาพใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี โดยนำเสนอกรณีตัวอย่างและร่วมกันอภิปรายหรือยกประเด็นหัวข้อ "ประสบการณ์พบความสุขสร้างสรรค์ชีวิตคิดบวก" และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดีโอ ดังภาคผนวก)

2. ขั้นสอน : ผู้สอนให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มละเท่า ๆ กัน จากนั้นมอบหมายสถานการณ์ให้ทีมร่วมกันศึกษาหาคำตอบแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม เกี่ยวกับหัวข้อ "คนที่มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานอย่างไร" โดยวิเคราะห์ร่วมกันจากกรณีศึกษา (โดยเลือกจากตัวแบบที่แต่ละคนใช้ตอบคำถามในแบบฝึกหัดหน่วยที่ 2 ข้อที่ 3) และช่วยกันวิเคราะห์จากเนื้อหาในเอกสารประกอบการสอน (ซึ่งผู้สอนให้ทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 2 ในข้อที่ 4 ที่เป็นการให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้ามาแล้ว) เมื่อผู้เรียนร่วมกันอภิปรายเพื่อหาคำตอบที่ดีที่สุดจากกลุ่มแล้ว ให้ผู้สอนเข้าไปปรึกษาในกลุ่มด้วย กระบวนการนี้จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นคว้าร่วมกันก่อนได้คำตอบจากกลุ่ม และผู้สอนสะท้อนความคิดและข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่กลุ่มอภิปรายแล้วมีข้อขัดแย้ง ไม่ชัดเจน ผู้สอนจะช่วยเสริมแรง เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการกลุ่ม ผู้สอนสอนสรุปบทเรียนด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) ดังหัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 3 มีดังนี้

3.1 การดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจเพื่อบุคลิกภาพที่ดี

3.1.1 แนวทางการรักษาสุขภาพกายให้มีความสุข

3.1.2 การพัฒนาสุขภาพใจให้เป็นสุข

3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนให้ผู้เรียนนำเสนอผลการเรียนรู้ (ตัวแทนกลุ่ม) นำเสนอปากเปล่า จากนั้นผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปความจำเป็นของหลักวิชาการในการพัฒนาบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ทั้งกาย วาจา ใจ และปิดท้ายด้วยผู้สอนสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องความจำเป็นของหลักวิชาการในการพัฒนาบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ทั้งกาย วาจา ใจ โดยระบุลักษณะคนที่มีความสุขและเทคนิคการสร้างสุขภาพกายและสุขภาพใจด้วยตนเองได้ [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังเรียน)

2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)

3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 3

สื่อการสอน/อุปกรณ์การสอน	เอกสารประกอบ	หนังสือเรื่อง เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
	โสตทัศนวัสดุ	• พาวเวอร์พอยท์ • คลิปวีดิโอ • กลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา

การวัดและประเมินผล

1.เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- แบบประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- แบบประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- แบบบันทึกการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตผลการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (การตอบคำถามหรือร่วมกิจกรรมในทีม)
- ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายทุกครั้งตามกำหนดเวลาที่แจ้ง
- ประเมินจากผลงานการสะท้อนความคิดเห็นระหว่างการจัดการเรียนรู้และหลังจัดการเรียนรู้และผลการรายงานตนเอง
- ประเมินผลงานการศึกษาค้นคว้าตามสภาพจริง
- ประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- ประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- ประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

3.เกณฑ์การวัดและประเมินผล

- เกณฑ์ผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป
- เกณฑ์ผ่านผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย ส่งงานไม่ตรงกำหนดเวลาที่แจ้งจะถือว่า ขาดส่งงาน 1 ครั้ง และไม่ได้รับคะแนนจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมนั้น

4. มาตรฐานการเรียนรู้ที่วัดในสัปดาห์ที่ 5

- ความรู้
- ทักษะทางปัญญา
- ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

หน่วยที่ 3

การดูแลสุขภาพกายสุขภาพใจ เพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี

Mental and Physical Health for a Good Personality

บทนำ

บุคลิกภาพเป็นลักษณะของบุคคล แตกต่างกันทั้งรูปร่าง หน้าตา อารมณ์สังคม สติปัญญา พฤติกรรม การกระทำ ลักษณะนิสัย กริยาอาการต่าง ๆ การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานจะทำให้บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ที่เกี่ยวข้องและพบเห็น กลายเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ ดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น สิ่งสำคัญควรเริ่มต้นด้วยการดูแลสุขภาพกายสุขภาพใจเพื่อให้ตนมีบุคลิกภาพที่ดี ความสุขและการปรับตัว ความสุขสร้างสรรค์ชีวิตคิดบวกและความสัมพันธ์ด้วยจิตวิทยาเชิงบวก ทั้งนี้เพื่อผู้เรียนได้นำไปประยุกต์ใช้พัฒนาตนเองในเรื่องการดูแลสุขภาพกายสุขภาพใจเพื่อให้ได้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานอย่างมีความสุขต่อไป

3.1 การดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจเพื่อบุคลิกภาพที่ดี

3.1.1 แนวทางการรักษาสุขภาพกายให้มีความสุข

(Maintaining good health)

ความหมายของสุขภาพจากนักวิชาการหลายท่านที่ว่าไว้เกี่ยวกับนิยามของสุขภาพ หมายถึง ความสมบูรณ์ของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจและสุขภาพสังคม ความมีสุขภาพที่ดีนั้นจึงหมายถึงการที่บุคคลมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิตใจ สังคมและปัญญา (พ.ร.บ. สุขภาพแห่งชาติ, 2550)

สุขภาพ หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม (พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ 2550) การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้มีสุขภาพกายสุขภาพใจที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยหรือเป็นโรคภัยไข้เจ็บได้ง่าย และเกิดสุขภาวะที่ดีการออกกำลังกายส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค โดยที่การออกกำลังกายแต่ละชนิดจะมีรูปแบบ กระบวนการและหลักเกณฑ์แตกต่างกันไป การออกกำลังกายช่วยการเผาผลาญพลังงาน ลดความดันและไขมัน ส่งเสริมการทำงานของระบบต่าง ๆ ภายในร่างกาย ช่วยเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค ช่วยให้มีบุคลิกภาพที่ดี ชะลอการเสื่อมสภาพของอวัยวะต่าง ๆ นอกจากนั้นยังสามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นอีกด้วย (วุฒิพงษ์ ปรมัตถากร, 2537)

สรุปแนวทางการรักษาสุขภาพกายให้มีความสุข 10 ข้อ มีดังต่อไปนี้

1) ใช้กำลังและแรงในการบริหารร่างกายเพื่อให้ร่างกายมีความแข็งแรง โดยมีจุดหมายเพื่อให้ร่างกายได้เผาผลาญสารอาหารซึ่งส่งผลให้ระบบต่าง ๆ ของร่างกายทำงานได้ดีขึ้น (ราชบัณฑิตยสถาน ,2525)

2) การออกกำลังกายนั้นต้องมีการจัดชนิด ประเภท และแนวทางการออกกำลังกายให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายของแต่ละคน ในปัจจุบันสถานออกกำลังให้บริการและแนะนำรูปแบบการออกกำลังกายที่หลากหลาย สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันคือประชาชนส่วนใหญ่ยังคงขาดการออกกำลังกาย (ชาตรี ประชาพิพัฒน์ และ นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร, 2545)

3) การสร้างความสุขให้ร่างกายคือการให้กล้ามเนื้อลายทำงานเพื่อให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวพร้อมกับการได้ใช้แรงงาน (ชูศักดิ์ เวชแพศย์, 2524)

4) ส่งเสริมให้มีการทำงานของระบบต่าง ๆ ในร่างกายจะช่วยการจัดแผนงานควบคุมและปรับปรุง ส่งเสริมให้การออกกำลังกายมีประสิทธิภาพและคงอยู่ (Lamp, 1984)

5) เคลื่อนไหวให้มีจังหวะเหมาะสม จึงเป็นการฝึกซ้อมให้ร่างกายมีความคล่องแคล่ว ทำให้ร่างกายมีความพร้อม มีความอดทนเข้มแข็ง และผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานหรือชีวิตประจำวันได้ด้วย (สมหวัง สมใจ, 2520)

6) ควรมีการเดิน กระโดด การวิ่ง การทำงานหรือในการเล่นกีฬา โดยที่ร่างกายต้องใช้กำลังพลังงานมากน้อยแตกต่างไปตามลักษณะของงาน (วรศักดิ์ เพียรชอบ, 2525)

7) ออกแรงทางกายที่ทำให้ร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพและรูปร่างดีเพิ่มทักษะและศักยภาพในกีฬา ตลอดจนฟื้นฟูกล้ามเนื้อหลังจากการบาดเจ็บหรือพิการได้อีกด้วย ซึ่งการออกกำลังกายจะใช้กิจกรรมใดเป็นสื่อก็ได้ เช่น การบริหาร การเดิน วิ่งเหยาะ ขี่จักรยานหรือการฝึกด้วยกีฬาที่ไม่คำนึงถึงการแข่งขัน แต่มุ่งความสนุกสนานและสุขภาพ (จรวยพร ธรณินทร์, 2530)

8) พยายามทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้อวัยวะของร่างกายได้เคลื่อนไหวไปได้อย่างเหมาะสมไม่ว่าจะออกแรงมากหรือน้อยก็ตาม (วลีรัตน์ แตรตุลากร, 2541)

9) เคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเพื่อสุขภาพ เพื่อความสนุกสนานและเพื่อสังคม (สายัณห์ สุขยิ่ง, 2543)

10) ทำให้ร่างกายได้มีการเคลื่อนไหวระบบต่าง ๆ ของร่างกายทำให้ระบบการไหลเวียนของเลือดได้มีการสูบฉีดเพิ่มมากขึ้นและระบบกล้ามเนื้อทุกส่วนของร่างกายได้มีการยืดหดและคลายกล้ามเนื้อ โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ จะช่วยคลายความตึงเครียดจากการดำเนินชีวิตประจำวัน (ไพบูลย์ ศรีชัยสวัสดิ์, 2549)

จากที่กล่าวข้างต้นคือแนวทางการรักษาสุขภาพกายให้มีความสุข กายสุขคือกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยหรือเป็นโรคภัยไข้เจ็บได้ง่าย การออกกำลังกายจึงเป็นแนวทางการดูแลสุขภาพกายเพื่อบุคลิกภาพที่ดี เป็นการกระตุ้นให้ร่างกายเกิดการเผาผลาญสารอาหารทำให้ระบบต่าง ๆ ทำงานดีขึ้น เพื่อให้บุคลิกภาพที่ดีอยู่ในร่างกายที่แข็งแรง บุคคลจึงควรจะมีความสุขตามแนวทางการรักษาสุขภาพกาย

3.1.2 การพัฒนาสุขภาพใจให้เป็นสุข

(Keeping mind healthy)

ความสุขเป็นคำตอบที่มนุษย์ศึกษา องค์ความรู้จิตวิทยาเชิงบวกเช่นกัน ตั้งแต่มีการกำเนิดของอารยธรรมมนุษย์ที่ได้รับอิทธิพลจากศาสนาและปรัชญาที่พยายามแสวงหาความรู้เพื่อให้มนุษย์เข้าใจตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข (Park, 2003)

ความรู้สึกพอใจเป็นความรู้สึกที่ดีซึ่งเกิดจากการตอบสนองความจำเป็นเพื่อรักษาสมดุลในชีวิต เช่น การรับประทานอาหาร การมีเพศสัมพันธ์ และความสบายทางกายอื่น ๆ ในขณะเดียวกัน ความเพลิดเพลินหมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลได้ประสบเมื่อก้าวข้ามขีดจำกัดของตน เช่น การทำความดี การทำกิจกรรมตามเป้าหมาย ความเพลิดเพลินต่างจากความรู้สึกพอใจตรงที่กิจกรรมที่ได้ทำนำไปสู่การเจริญเติบโตและความสุขในระยะยาว ทว่านักจิตวิทยายังขาดการอธิบายความเป็นเหตุและผลของพฤติกรรมมนุษย์ เช่น เหตุ

ใดมนุษย์ส่วนใหญ่เลือกความรู้สึกพอใจมากกว่าความเพลิดเพลิน เช่น เหตุใดมนุษย์จึงเลือกดูทีวีแทนการอ่านหนังสือที่น่าสนใจ (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)

จะเห็นว่าความสุขอาจมองได้ทั้งแบบความสุขระยะสั้นกับความสุขระยะยาว บุคคลล้วนเลือกได้ว่าต้องการความสุขระยะสั้น (ความรู้สึกพอใจ) หรือความสุขระยะยาว (ความเพลิดเพลิน) ดังนั้นการศึกษาแนวคิดความสุขจึงมีหลากหลายมุมมองทั้งในด้านความคิด อารมณ์ จิตใจ (Lopez, 2009)

จากแนวคิดสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) (Coopperrider & Whitney, 1999) เป็นกระบวนการศึกษาร่วมกันเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในตนโดยใช้ศิลปะการถามคำถามเชิงบวกให้ได้คำตอบเชิงบวก แล้วนำคำตอบที่ได้มาสร้างสรรค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวก สำหรับเทคนิคการประยุกต์ใช้แนวคิดสุนทรียสาธก เพื่อส่งเสริมความสุขในการเรียนคือ นิสิตทำกิจกรรม 4D ตามแนวคิดสุนทรียสาธกเพื่อสร้างความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ โดยมีขั้นตอนการทำกิจกรรม 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การค้นหาสิ่งที่ดีที่สุด (Discovery) นิสิตดำเนินการสนทนากลุ่มโดยการใช้คำถามเชิงบวกและให้เพื่อนได้มีการแลกเปลี่ยนเรื่องราวผ่านการเล่าเรื่อง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในเชิงบวกร่วมกัน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเป็นนิสิต ความภาคภูมิใจ ความรู้ที่ได้รับจากการเข้าชั้นเรียนรวมถึงการทบทวนรายละเอียดของความสำเร็จต่าง ๆ ที่เคยเกิดขึ้นที่มีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อการทำวิทยานิพนธ์

2) การกำหนดผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่พึงประสงค์ (Dream) นิสิตสนทนาและระดมความคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตของการดำเนินการในสร้างความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์

3) การออกแบบวิธีการ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (Design) นิสิตใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้เพื่อนร่วมกันเสนอแนะแนวทางในการดำเนินการออกแบบหรือวางแผนการดำเนินการเพื่อสร้างความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์

4) การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ (Destiny) นิสิตนำแนวทางและแผนงานที่ได้จากการสนทนากลุ่มไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

อีกแนวคิดที่น่าสนใจคือคนที่มีความสุขตามแนวคิดความกตัญญูรู้คุณ (Gratitude) หมายถึงคนที่ได้รับความสุขจากการแสดงความขอบคุณ แนวคิดนี้ว่าด้วยเรื่องของความรู้สึกขอบคุณที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับประสบการณ์เชิงบวก สามารถแบ่งองค์ประกอบได้ 4 ด้าน คือ

1) ด้านความเข้มข้น (Intensity) ผู้ที่มีความกตัญญูรู้คุณมาก จะรู้สึกได้ถึงความรู้สึกขอบคุณในจำนวนที่เข้มข้นมากกว่าผู้ที่มีความกตัญญูรู้คุณน้อย

2) ด้านความถี่ (Frequency) ผู้ที่มีความกตัญญูรู้คุณมากจะมีความรู้สึกขอบคุณต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ บ่อยครั้งกว่าผู้ที่มีความกตัญญูรู้คุณน้อย

3) ด้านความแผ่ขยาย (Span) ผู้ที่มีความกตัญญูรู้คุณมาก จะมีจำนวนของสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกขอบคุณในช่วงเวลาใดหนึ่งเวลาหนึ่งมากกว่าผู้ที่มีความกตัญญูรู้คุณน้อย

4) ความหนาแน่น (Density) ผู้ที่มีความกตัญญูรู้คุณมากจะรู้สึกขอบคุณต่อกลุ่มคนที่หลากหลายกว่าในแต่ละประสบการณ์เมื่อเทียบกับผู้ที่มีความกตัญญูรู้คุณน้อย (McCullough, Emmon, & Tsang ,2002)

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาคุณลักษณะเชิงบวกที่สะท้อนจากความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่มีคุณค่าทางจริยธรรมสามารถแบ่งเป็น 6 องค์ประกอบหลัก 24 คุณลักษณะเด่น (Peterson and Seligman, 2004) ดังนี้

1) ด้านปัญญาและความรู้ (Wisdom and knowledge) คือ จุดแข็งด้านปัญญาและการแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความใฝ่รู้ (Curiosity) การใฝ่เรียน (Love of learning) การเปิดใจ (Open-mindedness) และการมองเห็นภาพรวม (Perspective)

2) ด้านการมีกำลังใจ (Courage) คือ การมีจุดแข็งในการกระทำสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ประกอบด้วยความซื่อสัตย์ (Honesty) ความกล้าหาญ (Bravery) ความมานะพยายาม (Persistence) และความกระตือรือร้น (Zest)

3) ด้านมนุษยธรรม (Humanity) คือ การมีจุดแข็งด้านความเมตตาและการเป็นมิตรกับผู้อื่น ประกอบด้วย ความอ่อนโยน (Kindness) ความรัก (Love) และปัญญาเชิงสังคม (Social intelligence)

4) ด้านความเที่ยงธรรม (Justice) คือ จุดแข็งที่ช่วยสร้างเสริมความแข็งแรงของสังคมและชุมชน ประกอบด้วย ความเสมอภาค (Fairness) ภาวะผู้นำ (Leadership) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

5) ด้านการควบคุมอารมณ์ (Temperance) คือ จุดแข็งด้านการประมาณตน ประกอบด้วย การให้อภัย (Forgiveness) ความถ่อมตัว (Modesty) ความรอบคอบ (Prudence) และการควบคุมตนเอง (Self-regulation)

6) ด้านการรู้จัก ความจริงของชีวิต (Transcendence) คือ จุดแข็งด้านการให้ความหมายของการมีชีวิต ประกอบด้วย การรู้คุณค่า ของความงามและความเป็นเลิศ (Appreciation of beauty and excellence) ความรู้สึกสำนึกในบุญคุณ (Gratitude) ความหวัง (Hope) อารมณ์ขัน (Humor) และความเลื่อมใสและศรัทธา (Religiousness)

บุคคลสามารถพัฒนาบุคลิกภาพตนเองทั้ง 24 องค์ประกอบโดยองค์ประกอบทั้งหมดเปรียบเสมือนเครื่องมือในการทำให้บุคคลมีความสุขที่หลากหลายและเหมาะสมกับงานที่ทำ เนื่องจากมีการพัฒนาความสามารถของตนเองในหลายวิธี มิได้ผูกขาดอยู่เฉพาะเรื่องของความพอใจและความเพลิดเพลินเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นเหตุผลสนับสนุนให้ทรรศนะนี้ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเชิงบวกที่สะท้อนจากความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่มีคุณค่าทางจริยธรรมที่จะนำไปสู่ความสุขสร้างสรรค์ชีวิตคิดบวกต่อไป

ในปี ค.ศ. 2011 ศาสตราจารย์มาร์ติน เซลลิแมน (Seligman, 2011) ได้พัฒนาทฤษฎี "P.E.R.M.A." เป็นแนวคิดในการพัฒนาความสุข (Happiness) และสุขภาวะ (Well-being) ในหนังสือชื่อ “Flourish” โดยมีคำย่อขององค์ประกอบหลักของความสุข 5 องค์ประกอบ คือ

1) สภาวะของอารมณ์ที่ดี (Positive Emotion) เป็นความรู้สึกและอารมณ์ที่มีผลดีต่อบุคคล เช่น ความสุข ความเพลิดเพลิน ความตื่นเต้น ความพอใจ ความภูมิใจ และความอัศจรรย์ใจ

2) ความผูกพันในการทำกิจกรรม (Engagement) เป็นความรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำกิจกรรม จนกระทั่งลืมเวลาที่กำลังผ่านไปโดยกิจกรรมต้องใช้ทักษะความสามารถที่มีความท้าทาย แต่ว่ายังเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ทำให้มีความปรารถนาที่แรงกล้าที่จะทำกิจกรรมนั้นให้บรรลุเป้าหมาย

3) ความสัมพันธ์ที่ดี (Relationships) เป็นความรู้สึกได้รับการยอมรับจากสังคมรอบข้าง ไม่ว่าจะเกี่ยวกับอาชีพการงาน ครอบครัว คู่ชีวิต และความสัมพันธ์แบบอื่น ๆ

4) การรู้สึกว่าชีวิตมีความหมาย (Meaning) เป็นการค้นหาความหมายของชีวิตและการเรียนรู้ว่ามีอะไรที่ยิ่งใหญ่กว่าตนเพื่อช่วยให้พยายามทำตามเป้าหมาย

5) การบรรลุถึงเป้าหมาย (Accomplishment) เป็นการสร้างความสำเร็จและความเชี่ยวชาญให้บรรลุถึงเป้าหมายความต้องการที่ตั้งไว้อย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ศาสตราจารย์มาร์ติน เซลลิแมน (Seligman, 2011) ยังได้เขียนหนังสือชื่อ ความสุขที่แท้จริง (Authentic Happiness) โดยแบ่งระดับความสุขของมนุษย์ออกเป็น 3 ขั้น ได้แก่

1) ชีวิตที่สำราญ (The Pleasant Life) เป็นความสุขขั้นแรกของชีวิตคือ การที่มีอารมณ์เชิงบวก เช่น ความเพลิดเพลิน ความสนุกสนาน ความอัศจรรย์ใจ ภาวะทางอารมณ์ที่ตอบสนองกับสิ่งที่มากระตุ้นชั่วคราวและจะมีรู้สึกว่ามีแค่ช่วงแรกและระดับของความสุขจะลดลงเรื่อย ๆ ยกตัวอย่าง เช่น เราต้องการทานขนมหวาน ตอนทานครั้งแรกจะมีความสุขที่ได้ทานขนมหวานแสนอร่อย แต่เมื่อเราทานบ่อย ๆ ก็จะรู้สึกเฉย ๆ

2) ชีวิตที่ดี (The Good Life) เป็นความสุขขั้นที่สองของชีวิตคือ การที่เรามีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่ทำอย่างไม่เบื่อหน่าย ทำให้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วโดยที่เราไม่รู้ตัว เช่น การทำงานที่เรารักทำให้เรารู้สึกสนุกและอยากทำงานอย่างเต็มที่

3) ชีวิตที่มีความหมาย (The Meaningful Life) เป็นความสุขขั้นสูงสุดในชีวิตคือ การที่ได้ทำสิ่งที่เรารักแล้วสิ่งนั้นส่งผลดีต่อให้คนรอบข้างและทำให้เราได้มีความสุขไปด้วย เป็นการเติมเต็มความหมายให้แก่ชีวิต เช่น การได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นต้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความสุขของมนุษย์ 3 ขั้นนี้สามารถอธิบายเรื่องความสุขสร้างสรรค์ชีวิตคิดบวก (Happiness creates a positive life) ได้อย่างชัดเจน และสามารถนำไปพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานต่อไปได้ในอนาคต

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 6	วิชา 602-12-03[59] หน่วยที่ 3 บทเรียนที่ 3.2
ชื่อหน่วย หน่วยที่ 3 การดูแลสุขภาพกายสุขภาพใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี (ต่อ)	เวลาเรียน 3 คาบ/สัปดาห์

จุดประสงค์การสอน

3.2 เพื่อให้เห็นทัศนะใหม่จากกลยุทธ์การปรับตัวเพื่อการมีบุคลิกภาพที่ดี

3.2.1 เชื่อมโยงการสร้างความสุขจากการปรับตัวด้วยจิตวิทยาเชิงบวก 60 นาที

3.2.2 เชื่อมโยงแนวคิดเทคนิคการปรับตัวโดยใช้สัมพันธภาพและเชาว์อารมณ์ 120 นาที

วิธีการสอนและกิจกรรม [วิธีการสอนด้วยกรณีศึกษาและสถานการณ์จำลอง]

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ให้ผู้เรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่า "คนที่มีความสุขตามหลักคิดของ Seligman" ซึ่งเป็นเนื้อหาจากคาบเรียนที่ผ่านมา จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับทัศนะใหม่จากแนวทางการสร้างความสุขจากหลักการพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัวโดยนำเสนอกรณีตัวอย่างและร่วมกันอภิปรายหรือยกประเด็นหัวข้อคำถาม "ปรับตัวอย่างไรให้มีความสุข" และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อกิจกรรมสร้างความสุขด้วยการปรับตัว โดยผู้สอนยกตัวอย่างเกมโชว์ในรายการทางยูทูป และร่วมกันวิเคราะห์ว่า ถ้าผู้เรียนต้องผลิตเกมโชว์ จะผลิตเกมที่ให้ข้อคิดเรื่อง ปรับตัวอย่างไรให้มีความสุข (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก)

2. ขั้นสอน: ผู้สอนจัดเตรียมสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนทุกคนเป็นผู้สร้าง "เกมโชว์ส่งเสริมการปรับตัวอย่างมีความสุข" โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วยการให้โจทย์กับผู้เรียนว่า ให้แบ่งออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละเท่า ๆ กันจากนั้นให้สุ่มวงล้อออนไลน์เพื่อเลือกลำดับที่ของกลุ่มตนเอง (https://th.piliapp.com/random/wheel/) โดยผู้สอนจะให้เวลาผู้เรียนในการระดมความคิดกันในกลุ่มเพื่อเลือกว่าจะจัดเกมโชว์อะไรภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีกติกาว่า ทุกคนจะต้องได้เล่นเกมโชว์ เกมไหนของกลุ่มใดก็ได้ ในขณะเดียวกันระหว่างที่ผู้เรียนกำลังอยู่ในสถานการณ์จำลอง ผู้สอนมีหน้าที่ควบคุมเวลา และสังเกต จดบันทึกคะแนนให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เมื่อหมดเวลา ผู้สอนสอนสรุปแนวคิดจากการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ดังภาคผนวก) ดังหัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 3 มีดังนี้

3.2 กลยุทธ์การปรับตัวเพื่อการมีบุคลิกภาพที่ดี

3.2.1 การสร้างความสุขจากการปรับตัวด้วยจิตวิทยาเชิงบวก

3.2.2 เทคนิคการปรับตัวโดยใช้สัมพันธภาพและเชาว์อารมณ์

3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปผลของสถานการณ์จำลอง โดยวิเคราะห์กระบวนการแก้ปัญหาที่ผู้เรียนใช้ และเปรียบเทียบผลของสถานการณ์จำลองกับโลกการทำงานและเชื่อมโยงกิจกรรมที่ปฏิบัติไปแล้วกับเนื้อหาการสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวกที่ทำให้รู้คุณค่าของปฏิสัมพันธ์ตรงหน้าและแนวคิดความสำคัญของสัมพันธภาพในครอบครัวและลักษณะสัมพันธภาพระหว่างกันในครอบครัว

งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องการสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวกที่ทำให้รู้คุณค่าของปฏิสัมพันธ์ตรงหน้าและแนวคิดความสำคัญของสัมพันธภาพในครอบครัวและลักษณะสัมพันธภาพระหว่างกันในครอบครัว [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง

2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน

3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 3 (ต่อ)

สื่อการสอน/อุปกรณ์การสอน	เอกสารประกอบ	หนังสือเรื่อง เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
	โสตทัศนวัสดุ	• พาวเวอร์พอยท์ • สถานการณ์จำลอง • คลิปวีดิโอ • กลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา • สื่อมัลติมีเดีย

การวัดและประเมินผล

1.เครื่องมือวัดและประเมินผล
- แบบประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- แบบประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- แบบประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- แบบบันทึกการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.วิธีการวัดและประเมินผล
- สังเกตผลการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (การตอบคำถามหรือร่วมกิจกรรมในทีม)
- ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายทุกครั้งตามกำหนดเวลาที่แจ้ง
- ประเมินจากผลงานการสะท้อนความคิดเห็นระหว่างการจัดการเรียนรู้และหลังจัดการเรียนรู้และผลการรายงานตนเอง
- ประเมินผลงานการศึกษาค้นคว้าตามสภาพจริง
- ประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- ประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- ประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

3.เกณฑ์การวัดและประเมินผล
- เกณฑ์ผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป
- เกณฑ์ผ่านผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย ส่งงานไม่ตรงกำหนดเวลาที่แจ้งจะถือว่า ขาดส่งงาน 1 ครั้ง และไม่ได้รับคะแนนจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมนั้น

4. มาตรฐานการเรียนรู้ที่วัดในสัปดาห์ที่ 6
- ความรู้
- ทักษะทางปัญญา
- ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

3.2 กลยุทธ์การปรับตัวเพื่อการมีบุคลิกภาพที่ดี

3.2.1 การสร้างความสุขจากการปรับตัวด้วยจิตวิทยาเชิงบวก

(Personality and adjustment with positive psychology)

บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ในทุก ๆ มิติผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพราะจะ

ได้รับการยอมรับนับถือจากทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไป ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นพบกับความสุข (สุดาทิพย์ ภู่อัครสวัสดิ์ และ สุวัฒนา ตุ้งสวัสดิ์, 2559)

ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างหลักการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในชีวิตการเรียนกับในชีวิตการทำงานอยู่ที่แนวคิดการมองโลก บุคคลสามารถเสริมสร้างความสุขของตน ครอบครัวและสังคมได้ด้วยการนำจิตวิทยาเชิงบวกและการจัดการความขัดแย้งไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ด้วยแนวคิดการมองโลกในแง่ดีโดยการเรียนรู้ หรือ learned Optimism ของศาสตราจารย์มาร์ติน เซลลิแมน (Seligman, 2011) งานศึกษานี้เป็นการศึกษาความมั่นใจและความรู้สึกมุ่งมั่นพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แนวคิดนี้ได้พัฒนาต่อยอดมาจากแนวคิดการช่วยเหลือตนเองไม่ได้จากการเรียนรู้ (Learned Helplessness) ของ Maier และ Seligman เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางจิตวิทยากับลูกสุนัขในห้องทดลอง ด้วยการให้ลูกสุนัขยืนบนกล่องที่สามารถปล่อยกระแสไฟฟ้า โดยได้แบ่งกลุ่มการทดลองออกเป็นสามกลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มลูกสุนัขที่จะต้องโดนกระแสไฟฟ้าช็อตเพียงชั่วคราว 2) กลุ่มลูกสุนัขที่จะต้องโดนกระแสไฟฟ้าช็อตไปเรื่อย ๆ แต่สามารถหยุดได้ด้วยการเรียนรู้ที่จะกดปุ่ม 3) กลุ่มลูกสุนัขที่โดนกระแสไฟฟ้าช็อตไปเรื่อย ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้ก่อนที่ผู้ทดลองจะปล่อยกระแสไฟฟ้าช็อตลูกสุนัข จะมีหลอดไฟกระพริบแสงเพื่อให้สัญญาณบอกล่วงหน้าว่า จะโดนกระแสไฟฟ้าช็อต ซึ่งลูกสุนัขจะเรียนรู้ที่จะรีบกระโดดหนีก่อนที่จะถูกกระแสไฟฟ้าช็อต หลังจากผ่านกระบวนการพบว่า ลูกสุนัขกลุ่มที่ 1 และ 2 สามารถผ่านไปได้ แต่ลูกสุนัขกลุ่มที่ 3 มีภาวะซึมเศร้าอย่างเห็นได้ชัด เมื่อเข้าสู่การทดลองที่สอง โดยการนำลูกสุนัขทุกตัวมาใส่ไว้ในกล่องที่ถูกกระแสไฟฟ้าช็อตตลอดเวลา ผลปรากฏว่าลูกสุนัขกลุ่มที่ 1 และ 2 สามารถกระโดดออกมาจากกล่องได้ แต่ลูกสุนัขกลุ่มที่ 3 กลับไม่ทำอะไรเลยนอนอยู่อย่างนั้น เพราะลูกสุนัขกลุ่มที่ 3 เกิดการเรียนรู้แล้วว่า ไม่ว่าจะทำยังไงเขาก็หนีจากการถูกกระแสไฟฟ้าช็อตไม่ได้กล่าวคือ สถานการณ์มันเลวร้ายและเรียนรู้ที่จะไม่สู้กับอุปสรรค ผลจากการทดลองในครั้งนี้ศาสตราจารย์ Seligman ได้พัฒนาต่อยอดเป็นแนวคิดการมองโลกในแง่ดีโดยการเรียนรู้ (Learned Optimism) โดยแบ่งการมองโลกในแง่ดีออกเป็น 3 มิติ 1) ความคงทนถาวร (Permanence) เชื่อว่าเหตุการณ์เกิดแบบชั่วคราวหรือถาวร 2) ความครอบคลุม (Pervasiveness) เชื่อว่า เหตุการณ์เกิดขึ้นเฉพาะตนเองหรือเกิดกับคนทั่วไป 3) ความเป็นตนเอง (Personalization) เชื่อว่าเหตุการณ์เกิดขึ้นเพราะตนเองหรือจากบุคคลอื่น

สำหรับ Seligman ผลการทดลองทำให้เห็นว่า ความมั่นใจและความรู้สึกมุ่งมั่นพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมีผลต่อการพัฒนาต่อยอดจนบุคคลนั้นมีแนวคิดการมองโลกในแง่ดีโดยการเรียนรู้สร้างความสุขระยะยาวจากการปรับตัวที่เป็นคำตอบที่มนุษย์ศึกษาได้จากจิตวิทยาเชิงบวก

3.2.2 เทคนิคการปรับตัวโดยใช้สัมพันธภาพและเชาว์อารมณ์

(Adjustment technic with relationships and emotional quotient)

สัมพันธภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว พ่อ แม่ ลูก ญาติพี่น้อง ปู่ ย่า ตา ยาย หรือ บุคคลอื่น ๆ ที่อาศัยรวมอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน โดยมีการปฏิสัมพันธ์และปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม (ปราณี สุทธิสุคนธ์, 2552)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนได้กำหนดตัวชี้วัดอยู่ในระดับดีขึ้น และจากแผนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัวพ.ศ. 2558-2564 ครอบครัวอบอุ่น หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจในการดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีจุดหมายในบรรยากาศที่สงบสุขด้วยการทำหน้าที่ของครอบครัวอย่างเหมาะสม และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมั่นคง โดยแยกได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ บทบาทหน้าที่ของครอบครัว สัมพันธภาพในครอบครัว และการพึ่งพิงตนเองของครอบครัว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

จุดเริ่มต้นของครอบครัวคือ ความรักและความรักย่อมเกิดก่อนการสร้างสัมพันธภาพในครอบครัว ดังที่ Steinberg (1986) ได้กล่าวว่า ความรักเป็นความรู้สึกพิเศษที่บุคคลมีต่ออีกคนหนึ่ง ความรักมี 3 องค์ประกอบสำคัญได้แก่ ความใกล้ชิดผูกพัน (Intimacy), การอุทิศตนต่อกัน (Commitment) และอารมณ์รัก (Passion) สอดคล้องกับมาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่กล่าวถึงความรักไว้ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ มนุษย์มีความปรารถนาติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้เรียงลำดับขั้นแรกไปสู่ขั้นสูงขึ้นไป โดยความต้องการที่ต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อน บุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ลำดับขั้นความต้องการที่สูงขึ้นได้

การได้รับความรักจากสมาชิกในครอบครัวไม่ว่าคนใดในช่วงต้นของชีวิตอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจะทำให้เด็กเติบโตมาท่ามกลางสภาวะแวดล้อมในครอบครัวที่เหมาะสม การปลูกฝังและซึมซับในความรักความเข้าใจคือส่วนประกอบของสัมพันธภาพในครอบครัว เป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัวทำให้เด็กเติบโตอย่างมีคุณภาพและลดปัญหาต่าง ๆ ที่อาจประสบในช่วงวัยรุ่นได้ (Gray, 1977)

ดังนั้นถ้าครอบครัวอยู่กับเด็ก หมายความว่า มีการใช้เวลาร่วมกับเด็กให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ก็จะทำให้สามารถดูแลเอาใจใส่เด็กและอยู่ร่วมในสถานการณ์ล่อแหลมเหล่านั้นเพื่ออยู่ช่วยแนะแนวทางการปรับตัวอย่างมีความสุขให้แก่เด็กได้ในเวลาที่ต้องการ โดยคำว่าการให้และใช้เวลาร่วมกันเพื่อแนะนำสั่งสอนทางคุณธรรมนั้น ควรมีความสม่ำเสมอ อยู่ในความมุ่งมั่นที่จะถ่ายทอดคุณธรรมด้วย เพราะหากเกิดความไม่ต่อเนื่องหรือไม่สม่ำเสมออาจสร้างผลเชิงลบหรือความผิดพลาดมากกว่า (Gunnar, 2000) รวมถึงการให้ความเห็นหรือช่วยเหลือทางคุณธรรม โดยความสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีเริ่มจากสัมพันธภาพระหว่างพ่อแม่กับความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นให้ความอบอุ่นของผู้ปกครองที่ถ่ายทอดสู่เด็กซึ่งส่งผลต่อการสนองตอบความต้องการของเด็กอันเป็นหน้าที่ของพ่อแม่ที่จะต้องปลูกฝังโดยต้องใช้เวลามากและต้องทำให้ลูกมีสุขภาพจิตที่ดีปฏิสัมพันธ์ที่พ่อแม่สร้างกับลูก ในส่วนของคุณธรรมนี้เป็นหัวใจของการหาความหมายในชีวิตและการใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย (Siegel, 2010)

จากแนวคิดและความสำคัญของสัมพันธภาพในครอบครัวและลักษณะสัมพันธภาพระหว่างกันในครอบครัวจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานอย่างมีเชาวน์อารมณ์ (Emotional Quotient) หรือความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

เชาว์อารมณ์เป็นความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกอารมณ์ตนเองและสามารถนำผลของอารมณ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ช่วยเพิ่มความสามารถของบุคคลให้กลายเป็นคนที่มีบุคลิกภาพที่สามารถแยกแยะความรู้สึกกับอารมณ์ของตนเองได้ โดยใช้ข้อมูลเหล่านั้นในการชี้นำความคิดและการกระทำของตน เชาวอารมณ์จึงเป็นความสามารถในการแยกแยะและวิเคราะห์กระบวนการของอารมณ์ รู้จักคิดและใคร่ครวญ ควบคุมอารมณ์ เพื่อใช้เกื้อกูลความคิดทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์ และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดการอารมณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่นได้ นอกจากนี้ยังสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ด้วย โดยได้แบ่งเชาวน์อารมณ์ประกอบด้วยทักษะในการปรับตน 4 ขั้นตอน (Salovey and Mayer, 1997) ตามลำดับดังนี้

1. ความสามารถในการรับรู้ประเมินและสามารถแสดงภาวะทางอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม หมายถึง ความสามารถในการระบุได้ว่าตนเองและผู้อื่นมีความรู้สึกอย่างไร

2. ความสามารถของอารมณ์ในการกระตุ้นความคิด หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และใช้อารมณ์ของตนรับรู้ที่จะช่วยในการเข้าใจว่าตนเองและผู้อื่นคิดและมีความรู้สึกอย่างไร

3. การเข้าใจ การวิเคราะห์ และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจว่าสิ่งใดเกิดขึ้นกับอารมณ์ของตนเอง เข้าใจว่าคนจะมีปฏิกิริยาต่อสภาวะอารมณ์ที่แตกต่างอย่างไร นอกจากนี้ยังเข้าใจลูกโซ่ของอารมณ์ว่า มีผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง อย่างไรจากภาวะอารมณ์หนึ่งไปยังภาวะอารมณ์อื่น ๆ

4. การคิดใคร่ครวญและการควบคุมอารมณ์ของตน เพื่อพัฒนาความงอกงามด้านเชาวน์ปัญญาและอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการจัดการอารมณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น โดยรับรู้ถึงภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้น และใช้ความรู้สึกที่มีนั้นนำมาช่วยในการตัดสินใจได้ดีขึ้น

องค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์ของโกลแมน (Goleman, 1998) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ไว้ในหนังสือ Working with Emotional Intelligence โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเชาวน์อารมณ์สำหรับบุคลากรโดยเน้นที่การทำงาน และโกลแมนได้เสนอว่าเชาวน์อารมณ์มี 2 หมวด 5 องค์ประกอบ และ 25 ปัจจัยย่อย มีรายละเอียดดังนี้

หมวดที่ 1 : สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competence) คือ ความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน

องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การตระหนักรู้ความรู้สึกและความโน้มเอียงของตนเอง ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 3 ปัจจัย ได้แก่

1. การรู้อารมณ์ของตนเอง (Emotional Awareness) รู้สาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์และผลที่จะตามมา

2. การประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง (Accurate Self-assessment) รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง

3. ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) มั่นใจในความสามารถและคุณค่าของตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 การกำกับตนเอง (Self-regulation) หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับ

ความรู้สึกภายในตนเองได้ ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย ได้แก่

1. การควบคุมตนเอง (Self-control) สามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ที่ยุ่งยากและหุนหันพลันแล่นได้เป็นอย่างดี

2. ความเป็นที่ไว้วางใจ (Trustworthiness) รักษาความเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์และคุณงามความดี

3. การแสดงความรับผิดชอบในการกระทำของตน (Conscientiousness) คือ รับผิดชอบในสิ่งที่ตนได้กระทำลงไป

4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) คือ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Innovation) คือ การเปิดใจกว้างกับแนวคิดการสร้างแนวความคิดตลอดจนรูปแบบวิธีการและข้อมูลใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างแรงจูงใจตนเอง (Self-motivation) หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์ที่เกื้อหนุนการมุ่งสู่เป้าหมาย ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 4 ปัจจัย ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement drive) คือ ความพยายามที่จะปรับปรุงหรือปฏิบัติให้ได้มาตรฐานที่เป็นเลิศ ทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

2. ความผูกพัน (Commitment) คือ การยึดมั่นและเชื่อมโยงเป้าหมายของตนเข้ากับเป้าหมายของกลุ่ม หรือเป้าหมายขององค์กร

3. ความคิดริเริ่ม (Initiative) คือ การคิดริเริ่มและพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งเมื่อมีโอกาสมาถึง

4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือ มีความเพียรพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย แม้จะมีอุปสรรคปัญหาก็ไม่ท้อ มีความสุขกับชีวิต

หมวดที่ 2 : สมรรถนะทางสังคม (Social competence)

องค์ประกอบที่ 4 ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) หมายถึง การตระหนักรู้ เข้าใจ ยอมรับถึงความรู้สึก ความต้องการของบุคคลอื่น และสามารถตอบสนองได้เป็นอย่างดีและรับรู้ถึงสิ่งที่ผู้อื่นควรปรับปรุง ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย ได้แก่

1. การเข้าใจผู้อื่น (Understanding others) คือ การเข้าใจรับรู้ถึงความรู้สึกมุมมองความสนใจตลอดจนข้อวิตกกังวลของผู้อื่นได้

2. การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) คือ การรับรู้และทราบถึงสิ่งที่ผู้อื่นควรปรับปรุงเพื่อส่งเสริมให้เกิดความรู้ ตลอดจนพัฒนาความสามารถ

3. การมีจิตใจใฝ่บริการ (Service orientation) คือ การคาดคะเน รับรู้และตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ ซึ่งถือเป็นลักษณะดีทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ต้องให้บริการ

4. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (Leveraging diversity) คือ การสร้างโอกาสจากความหลากหลายและความแตกต่างของบุคคล

5. การตระหนักรู้ถึงสถานการณ์ภายในกลุ่ม (Political awareness) คือ สามารถรู้และเข้าใจสถานการณ์ ความคิดเห็นของกลุ่มและความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มได้

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางสังคม (Social skills) หมายถึง ความคล่องแคล่วในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 8 ปัจจัย ได้แก่

1. การมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น (Influence) คือ การมีกลวิธีโน้มน้าวและชักชวนผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพน่าเชื่อถือ
2. การสื่อสาร (Communication) คือ การเปิดกว้างรับข้อมูลและส่งสารที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ และเข้าใจง่าย
3. การบริหารความขัดแย้ง (Conflict management) คือ การเจรจาต่อรอง และหาหนทางแก้ไขปัญหาตลอดจนยุติความไม่เข้าใจกันได้
4. ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ การแนะนำสามารถผลักดันและเป็นตัวอย่างให้กับบุคคลและทีมงานได้
5. การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) คือ การริเริ่มและจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านที่ดี
6. การเสริมสร้างสายสัมพันธ์ (Building bonds) คือ การเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจและความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น
7. การร่วมมือร่วมใจ (Collaboration and cooperation) คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน
8. ความสามารถทำงานเป็นทีม (Team capabilities) คือ สร้างให้เกิดการประสานพลังของกลุ่มในการมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการศึกษายืนยันได้ว่า ปัจจัยด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์กับเชาวน์อารมณ์ของบุคคล การแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน คนในครอบครัวที่มีความสัมพันธ์กัน ช่วยกันสะท้อนพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละคน เป็นการหล่อหลอมพฤติกรรมช่วยให้บุคคลเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหา รู้จักตนเอง และช่วยให้ปรับตัวต่อปัญหาได้ ดังนั้นสัมพันธภาพในครอบครัวและลักษณะสัมพันธภาพระหว่างกันในครอบครัวจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานอย่างมีเชาวน์อารมณ์ เป็นพื้นฐานของการทำงานร่วมกับผู้อื่นและเป็นรากฐานของความสุขอย่างสร้างสรรค์ในชีวิตการทำงานต่อไป

บทสรุปหน่วยที่ 3

คุณลักษณะเชิงบวกที่สะท้อนจากความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่มีคุณค่าทางจริยธรรม สามารถแบ่งเป็น 6 องค์ประกอบหลัก 24 คุณลักษณะเด่น คือแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสุขไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีจุดแข็งด้านปัญญาและการแสวงหาความรู้ เป็นผู้มีจุดแข็งในการกระทำสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีจุดแข็งด้านความเมตตาและการเป็นมิตรกับผู้อื่น มีจุดแข็งที่ช่วยสร้างเสริมความแข็งแรงของสังคมและชุมชน นอกจากนี้ยังต้องมีจุดแข็งด้านการประมาณตน มีจุดแข็งด้านการให้ความหมายของการมีชีวิต ทั้งหมดคือแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อให้ตนเองมีความสุขสร้างสรรค์ชีวิตคิดบวก ผู้มีความสุขจะมีคุณลักษณะเชิงบวก (Peterson and Seligman, 2004) แนวทางการสร้างความสุขด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอันเต็มไปด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม คือนิยามการสร้างความสุขด้วยการให้เกียรติระหว่างบุคคล ถือเป็นกระบวนการสร้างสำนึกรู้ร่วมกัน และในอีกหนึ่งมุมก็เป็นการสร้างหนทางแห่งการสร้างความรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืนด้วย เพราะความเห็นอกเห็นใจกันคือหลักการสร้างความสุขอย่างยั่งยืน (ปริณุต ไชยนิชย์ และ เรืองสิน ปลื้มปั่น, 2563) จากการศึกษาเนื้อหาในหน่วยที่ 3 ผู้เรียนจะสามารถค้นพบหลักการการปรับตัวและดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและได้แนวทางการปรับตัวอย่างมีความสุขในโลกยุคใหม่ โดยในหน่วยนี้ผู้สอนได้บูรณาการเนื้อหาให้สัมพันธ์กับรายวิชาศาสตร์แห่งการเป็นพลเมืองที่พึงประสงค์ รหัสวิชา 600-11-01 หัวข้อ กรณีศึกษาว่าด้วยบุคคลซึ่งเป็นแบบอย่างพลเมืองดีที่ประสบความสำเร็จและบูรณาการเนื้อหาให้สัมพันธ์กับรายวิชา Information Utilization รหัสวิชา 602-11-01 หัวข้อ แหล่งบริการสารสนเทศ ในแบบฝึกหัดที่ 3 เพื่อให้ผู้เรียนนำเสนอภาพลักษณะของคนที่มีความสุข และอภิปรายแนวคิดการปรับตัวเพื่อสร้างความสุขอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งแนวทางการปรับตัวอย่างมีความสุขในโลกยุคใหม่ อันเป็นทักษะในการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยจิตวิทยาเชิงบวก

แบบฝึกหัดหน่วยที่ 3

: ให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดลงในสมุดของตนเองและอภิปรายคำตอบของตนเองร่วมกันในชั้นเรียนคาบต่อไป

1. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 5)** จากกิจกรรมสถานการณ์ให้ทีมร่วมกันศึกษาหาคำตอบแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม เกี่ยวกับหัวข้อ "คนที่มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานอย่างไร" เพื่อการเสริมสร้างแนวทางการดูแลสุขภาพกายสุขภาพใจเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี จงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาในเอกสารประกอบการสอนหน่วยที่ 3 กับกิจกรรม "คนที่มีความสุขเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานอย่างไร" (ระบุที่มาของรายละเอียดการเชื่อมโยงจากหน้าเอกสารประกอบการสอนที่สืบค้นด้วย)
2. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 5)** จากที่ผู้เรียนเคยลงทะเบียนเรียนในรายวิชา Information Utilization รหัส 602-11-01 จึงทำให้ผู้เรียนมีทักษะในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งบริการสารสนเทศ ให้ผู้เรียนสืบค้นลักษณะคนที่มีความสุขและเทคนิคการสร้างสุขภาพกายและสุขภาพใจด้วยตนเองได้
3. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 6)** วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาในเอกสารประกอบการสอนหน่วยที่ 3 กับกิจกรรม "เกมโชว์ส่งเสริมการปรับตัวอย่างมีความสุข" (ระบุที่มาของรายละเอียดการเชื่อมโยงจากหน้าเอกสารประกอบการสอนที่สืบค้นด้วย)
4. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 6)** มอบหมายให้ผู้เรียนศึกษาเอกสารประกอบการสอนในหน่วยที่ 4 รูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งผู้เรียนต้องศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้าโดยมีเป้าหมายว่า ผู้เรียนต้องศึกษาวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความรู้ก่อนเข้าห้องเรียนในคาบต่อไป (คาบต่อไปเป็นการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง[Simulation)

หมายเหตุ: วิธีการสอนแบบบูรณาการ: ในข้อที่ 2 ผู้สอนบูรณาการด้วยวิธีการให้ผู้เรียนนำความคิดรวบยอดเกี่ยวกับศาสตร์การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งบริการสารสนเทศที่เคยเรียนในรายวิชา Information Utilization รหัส 602-11-01 ให้ผู้เรียนสืบค้นลักษณะคนที่มีความสุขและเทคนิคการสร้างสุขภาพกายและสุขภาพใจด้วยตนเองได้ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาในเอกสารประกอบการสอนหน่วยที่ 3 กับกิจกรรม "เกมโชว์ส่งเสริมการปรับตัวอย่างมีความสุข" (ใช้วิธีทำให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความคิดรวบยอด)

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 7	วิชา 602-12-03[59] หน่วยที่ 4 บทเรียนที่ 4.1
ชื่อหน่วย หน่วยที่ 4 ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพ	เวลาเรียน 3 คาบ/สัปดาห์

จุดประสงค์การสอน

4.1 เพื่อให้เห็นคุณค่าของการปรับปรุงบุคลิกภาพในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

4.1.1 ออกแบบกิจกรรมการปรับปรุงบุคลิกภาพเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ได้	60 นาที
4.1.2 วิพากษ์เทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น	60 นาที
4.1.3 ใช้หลักการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	60 นาที

วิธีการสอนและกิจกรรม [วิธีการสอนด้วยสถานการณ์จำลองและรูปแบบการสอนตามแนวความคิดกาเย่หรือ Gagne 9 ขั้น]

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนเร่งเร้าความสนใจ (1.Gain Attention) โดยให้ผู้เรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็นจากการใช้สื่อมัลติมีเดียเป็นตัวอย่างของ "ผู้ที่มีความสุขจากการปรับตัว" ซึ่งเป็นเนื้อหาจากคาบเรียนที่ผ่านมา จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับคุณค่าของการปรับปรุงบุคลิกภาพในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ บอกวัตถุประสงค์ของบทเรียน (2.Specify Objective) โดยนำเสนอกรณีตัวอย่างและร่วมกันอภิปรายหรือยกประเด็นหัวข้อคำถาม "ปรับตัวอย่างไรให้มีความสุข" เพื่อเป็นการทบทวนความรู้เดิมในหน่วยที่ 3 (3.Activate Prior Knowledge) และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อกิจกรรมสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยผู้สอนยกตัวอย่าง เว็บไซต์ https://www.ted.com/talks เชื่อมโยงเข้าสู่เนื้อหาใหม่ที่จะเรียน (4.Present New Information) และให้ผู้เรียนรับชมคลิปวีดิโอนักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์ จากนั้นร่วมกันวิเคราะห์ว่า ถ้าผู้เรียนต้องอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น (นักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์) จะเลือกพูดเรื่องใด ผู้สอนอธิบายถึงความสัมพันธ์กันระหว่างเรื่อง การปรับตัวอย่างไรให้มีความสุขและการเป็นนักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในขั้นนี้ผู้สอนทำหน้าที่ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (5.Guide Learning) โดยการชี้แนะให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้เรียนใหม่ในวันนี้ผสมผสานกับความรู้เก่าที่ได้เรียนในหน่วยเรียนที่ผ่านมาด้วย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก)

2. ขั้นสอน: ผู้สอนจัดเตรียมสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนทุกคนเป็น "นักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์" โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วยการให้โจทย์กับผู้เรียนแต่ละคนว่า "จงร่างบทพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์" ในขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้สอนกระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (6.Elicit Response) โดยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน มีหน้าที่ควบคุมเวลา และสังเกต จดบันทึกคะแนนให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เมื่อหมดเวลา ผู้สอนสรุปแนวคิดจากการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 4 มีดังนี้

4.1 มนุษยสัมพันธ์เสริมสร้างบุคลิกภาพ

4.1.1 คุณค่าของมนุษยสัมพันธ์

4.1.2 เทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4.1.3 การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปผลของสถานการณ์จำลอง โดยวิเคราะห์กระบวนการที่ผู้เรียนใช้ และเปรียบเทียบผลของสถานการณ์จำลองกับโลกการทำงานและเชื่อมโยงกิจกรรมที่ปฏิบัติไปแล้วกับเนื้อหาของหน่วยเรียน พร้อให้ผู้เรียนส่งร่างบทพูดในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาเพื่อรับข้อมูลย้อนกลับ (7.Provide Feedback) จากผู้สอนและเพื่อนในห้องเข้าไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขั้นต่อมาผู้สอนทดสอบความรู้ใหม่ (8. Assess Performance) ด้วยการให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 4 ข้อที่ 1 ส่งท้ายคาบเรียน จากนั้นร่วมกันสรุปแนวทางการนำไปใช้ (9.Review and Transfer) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้ของตนเองภายหลังจากศึกษาเนื้อหาผ่านมาแล้ว ท้ายสุดผู้สอนแจ้งให้ผู้เรียนเตรียมพร้อมร่วมกิจกรรมในคาบต่อไปกับการนำเสนอหน้าชั้นเรียนในหัวข้อ "2 นาทีกับการพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์แบบไร้บท" เพื่อให้ผู้เรียนเตรียมตัว

งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องคุณค่าของการปรับปรุงบุคลิกภาพในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง

2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน

3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 4

สื่อการสอน/อุปกรณ์การสอน	เอกสารประกอบ	หนังสือเรื่อง เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
	โสตทัศนวัสดุ	• พาวเวอร์พอยท์ • คลิปวีดิโอ • กลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา • สื่อมัลติมีเดีย

การวัดและประเมินผล

1.เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- แบบประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- แบบประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- แบบบันทึกการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตผลการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (การตอบคำถามหรือร่วมกิจกรรมในทีม)
- ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายทุกครั้งตามกำหนดเวลาที่แจ้ง
- ประเมินจากผลงานการสะท้อนความคิดเห็นระหว่างการจัดการเรียนรู้และหลังจัดการเรียนรู้และผลการรายงานตนเอง
- ประเมินผลงานการศึกษาค้นคว้าตามสภาพจริง
- ประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- ประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- ประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

3.เกณฑ์การวัดและประเมินผล

- เกณฑ์ผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป
- เกณฑ์ผ่านผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย ส่งงานไม่ตรงกำหนดเวลาที่แจ้งจะถือว่า ขาดส่งงาน 1 ครั้ง และไม่ได้รับคะแนนจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมนั้น

4. มาตรฐานการเรียนรู้ที่วัดในสัปดาห์ที่ 7

- ความรู้
- ทักษะทางปัญญา
- ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

หน่วยที่ 4

ศิลปะ
การสร้างเสริมบุคลิกภาพ
Art of Personality

บทนำ

ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพคือรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาตนเองโดยใช้มนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งที่แสดงออกให้บุคคลอื่นได้ทราบถึงความต้องการของกันและกัน ประกอบไปด้วยวิธีการจูงใจและประสานความต้องการของบุคคลและกลุ่ม ศิลปะดังกล่าวตอกย้ำให้บุคคลกำหนดบทบาทในการอยู่ร่วมกันในสังคม เช่น การสร้างบรรยากาศทางมนุษยสัมพันธ์ การช่วยจรรโลงบุคคลและกลุ่มบุคคลไปในทิศทางเดียวกัน ทุกหัวข้อที่ประกอบกันเป็นเนื้อหาสาระในบทนี้ทำให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องราวที่ว่าด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ด้วยความเข้าใจอันดีและความสามัคคีในการทำงานร่วมกันให้สำเร็จ หลักของมนุษยสัมพันธ์คือการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยแห่งการดำรงชีวิตของคนทุกคนที่เอื้อให้มนุษย์เรียนรู้ที่จะใช้ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพของตนเองด้วยการเรียนรู้ที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและยอมรับบุคคลอื่นบนพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ที่เท่ากัน ไม่คัดแยก แบ่งส่วนหรือเบียดขับ แต่เรียนรู้ที่จะสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานร่วมกันเองของมนุษย์อย่างเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นการเข้าใจถึงบุคลิกลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน กระบวนการพูดเป็น ฟังเป็นกับอวัจนพฤติกรรมสร้างสรรค์ ภาพรวมของการเสริมบุคลิกและการวางท่าทีให้เหมาะกับบทบาท ทั้งหมดนี้ล้วนเพื่อประโยชน์แห่งการอยู่ร่วมกันเป็นศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพบนพื้นฐานมนุษยสัมพันธ์แทบทั้งสิ้น

4.1 มนุษยสัมพันธ์เสริมสร้างบุคลิกภาพ

4.1.1 คุณค่าของมนุษยสัมพันธ์

(Relationships values)

เดวิส (Davis, 1957) กล่าวว่า ประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์จากวิธีการที่ก่อให้เกิดวัตถุประสงค์และแรง กระตุ้นร่วมกันในกลุ่มคน ช่วยส่งเสริมให้กลุ่มคนมีความปรารถนาจะทำงานร่วมกันให้ได้ผล

ฟลิปโป (Flippo, 1966) กล่าวว่า คุณค่าของมนุษยสัมพันธ์จากการรวมคนให้มาทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความร่วมมือประสานงานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อบังเกิดผลบรรลุเป้าหมาย

ดิวบริน (Dubrin, 1981) อธิบายคุณค่าของมนุษยสัมพันธ์ว่าเป็นการใช้ศิลปะและการปฏิบัติในการนำ ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกัน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2542) กล่าวว่า คุณค่าของมนุษยสัมพันธ์ ช่วยเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความเคารพรัก ความนับถือ ความร่วมมือร่วมใจซึ่งกันและกัน

สมพร สุทัศนีย์ (2554) ระบุว่า คุณค่าของมนุษยสัมพันธ์จากการติดต่อเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความรักใคร่ชอบพอ ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายและการดำเนินชีวิตให้มีความราบรื่น

มนุษยสัมพันธ์จึงความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525)

จากเนื้อหาในหน่วยที่ 3 ผลของผู้ที่มีความสัมพันธ์ดีในครอบครัวจะทำให้ตนเองมีเชาวน์อารมณ์ มีแนวทางการสร้างความสุขสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย และได้รับประสบการณ์ความสำเร็จจากงานที่ตนทำ ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารจะเกิดในผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูง ทำให้มีทักษะทางสังคมอันเป็นหัวใจของการทำให้บุคคลสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และสามารถเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการทั้งของตนเองและผู้อื่นได้ ทำให้การติดต่อสื่อสารเต็มไปด้วยความราบรื่น มีความสามารถในการสื่อสารให้มีความเข้าใจที่ตรงกันตอบสนองได้ทั้งสองฝ่ายส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ (Schutte.et.al, 2009)

ความพึงพอใจในการสื่อสารนั้นเป็นส่วนประกอบของการติดต่อสื่อสารของมนุษย์ การปฏิบัติงานบางอาชีพ หากต้องการให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีถือเป็นกลไกสำคัญ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตน ในด้านการเรียนรู้ที่จะรับผิดชอบอันส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานได้ (บุญช่วง ศรีธรราษฎร์, 2559) โดยมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1) ความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลมาจากลักษณะของการรวมกลุ่มของบุคคลที่แตกต่างกันและมีปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม โดยผลลัพธ์คือรูปแบบของการกระทำที่จะแสดงออกซึ่งความคิดและการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป
2) ความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มที่มีการรวมตัวกันจะทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งแสดงต่ออีกบุคคลหนึ่ง ในรูปการสื่อสารทั้งด้านการกระทำ คำพูด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ โดยผลผลิตของกลุ่มเกิดจากข้อดีของการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน เช่น รางวัล ความสนุกสนาน เพลิดเพลิน สบายใจ ความรู้สึกกระตือรือร้นและการเห็นคุณค่าของการแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
3) การปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันในทุก ๆ ด้านทั้งร่างกาย วาจา และอารมณ์
4) กลุ่มคือโครงสร้างหรือระบบมีการแสดงบทบาทและกำหนดบทบาทให้กับสมาชิกในกลุ่มบนพื้นฐานการสื่อสารภายในกลุ่มที่ต่างก็เปิดเผยซึ่งกันและกัน

4.1.2 เทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

(Techniques for building relationships)

เทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นคือการเปิดใจยอมรับธรรมชาติของมนุษย์ ในเรื่องความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ตามแนวคิดของกลุ่มจิตวิทยาเกสตอล (Koffka, 1962) อธิบายความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ 7 ประการดังนี้

1) ทำความเข้าใจว่าผู้อื่นคือมนุษย์ที่สมบูรณ์ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่ทำงานประสานกัน อาจมีร่างกาย ความคิด ความรู้สึก การรับรู้ส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะมีกี่ประการ ครบ 32 ประการหรือไม่ก็ตามคือลักษณะที่สมบูรณ์เป็นตัวบุคคลแล้ว

2) ทำความเข้าใจว่าสภาพแวดล้อมของผู้อื่นนั้นคือทั้งหมดที่เขาเป็น เพราะมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อม
3) ทำความเข้าใจว่ามนุษย์เป็นผู้แสดงออกซึ่งพฤติกรรม มนุษย์เลือกได้ว่าเขาจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในตัวเขาอย่างไร
4) ทำความเข้าใจว่ามนุษย์มีความคิดและความรู้สึกอารมณ์เป็นตัวของตัวเอง เพราะศักยภาพที่จะรับรู้และสัมผัสในตัวเอง
5) ทำความเข้าใจว่ามนุษย์มีสิทธิ์ตัดสินใจได้ทุกเรื่องเพราะเขาเองเกิดการรับรู้เช่นกัน
6) ทำความเข้าใจว่ามนุษย์รับผิดชอบต่อชีวิตของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7) ทำความเข้าใจว่ามนุษย์ไม่สามารถกลับไปยังอดีตและล่องลอยไปสู่อนาคตได้ สิ่งที่ทำได้คือรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ในสภาวะปัจจุบันเท่านั้น

นอกจากนี้ยังเป็นเทคนิคที่ช่วยให้บุคคลรู้จักวิธีจูงใจได้ เพื่อให้คนร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความพอใจเป็นพื้นฐาน (Davis, 1957) โดยคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้ ได้แก่

1) ความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลแต่ละคนในองค์การ
2) การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ เพราะปัจจุบันสังคมอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ ค่าครองชีพที่สูงขึ้นและการบริโภคข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เข้าถึงได้ง่าย ทำให้เกิดข้อเรียกร้องจากบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งผู้บริหารบริหารต้องมีเทคนิคในการตอบสนองต่อความต้องการและข้อเรียกร้องต่าง ๆ
3) ความสำคัญด้านเศรษฐกิจและธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมและพาณิชย์ทำให้มีอัตราการแข่งขันในภาคธุรกิจที่สูงขึ้น ดังนั้นเจ้าของธุรกิจคนใดมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บริโภค ทำให้ธุรกิจเจริญก้าวหน้าและเศรษฐกิจที่ดีขึ้น
4) ความสำคัญด้านการเมือง ผู้นำทางการเมืองมีความจำเป็นจะต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ทั้งกับประชาชนกับสมาชิกในรัฐบาล ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์กับต่างประเทศ

4.1.3 การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

(Development of interpersonal relationships)

บุคลิกภาพล้วนถูกสร้างสรรค์จากพลังแห่งบริบทส่งผลให้เกิดการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกันบนความคิดความเชื่อที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรี มีความดีงามติดตัวมาแต่กำเนิดและสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพเท่าที่ต้องการ มนุษย์ต้องการการให้เกียรติกัน แต่สิ่งที่แตกต่างกันคือพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม การอบรมเลี้ยงดู รวมไปถึงวัฒนธรรมที่ดำรงอยู่ ทุกคนล้วนมีความถนัดของตนเอง เพศต่างกัน ความคิด ความสนใจ เจตคติย่อมแตกต่างกัน สิ่งสำคัญคือการยอมรับและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในรูปแบบที่ดีที่สุด โดยการสร้างมนุษยสัมพันธ์มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น โดยเรียงลำดับที่สำคัญที่สุดไปหาลำดับที่มีความสำคัญรองลงไป และมนุษย์จำเป็นต้องสนองความต้องการขั้นแรก ๆ ก่อน จึงจะสนองความต้องการขั้นสูงต่อไป ซึ่งความต้องการดังกล่าวมีดังนี้

1.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์ น้ำ อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย หรือที่เรียกว่า ความต้องการปัจจัย 4

1.2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต (Safety or security needs) หลังจากที่บุคคลมีปัจจัย 4 เพียงพอในระดับหนึ่งแล้ว เขาจะพัฒนาขึ้นไปต้องการมีความปลอดภัยในร่างกาย ชีวิตและทรัพย์สิน

1.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) หลังจากที่บุคคลมีความปลอดภัยในร่างกาย ชีวิตและทรัพย์สินเพียงพอในระดับหนึ่งแล้ว เขาจะพัฒนาขึ้นไปต้องการมีความรักและความเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Love and Belonging Need) เพราะการได้รับความรักทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนอยู่ในโลกนี้อย่างมีความหมาย มีความอบอุ่น และมีความสำคัญต่อคนรอบข้าง

1.4 ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงและการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) หลังจากที่บุคคลมีความรักและความเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเพียงพอในระดับหนึ่งแล้ว เขาจะพัฒนาขึ้นไปต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และการยกย่องนับถือจากผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจภาคภูมิใจในตนเองและตระหนักว่าชีวิตเป็นสิ่งที่มีค่า

1.5 ความต้องการได้รับความสำเร็จและเป็นตัวของตัวเอง (Self - Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดคือ การประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน และสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมและส่วนรวมได้อย่างอิสระ

2. ทฤษฎีลิง 3 ตัวของขงจื้อ (หวน พินธุพันธ์, 2548) เป็นทฤษฎีของนักปราชญ์ชาวจีน โดยมีความเชื่อกันว่าการเป็นผู้บริหารที่ดีนั้น ต้องรู้จักควบคุมการฟัง ควบคุมการมองและควบคุมการพูด ซึ่งเปรียบเทียบได้กับสัญลักษณ์ของลิงทั้ง 3 ตัวนี้มีลักษณะแตกต่างกัน ก็เปรียบเสมือนกับคนเราย่อมแตกต่างกัน ลิงตัวเดียวไม่สามารถปิดหู ปิดตา และปิดปากได้ในเวลาเดียวกัน เพราะมีมือเพียงสองมือเท่านั้น มนุษย์ก็เช่นกันไม่สามารถทำอะไรในเวลาเดียวกันได้ทุกอย่าง เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรจะเลือกนำมาใช้ว่าสถานการณ์ใดควรจะวิธีใช้แบบใด ทฤษฎีลิง 3 ตัว มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ลิงตัวที่ 1 นั่งปิดหูหนึ่งหู ก็หมายความว่า คนเราควรจะรู้จักควบคุมว่าอะไรที่ควรฟังหรือไม่ควรฟัง ต้องแยกแยะในสิ่งที่ฟังมา ต้องฟังหูไว้หู แล้วนำสิ่งที่ฟังมาวิเคราะห์ว่ามันเป็นอย่างไร โดยใช้หลักการและเหตุผลมาประกอบเข้าด้วยกัน อย่าเชื่อในสิ่งที่เราฟังทั้งหมด เพราะมันอาจจะไม่ใช่ความจริงทั้งหมดก็ได้

2.2 ลิงตัวที่ 2 นั่งปิดตาหนึ่งตา หมายความว่า รู้จักควบคุมการมองว่าอะไรควรมองหรือไม่ควรมอง อย่าเชื่อในสิ่งที่เรามองเห็นทั้งหมด เพราะบางครั้งสิ่งที่เรามองเห็นก็ไม่ใช่เรื่องจริงทั้งหมด มองแล้วพิจารณาไตร่ตรอง อย่าตัดสินคนทันทีที่เห็น

2.3 ลิงตัวที่ 3 นั่งปิดปากครึ่งปาก ก็หมายความว่า รู้จักควบคุมการพูดว่าอะไรควรพูดหรือไม่ควรพูดอย่างไร การเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานก็ตาม ควรจะไตร่ตรองให้ดีก่อนที่จะพูดอะไรออกมา เพราะบางครั้งคำพูดของเราอาจจะไปกระทบกับบุคคลอื่นโดยไม่รู้ตัว หรืออาจจะนำความเสียหายมาสู่องค์กรได้ เพราะฉะนั้นการที่เราจะทำอะไรก็ควรจะคิด และพิจารณาให้ดีก่อนที่จะพูดออกไป

3. เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านลบ (วิไล ไชยปกรณ์,2549) มีดังต่อไปนี้

3.1 การสร้างความสัมพันธ์กับคนที่อารมณ์อ่อนไหว การสร้างความสัมพันธ์กับคนที่อารมณ์อ่อนไหว ควรปฏิบัติดังนี้

1) ควรใช้คำพูดและท่าทางที่สุภาพอ่อนน้อม

2) ควรให้ความสนใจและเห็นใจเขามากกว่าคนทั่วไป เช่น ตั้งใจฟังสิ่งที่เขาพูด รับฟังการระบายความรู้สึก

3) หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง

4) ใช้คำแนะนำแทนการใช้คำสั่ง ให้การยกย่องชมเชยส่วนดีของเขา

5) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้น ควรชี้แจงเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน เพื่อให้เขาคลายกังวล

3.2 การสร้างความสัมพันธ์กับคนที่ขลาดกลัว ควรปฏิบัติดังนี้

1) สังเกตความไม่พึงพอใจ ความทุกข์หรือความผิดหวังที่เขาได้รับและซักถามเพื่อให้เปิดเผยความในใจ

2) ควรหาโอกาสชมจุดเด่นโดยไม่พูดถึงข้อบกพร่องหรือจุดด้อยของเขา

3) ส่งเสริมให้เขาเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

4) อธิบายให้เขายอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

3.3 การสร้างความสัมพันธ์กับคนที่เฉื่อยชา ควรปฏิบัติดังนี้

1) การเจรจาควรใช้คำพูดที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และทบทวนให้เข้าใจตรงกัน

2) ควรยกย่องชมเชยเมื่อเขาทำความดีหรือทำงานสำเร็จ

3) เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ควรให้โอกาสเขาแก้ไขและปรับปรุงตนเอง

4) ควรกระตุ้นให้เขาตื่นตัวและสร้างกำลังใจให้กับตนเองอยู่เสมอ

3.4 การสร้างความสัมพันธ์กับคนดื้อรั้น ควรปฏิบัติดังนี้

1) ควรใช้วิธีการขอความช่วยเหลือ มากกว่าการออกคำสั่งให้เขาปฏิบัติ

2) เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อบกพร่อง ควรใช้วิธีการแนะนำการให้กำลังใจมากกว่าการตำหนิ

3) แสดงการยอมรับความรู้ความสามารถของเขา

3.5 การสร้างความสัมพันธ์กับคนก้าวร้าว ควรปฏิบัติดังนี้

1) ควรใช้วิธีการขอความช่วยเหลือและการยกย่องให้เกียรติเขามากกว่าการใช้อำนาจบังคับ

2) ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์วิจารณ์ได้ตามสมควร

3) ควรศึกษาและใช้จุดเด่นของเขาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

4) เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อบกพร่อง ควรให้โอกาสเขาได้ชี้แจงเหตุผล

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 8	วิชา 602-12-03[59] หน่วยที่ 4 บทเรียนที่ 4.2
ชื่อหน่วย หน่วยที่ 4 ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพ (ต่อ)	เวลาเรียน 3 คาบ/สัปดาห์

จุดประสงค์การสอน

4.2 เพื่อตระหนักถึงการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์

4.2.1 อธิบายหลักและศิลปะการพูด	60 นาที
4.2.2 ประยุกต์ใช้หลักและศิลปะในการสร้างภาพลักษณ์	60 นาที
4.2.3 สรุปภาพรวมของการเสริมบุคลิกได้	60 นาที

วิธีการสอนและกิจกรรม [วิธีการสอนด้วยสถานการณ์จำลองและรูปแบบการสอนตามแนวความคิดกาเย่หรือ Gagne 9 ขั้น]

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนเร่งเร้าความสนใจ (1.Gain Attention) โดยให้ผู้เรียนร่วมกันนำเสนอคำตอบจากแบบฝึกหัดหน่วยที่ 4 ในข้อที่ 1 จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับการสร้างบุคลิกลักษณะที่จำเป็นในการทำงานด้วยการพัฒนาเรื่องการพูดและการฟัง ศิลปะการสร้างภาพลักษณ์ โดยบอกวัตถุประสงค์ของบทเรียน (2.Specify Objective) และทบทวนความรู้เดิมในหน่วยที่ 4 คาบที่ผ่านมา (3.Activate Prior Knowledge) และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างบทพูดของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่เนื้อหาใหม่ที่จะเรียน (4.Present New Information) และให้ผู้เรียนรับชมคลิปวีดิโอนักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้เรียนเตรียมเผชิญกับสถานการณ์จำลองในคาบนี้ (นักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์) ผู้สอนอธิบายถึงความสัมพันธ์กันระหว่างศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพด้วยการเป็นนักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในขั้นนี้ผู้สอนทำหน้าที่ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (5.Guide Learning) โดยการชี้แนะให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้เรียนใหม่ในวันนี้ผสมผสานกับความรู้เก่าที่ได้เรียนในหน่วยเรียนที่ผ่านมาด้วย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก)

2. ขั้นสอน: ผู้สอนจัดเตรียมสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนทุกคนเป็น "นักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์" โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วยการให้โจทย์กับผู้เรียนแต่ละคนว่า "2 นาทีกับการพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์แบบไม่มีบท" ในขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้สอนกระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (6.Elicit Response) โดยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนให้มากที่สุด ด้วยการให้เวลาผู้เรียนเตรียมตัวนำเสนอหน้าชั้นเรียน มีหน้าที่ควบคุมเวลา และสังเกต จดบันทึกคะแนนให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยผู้สอนให้เวลาผู้เรียนร่างบทนักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์ เมื่อหมดเวลาเตรียมตัว ผู้เรียนทยอยออกมาพูดแบบไร้บทหน้าชั้นเรียนตามลำดับเลขที่ โดยผู้สอนมอบหมายให้บัดดี้ของผู้เรียนแต่ละคนเป็นผู้บันทึกวีดิโอระหว่างที่เพื่อนพูดเป็นเวลา 2 นาทีและจับเวลาด้วย เมื่อครบทุกคนแล้วผู้สอนสรุปแนวคิดจากการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 4 มีดังนี้

4.2 การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์

4.2.1 หลักและศิลปะการพูด

4.2.2 หลักและศิลปะในการสร้างภาพลักษณ์

4.2.3 ภาพรวมของการเสริมบุคลิก

3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปผลของสถานการณ์จำลอง โดยวิเคราะห์กระบวนการที่ผู้เรียนใช้ และเปรียบเทียบผลของสถานการณ์จำลองกับโลกการทำงานและเชื่อมโยงกิจกรรมที่ปฏิบัติไปแล้วกับเนื้อหาของหน่วยเรียน พร้อมให้บัดดี้โพสต์คลิปวีดิโอที่บันทึกไว้ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาเพื่อรับข้อมูลย้อนกลับ (7.Provide Feedback) จากผู้สอนและเพื่อนในห้องที่จะเข้าไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขั้นต่อมาผู้สอนทดสอบความรู้ใหม่ (8. Assess Performance) ด้วยการให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 4 ในข้อที่ 2-4 จากนั้นร่วมกันสรุปแนวทางการนำไปใช้ (9.Review and Transfer) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้ของตนเองภายหลังจากศึกษาเนื้อหาผ่านมาแล้ว

งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องการสร้างบุคลิกลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อตนเองและบัดดี้
2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน
3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 4

สื่อการสอน/อุปกรณ์การสอน	เอกสารประกอบ	หนังสือเรื่อง เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
	โสตทัศนวัสดุ	• พาวเวอร์พอยท์ • คลิปวีดีโอ • กลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา

การวัดและประเมินผล

1.เครื่องมือวัดและประเมินผล
- แบบประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- แบบประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- แบบประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- แบบบันทึกการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.วิธีการวัดและประเมินผล
- สังเกตผลการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (การตอบคำถามหรือร่วมกิจกรรมในทีม)
- ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายทุกครั้งตามกำหนดเวลาที่แจ้ง
- ประเมินจากผลงานการสะท้อนความคิดเห็นระหว่างการจัดการเรียนรู้และหลังจัดการเรียนรู้และผลการรายงานตนเอง
- ประเมินผลงานการศึกษาค้นคว้าตามสภาพจริง
- ประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- ประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- ประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

3.เกณฑ์การวัดและประเมินผล
- เกณฑ์ผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป
- เกณฑ์ผ่านผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย ส่งงานไม่ตรงกำหนดเวลาที่แจ้งจะถือว่า ขาดส่งงาน 1 ครั้ง และไม่ได้รับคะแนนจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมนั้น

4. มาตรฐานการเรียนรู้ที่วัดในสัปดาห์ที่ 8
- ความรู้
- ทักษะทางปัญญา
- ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.2 การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์

4.2.1 หลักและศิลปะการพูด

(Principles and Art of Speaking)

บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึงรูปแบบความคิด อารมณ์และพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีกลไกทางจิตวิทยาซ่อนอยู่เบื้องหลัง ไม่ว่าจะแสดงออกหรือซ่อนอยู่ภายในก็ตาม (Funder, 2004) ส่วนบุคลิกภาพลักษณะที่จำเป็นในการทำงานคือ บุคลิกภาพที่มีความเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตน หรือ Self-Efficacy (Bandura, 1997 อ้างถึงใน ปริณุต ไชยนิชย์ และ ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ, 2562) เป็นบุคคลที่เชื่อในความสามารถที่จะจัดการและดำเนินการในการทำพฤติกรรมจนบรรลุผลสำเร็จ เชื่อในการนำทักษะไปใช้จนประสบความสำเร็จ ไม่ได้คำนึงถึงสิ่งที่กระทำแต่คำนึงถึงความเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตน สร้างจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาหรือ Social cognitive theory ที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมาก ทรรศนะของแบนดูรามองว่า ความเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตนสามารถจัดการปัญหาทางจิตใจได้ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมาย การเลือกงานที่มีความยากและท้าทายความสามารถของตน โดยระดับของสิ่งนี้จะเพิ่มหรือลดแรงจูงใจได้ คนที่มีความเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตนต่ำ จะมีความท้อแท้ สิ้นหวังและสูญเสียความมั่นใจได้ง่ายเมื่อถูกวิจารณ์ในแง่ลบ หากต้องการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน ต้องพัฒนาความเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตนในการมองตนเอง ไว้ใจตนเอง นอกจากจะทำให้มองการณ์ไกล ช่างสังเกต รู้จักกำกับตนเอง ควบคุมตนเองได้แล้ว ยังสามารถนำตนเองไปสู่ความสำเร็จได้ดีกว่าด้วย (Bandura, 1997 อ้างถึงใน ปริณุต ไชยนิชย์ และ ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ, 2562)

สำหรับซินเดอร์ (Synder, 2000) ได้เสนอมุมมอง 3 ข้อในการพัฒนาการมองโลกในแง่ดีในการทำงานที่เป็นการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานได้เป็นอย่างดี ดังนี้

1) ปล่อยวางเหตุการณ์ในอดีต แต่ไม่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ โดยยอมรับความจริงและจัดการปัญหาในทิศทางที่เหมาะสม
2) ยินดีกับชีวิตในปัจจุบัน เรียนรู้ที่จะชื่นชมกับสิ่งที่เป็นอยู่แม้ในบางสถานการณ์อาจไม่ต้องการให้เกิดขึ้น แต่สามารถมองสถานการณ์ด้วยความคิดเชิงบวก โดยสะท้อนสิ่งที่ทำให้รู้สึกมีความสุขสนุกสนานท่ามกลางสถานการณ์ดังกล่าว
3) แสวงหาโอกาสที่ดีในอนาคต ไม่เพียงแต่จะชื่นชมกับสิ่งที่เป็นอยู่ แต่คาดหวังสิ่งดี ๆ ในอนาคต พยายามทำความเข้าใจถึงความสามารถและข้อจำกัดของตน

จากที่กล่าวมาข้างต้น หากบุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเองและพัฒนาตนด้วยการมองโลกในแง่ดี ไม่ว่าจะพูดสิ่งใด บุคคลก็สามารถพูดออกมาได้น่าฟังและประสบความสำเร็จ

การพูด

การพูดที่จะประสบความสำเร็จ ผู้พูดต้องทราบความต้องการของผู้ฟังก่อนว่า ผู้ฟังต้องการอะไรโดยพิจารณาจากลำดับความต้องการของมนุษย์ดังรูปที่ 1

ขั้นที่ 5 ความต้องการประจักษ์ตนเอง

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่องจากผู้อื่น

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย

ภาพที่ 1 ความต้องการพื้นฐาน 5 ขั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1970)

การพูดเป็นคือ การรู้จักโน้มน้าวใจ โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อการโน้มน้าวใจระหว่างบุคคลอยู่ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความดึงดูดใจ (Attraction) เช่น ความใกล้ชิดทางกายภาพ ความดึงดูดใจของรูปลักษณ์ภายนอก ความคล้ายคลึงกัน สถานะและรางวัล 2) การครอบงำ (Dominance) หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น กลยุทธ์ในการใช้ทักษะหรือความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อครอบงำบุคคล 3) ความเกี่ยวพัน (Involvement) หมายถึงระดับการเปิดเผยตัวเองกับใคร การเปิดเผยตัวเองทำให้เกิดความเกี่ยวพันถึงอิทธิพลต่อการโน้มน้าวใจระหว่างบุคคล 4) สถานการณ์ (Stuation) มีอิทธิพลในการกำหนดวิธีและหัวข้อในการสื่อสารระหว่างบุคคล ดังนั้นการพูดจึงเป็นการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความรู้สึกหรือความต้องการของผู้พูด เพื่อสื่อความหมายไปยังผู้ฟัง โดยใช้ถ้อยคำ น้ำเสียง อากัปกิริยาท่าท่างจนเป็นที่เข้าใจตรงกัน (จุไรรัตน์ ลักษณะศิริ และ บาหยัน อิ่มสำราญ, 2550)

สำหรับอริสโตเติล นักวาทศาสตร์ชาวกรีก การพูด หมายถึง การโน้มน้าวใจ อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นว่า การพูดโน้มน้าวใจจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ (ศุภวรรณ มองเพชร, 2547) คือ

1) ทัศนคติและความเชื่อ (Ethos) คือ บุคลิกลักษณะของผู้พูด เป็นการสร้างบุคลิกลักษณะของผู้พูด ที่ทำให้ผู้ฟังเกิดความเชื่อ ความประทับใจและมีศรัทธา ดังนั้นผู้พูดต้องมีความรู้ในเรื่องที่พูด การมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ฟัง การเป็นผู้ที่แสดงออกซึ่งสามารถเป็นผู้มีคุณธรรม

2) ตรรกวิทยา (Logos) คือ การชี้แจงเหตุผลหรือเนื้อหาสาระหรือวาทะของผู้พูดเป็นการแสดงให้เห็นความจริงอันประกอบด้วยเหตุผลมาเสนอต่อผู้ฟัง ซึ่งประกอบด้วยข้อเท็จจริง หลักฐานและเหตุผล ข้อเท็จจริงและหลักฐานต่าง ๆ ต้องสอดคล้องกับทัศนคติความเชื่อและค่านิยมของผู้ฟัง

3) ความรู้สึก (Pathos) คือ การใช้อารมณ์ หมายถึง สภาพอารมณ์ของผู้พูดและผู้ฟังที่มีร่วมกัน ผู้พูดเป็นฝ่ายสร้างขึ้นเพื่อโน้มน้าวใจให้ผู้ฟังเกิดความชอบ ความเกลียด ความเจ็บปวดหรือความสนุกสนาน

หลักการพูดให้ครองใจคนคือการเลือกใช้น้ำเสียงขึ้นลง ไม่ราบเรียบ พูดจากใจไม่ใช่จากบทพูด บุคลิกภาพของบางคนอาจถูกตัดคะแนนเนื่องจากน้ำเสียงที่ใช้เป็นแบบโมโนโทนเสียงราบเรียบไม่มีเสียงสูงต่ำไม่น่าฟัง การพูดเป็นต้องรู้จักควบคุมเสียงให้เป็นธรรมชาติ เน้นให้ถูกคำด้วยภาษาไทยมีวรรณยุกต์คล้ายเสียงดนตรีที่ช่วยเพิ่มสีสันให้ความน่าฟังเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว ขึ้นอยู่กับบุคคลจะเพิ่มเสน่ห์ให้ตนเองด้วยเสียงดนตรีดังกล่าวหรือไม่ นอกจากนี้การใช้น้ำเสียงเหมือนเล่าเรื่องเป็นอีกสิ่งที่ช่วยครองใจคนได้ เพราะการเล่าทำให้คนฟังเห็นภาพ ชวนติดตามเพลิดเพลินมากกว่าการบอกให้ฟังหรือการสอน

หลักการพูด

การพูดโดยทั่วไปมีหลักสำคัญที่ต้องดำเนินการดังนี้

1) ก่อนการพูด

2) ระหว่างการพูด

3) หลังการพูด

ก่อนการพูด

ในขั้นตอนนี้ผู้พูดต้องวิเคราะห์และเตรียมตัวในเรื่องต่าง ๆ (โสภณ สาทรสัมฤทธิ์ผล, 2546) ดังนี้

1) กำหนดจุดประสงค์การพูด ต้องทราบก่อนว่าการพูดแต่ละครั้งมีจุดประสงค์ใด เช่น พูดเพื่อให้ความรู้ พูดโน้มน้าวใจให้ผู้ฟังคล้อยตาม พูดเพื่อสร้างความบันเทิงแก่ผู้ฟังหรือพูดเพื่อจรรโลงใจ ถ้าหากเรามีจุดประสงค์ที่แน่ชัดในการพูด จะช่วยให้เตรียมเนื้อเรื่องและวิธีการพูดได้อย่างเหมาะสม

2) วิเคราะห์ผู้ฟัง ผู้ฟังแต่ละกลุ่มวัยย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกัน การรู้จักวิเคราะห์ผู้ฟัง จะช่วยให้เราเตรียมตัวได้เหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระการใช้ภาษา ตลอดจนวิธีพูดได้ดี

3) สถานที่และเวลาที่ใช้ในการพูด หากผู้พูดได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่และระยะเวลาที่ใช้ในการพูดจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพราะจะได้เตรียมตัวแต่เนิ่น ๆ อาทิเช่น การแต่งกาย การเตรียมเนื้อเรื่อง ตลอดจนการใช้วัสดุอุปกรณ์ หากจำเป็นต้องใช้โสตทัศนูปกรณ์ที่ทันสมัยหรือไม่คุ้นเคยจะได้เตรียมทดสอบการใช้ก่อนการพูดจริง

4) หัวข้อเรื่องที่จะพูดนั้นอาจเป็นได้ทั้งเรื่องที่ผู้พูดกำหนดเองหรือได้รับเชิญให้พูด ผู้พูดที่ดีต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหลายประการ เช่น เรื่องนั้นตนเองถนัดหรือสนใจหรือไม่มีประโยชน์ต่อผู้ฟังส่วนรวมหรือไม่ หากได้รับเชิญให้พูดในเรื่องที่ตนไม่ถนัดหรือไม่มีประสบการณ์ ก็ควรปฏิเสธเพราะไม่เกิดประโยชน์ทั้งผู้พูดและผู้ฟัง

5) วิธีการพูด นอกเหนือจากการวิเคราะห์ผู้ฟังหาหัวข้อเรื่องที่จะพูด เตรียมการเกี่ยวกับสถานที่และเวลาแล้ว การวางแผนการพูดก็มีส่วนสำคัญเช่นกัน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงมีดังต่อไปนี้

5.1) การกล่าวปฏิสันถาร คือ การกล่าวทักทายผู้ฟังซึ่งอาจเป็นแบบพิธีการหรือไม่เป็นพิธีการ

5.1.1) การกล่าวปฏิสันถารอย่างเป็นพิธีการ เช่น การกล่าวเนื่องในโอกาสสำคัญต่าง ๆ การกล่าวให้โอวาท การแสดงสุนทรพจน์ และการแสดงปาฐกถา เป็นต้น

5.1.2) การกล่าวปฏิสันถารอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การกล่าวในการประชุมสมาชิก ชุมนุม การปราศรัยหาเสียง ผู้อำนวยการพูดกับนักศึกษาทั้งวิทยาลัย ฯลฯ อาจใช้คำแสดงความรู้สึก เช่น "ที่รัก ที่นับถือ ที่เคารพ" ต่อท้ายหรือใช้คำว่า "สวัสดี" กล่าวนำด้วย อนึ่ง หากมีพระภิกษุร่วมอยู่ในกลุ่มผู้ฟังด้วย ต้องกล่าวปฏิสันถารถึงพระภิกษุก่อน เช่น ใช้ว่า "นมัสการพระคุณเจ้าและเรียนท่านผู้ปกครองทุกท่าน"

5.2) คำนำ ผู้พูดที่ดีควรเตรียมการใช้คำนำเพื่อนำเข้าสู่เรื่องที่ต้องการพูดให้เหมาะสมดังนี้

5.2.1) อย่าเกริ่นนำยาวเกินไปหรืออ้อมค้อมจนกินเวลาของเนื้อหาที่จะพูดจริง

5.2.2) อย่าใช้ถ้อยคำกล่าวนำเป็นการถ่อมตัว หรือขออภัยว่าตนเองไม่ถนัดเรื่องนั้นหรือไม่มั่นใจว่าจะพูดให้ตรงจุดประสงค์ผู้ฟังหรือไม่ เพราะคำนำเหล่านั้นจะทำให้ผู้ฟังขาดความศรัทธาในตัวผู้พูดหรืออาจไม่สนใจฟังต่อไป

5.2.3) การใช้คำนำในการพูดไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัว เพราะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น หัวข้อเรื่อง สถานที่ เวลา กลุ่มผู้ฟัง ฯลฯ ดังนั้น ผู้พูดที่ดีจึงสามารถใช้กลวิธีต่าง ๆ ได้หลากหลาย เช่น นำด้วยการยกวาทะของบุคคลสำคัญ บทกวี สำนวน สุภาษิต ตั้งคำถาม นำด้วยการเล่าข่าว เหตุการณ์ปัจจุบัน ฯลฯ ทั้งนี้ ต้องพิจารณาถึงความสามารถส่วนบุคคลของผู้พูดด้วย

5.3) เนื้อเรื่องได้มาจากหัวข้อหรือประเด็นในโครงเรื่องที่ได้กำหนดไว้ก่อนหน้านี้ในขั้นตอนของการเตรียมเนื้อเรื่อง ผู้พูดจะต้องนำหัวข้อหรือประเด็นนั้น ๆ มาขยายความโดยเพิ่มเติมรายละเอียดให้เป็นเนื้อหาที่สมบูรณ์ชัดเจน ซึ่งการขยายความนั้นทำได้หลายวิธี เช่น ยกตัวอย่างให้คำจำกัดความเปรียบเทียบแสดงถึงข้อแตกต่าง ยกสุภาษิต คำพังเพยมาประกอบ ฯลฯ โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับเรื่องที่จะพูด นอกจากนี้ยังต้องรู้จักดำเนินเรื่องให้ต่อเนื่องโดยเลือกวิธีที่เหมาะสม เช่น ดำเนินเรื่องตามลำดับเวลา ดำเนินเรื่องตามเหตุและผล ดำเนินเรื่องตามลำดับกระบวนการ ขั้นตอน ฯลฯ

5.4) สรุป คือ การฝากข้อความทิ้งท้ายไว้ให้ผู้ฟังนำไปคิด อาจจะสรุปด้วยการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของเรื่องที่พูด หรือชี้ให้เห็นประโยชน์และโทษของเรื่องนั้น ๆ หรืออาจจะสรุปด้วยการเชิญชวน ขอร้อง หรือฝากข้อคิด ฯลฯ ซึ่งการสรุปที่ดีนั้นจะต้องสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ฟังให้ผู้ฟังจดจำเรื่องที่พูดนั้นไปตลอด การจะสรุปด้วยวิธีใดก็ตามขอให้คำนึงถึงจุดมุ่งหมายของเรื่องที่พูดและสรุปให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายนั้น

5.5) คำลงท้าย หลังจากที่ได้กล่าวสรุปไปแล้ว ควรกล่าวคำลงท้ายตามมาเพื่อเป็นการบอกให้ผู้ฟังทราบว่าได้พูดจบแล้ว อีกทั้งยังเป็นการแสดงออกถึงมารยาทในการพูด คำลงท้ายมักนิยมใช้คำว่า "ขอบคุณ" หรือ "สวัสดี" โดยจะเลือกคำใดคำหนึ่งก็ได้ มีข้อยกเว้นว่าถ้าเป็นการพูดเพื่อกล่าวอวยพรผู้ฟัง เช่น คำปราศรัย คำอวยพรเนื่องในโอกาสต่าง ๆ ไม่ต้องกล่าวลงท้ายว่าขอบคุณหรือสวัสดี

6) การฝึกซ้อม ผู้พูดอาจมีวิธีการฝึกซ้อมการพูดล่วงหน้าได้หลายวิธี เช่น พูดหน้ากระจกพูดให้เพื่อนฟัง บันทึกเสียงในแถบบันทึกเสียง หรือบันทึกภาพด้วยวีดิทัศน์ เป็นต้น การฝึกซ้อมการพูดด้วยวิธีการต่าง ๆ ควรฝึกซ้อมตั้งแต่บุคลิกภาพทั่วไป การใช้น้ำเสียง การใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนการจับเวลาด้วยเพื่อได้เตรียมการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนการพูดจริง

ระหว่างการพูด

แม้ว่าผู้พูดจะได้เตรียมตัวเป็นอย่างดีในการพูดแล้วก็ตาม แต่ระหว่างการพูดอาจมีเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ชวนให้ตื่นเต้นหรือประหม่าได้ ดังนั้นจึงควรคำนึงถึงหลักการทั่วไปดังต่อไปนี้

1) ปรากฏกายด้วยความมั่นใจ ควบคุมไม่ให้แสดงท่าทางเคอะเขินหรือตื่นเต้นจนเห็นได้ชัด

2) กล่าวปฏิสันถารโดยสังเกตจากผู้ฟังว่ามีกลุ่มใดบ้าง แล้วจึงกล่าวทักทายให้เหมาะสม

3) ระมัดระวังกิริยาอาการที่ไม่เหมาะสม เช่น เสยผม แคะจมูก จับชายเสื้อตลอดเวลาล้วงกระเป๋า เป็นต้น กิริยาเหล่านี้อาจก่อให้เกิดความรำคาญและเสียบุคลิกภาพหรือสร้างความขบขันได้

4) รู้จักการประสานสายตากับผู้ฟัง ด้วยการกวาดตามองผู้ฟังให้ทั่วถึง อย่ามองเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น

5) ใช้น้ำเสียงที่เร้าความสนใจ และพูดด้วยเสียงที่ดังฟังชัดเจน หากต้องใช้ไมโครโฟนก็อย่าตะโกน หรือทดสอบไมโครโฟนด้วยการเคาะหรือใช้คำว่า “ฮัลโหล ๆ เทสต์” ควรพูดตามปกติและสังเกตว่าได้เปิดไมโครโฟนแล้ว หากผู้ฟังไม่ได้ยินทั่วถึง ควรสอบถามก่อนแล้วจึงแก้ไขปัญหาต่อไป เช่น การตรวจสอบสวิตช์ปลั๊กไฟ ปุ่มปรับระดับเสียง เป็นต้น

6) อย่าพูดเร็วหรือช้าจนเกินไป เพราะผู้ฟังอาจรำคาญได้

7) พูดด้วยภาษาไทยที่ชัดเจน ทั้งการแบ่งวรรคตอน การใช้คำควบกล้ำ การออกเสียง ร ล

8) ใช้สำนวนภาษาและถ้อยคำให้เหมาะสมกับกาลเทศะและฐานะของผู้ฟัง

หลังการพูด

เมื่อพูดจบแล้วมิได้หมายความว่า ภาระหน้าที่ของผู้พูดหมดสิ้นไปด้วย เพราะผู้พูดที่ดีต้องรู้จักพัฒนาตนเองตลอดเวลา ดังนั้นจึงควรประเมินการพูดของตนเอง ซึ่งอาจประเมินด้วยตนเอง หรือให้ผู้อื่นประเมินก็ได้ สิ่งที่ควรประเมิน เช่น การแต่งกาย การทรงตัว การใช้เสียง การใช้เวลา เนื้อหาสาระ การใช้สำานวนภาษา การออกเสียง ร ล และคำควบกล้ำ เป็นต้น เมื่อได้ประเมินแล้ว หาวิธีแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องนั้น ๆ ให้ดีขึ้น (โสภณ สาทรสัมฤทธิ์ผล, 2546)

โดยสรุปคือ เทคนิคการโน้มน้าวใจด้วยการฟัง ไม่ใช่การพูดนั้นมีให้เห็นจากธนาคารจิตอาสาที่มีอาสารับฟัง การฟังช่วยบำบัดทั้งผู้พูดและผู้ฟังได้ ศาสตร์การฟังไม่มีข้อกำหนดใดมากนอกจากเห็นทุกคนคือเรา เหมือนส่องกระจกแล้วฟังเสียงตัวเองพูด เห็นอกเห็นใจตลอดการรับฟังจะทำให้การฟังประสบความสำเร็จ ยิ่งไปกว่านั้นการฟังที่ประสบความสำเร็จคือการใช้อวัจนพฤติกรรมอย่างเป็นธรรมชาติเข้ามาประกอบด้วย ไม่ว่าจะเป็นสายตา การพยักหน้า โยกตัว การเลือกใช้มือ การมอง การยิ้ม การขมวดคิ้ว เป็นต้น เหล่านี้ล้วนแล้วแต่สามารถทำให้ผู้พูดพูดให้เราฟังได้อย่างเปิดเผยและจริงใจ โดยเทคนิคการพูดเป็น

ฟังเป็นกับอวัจนพฤติกรรมสร้างสรรค์ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1) ความต้องการของผู้ฟังสัมพันธ์กับการพิจารณาเรื่องที่จะพูด
2) รู้เขา รู้เรา
3) ผู้พูดต้องแสดงบุคลิกภาพแบบคนเปิดเผย เข้าถึงง่าย ไม่ปิดตัวเอง แสดงออกซึ่งความจริงใจ ทั้งก่อนพูด ระหว่างพูด และหลังพูด
4) การควบคุมเวลา ควรคุมเวลาให้ดีไม่สั้นหรือยาวเกินไปกว่าจะไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้
5) ตั้งเป้าหมายไว้ชัดเจนว่า เราต้องการพูดเพื่ออะไร มีคีย์เวิร์ดสำคัญ
6) ตั้งเป้าหมายไว้ชัดเจนว่า เราต้องการพูดหรือฟังเพื่อให้คนที่มาฟังหรือพูด ได้อะไร
7) ควบคุมปัจจัยที่ทำให้เกิดความน่าเบื่อระหว่างพูดและฟัง
8) เลือกใช้อวัจนภาษาให้เหมาะสม
9) ศาสตร์การฟังเป็น ยากกว่าศาสตร์การพูดเป็น แต่ไม่ยากเกินกว่าจะฝึกฝน
10) ความจริงใจเปิดเผย ทั้งผู้พูดและผู้ฟังเป็นสิ่งที่พึงกระทำทั้งสองฝ่าย
11) เว้นพื้นที่ส่วนตัวให้กันและกันเสมอ
12) แสดงออกอย่างจริงใจเปิดเผย แต่ต้องไม่ให้อีกฝ่ายรู้ว่าเราไม่ได้เปิดเผยทั้งหมด
13) ทุกคนคือเรา พูดเป็นฟังเป็นอยู่บนพื้นฐานการแสดงออกด้วยอวัจนภาษาอย่างเห็นอกเห็นใจ ไม่ใช่สมเพชเวทนาหรือสงสาร
14) พูดเป็น ไม่ใช่แปลว่าต้องเป็นนักพูดหรือพูดเก่ง แต่หมายถึงพูดครองใจ โน้มน้าวใจเป็น
15) ฟังเป็น ไม่ใช่แปลว่าต้องเป็นนักฟังที่เก่ง แต่หมายถึงฟังอย่างเห็นอกเห็นใจและจริงใจ
16) อวัจนภาษาสร้างสรรค์คือการเลือกแสดงออกซึ่งความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเราด้วยการแสดงออกที่ไม่ใช้ภาษาพูด

4.2.2 หลักและศิลปะในการสร้างภาพลักษณ์

(Principles and Art of Image)

การสร้างภาพลักษณ์ คือศิลปะอย่างหนึ่งในความเห็นของอเมนด้า ลินเดอเบิร์กและคณะ (Amanda Lindeberg et al, 2012) มองว่าอัตลักษณ์ (Image) และภาพลักษณ์ (Identity) คือสิ่งเดียวกัน อัตลักษณ์ในมุมมองของลินเดอเบิร์กและคณะคือชุดคุณลักษณะที่ใช้ในการสื่อสารส่งผลให้บุคคล ผลิตภัณฑ์ หรือองค์กรมีความหมายและความแตกต่าง ได้แก่ บุคลิกลักษณะ การวางตำแหน่ง วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม และความสัมพันธ์ที่ส่งผลให้เกิดข้อแตกต่างจากอัตลักษณ์อื่น ๆ อัตลักษณ์คือสิ่งที่สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร เมื่อสารถูกส่งผ่านไปยังผู้รับสาร สารนั้นเองที่ถูกเรียกว่าภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นในความคิดผู้รับสาร ภาพลักษณ์ เป็นความประสงค์ของผู้ส่งสารสะท้อนให้ผู้รับสารเห็นภาพตามสิ่งที่ผู้ส่งสารต้องการ โดยภาพลักษณ์ดังกล่าวคือการสร้างภาพความต้องการให้แก่ผู้รับสารจึงเป็นเหตุให้สองสิ่งนี้ทั้งอัตลักษณ์และภาพลักษณ์เป็นสิ่งเดียวกัน ดังนั้นการสร้างภาพลักษณ์เกี่ยวข้องกับผู้ส่งสารและผู้รับสารที่ผู้เรียนควรทำความเข้าใจว่าสารที่ส่งไปคือภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นในความคิดของผู้รับสาร

ฮาโรลด์ ดี ลาสเวลล์ (Lasswell, 1948) นักรัฐศาสตร์ชาวอเมริกันได้เสนอบทความที่เป็นการเริ่มต้นอธิบายการสื่อสารที่มีคนรู้จักมากที่สุด ในปี พ.ศ. 2491 โดยเสนอว่า วิธีที่สะดวกที่จะอธิบายการกระทำการสื่อสารคือ การตอบคำถามต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ใคร (Who)
2. กล่าวอะไร (Says what)
3. ผ่านช่องทางใด (In which channel)
4. ถึงใคร (To whom)
5. เกิดผลอะไร (With what effect)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบการสื่อสารของ ลาสเวลล์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

"ใคร" หมายถึง ผู้ส่งสาร (Sender)

"กล่าวอะไร" หมายถึง ตัวสาร/เนื้อหาสาระ (Message)

"ผ่านช่องทางใด" หมายถึง สื่อ (Medium/Channel)

"ถึงใคร" หมายถึง ผู้รับสาร (Receiver)

"เกิดผลอะไร" หมายถึง ผลที่เกิดขึ้น (Effect)

จากรูปแบบการสื่อสารดังกล่าว ลาสเวลล์ มิได้กล่าวถึงบริบททางวัฒนธรรม เช่น การสื่อสารในครอบครัว เป็นต้น ดังนั้น ในการสื่อสารจึงควรคำนึงถึงบริบทด้านวัฒนธรรมด้วยเพื่อจะได้เข้าใจความหมายแห่งการสื่อสารได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้ส่งสาร-ผู้รับสาร (Sender-Receiver) ในกระบวนการสื่อสารผู้ส่งสารกับผู้รับสารต่างก็มีบทบาทสำคัญร่วมกันในการสนทนาผู้ส่งสารและผู้รับสารต่างก็สลับกันส่งและรับสารในเวลาเดียวกัน เนื่องจากผู้ฟังอาจส่งสารหรือมีปฏิกิริยาต่อสารที่ได้รับด้วยการแสดงกิริยาอาการหรือท่าทางกลับไปยังผู้พูดได้ เช่น การสนทนาพูดคุยกันสองคน ทั้งสองคนเป็นทั้งผู้ส่งสาร-ผู้รับสาร แม้แต่ในการอ่านเอกสาร ตำรา หนังสือ หรืออื่น ๆ ผู้อ่านเป็นผู้รับสาร ส่วนผู้เขียนเป็นผู้ส่งสาร

บทบาทของผู้ส่งสาร (Role of Sender) ในความหมายของฮาโรลด์ ดี ลาสเวลล์ (Lasswell, 1948)

1. ผู้ส่งสารมีความปรารถนาที่จะให้ผู้รับสารรู้และเข้าใจความประสงค์ของตนว่าต้องการ จะสื่ออะไร เช่น แจ้งให้ทราบ หรือว่าบอกให้ทำตาม เป็นต้น
2. ผู้ส่งสารต้องมีความรู้ในเนื้อหาสาระของเรื่องที่ต้องการจะสื่อสารอย่างพอเพียง
3. ผู้ส่งสารต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในองค์ความรู้ที่จะสื่อสารอย่างถ่องแท้
4. ผู้ส่งสารต้องเข้าใจศักยภาพที่จะรับสารของผู้ที่ตนสื่อสาร เช่น เข้าใจความประสงค์ของผู้รับสาร เข้าใจพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของผู้รับสารและทัศนคติของผู้รับสาร
5. เป็นผู้รู้จักเลือกวิธีการสื่อสารอย่างเหมาะสมในการนำเสนอต่อผู้รับสาร เช่น ทักษะด้านภาษา หรือการใช้อุปกรณ์ในการสื่อสาร เป็นต้น

ฮาโรลด์ ดี ลาสเวลล์ (Lasswell, 1948) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้รับสาร (Role of Receiver) ดังนี้

1. เข้าใจความหมายของสารที่ส่งมาถึงตน
2. ตอบสนองต่อสาร

3. ติดตามข้อมูลข่าวสารเป็นนิจ

4. สามารถตีความหมายได้ตรงกับสารที่ผู้ส่งสารประสงค์

5. สนใจสารที่ผู้ส่งสารสื่อมาถึงสาร (Message) สารคือเนื้อหาที่มีความหมายและแสดงออกมาในรูปแบบของภาษา รูปภาพ หรือรูปแบบอื่น ๆ ที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถเข้าใจตรงกันได้

ดังนั้นสารจึงประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 2 ส่วน คือ 1) เนื้อหา 2) ภาษาหรือสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่ใช้สำหรับสื่อสาร

เนื้อหาของสาร (Body of Message)

เนื้อหาของสารนั้น ได้แก่ องค์ความรู้และประสบการณ์ที่มนุษย์ได้สะสมมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยมีการสืบทอดความรู้และประสบการณ์ผ่านกระบวนการสื่อสารนั่นเอง เนื้อหาของสารมี 2 ประเภท คือ 1) ข้อเท็จจริง และ 2) ข้อคิดเห็น

ข้อเท็จจริง หมายถึง สารที่แจ้งให้ทราบถึงความจริงด้านกายภาพและสามารถตรวจสอบได้ ไม่ว่าสารนั้นจะเป็นสารที่ถูกต้องหรือเป็นเท็จก็ตาม ข้อเท็จจริงจึงมีทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับคน สัตว์ สถานที่ สิ่งของ เหตุการณ์ต่าง ๆ

ข้อคิดเห็น หมายถึง สารที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของผู้ส่งสาร อาจเป็นความเชื่อ ทัศนคติ มุมมอง ความรู้สึกต่อข้อเท็จจริง และเป็นเรื่องยากที่จะตรวจสอบได้ว่า สารนั้นเป็นจริงหรือไม่ ข้อคิดเห็นอาจแบ่งเป็นข้อคิดเห็นเชิงประมาณค่าเชิงแนะนำเชิงตั้งข้อสังเกต เชิงตัดสินใจ เชิงแสดง อารมณ์

สื่อหรือช่องทางติดต่อ (Medium/Channel)

สิ่งที่จะขาดไม่ได้อีกประการหนึ่งของกระบวนการสื่อสารก็คือ สื่อหรือช่องทางในการสื่อสารที่ทำหน้าที่นำสารไปสู่ผู้รับสาร ช่องทางการสื่อสาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของการสื่อสารข้อมูลซึ่งหมายถึง สื่อกลางการส่งผ่านสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ในการสื่อสารข้อมูลผ่านช่องทางการสื่อสารนี้ หากระหว่างการสื่อสาร มีอุปสรรคเกี่ยวกับช่องทางสื่อสารก็จะทำให้ผู้ส่งสารไม่สามารถส่งสารไปยังผู้รับสารได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ นอกจากนี้ยังต้องรู้จักเลือกใช้สื่อหรือช่องทางติดต่อให้เหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรมทางสังคมและบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอีกด้วย ตัวอย่างเช่น การสื่อสารระหว่างบุคคลในครอบครัวใช้การพูดกันปกติธรรมดาและวิธีพูดก็ไม่เป็นทางการ ใช้แค่เสียงกับการแสดงกิริยาอาการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นไป แต่ถ้าเป็นการสื่อสารกันระหว่างกลุ่มและในที่ชุมชนที่เป็นทางการ ผู้พูดก็ต้องเลือกใช้สื่อที่เป็นเอกสาร ภาพ กระดานดำ แผนภูมิ คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ้ค โปรเจคเตอร์ ประกอบคำพูด รวมไปถึงกิริยาท่าทาง เพื่อใช้เป็นช่องทางสำหรับส่งสารไปยังกลุ่มผู้รับสาร

4.2.3 ภาพรวมของการเสริมบุคลิก

(Personality enhancement)

ทุกคนมีลักษณะเฉพาะของตนเองตามเพศสภาพที่ตนเลือกจะเป็นและแสดงออกอย่างไม่ถูกกดขี่หรือชี้นำ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นการยิ้ม รสนิยมการเลือกสิ่งต่าง ๆ มาเสริมบุคลิกให้กับตนเอง บุคคลสามารถทำ

ได้ตามอิสระ หลักการนำเสนอภาพรวมของการเสริมบุคลิกและการวางท่าทีอิริยาบถโดยใช้แนวคิดบุคลิกภาพประชาธิปไตย มีดังนี้

ความหมายของการเสริมบุคลิกภาพประชาธิปไตย

ในมุมมองของไอแซงค์ (Eysenck, 1970 อ้างถึงใน นพมาศ อุ้งพระ (ธีรเวคิน), 2546) ให้ความเห็นเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่

- มีความรับผิดชอบ
- ความมีใจกว้าง
- การคำนึงถึงผู้อื่น
- ความสามัคคีธรรม
- ความมีสิทธิ์และศักดิ์แห่งตน
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- การเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย

ส่วนความเข้าใจในการปรับมาสู่การเสริมบุคลิกภาพเพื่อการทำงานนั้น สาโรช บัวศรี (2520) ได้กำหนดคุณลักษณะบุคลิกภาพประชาธิปไตยในวิถีชีวิตว่า บุคคลหากได้อยู่ร่วมกันในสังคมประชาธิปไตยแล้ว ควรมีการแสดงออกต่อกันและกันบนหลักการประชาธิปไตย 3 ประการคือ

1) มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีคารวะธรรม หมายถึงการให้เกียรติซึ่งกันและกันทั้งทางกาย วาจา และความคิด เคารพในความคิดของผู้อื่น แสดงความคิดเห็นออกมาโดยไม่ล่วงเกินบุคคลให้โอกาสและเคารพความคิดเห็นของทุกคน
2) มีการแบ่งปันร่วมงานกันและประสานงานกัน คือสามัคคีธรรม หมายถึงการที่บุคคลใดมีความสามารถในด้านใดก็ตาม ก็รับอาสาไปทำ ไม่บ่ายเบี่ยงหรือหลีกเลี่ยง ทุกคนร่วมมือกันและประสานงานกันทำงานตามอัตภาพ
3) มีความเชื่อมั่นในปัญญา คือปัญญาธรรม หมายถึงการใช้ปัญญาบนความร่วมมือกันอย่างสามัคคี

จะเห็นว่าลักษณะที่เรียกว่าการเสริมบุคลิกภาพประชาธิปไตยจะทำให้บุคคลสามารถเสริมบุคลิกภาพและปรับการวางท่าทีอิริยาบถโดยไม่ได้คำนึงถึงการแสดงออกเป็นหลัก แต่คำนึงถึงการเอาใจเขามาใส่ใจเราและการอยู่ร่วมกันด้วยการให้เกียรติและเคารพกันทั้งทางกาย วาจา ใจโดยใช้หลักคารวะธรรม นอกจากนี้การมีจิตใจรับอาสางานไปทำ ไม่ทำเป็นเมินเฉยเก็บศักยภาพของตนเองไว้ เช่นนี้เป็นการใช้หลักสามัคคีธรรม และสุดท้ายการเลือกใช้ปัญญาสามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดปฏิสัมพันธ์ของบุคคลได้ สำหรับบุคคลแล้วการตีความสำคัญมาก แต่การตีความบุคคลอื่นสำคัญกว่า ขอให้อยู่บนความคิดที่ว่ามีความเข้าใจที่มีมาก่อนหน้านี้ ที่เราไม่สามารถพิสูจน์ถูกหรือพิสูจน์ผิดกับข้อเท็จจริงที่ประจักษ์ได้ ทำได้เพียงดูความน่าจะเป็นไปได้มากกว่าอย่างที่ริเคอร์ (Ricoeur, 1979) นักทฤษฎีศาสตร์การตีความกล่าว

บุคคลควรหลีกเลี่ยงการตัดสินคนอย่างไม่มีความเป็นประชาธิปไตย เพราะนอกจากจะเป็นการทำลายบุคลิกตนเองแล้วยังเป็นการเลือกการวางท่าทีและอิริยาบถอย่างไม่คิดวิเคราะห์และแยกแยะด้วย

เพราะโซเชียลมีเดียได้เชื่อมโยงโลกทั้งโลกให้กลายเป็นโลกเดียว (One earth one world) ถ้อยแถลงเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพในอดีตอาจไม่สามารถสนับสนุนศีลธรรมและความรักในเพื่อนมนุษย์ได้ทุกมิติ ทุกวันนี้โลกเปลี่ยนไปมาก สรรพสิ่งในสังคมถูกขับเคลื่อนด้วยหลายปัจจัยอย่างไร้ขอบเขต ผู้เรียนอาจลองใช้กลไกของบุคลิกภาพประชาธิปไตยในการจัดเรียงหรือจัดวางการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่ออาชีพของตนเอง กลไกนี้ไม่ได้ทำหน้าที่สั่งการหรือกรอบความคิด ตัวอย่างเช่น การปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับบริษัทที่ปฏิบัติงานโดยไม่ขอรับโอที เนื่องจากช่วยสถานการณ์โควิด บริษัทประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ จึงเลือกใช้หลักสามัคคีธรรมในการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่ออาชีพ เป็นต้น

บทสรุปหน่วยที่ 4

ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพ ด้วยบุคลิกภาพที่จำเป็นในการทำงาน สิ่งสำคัญคือการพัฒนาแนวคิดเรื่องการมองโลกในแง่ดี ได้แก่ [1] การปล่อยวางเหตุการณ์ในอดีต แต่ไม่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ โดยยอมรับความจริงและจัดการปัญหาในทิศทางที่เหมาะสม [2] การยินดีกับชีวิตในปัจจุบัน เรียนรู้ที่จะชื่นชมกับสิ่งที่เป็นอยู่แม้ในบางสถานการณ์อาจไม่ต้องการให้เกิดขึ้น แต่สามารถมองสถานการณ์ด้วยความคิดเชิงบวก โดยสะท้อนสิ่งที่ทำให้รู้สึกมีความสุข สนุกสนานท่ามกลางสถานการณ์ดังกล่าว [3] การแสวงหาโอกาสที่ดีในอนาคต ไม่เพียงแต่จะชื่นชมกับสิ่งที่เป็นอยู่ แต่คาดหวังสิ่งดี ๆ ในอนาคต พยายามทำความเข้าใจถึงความสามารถและข้อจำกัดของตน (Synder, 2000) เพราะบุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง รูปแบบความคิด อารมณ์และพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีกลไกทางจิตวิทยาซ่อนอยู่เบื้องหลัง ไม่ว่าจะแสดงออกหรือซ่อนอยู่ภายในก็ตาม (Funder, 2004) ในวัยเรียน เป็นช่วงวัยแห่งการสร้างกระบวนการกลุ่ม และกระบวนการกลุ่มสำคัญต่อผู้เรียนในวัยนักศึกษาในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลิกภาพประชาธิปไตย เพราะประชาธิปไตยเป็นเรื่องของการแลกเปลี่ยนพูดคุยสื่อสารร่วมกันในกลุ่ม ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะทำให้ตนเองได้รับการเรียนรู้ได้ดีแค่ไหน การเรียนรู้เพียงลำพังไม่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาบุคลิกภาพประชาธิปไตยของตนเอง เพราะผู้เรียนจะไม่คำนึงถึงคนรอบข้าง การปฏิสัมพันธ์ การเคารพความคิดเห็น การมีใจกว้างฯลฯ แต่จะกังวลกับผลงานของตนเองมากกว่า (ปริณุต ไชยนิชย์ และ สมพงษ์ เกษานุช, 2565) ในการศึกษาเนื้อหา ศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพ จึงจัดกิจกรรมให้มีการดูแลกันระหว่างบัดดี้ หรือระหว่างคนในห้องเรียนทั้งห้อง ทั้งนี้เพื่อการส่งต่อความรู้ที่ส่งเสริมบุคลิกภาพประชาธิปไตย ด้วยการเล่าเรื่องราวของตนเองหรือการฟังเรื่องราวของผู้อื่น หรือการวิพากษ์งานของบัดดี้ด้วยคำพูดเชิงบวก เป็นต้น (ปริณุต ไชยนิชย์ และ สมพงษ์ เกษานุช, 2565) เมื่อผู้เรียนเรียนเรื่องศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพ ผู้เรียนจะเห็นคุณค่าของศิลปะการสร้างเสริมบุคลิกภาพว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาตนเองโดยใช้มนุษยสัมพันธ์ ไม่ว่าจะเป็นการจูงใจหรือการประสานความต้องการของบุคคลและกลุ่ม ทุก ๆ ศิลปะดังที่กล่าวไปแล้ว ทุกหัวข้อที่ประกอบกันเป็นเนื้อหาสาระในบทนี้ทำให้เห็นว่าผู้เรียนควรออกแบบเทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสร้างสรรค์บุคลิกภาพและแก้ปัญหาเรื่องการพูดและการฟังของตนเองเพื่อเสริมบุคลิกภาพในการทำงานอย่างมีศิลปะได้อย่างไร โดยบูรณาการเนื้อหาให้สัมพันธ์กับรายวิชาศาสตร์แห่งการเป็นพลเมืองที่พึงประสงค์ 600-11-01 หัวข้อ กรณีศึกษาว่าด้วยบุคคลซึ่งเป็นแบบอย่างพลเมืองดีที่ประสบความสำเร็จและรายวิชา Information Utilization รหัสวิชา 602-11-01 หัวข้อ แหล่งบริการสารสนเทศไว้ เพื่อการเสริมสร้างความรู้ในหัวข้อดังกล่าวผ่านการทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 4

แบบฝึกหัดหน่วยที่ 4

: ให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดลงในสมุดของตนเองและอภิปรายคำตอบของตนเองร่วมกันในชั้นเรียนคาบต่อไป

1. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 7)** จากกิจกรรมในห้องเรียน "2 นาทีกับการพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์แบบไร้บท" จงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาในเอกสารประกอบการสอนหน่วยที่ 4 (ระบุที่มาของรายละเอียดการเชื่อมโยงจากหน้าเอกสารประกอบการสอนที่สืบค้นด้วย)
2. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 7)** จากกิจกรรมในห้องเรียน "2 นาทีกับการพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์แบบไร้บท" .และที่ผู้เรียนเคยลงทะเบียนเรียนในรายวิชา Information Utilization รหัส 602-11-01 จึงทำให้ผู้เรียนมีทักษะในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งบริการสารสนเทศ ให้ผู้เรียนสืบค้นตัวแบบในหัวข้อ "นักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์" โดยตัวแบบต้องเป็นตัวแบบที่มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี จากนั้นวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เขาพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
3. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 8)** จากกิจกรรมในห้องเรียน "การร่างบทนักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์" ผู้เรียนใช้หลักการใดบ้างในการปรับปรุงบุคลิกภาพเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ผ่านการเตรียมการพูด (ระบุที่มาของรายละเอียดการเชื่อมโยงจากหน้าเอกสารประกอบการสอนที่สืบค้นด้วย)
4. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 8)** มอบหมายให้ผู้เรียนศึกษาเอกสารประกอบการสอนในหน่วยที่ 5 การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท ซึ่งผู้เรียนต้องศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้าโดยมีเป้าหมายว่า ผู้เรียนต้องศึกษาวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความรู้ก่อนเข้าห้องเรียนในคาบต่อไป (คาบต่อไปเป็นการจัดการเรียนการสอนแบบการเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง)

หมายเหตุ: วิธีการสอนแบบบูรณาการ: ในข้อที่ 2 ผู้สอนบูรณาการด้วยวิธีการให้ผู้เรียนนำความคิดรวบยอดเกี่ยวกับศาสตร์การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งบริการสารสนเทศที่เคยเรียนในรายวิชา Information Utilization รหัส 602-11-01 มาใช้ประโยชน์ด้วยการสืบค้นตัวแบบในหัวข้อ "นักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์" (ใช้วิธีทำให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความคิดรวบยอด)

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 10	วิชา 602-12-03[59] หน่วยที่ 5 บทเรียนที่ 5.1
ชื่อหน่วย หน่วยที่ 5 การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท	เวลาเรียน 3 คาบ/สัปดาห์

จุดประสงค์การสอน

5.1 เพื่อนำแนวทางการฝึกทักษะความกล้าแสดงออกไปใช้ได้

5.1.1 เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักรู้ในบุคลิกภาพของตนเองกับความกล้าแสดงออกได้ 90 นาที

5.1.2 ค้นพบเทคนิคการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ที่สนับสนุนความกล้าแสดงออกได้ 90 นาที

วิธีการสอนและกิจกรรม [วิธีการสอนด้วยสถานการณ์จำลองและรูปแบบการสอนตามแนวความคิดกาเย่หรือ Gagne 9 ขั้น]

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนเร่งเร้าความสนใจ (1.Gain Attention) โดยให้ผู้เรียนร่วมกันนำเสนอคำตอบจากแบบฝึกหัดหน่วยที่ 4 ในข้อที่ 2-4 จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับการฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท โดยบอกวัตถุประสงค์ของบทเรียน (2.Specify Objective) และทบทวนความรู้เดิมในหน่วยที่ 4 คาบที่ผ่านมา (3.Activate Prior Knowledge) และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ "นักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์" การพูดไร้บทของแต่ละคนเพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่เนื้อหาใหม่ที่จะเรียน (4.Present New Information) และให้ผู้เรียนรับชมคลิปวีดิโอบรรยากาศการสัมภาษณ์งาน (ดังภาคผนวก) เพื่อให้ผู้เรียนเตรียมเผชิญกับสถานการณ์จำลองในคาบนี้ (สถานการณ์การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาทจากการเตรียมการสัมภาษณ์งาน) ผู้สอนอธิบายถึงความสำคัญของการฝึกทักษะดังกล่าว ในขั้นนี้ผู้สอนทำหน้าที่ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (5.Guide Learning) โดยการชี้แนะให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้เรียนใหม่ในวันนี้ผสมผสานกับความรู้เก่าที่ได้เรียนในหน่วยเรียนที่ผ่านมาด้วย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก)

2. ขั้นสอน: ผู้สอนจัดเตรียมสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนทุกคนเป็น "ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์งาน" โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วยการให้โจทย์กับผู้เรียนแต่ละคนว่า "ปรับบทพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์สู่บทสัมภาษณ์งาน" ในขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้สอนกระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (6.Elicit Response) โดยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนอย่างเข้มข้น โดยทั้งคาบนี้ผู้สอนจะให้ผู้เรียนลองปรับบทพูดจากคาบที่ผ่านมา ในระหว่างนี้ผู้สอนให้คำปรึกษารายบุคคล เมื่อเสร็จเรียบร้อย ผู้สอนสรุปแนวคิดจากการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 5 มีดังนี้

5.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมความกล้าแสดงออก

5.1.1 ความตระหนักรู้ในบุคลิกภาพของตนเอง

5.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์สนับสนุนความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท

3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปผลของสถานการณ์จำลอง โดยวิเคราะห์กระบวนการที่ผู้เรียนใช้ และเปรียบเทียบผลของสถานการณ์จำลองกับโลกการทำงานและเชื่อมโยงกิจกรรมที่ปฏิบัติไปแล้วกับเนื้อหาของหน่วยเรียน พร้อมกับให้งานที่มอบหมายและให้ผู้เรียนส่งงานทางกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาเพื่อรับข้อมูลย้อนกลับ (7.Provide Feedback) จากผู้สอนและเพื่อนในห้องที่จะเข้าไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขั้นต่อมาผู้สอนทดสอบความรู้ใหม่ (8. Assess Performance) ด้วยการให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 5 จากนั้นร่วมกันสรุปแนวทางการนำไปใช้ (9.Review and Transfer) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้ของตนเองภายหลังจากศึกษาเนื้อหาผ่านมาแล้ว

งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องความตระหนักรู้ในบุคลิกภาพของตนเองและหลักการใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อการฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อตนเองและบัดดี้

2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน

3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 5

4. ผู้สอนแจ้งให้ผู้เรียนฝึกทักษะด้วยตนเองก่อนด้วยการทดลองบันทึกคลิปวีดิโอตนเองด้วยการพูดบทสัมภาษณ์งานที่ผู้เรียนปรับแล้ว (ดูบทได้) จากนั้นส่งในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา เพื่อเตรียมตัวเรียนในคาบต่อไป ซึ่งผู้สอนแจ้งให้ผู้เรียนทราบถึงสถานการณ์จำลองที่ผู้เรียนทุกคนเป็น "ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์งานแบบไร้บท"

สื่อการสอน/อุปกรณ์การสอน	เอกสารประกอบ	หนังสือเรื่อง เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
	โสตทัศนวัสดุ	• พาวเวอร์พอยท์ • สถานการณ์จำลอง • คลิปวีดิโอบรรยากาศการสัมภาษณ์งาน • กลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา

การวัดและประเมินผล

1.เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- แบบประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- แบบประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- แบบบันทึกการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตผลการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (การตอบคำถามหรือร่วมกิจกรรมในทีม)
- ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายทุกครั้งตามกำหนดเวลาที่แจ้ง
- ประเมินจากผลงานการสะท้อนความคิดเห็นระหว่างการจัดการเรียนรู้และหลังจัดการเรียนรู้และผลการรายงานตนเอง
- ประเมินผลงานการศึกษาค้นคว้าตามสภาพจริง
- ประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- ประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- ประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

3.เกณฑ์การวัดและประเมินผล

- เกณฑ์ผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป
- เกณฑ์ผ่านผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย ส่งงานไม่ตรงกำหนดเวลาที่แจ้งจะถือว่า ขาดส่งงาน 1 ครั้ง และไม่ได้รับคะแนนจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมนั้น

4. มาตรฐานการเรียนรู้ที่วัดในสัปดาห์ที่ 10

- ความรู้
- ทักษะทางปัญญา
- ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

หน่วยที่ 5

「 การฝึกทักษะความกล้า แสดงออกด้วยมารยาท 」

Practicing Courageous Skills Demonstrated with Manners

บทนำ

การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาทเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งในโลกของการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพ เพราะไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกในรูปแบบใดล้วนนำไปสู่การตีความหลากหลายความหมายแทบทั้งสิ้น เทคนิคเพียงไม่กี่เทคนิคบางทีอาจเปลี่ยนชีวิตของบุคคลได้ทั้งชีวิตก็เป็นได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการฝึกฝนและการยอมรับในคุณลักษณะเชิงบวกของตนเองที่ซุกซ่อนอยู่ การยึดติดกับชุดความรู้เดิม ๆ ที่ครอบงำ อาจส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพที่จะนำไปสู่การค้นพบตัวตนต่อไปในอนาคต

5.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมความกล้าแสดงออก

5.1.1 ความตระหนักรู้ในบุคลิกภาพของตนเอง

(Awareness of personality)

ความตระหนักรู้ถึงภาระงานแห่งชีวิต (Life Task) ของตนเอง (Sweeney and Witmer, 1991) เป็นการฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาทมีพื้นฐานมาจากการพิจารณาบุคลิกภาพของตน มีอยู่ 5 ด้านที่ทำให้มีสุขภาวะแบบองค์รวม ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณ ด้านการกำกับตนเอง (ประกอบด้วย การรับรู้คุณค่าในตนเอง การรับรู้ว่าตนควบคุมกำหนดได้ การมีความเชื่อบนฐานความจริง ความเป็นธรรมชาติและการตอบสนองทางอารมณ์ ไหวพริบสติปัญญา การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ การมีอารมณ์ขัน และความแข็งแรงของร่างกายและโภชนาการ) ด้านการทำงาน ด้านความรัก และด้านมิตรภาพ

ความตระหนักรู้ในบุคลิกภาพของตนเองสามารถพิจารณาได้โดยพิจารณาจากบุคลิกภาพลบกับตัวเองและบุคลิกภาพบวกกับตัวเอง ดังตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 การพิจารณาบุคลิกภาพของตนเอง

บุคลิกภาพลบกับตัวเอง	
บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Costa & McCrae อ้างถึงใน กฤติยา จันทร์อ่อน และ ศ.ดร.ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2562)	**บุคลิกภาพบวกกับตัวเอง** **บุคลิกภาพที่มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์**
หวั่นไหวง่าย (พึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าบุคคลทั่วไป)	ใจเย็น อดทนอดกลั้น
วิตกกังวล (ไม่สงบ)	ผ่อนคลาย ไม่ซีเรียส
โกรธ (อารมณ์แปรปรวนง่าย)	อารมณ์สงบ โกรธยาก
หมดกำลังใจ หดหู่ (สุขน้อย)	ให้กำลังใจตัวเองและคนรอบข้างเสมอ
ประหม่า (เคอะเขิน ไม่มั่นใจ)	มีความกล้า มีความมั่นใจในตนเอง เชื่อในศักยภาพ
หุนหันพลันแล่น (รับมือกับสิ่งกระตุ้นไม่ได้)	อารมณ์นิ่งสยบความเคลื่อนไหว
ไม่มั่นคง เปราะบาง (อยู่ในสภาวะกดดันไม่ได้ รับมือกับความเครียดไม่ได้)	แก้ปัญหาอารมณ์ได้ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์

การตระหนักรู้ว่า ณ ขณะนี้ ตนเองมีบุคลิกภาพด้านลบกับตัวเอง หรือด้านบวกกับตัวเอง จะช่วยทำให้บุคคลกำกับตนเองว่าจะแสดงออกหรือไม่แสดงออกพฤติกรรมใด เพื่อให้เกิดสุขภาวะแบบองค์รวมตาม

หลักการภาระงานแห่งชีวิต (Life Task) ข้างต้น ความกล้าแสดงออกด้วยมารยาทขึ้นอยู่กับการสั่งสมประสบการณ์ด้านการทำความเข้าใจว่าทุกสิ่งล้วนเชื่อมโยงและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างแยกไม่ได้ ภาพสะท้อนดังกล่าวจะเป็นองค์รวมที่กระตุ้นให้บุคคลยุคใหม่ที่มีบุคลิกภาพบวกกับตัวเองมีความกล้าหาญที่จะแสดงความเป็นตัวตนออกมาพร้อมศักยภาพอย่างไร้ขีดจำกัด ดังที่พบเห็นผ่านสื่อเป็นจำนวนมาก

โลกยุคหลังสมัยใหม่จะพบว่า บุคคลนอกจากจะแสดงออกด้วยมารยาทและสร้างความสัมพันธ์ต่อกันและกันผ่านการปฏิสัมพันธ์พูดคุยแล้ว ยังมีการสร้างสัมพันธภาพผ่านตัวหนังสืออีกด้วย ด้วยเทคนิคการพิมพ์บางประการทำให้การสื่อสารทางตัวอักษรมีความหมายและช่วยสร้างสัมพันธภาพเชิงบำบัดได้ เช่น การใช้ข้อความที่มีลักษณะสำนวนภาษาพูดที่มีความหมายใกล้เคียงกับการพูดด้วยวาจา ตัวอย่างเช่น การใช้ไอคอนแสดงอารมณ์ (Emoticon) เป็นตัวแทนของอวัจนะภาษาที่ทรงพลังของคนเจนเนอเรชั่นนี้ ไอคอนดังกล่าวมีผลต่อการแสดงออกทางอวัจนภาษาที่ขาดไปได้ เช่น การใช้สัญลักษณ์ ^_^ แทนการยิ้ม หรือการพิมพ์ -_- แทนความรู้สึกด้านลบ ^_____^ แทนความรู้สึกดีใจมาก TT แทนการร้องไห้หรือเศร้า น้ำตาไหล เป็นต้น (Suler, 2004) การใช้สัญลักษณ์เทคนิคการพิมพ์จึงกลายเป็นพฤติกรรมของกลุ่มเจเนอเรชั่นคนยุคใหม่ไปโดยปริยาย จะเห็นว่าปัจจุบันกลุ่มเจเนอเรชั่นคนยุคใหม่มีมุมมองการสร้างบุคลิกภาพของตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น ช่องยูทูป (Youtube) ไอจี (Instagram) เฟสบุ๊ค (Facebook) แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับแนวคิดอัตถิภาวนิยม

สำหรับแนวคิดอัตถิภาวนิยม (Cain, 2002) หมายถึง การที่มนุษย์กล้าแสดงออกและมีเสรีภาพในการเลือก (Freely-choosing) การตระหนักรู้ในตัวเอง (Self-awareness) มีความเฉพาะตัว (Unique) ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย (Meaning-oriented) และเป็นสิ่งมีชีวิตที่ดำรงอยู่อย่างองค์รวม (Whole being) การแสดงออกของกลุ่มเจเนอเรชั่นคนยุคใหม่ผ่านโซเชียลมีเดียและแอปพลิเคชั่นต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงความมีอิสระในการเลือกที่จะเป็นเพราะต่างตระหนักรู้ในตัวเอง จึงสร้างสรรค์บุคลิกภาพเฉพาะตัวออกมาผ่านพื้นที่สาธารณะและเริ่มที่จะใช้ชีวิตอย่างมีความหมายในแบบของตัวเอง การสร้างสรรค์ดังกล่าวของกลุ่มเจเนอเรชั่นคนยุคใหม่คือ การให้ความสำคัญกับความเข้าใจตนเองและเข้าใจชีวิตในแบบองค์รวม ไม่ว่าจะเป็นการขายของออนไลน์ การเป็นยูทูปเบอร์ การสร้างสรรค์ผลงานผ่าน Tiktok เป็นต้น ตอกย้ำว่ามีสิ่งที่ซ่อนอยู่ในองค์ความรู้ของทุกบุคคล

แนวทางของกลุ่มเจเนอเรชั่นคนยุคใหม่ต้องการแสดงออกถึงการถ่ายทอดแนวคิดและความเฉพาะตัวด้วยความตระหนักรู้ในตัวเองผ่านสื่อมัลติมีเดีย เป็นแนวอัตถิภาวนิยม ดังคำกล่าวที่ว่า “การมีชีวิตอยู่คือความสามารถที่จะกระทำผ่านประสาทสัมผัสของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการมองเห็นหรือได้ยิน การรับรู้สิ่งที่กำลังเกิดขึ้น การได้สูดกลิ่น หรือการได้สัมผัสและได้มีอารมณ์ความรู้สึก การมีชีวิตคือ การตระหนัก (To be aware) ถึงการมีอยู่ของสีสัน สุ้มเสียง ผู้คนรอบตัว สิ่งก่อสร้าง ต้นไม้ทุ่งหญ้า การมีชีวิตคือการได้คิดถึงเมื่อวาน วันนี้ และวันพรุ่งนี้ คือการได้กังวลกันสิ่งที่ยังมาไม่ถึงและพะวงกับสิ่งที่เกิดขึ้นและผ่านไปแล้ว คือการได้รู้จักรัก เกลียด รื่นเริง ร้องไห้ คาดหวัง อิจฉาริษยา การมีชีวิตอยู่คือ การประกอบขึ้นของทุกสิ่งที่กล่าวมาซึ่งเป็นเครื่องหมายของการมีชีวิตอยู่ทั้งหมด แปลว่าชีวิตคือการตระหนักรู้ในสรรพสิ่ง (Life is awareness) ถ้าไม่ตระหนักในสรรพสิ่ง การมีชีวิตอยู่จะกลายเป็นการปราศจากชีวิต” (Bugental, 1978)

จากข้อความดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า แนวอัตถิภาวนิยมสนับสนุนให้บุคคลกล้าแสดงออกความสามารถที่จะกระทำผ่านประสาทสัมผัสของตนเอง โดยการตระหนักรู้ถึงการมีอยู่ของสรรพสิ่ง การตระหนักที่ว่านี้สามารถแสดงออกผ่านพฤติกรรมของกลุ่มเจเนอเรชั่นคนยุคใหม่ที่นำความเป็นตัวเองออกมาสร้างสรรค์สื่อความหมายในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งหมดทั้งปวง

5.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์สนับสนุนความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท

(Emotional quotient supports courageous skills demonstrated with manners)

ความก้าวหน้าทำให้มนุษย์เห็นความหมายของสรรพสิ่งทั้งที่เป็นโลกของวัตถุ ชีวิต มนุษย์และสังคมล้วนเชื่อมโยงกันอย่างเป็นเส้นตรง และยังให้ความหมายกับอนาคตอย่างไร้ขีดจำกัด เพราะฉะนั้นไม่ว่าเราจะแยกส่วนหรือเห็นความแตกต่างหลากหลายเพียงใด องค์รวมของความก้าวหน้าก็สามารถสร้างความเชื่อมโยงให้กลับมาสัมพันธ์กันอย่างเป็นลำดับได้อยู่ดี บุคคลที่ไม่เป็นองค์รวม (Total person) จะกลายเป็นผู้ประสบกับปัญหาหนึ่งในชั่วขณะหนึ่ง สามารถจัดการกับมันได้แค่ในส่วนนั้นในขณะนั้น เพื่อที่จะพบในภายหลังว่าได้เกิดผลข้างเคียง (Side effect) ต่ออีกส่วนหนึ่ง และนำไปสู่ปัญหาในอีกส่วนเสี้ยวหนึ่ง ซึ่งเขาก็จะต้องจัดการอย่างแยกส่วนและไม่แน่ใจในผลข้างเคียงที่จะเกิดขึ้นต่อไปด้วย (วีระ สมบูรณ์, 2550) แต่หากมีความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานจะทำให้บุคคลมองความรู้แบบองค์รวมและกล้าแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์หรือเชาวน์อารมณ์ของคูเปอร์และซาวาฟ (Cooper & Sawaf, 1997) ได้อธิบายว่า เชาวน์อารมณ์ประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 หลักด้วยกัน ซึ่งในแต่ละหลักมี 4 องค์ประกอบย่อย ซึ่งนำไปสู่การวัดการประเมินที่เรียกว่า EQ Map ดังนี้

1. ความรอบรู้ทางอารมณ์ (Emotional Literacy) หมายถึง รู้จักอารมณ์ของตนเอง รู้และไวเท่าทันว่าอารมณ์ของตนผันแปรไปเช่นไร ประกอบด้วย

1.1 ความซื่อสัตย์ทางอารมณ์ (Emotional Literacy)

1.2 การสร้างพลังอารมณ์ (Emotional Energy)

1.3 การรับผลย้อนกลับของอารมณ์ (Feedback)

1.4 ความสามารถหยั่งรู้ตามความเป็นจริง (Intuition)

2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ (Emotional Fitness) หมายถึง ปรับวางอารมณ์ของตนได้อย่างยืดหยุ่น รู้กาลเทศะ แม้เผชิญกับความลำบากใจ ประกอบด้วย

2.1 การสร้างความเชื่อถือให้เกิดแก่ตน (Authenticity)

2.2 การมีความเชื่อ ศรัทธา และมีความยืดหยุ่น

2.3 การสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา ไม่พอใจที่จะอยู่กับที่

2.4 การกลับคืนสู่สภาพปกติและเดินหน้า

3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional Depth) หมายถึง ระดับความลึกซึ้งของอารมณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา ประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันในงาน ความรับผิดชอบและมีสติ

3.2 การมีเป้าหมายและศักยภาพที่โดดเด่น

3.3 ความซื่อตรง ทำงานอย่างซื่อสัตย์และยึดหลักจริยธรรม รักษามาตรฐาน ส่วนบุคคล รักษาคำพูด ยอมรับข้อผิดพลาดที่ตนกระทำอย่างเปิดเผย

3.4 การโน้มน้ามจูงใจบุคคลอื่นโดยปราศจากการใช้อำนาจ

4. ความผันแปรทางอารมณ์ (Emotional Alchemy) หมายถึง ความสามารถในการใช้อารมณ์เพื่อความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย

4.1 การแสดงออกด้านการหยั่งรู้

4.2 การคิดใคร่ครวญได้

4.3 การเล็งเห็นโอกาส

4.4 การสร้างอนาคต

โกลแมน (Goleman, 1995) กล่าวถึง คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
2. มีการตัดสินใจที่ดี
3. ควบคุมอารมณ์ตนเองได้
4. ความอดกลั้น
5. ไม่หุนหันพลันแล่น
6. ทนความผิดหวังได้
7. เข้าใจจิตใจผู้อื่น
8. เข้าสถานการณ์ทางสังคม
9. ไม่ย่อท้อหรือยอมแพ้ง่าย
10. สามารถสู้ปัญหาชีวิตได้
11. ไม่ปล่อยให้ความเครียดท่วมท้นจนทำอะไรไม่ถูก

เชาวน์อารมณ์เป็นความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น องค์การที่มีบุคลากรที่มีเชาวน์อารมณ์สูงจะช่วยทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (Schutte et al., 2009)

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 11	วิชา 602-12-03[59] หน่วยที่ 5 บทเรียนที่ 5.2
ชื่อหน่วย หน่วยที่ 5 การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท (ต่อ)	เวลาเรียน 3 คาบ/สัปดาห์

จุดประสงค์การสอน

5.2 เพื่อปลูกฝังให้ซาบซึ้งถึงหลักการแสดงออกที่เหมาะสม

5.2.1 ประยุกต์ใช้เทคนิคการแสดงออกด้วยการพูดอย่างมีประสิทธิภาพ 90 นาที

5.2.2 ใช้เทคนิคการแสดงออกด้วยการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดอย่างมีประสิทธิภาพ 90 นาที

วิธีการสอนและกิจกรรม [วิธีการสอนด้วยสถานการณ์จำลองและรูปแบบการสอนตามแนวความคิดกาเย่หรือ Gagne 9 ขั้น]

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนเร่งเร้าความสนใจ (1.Gain Attention) โดยให้ผู้เรียนร่วมกันนำเสนอคำตอบจากแบบฝึกหัดหน่วยที่ 5 จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับการฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท โดยบอกวัตถุประสงค์ของบทเรียน (2.Specify Objective) และทบทวนความรู้เดิมในหน่วยที่ 5 คาบที่ผ่านมา (3.Activate Prior Knowledge) และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์การทดลองบันทึกคลิปวีดิโอตนเองด้วยการพูดบทสัมภาษณ์งานที่ผู้เรียนปรับแล้ว (ดูบทได้) ของแต่ละคน เพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่เนื้อหาใหม่ที่จะเรียน (4.Present New Information) และให้ผู้เรียนรับชมคลิปวีดิโอบรรยากาศการสัมภาษณ์งาน (ดังภาคผนวก) เพื่อให้ผู้เรียนเตรียมเผชิญกับสถานการณ์จำลองในคาบนี้ (สถานการณ์การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาทจากการสัมภาษณ์งาน) ผู้สอนอธิบายถึงความสำคัญของการฝึกทักษะดังกล่าว ในขั้นนี้ผู้สอนทำหน้าที่ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (5.Guide Learning) โดยการชี้แนะให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้เรียนใหม่ในวันนี้ผสมผสานกับความรู้เก่าที่ได้เรียนในหน่วยเรียนที่ผ่านมาด้วย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก)

2. ขั้นสอน: ผู้สอนจัดเตรียมสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนทุกคนเป็น "ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์งานรายบุคคล" โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วยการให้โจทย์กับผู้เรียนแต่ละคนว่า "1 นาทีสำหรับการพูดถ่ายทอดความคิดที่แตกต่างของตนเองและการใช้อวัจนะภาษาด้วยการสัมภาษณ์งานแบบไม่มีบท" ในขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้สอนกระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (6.Elicit Response) โดยการให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นกับการร่วมกิจกรรม เมื่อผู้เรียนเข้ารับการสัมภาษณ์ครบทุกคนแล้ว ผู้สอนสรุปแนวคิดจากการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 5 มีดังนี้

<u>5.2</u> หลักการแสดงออกที่เหมาะสม

5.2.1 เทคนิคการแสดงออกด้วยการพูดอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2 เทคนิคการแสดงออกด้วยการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปผลของสถานการณ์จำลอง โดยวิเคราะห์กระบวนการที่ผู้เรียนใช้ และเปรียบเทียบผลของสถานการณ์จำลองกับโลกการทำงานและเชื่อมโยงกิจกรรมที่ปฏิบัติไปแล้วกับเนื้อหาของหน่วยเรียน พร้อมกับให้งานที่มอบหมายและให้ผู้เรียนส่งงานทางกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาเพื่อรับข้อมูลย้อนกลับ (7.Provide Feedback) จากผู้สอนและเพื่อนในห้องที่จะเข้าไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขั้นต่อมาผู้สอนทดสอบความรู้ใหม่ (8. Assess Performance) ด้วยการให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 5 จากนั้นร่วมกันสรุปแนวทางการนำไปใช้ (9.Review and Transfer) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้ของตนเองภายหลังจากศึกษาเนื้อหาผ่านมาแล้ว

งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้จากหลักการแสดงออกที่เหมาะสมตามเนื้อหาหน่วยการเรียนที่ 5 [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อตนเองและบัดดี้

2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)

3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 5

สื่อการสอน/อุปกรณ์การสอน	เอกสารประกอบ	หนังสือเรื่อง เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
	โสตทัศนวัสดุ	• พาวเวอร์พอยท์ • คลิปวีดิโอ

การวัดและประเมินผล

1.เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- แบบประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- แบบประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- แบบบันทึกการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตผลการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (การตอบคำถามหรือร่วมกิจกรรมในทีม)
- ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายทุกครั้งตามกำหนดเวลาที่แจ้ง
- ประเมินจากผลงานการสะท้อนความคิดเห็นระหว่างการจัดการเรียนรู้และหลังจัดการเรียนรู้และผลการรายงานตนเอง
- ประเมินผลงานการศึกษาค้นคว้าตามสภาพจริง
- ประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- ประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- ประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

3.เกณฑ์การวัดและประเมินผล

- เกณฑ์ผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป
- เกณฑ์ผ่านผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย ส่งงานไม่ตรงกำหนดเวลาที่แจ้งจะถือว่า ขาดส่งงาน 1 ครั้ง และไม่ได้รับคะแนนจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมนั้น

4. มาตรฐานการเรียนรู้ที่วัดในสัปดาห์ที่ 11

- ความรู้
- ทักษะทางปัญญา
- ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

5.2 หลักการแสดงออกที่เหมาะสม

5.2.1 เทคนิคการแสดงออกด้วยการพูดอย่างมีประสิทธิภาพ

(Speaking techniques)

การพูดที่ดี หมายถึง การพูดที่มีประสิทธิภาพสามารถสื่อความหมายกันได้ตรงกันระหว่างผู้พูดกับผู้ฟังและสมตามความมุ่งหมายของผู้พูด ดังนั้น ผู้พูดที่ดีจะต้องปฏิบัติตนก่อนพูด (กองเทพ เคลือบพณิชกุล, 2542) ดังต่อไปนี้

1. การเตรียมตัวก่อนพูด โดยแบ่งเป็น

1.1 การเตรียมเรื่อง ผู้พูดควรได้ทราบล่วงหน้าว่า ตนจะไปพูดแบบใด เช่น การเข้าร่วม อภิปราย การสัมภาษณ์ การโต้วาที การแสดงปาฐกถา ซึ่งแต่ละอย่างจะต้องมีการเตรียมเรื่องต่างกัน การเตรียมเรื่อง เช่น การเตรียมหัวข้อเรื่องที่จะพูดทั้งหัวข้อใหญ่และหัวข้อย่อย การเลือกเรื่องที่น่าสนใจ และคิดว่าเป็นเรื่องน่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง และต้องพิจารณาว่าเป็นเรื่องที่ตนมีความรู้และสามารถค้นคว้าได้แล้วจึงเตรียมร่างโครงเรื่องที่จะพูดไว้ให้พร้อม

1.2 การเตรียมตัว เช่น การสร้างความมั่นใจและเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง โดยการเตรียมความรู้ที่จะนำมาพูด และอุปกรณ์ตัวอย่างประกอบการพูดไว้ให้พร้อม ศึกษาเทคนิคและศิลปะในการฝึกพูด

2. การวิเคราะห์ผู้ฟังหรือศึกษาผู้ฟังและโอกาสที่พูด การวิเคราะห์ผู้ฟังเป็นการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ฟังที่มาฟังเรื่องที่เราพูดนั้นมีภูมิหลังอย่างไร มีความสนใจอะไรเป็นพิเศษ ทั้งนี้เพื่อให้การเตรียมการพูดของผู้พูดประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น การวิเคราะห์ผู้ฟังนี้ได้กล่าวถึงประเด็นในการวิเคราะห์ไว้ดังนี้

2.1 วัยของผู้ฟัง ตามปกติมนุษย์เรานั้นมีความสนใจแตกต่างกันไป โดยเฉพาะคนที่อยู่ในวัยต่างกันย่อมจะสนใจในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกันไป เช่น วัยเด็กจะสนใจสิ่งที่สนุกสนาน ตื่นเต้น และเนื่องจากเป็นวัยที่กำลังซุกซน ความสนใจจึงอยู่ในช่วงสั้น สำหรับผู้พูดที่จะพูดให้ผู้ฟังที่อยู่ในวัยเด็กฟัง ควรจะเลือกเรื่องที่น่าตื่นเต้น สนุกสนาน และเป็นเรื่องที่ไม่ยากนัก ส่วนวัยรุ่นนั้นเป็นวัยที่กำลังเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบค้นคว้าทดลอง วัยรุ่นจึงมักจะสนใจสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เรื่องการผจญภัย การต่อสู้ และสิ่งสวยงาม สำหรับวัยกลางคน (วัยผู้ใหญ่) นั้น สิ่งที่สนใจก็จะแตกต่างจากวัยรุ่นหรือวัยเด็กกล่าวคือ เป็นวัยที่อยากมีอาชีพที่มั่นคง มีชื่อเสียง อยากประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และเป็นวัยที่มีประสบการณ์มามากพอสมควร ส่วนวัยผู้สูงอายุชอบฟังเรื่องคุณธรรม เรื่องจิตใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของครอบครัว ผู้ที่จะพูดให้ผู้ฟังในวัยผู้ใหญ่นี้จะต้องเตรียมเนื้อหาสาระและตัวอย่างไว้ให้มาก เพื่อจะได้ขจัดปัญหาข้อสงสัยต่าง ๆ ของผู้ฟังได้

2.2 เพศของผู้ฟัง นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะความสนใจของผู้ฟังนั้นขึ้นอยู่กับเพศด้วย เพศชายมักจะสนใจเรื่องเกี่ยวกับการเมือง การกีฬา การต่อสู้ เครื่องยนต์กลไก การประกอบอาชีพและสวัสดิภาพครอบครัว ส่วนเพศหญิงมักจะสนใจในการแต่งกาย ความสวยงาม การบ้านการเรือนหรือการสมาคม และชอบที่จะฟังคำพูดที่อ่อนหวานไพเราะ สุภาพ รื่นหู

2.3 ฐานะและอาชีพของผู้ฟัง สำหรับผู้ฟังที่มีฐานะยากจน เป็นประเภทหาเช้ากินค่ำความเป็นอยู่แร้นแค้น ผู้พูดควรพูดในแง่ให้คำปรึกษาและแสดงความเห็นใจให้มาก ส่วนผู้ฟังที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีทำงานมีเกียรติ ผู้พูดก็พูดเน้นในเรื่องการลงทุนและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่จะเพิ่มความสะดวกสบายแก่ผู้ฟัง

2.4 ระดับการศึกษาหรือพื้นความรู้ของผู้ฟัง กลุ่มผู้ฟังที่มีการศึกษาน้อย มีความรู้พื้นฐานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ผู้พูดควรพูดด้วยถ้อยคำภาษาที่เข้าใจง่ายกว่าผู้ฟังที่มีการศึกษาสูง

2.5 ความเชื่อถือและศาสนา นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้พูดทุกคนควรจะได้รู้ว่าผู้ฟังทั้งหลายที่กำลังมาฟังตนพูดนั้นนับถือศาสนาอะไร และควรระลึกไว้เสมอว่า ความเชื่อถือในลัทธิและศาสนานั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนได้รับการสั่งสอนมานานหลายชั่วอายุคน ดังนั้นผู้พูดจึงควรหลีกเลี่ยงที่จะพูดเรื่องที่เป็นข้อโต้แย้งกับความเชื่อทางศาสนาทุกศาสนาและระมัดระวังไม่กล่าวโจมตีหรือพูดจาลบหลู่ศาสนาใดศาสนาหนึ่ง

2.6 ความสนใจของผู้ฟัง โดยทั่วไปธรรมชาติของมนุษย์จะมีความสนใจสิ่งที่ใกล้ตัวมากกว่า สิ่งที่ไกลตัว ดังนั้นสิ่งที่ผู้ฟังสนใจจึงควรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของผู้ฟังโดยตรง ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่กำลังอยู่ในความสนใจของผู้ฟังทั่วไป อาจจะเป็นเรื่องที่กำลังกล่าวขวัญถึงกันอยู่ในสังคมขณะนั้น

2.7 สถานที่ ผู้พูดควรจะได้ศึกษาให้รู้แน่ชัดว่า สถานที่ที่จะพูดนั้นอยู่ที่ไหนลักษณะเป็นอย่างไร สถานที่เป็นอย่างไร การเดินทางไปยังสถานที่ดังกล่าวไปได้สะดวกรวดเร็วเพียงใด

2.8 เวลา การกำหนดเวลาพูด ถ้าเป็นช่วงเช้าอากาศดี สมองยังแจ่มใสเหมาะที่จะพูดเรื่องที่ต้องใช้สมองขบคิด เช่น สถิติ ตัวเลข ส่วนช่วงบ่ายอากาศจะร้อนอบอ้าวควรพูดเรื่องทั่ว ๆ ไปและพูดสั้น ๆ โดยรวบรัดให้ได้แต่ใจความ

2.9 โอกาส การพูดในโอกาสต่างกัน การเตรียมเนื้อหาและรูปแบบก็จะแตกต่างกัน เช่น การกล่าวคำาอวยพรเนื่องในงานมงคลสมรส จะแตกต่างกับกล่าวคำาอวยพรในงานวันเกิด การปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ก็จะแตกต่างกับการปัจฉิมนิเทศนักศึกษาปีสุดท้าย การกล่าวให้โอวาทข้าราชการบรรจุใหม่ก็จะแตกต่างกับการกล่าวให้โอวาทข้าราชการทั้งหมด เป็นต้น

การพูดเป็นเรื่องของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างระบบประสาท ความคิด และพฤติกรรม หลายคนอาจมองการพูดว่ายากและกลัวการพูด ยิ่งเป็นการพูดในที่สาธารณะ ยิ่งวิตกกังวล การพูดในที่สาธารณะจำเป็นต้องเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของความวิตกกังวลก่อนว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร (Clevenger, 1959)

นอกจากนี้เสียงยังเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการพูด เสียงเป็นตัวถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดของผู้พูดไปยังผู้ฟัง ถ้าผู้พูดรู้จักใช้เสียงให้มีพลังมีชีวิตชีวาสามารถดึงดูดความสนใจจากผู้ฟังและมีส่วนช่วยให้ผู้ฟังมีความรู้สึกคล้อยตามได้เสียงพูดของคนเราย่อมเปลี่ยนแปลงได้ หมายความว่าถ้าผู้พูดเสียงไม่ดีก็สามารถปรังปรุงเสียงให้ดีขึ้นได้ เสียงของนักพูดที่ดีไม่ได้หมายความว่าจะต้องมีเสียงหวาน กังวานเหมือนนักร้อง หากแต่เป็นเสียงของตัวเองที่ได้ปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยการรู้จักใช้เสียงหนักเบาสูงต่ำหรือรู้จักทอดจังหวะอย่างเหมาะสม ถ้าผู้ พูดรู้จักปรับปรุงเสียงให้ดี การพูดจะสื่อความหมายได้ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เสียงพูดที่ดี (พระมหาพิษณุ สัญญเมโธและคณะ, 2564) ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) เสียงดังพอเหมาะ ผู้พูดต้องพูดให้ผู้ฟังได้ยินชัดเจนทุกคน จะพูดเสียงเบา เสียงดัง แค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับสถานที่ที่พูดว่าเป็นห้องเก็บเสียงหรือไม่ มีเครื่องขยายเสียงหรือไม่ อย่างไร และจำนวนผู้ฟังมีมากน้อยเพียงใด

2) จังหวะการพูดไม่ช้าหรือเร็วเกินไป การพูดช้าเกินไปเป็นบรรยากาศการพูดที่ไม่มีชีวิตชีวา ทำให้ผู้ฟังเบื่อหน่ายง่วงเหงาหาวนอน ถ้าพูดเร็วเกินไปผู้ฟังอาจฟังไม่ทัน จับใจความไม่ได้ ผิดพลาดได้ง่าย แต่จะบอกว่าพูดเร็วหรือช้าเท่าใดนั้นกำหนดตายตัวได้ยาก ย่อมขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระและบรรยากาศในการพูด

3) เสียงพูดเป็นเสียงที่แจ่มใสนุ่มนวลชวนฟัง โดยปกติแล้วน้ำเสียงของผู้พูด สามารถบอกถึงอารมณ์และความรู้สึกของผู้พูดได้ดี ผู้พูดจึงควรแสดงถึงความเคารพหรือให้เกียรติผู้ฟังทางน้ำเสียงด้วยโดยพยายามปรับปรุงการใช้เสียงให้ไพเราะ นุ่มนวล ไม่พูดอึกอัก เอ้ออ้า ให้น่ารำคาญ เสน่ห์ของน้ำเสียงอีกอย่างหนึ่งอยู่ที่ผู้พูดรู้จักใช้หางเสียงด้วยคำว่า “ค่ะ” “นะคะ”“ครับ”“นะครับ”ให้เหมาะสมกับประโยคที่พูด

4) เสียงที่พูดจะต้องถูกต้องและชัดเจน ถ้าผู้พูดออกเสียงคำต่าง ๆ ไม่ชัดเจนแล้ว จะมีอุปสรรคต่อการพูดและทำให้เสียบุคลิกมาก ผู้ที่ต้องการจะเป็นนักพูดที่ดีจึงจำเป็นจะต้องศึกษาและฝึกฝนการออกเสียงหน่วยเสียงที่เป็นปัญหา เช่น เสียง ร ล เสียงควบกล้ำเป็นต้น การฝึกออกเสียงให้ถูกต้องชัดเจน นอกจากเป็นการสร้างบุคลิกภาพที่ดีแล้ว ยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อความหมายระหว่างผู้พูดกับผู้ฟัง

5) เสียงพูดมีลีลาน่าฟัง ลีลาหรือท่วงทำนองการออกเสียงในการพูด หมายถึง การรู้จักใช้เสียงสูงต่ำ เสียงหนัก เสียงเบา การลากเสียงให้เหมาะสมกับเรื่องที่พูด ไม่พูดเสียงเดียวเนือย ๆ ตลอดไป ไม่พูดเหมือนการอ่านหนังสือหรือท่องจำ การฝึกลีลาการออกเสียงในการพูดนั้นพยายามให้เป็นไปตามธรรมชาติให้มากที่สุด อย่าเป็นการเสแสร้งเหมือนการแสดงละคร

5.2.2 เทคนิคการแสดงออกด้วยการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดอย่างมีประสิทธิภาพ

(*Nonverbal communication* techniques)

การสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูด (Nonverbal Communication) (นพมาศ อุ้งพระ, 2548)

1) การแสดงสีหน้า
2) ความเคลื่อนไหว การใช้กิริยาด้วยมือ แขนและขา
3) การวางตำแหน่งของร่างกาย เช่นการเอนกาย หรือเอียงไปทางใดทางหนึ่ง
4) น้ำเสียง ระดับความสูงของเสียงและอัตราความเร็วของการพูด การใช้เสียงสูงต่ำและความเงียบ ภาษาต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการพูด (Paralanguage)
5) การจัดระยะห่างของร่างกาย
6) การใช้สายตาและการให้ความสนใจด้วยสายตา

เทคนิคการใช้ท่าทางและการแสดงออกเพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพ (พระมหาพิษณุ สัญญเมโธและคณะ, 2564) มีดังนี้

การปรากฏกาย ต่อหน้าผู้ฟังเป็นสิ่งที่แสดงถึงบุคลิกภาพที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้พูด ถ้าเราปรากฏกายอย่างกระตือรือร้น แสดงออกถึงความสดชื่นกระปรี้กระเปร่า มีความสง่า ไม่ว่าจะเป็นการยืนพูดหรือนั่งพูด เป็นการแสดงถึงความพร้อม ความเต็มใจที่จะพูดทำให้ผู้ฟังเกิดศรัทธาในตัวผู้พูดอีกส่วนหนึ่งด้วยการปรากฏแสดงออกให้ผู้ฟังเห็นตั้งแต่ท่าทางการลุก จากที่นั่งเดินขึ้นเวทีไปจนถึงการยืนหรือนั่งพูดในที่นี้จะแนะนำเฉพาะการเดินและการทรงตัว

1) การเดิน เมื่อพิธีกรเชิญให้เราไปพูด การเดินจะเป็นสิ่งแรกที่เป็นจุดสนใจของผู้ฟังทุกสายตาของผู้ฟังจะมองมายังผู้พูด เมื่อผู้พูดลุกจากที่นั่งควรทรงตัวอย่างสง่างาม แสดงออกด้วยความสดชื่น ใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ก้าวเดินด้วยฝีเท้าพอเหมาะ ไม่ช้าหรือเร็วจนเกินไป แกว่งแขนตามสบาย ไม่แสดงอาการกระมิดกระเมี้ยนเอียงอาย เมื่อถึงแท่นพูดควรหยุดสักอึดใจหนึ่ง กวาดสายตาไปทั่ว ๆ แล้วจึงเริ่มปฏิสันถารหรือกล่าวทักทายผู้ฟัง

2) การทรงตัว การทรงตัวหรือการยืนที่ดีในการพูดนั้น ควรยืนอย่างสง่า เท้าทั้งสองห่างกันพอสมควร ทิ้งน้ำหนักลงบนเท้าทั้งสอง เท้าซ้ายหรือเท้าขวาอาจจะก้าวเฉียงไปข้างหน้าเล็กน้อย พอสบายไม่เครียด

การใช้สายตา เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการพูด เมื่อผู้พูดมีโอกาสสบตาผู้ฟัง การสื่อความหมายในการพูดก็เป็นไปโดยสะดวกและสร้างความเข้าใจกันได้โดยรวดเร็วยิ่งขึ้น มีผู้กล่าวว่า“ดวงตาเป็นหน้าต่างของดวงใจ” ทั้งนี้เพราะสายตาสามารถบอกอารมณ์ความรู้สึกของผู้พูดได้ ผู้ฟังสามารถวิเคราะห์ได้ว่าคำพูดที่พูดออกไปว่าเป็นการพูดด้วยความจริงใจหรือเสแสร้งสายตา จึงสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้พูดและผู้ฟังได้ดี

การใช้กิริยาท่าทาง ประกอบการพูดเป็นสิ่งสำคัญเพราะกิริยาท่าทางเป็นอวัจนภาษาที่มีผลต่อการสื่อความหมายมาก ผู้พูดพึงระลึกเสมอว่า กิริยาอาการของผู้พูดที่ผู้ฟังมองเห็น จะมีส่วนสื่อความหมายควบคู่ไปกับคำพูดได้ทั้งสิ้น จึงพอสรุปได้ว่าการใช้กิริยาท่าทางมีความสำคัญต่อผู้พูดและผู้ฟังดังต่อไปนี้

1) กิริยาท่าทางช่วยเสริมสร้างความหมายของคำพูด

2) กิริยาท่าทางช่วยเรียกความสนใจจากผู้ฟัง

3) กิริยาท่าทางช่วยให้ผู้ฟังเข้าถึงความรู้สึกของผู้พูดได้ดีขึ้น

4) กิริยาท่าทางจะช่วยลดความเคร่งเครียดของผู้พูดและสามารถปรับปรุงตัวเข้ากับสถานการณ์การพูดได้ง่ายขึ้น

5) กิริยาท่าทางช่วยทำให้การพูดมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นการแสดงกิริยาท่าทางในการพูดเป็นการใช้ส่วนต่าง ๆ ของร่างกายของผู้พูดในการสื่อความหมายหลายส่วนประกอบ

การใช้ศีรษะในขณะที่พูด ผู้พูดควรเคลื่อนไหวศีรษะประกอบบ้าง แต่ไม่ควรมากจนเกินไป การเคลื่อนไหวศีรษะต้องถูกจังหวะของการพูด จะทำให้การพูดเป็นธรรมชาติ มีชีวิตชีวา ท่าศีรษะที่สำคัญที่นิยมใช้กันในสังคมไทย เช่น การพยักหน้าแสดงการยอมรับ การส่ายศีรษะแสดงการปฏิเสธหรือไม่เห็นด้วย

การแสดงสีหน้า สีหน้าเป็นสิ่งแสดงอารมณ์และความรู้สึกของผู้พูด ผู้ที่แสดงสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสร่าเริง เบิกบาน ย่อมได้เปรียบในการพูดเพราะเป็นการแสดงถึงความมีมนุษย์สัมพันธ์ มีความสุขความพอใจในการพูดกับผู้ฟัง เป็นเสน่ห์ดึงดูดใจผู้ฟังและผู้ฟังก็สนองตอบด้วยความรู้สึกอย่างเดียวกัน นอกจากฝึกตนให้เป็นคนมีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสแล้ว ผู้พูดที่ดีต้องฝึกแสดงออกทางสีหน้าให้สอดคล้องกับเรื่องที่พูด เช่น เมื่อพูดถึงเรื่องที่มีความสุขสนุกสนานก็ควรแสดงสีหน้าร่าเริงแจ่มใส เมื่อพูดถึงเรื่องความเศร้าโศกเสียใจก็ควรแสดงสีหน้าเศร้าสร้อย เป็นต้น สีหน้าจะได้แสดงออกตามอารมณ์และความรู้สึกเป็นธรรมชาติของผู้พูดมิใช่เป็นการเสแสร้ง

การใช้มือ การใช้มือประกอบการพูดจะทำให้การพูดน่าสนใจ สามารถสื่อความหมายให้ผู้ฟังมองเห็นภาพและเข้าใจสิ่งที่พูดได้ดียิ่งขึ้น ผู้พูดจึงนิยมใช้มือประกอบการพูดมากกว่าส่วนอื่น ๆ การใช้มือประกอบการพูดนิยมใช้เพื่อจุดมุ่งหมาย (พระมหาพิษณุ สัญญเมโธและคณะ, 2564)

โดยสรุปกล่าวได้ว่า ภาษาท่าทางและความหมาย มีดังต่อไปนี้

1) การสัมผัสโดยการจับมือ ลูบหลังหรือโอบไหล่ การกอด เป็นการแสดงความไว้เนื้อเชื่อใจให้กำลังใจ
2) การยืนทิ้งระยะแค่ไหนอยู่ที่ปริมาณของความรักที่มีต่อกัน (ไม่ใช่แค่รักแบบหนุ่มสาวเท่านั้น)
3) การใช้สายตาและขนาดของดวงตา การสบตา แสดงความรู้สึกได้ดี
4) การยิ้ม แสดงออกถึงความเป็นกันเอง
5) สีหน้า แสดงออกว่าคิดอะไรอยู่
6) ลักษณะท่านั่งแสดงออกว่ากำลังรู้สึกอย่างไร หรือแสดงออกถึงความสำคัญของสิ่งที่กำลังทำอยู่
7) ท่ายืน แสดงออกถึงสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่
8) การเดิน แสดงออกถึงบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวและความกระตือรือร้นในการทำงาน
9) การแสดงออกตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกายและการเคลื่อนไหว บ่งบอกถึงจิตใจที่เป็นอยู่

บทสรุปหน่วยที่ 5

การฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาทมีพื้นฐานมาจากความตระหนักรู้ถึงภาระงานแห่งชีวิต (Life Task) อยู่ 5 ด้านที่ทำให้มีสุขภาวะแบบองค์รวม ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณ ด้านการกำกับตนเอง (ประกอบด้วย การรับรู้คุณค่าในตนเอง การรับรู้ว่าตนควบคุมกำหนดได้ การมีความเชื่อบนฐานความจริง ความเป็นธรรมชาติและการตอบสนองทางอารมณ์ ไหวพริบสติปัญญา การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ การมีอารมณ์ขัน และความแข็งแรงของร่างกายและโภชนาการ) ด้านการทำงาน ด้านความรักและด้านมิตรภาพ (Sweeney และ Witmer, 1991) เช่น เรื่อง การพูด เป็นเรื่องของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างระบบประสาท ความคิด และพฤติกรรม หลายคนอาจมองการพูดว่าต้องอาศัยการฝึกทักษะความกล้าแสดงออกอย่างมาก รู้สึกว่ายากและกลัวการพูด ยิ่งเป็นการพูดในที่สาธารณะ ยิ่งวิตกกังวล การพูดในที่สาธารณะจำเป็นต้องเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของความวิตกกังวลก่อนว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร (Clevenger, 1959) ความกล้าแสดงออกด้วยมารยาทจะทำให้เกิดบุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่แตกต่างกันตามแต่ละบุคคล ซึ่งบางคนจะมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่สูง ความประนีประนอมหมายถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน ความเอื้อเฟื้อ ความมีจิตใจอ่อนโยน และผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมจะแสดงออกด้วยเจตนาดี ตรงไปตรงมา จริงใจ เต็มใจช่วยเหลือ เป็นมิตร สนิทสนมกับคนอื่นได้ง่าย ชอบเข้าสังคม ชอบแสดงความเป็นผู้นำและทำกิจกรรมได้อย่างกระฉับกระเฉง สามารถควบคุมและจัดการอารมณ์โดยไม่กลัวต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (กัญญ์รินท์ สีกาศรีและคณะ, 2560) และความประนีประนอมคือหัวใจสำคัญของการแสดงออกด้วยมารยาท และหลายกิจกรรมที่ผู้สอนได้บูรณาการเนื้อหาให้สัมพันธ์กับรายวิชาศาสตร์แห่งการเป็นพลเมืองที่พึงประสงค์ รหัสวิชา 600-11-01 หัวข้อ กรณีศึกษาว่าด้วยบุคคลซึ่งเป็นแบบอย่างพลเมืองดีที่ประสบความสำเร็จ จากการทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 5 เพื่อการนำเทคนิคการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานไปใช้ ทั้งผู้เรียนยังได้ค้นพบอวัจนะภาษาที่ทรงพลังสำหรับการปรับใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการถ่ายทอดความคิดที่แตกต่างผ่านการพูดได้อีกด้วย เพราะฉะนั้นหลักการสำคัญไม่ได้อยู่ที่ว่าผู้เรียนมีมารยาทหรือไม่ แต่อยู่ที่ผู้เรียนได้พบแนวทางในการฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาทได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ต่างหาก

แบบฝึกหัดหน่วยที่ 5

: ให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดลงในสมุดของตนเองและอภิปรายคำตอบของตนเองร่วมกันในชั้นเรียนคาบต่อไป

1. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 10)** จากสถานการณ์จำลอง "การสัมภาษณ์งาน" จงวิเคราะห์ว่าสถานการณ์ดังกล่าวผู้เรียนได้นำเรื่องความฉลาดทางอารมณ์สนับสนุนความกล้าแสดงออกด้วยมารยาทมาปรับใช้อย่างไรบ้าง เชื่อมกับเอกสารประกอบการสอนด้วย (ระบุที่มาของรายละเอียดการเชื่อมโยงจากหน้าเอกสารประกอบการสอนที่สืบค้นด้วย)
2. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 10)** จากสถานการณ์จำลองที่ให้ผู้เรียนทุกคนเป็น "ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์งานรายบุคคล" โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วยการให้โจทย์กับผู้เรียนแต่ละคนว่า "1 นาทีสำหรับการพูดถ่ายทอดความคิดที่แตกต่างของตนเองและการใช้อวัจนะภาษาด้วยการสัมภาษณ์งานแบบไร้บทสัมภาษณ์งาน" ผู้เรียนใช้หลักการใดบ้างในหน่วยที่ 5 เพื่อเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ (ระบุที่มาของรายละเอียดการเชื่อมโยงจากหน้าเอกสารประกอบการสอนที่สืบค้นด้วย)
3. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 11)** จากที่ผู้เรียนเคยลงทะเบียนเรียนในรายวิชา Information Utilization รหัส 602-11-01 จึงทำให้ผู้เรียนมีทักษะในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งบริการสารสนเทศ ให้ผู้เรียนสืบค้นตัวแบบในหัวข้อ "นักพูดนักฟังที่แสดงออกด้วยมารยาท" โดยตัวแบบต้องเป็น 1 ใน 4 ตัวแบบ ได้แก่ [1] ตัวแบบที่มีจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น [2] ตัวแบบที่มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี [3] ตัวแบบที่มีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม [4] ตัวแบบที่เป็นพลเมืองดีของสังคมไทยและสังคมโลก จากนั้นวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เขาพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
4. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 11)** มอบหมายให้ผู้เรียนศึกษาเอกสารประกอบการสอนในหน่วยที่ 6 การแข่งขันอย่างเป็นธรรม ซึ่งผู้เรียนต้องศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้าโดยมีเป้าหมายว่า ผู้เรียนต้องศึกษาวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความรู้ก่อนเข้าห้องเรียนในคาบต่อไป (คาบต่อไปเป็นการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นการเรียนรู้เป็นทีม [TBL])

หมายเหตุ: วิธีการสอนแบบบูรณาการ: ในข้อที่ 3 ผู้สอนบูรณาการด้วยวิธีการให้ผู้เรียนนำความคิดรวบยอดเกี่ยวกับศาสตร์การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งบริการสารสนเทศที่เคยเรียนในรายวิชา Information Utilization รหัส 602-11-01 มาใช้ประโยชน์ด้วยการให้ผู้เรียนสืบค้นตัวแบบในหัวข้อ "นักพูดนักฟังที่แสดงออกด้วยมารยาท" (ใช้วิธีทำให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความคิดรวบยอด)

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 12	วิชา 602-12-03[59] หน่วยที่ 6 บทเรียนที่ 6.1
ชื่อหน่วย หน่วยที่ 6 การแข่งขันอย่างเป็นธรรม	เวลาเรียน 3 คาบ/สัปดาห์

จุดประสงค์การสอน

6.1 เพื่อใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาในการต่อรองไปปรับใช้เพื่อการแข่งขันได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

6.1.1 แก้ปัญหาโดยการใช้หลักการเจรจาต่อรองเพื่อสร้างบรรยากาศในองค์การได้ 90 นาที

6.1.2 สร้างรูปแบบการต่อรองเพื่อการแข่งขันที่เป็นธรรมได้ 90 นาที

วิธีการสอนและกิจกรรม [วิธีการสอนด้วยทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรมด้วยเหตุผล (Moral Reasoning) ของโคลเบิร์กด้วยการจัดการอภิปรายกรณีศึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาข้อสรุปเหตุผลที่ถูกและผิดและใช้เทคนิคการสอนกรณีตัวอย่าง และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน]

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ให้ผู้เรียนนำเสนอแบบฝึกหัดหน่วยที่ 6 ของตนเองและอภิปรายคำตอบของตนเองร่วมกัน จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงสู่เนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับจิตวิทยาในการต่อรองไปปรับใช้เพื่อการแข่งขันได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โดยนำเสนอกรณีตัวอย่างและร่วมกันอภิปรายหรือยกประเด็นหัวข้อคำถาม "ทีมเจรจาต้องเป็นอย่างไร" และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาเหตุผลชี้แจงว่าเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก)

2. ขั้นสอน : ผู้สอนให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มละเท่า ๆ กัน จากนั้นมอบหมายสถานการณ์ให้ทีมร่วมกันศึกษาหาคำตอบแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม เกี่ยวกับหัวข้อ "การเจรจาต่อรองที่เป็นธรรม" โดยวิเคราะห์ร่วมกันจากตัวแบบกรณีศึกษาที่ในทีมคัดเลือกมา 1 คน และวิเคราะห์จากเนื้อหาในเอกสารประกอบการสอน (ซึ่งผู้สอนให้ทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 5 ในข้อที่ 3 ที่เป็นการให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้ามาแล้ว) เมื่อผู้เรียนร่วมกันอภิปรายเพื่อหาคำตอบที่ดีที่สุดจากกลุ่มแล้ว ให้ผู้สอนเข้าไปปรึกษาในกลุ่มด้วย กระบวนการนี้จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นคว้าร่วมกันก่อนได้คำตอบจากกลุ่ม และผู้สอนสะท้อนความคิดและข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่กลุ่มอภิปรายแล้วมีข้อขัดแย้ง ไม่ชัดเจน ผู้สอนจะช่วยเสริมแรง เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการกลุ่ม ผู้สอนสอนสรุปบทเรียนด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 6 มีดังนี้

6.1 จิตวิทยาในการเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ

6.1.1 การเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ

6.1.2 รูปแบบการต่อรองเพื่อการแข่งขันที่เป็นธรรม

3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนให้ผู้เรียนนำเสนอผลการเรียนรู้ (ตัวแทนกลุ่ม) นำเสนอปากเปล่า จากนั้นผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปมุมมองตามหลักวิชาการเกี่ยวกับรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพและแนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพและเชื่อมโยงถึงผลลัพธ์ของการใช้แนวคิดรองรับชีวิตการทำงานอันเป็นผลจากกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพ และปิดท้ายด้วยผู้สอนสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องจิตวิทยาในการต่อรองไปปรับใช้เพื่อการแข่งขันได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังเรียน)
2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน) ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 6

สื่อการสอน/อุปกรณ์การสอน	เอกสารประกอบ	หนังสือเรื่อง เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
	โสตทัศนวัสดุ	• พาวเวอร์พอยท์ • คลิปวีดีโอเกี่ยวกับทีมเจรจาต้องเป็นอย่างไร

การวัดและประเมินผล

1.เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- แบบประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- แบบประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- แบบบันทึกการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตผลการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (การตอบคำถามหรือร่วมกิจกรรมในทีม)
- ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายทุกครั้งตามกำหนดเวลาที่แจ้ง
- ประเมินจากผลงานการสะท้อนความคิดเห็นระหว่างการจัดการเรียนรู้และหลังจัดการเรียนรู้และผลการรายงานตนเอง
- ประเมินผลงานการศึกษาค้นคว้าตามสภาพจริง
- ประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- ประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- ประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

3.เกณฑ์การวัดและประเมินผล

- เกณฑ์ผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป
- เกณฑ์ผ่านผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย ส่งงานไม่ตรงกำหนดเวลาที่แจ้งจะถือว่า ขาดส่งงาน 1 ครั้ง และไม่ได้รับคะแนนจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมนั้น

4. มาตรฐานการเรียนรู้ที่วัดในสัปดาห์ที่ 12

- ความรู้
- ทักษะทางปัญญา
- ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

หน่วยที่ 6

「 การแข่งขันอย่างเป็นธรรม 」

Fair Competition

บทนำ

การแข่งขันอย่างเป็นธรรมคือการแข่งขันด้วยการกำหนดกลยุทธ์ในการเอาชนะด้วยการหาข้อยุติที่ยอมรับร่วมกัน เป็นหลักการเจรจาต่อรองที่ทรงคุณค่าต่อการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน เนื่องจากเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือบริการในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องพยายามหาข้อยุติที่ยอมรับร่วมกัน และพอใจในข้อยุติหรือข้อตกลงนั้น ๆ โดยประกอบไปด้วย 1) การทำความรู้จักคู่เจรจา ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้การสร้างสัมพันธภาพที่ดีอย่างฉันท์กัลยาณมิตร การสังเกต การรับฟังและเรียนรู้คู่เจรจา การทำความคุ้นเคย และยอมรับพื้นฐานความแตกต่างของแต่ละคน ซึ่งทั้งหมดจะนำไปสู่แนวทางการช่วยประเมินสิ่งที่เกี่ยวข้องและเข้าใจปัญหา 2) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยต้องกำหนดความต้องการในเรื่องที่จะเจรจาต่อรองของทั้ง 2 ฝ่าย และรับรู้ข้อมูลย้อนกลับของอีกฝ่าย อาจมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่คล้ายกัน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ใกล้เคียงกันและพอใจทั้งสองฝ่าย 3) เริ่มกระบวนการเจรจาต่อรอง ในขั้นนี้จะเป็นการเริ่มใช้ทักษะและกลยุทธ์ในการเจรจาต่อรองมาใช้ในสถานการณ์ต่อรองนั้น ๆ ด้วยการทบทวนปัญหา และเริ่มที่ปัญหาที่มีความสำคัญก่อน การใช้ภาษา บรรยากาศ การสังเกตภาษากาย 4) การตกลงในหลักการและปฏิบัติตามข้อตกลง ขั้นนี้คือการยืนยันและยอมรับข้อตกลงภายหลังเสร็จสิ้นการเจรจาต่อรองโดยมีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ขณะที่ทั้งสองฝ่ายยังร่วมเจรจากันอยู่เพื่อลดความเข้าใจผิดหลังเจรจาต่อรอง จะเห็นว่าทั้ง 4 ข้อ คือหลักในการเสริมบุคลิกภาพเพื่อการทำงานด้วยทักษะการเจรจาต่อรอง เป็นวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคลในการจัดการความขัดแย้งและสร้างแรงจูงใจ ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจเพื่อชีวิตในการทำงานที่มีความสุข ซึ่งทั้งหมดนี้คือการแข่งขันอย่างเป็นธรรมในโลกการทำงาน

6.1 จิตวิทยาในการเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ

6.1.1 การเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ

(Effective negotiation)

เพราะการเจรจาต่อรองเป็นสิ่งที่คนทำงานต้องใช้ไม่มากก็น้อยและถือเป็นการแข่งขันอย่างเป็นธรรมอย่างหนึ่งในโลกการทำงาน แต่จะมีประสิทธิภาพมากน้อยขนาดไหนนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง อาจแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์ และทุกครั้งที่เกิดการเจรจาต่อรองจะเกิดการแลกเปลี่ยนหรือสิ่งตอบแทนตามมา

ความหมายของการเจรจาต่อรอง

การเจรจาต่อรอง (Negotiation) มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

การเจรจาต่อรอง หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่ต้องการแก้ปัญหาโดยสันติวิธี เพื่อให้เกิดการประนีประนอม พยายามหาข้อตกลงที่ยอมรับได้ของคู่สนทนาทั้ง 2 ฝ่าย โดยมีการเสนอข้อแลกเปลี่ยนซึ่งนำผลประโยชน์มาให้ทั้ง 2 ฝ่าย (win-win) และรู้สึกดีเห็นพ้องกันทั้ง 2 ฝ่าย (เกียรติศักดิ์ วัฒนศักดิ์, 2553)

การเจรจาต่อรอง (Negotiation) หมายถึง กระบวนการแก้ไขปัญหาหรือความขัดแย้งระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องมากกว่า 2 ฝ่ายขึ้นไปโดยวัตถุประสงค์ของผู้เข้าร่วมเจรจาต่อรองนั้นต้องการที่จะหาข้อสรุปที่เป็น

ที่ยอมรับของทุกฝ่าย (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2545) และความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่เกิดจากความพยายามของฝ่ายหนึ่งที่ไปขัดขวางความพยายามของอีกฝ่ายหนึ่ง ไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามบรรลุเป้าหมายหรือได้รับความก้าวหน้า หรือผลประโยชน์ตามที่ต้องการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง (Stephen P. Robbin and Mary Coulter,1991)

สาเหตุของความขัดแย้งในสถานการณ์การเจรจาต่อรอง

สาเหตุของความขัดแย้งมี 3 กลุ่ม (Pneuman W. Roy and Margarete E. Bruehl, 1982) คือ

1) องค์ประกอบด้านบุคคล เป็นสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดจากบุคคล หรือกลุ่มบุคคล แบ่งเป็น 4 ส่วนคือ (1) ภูมิหลัง ซึ่งมีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม การศึกษา ประสบการณ์ ค่านิยม และความเชื่อ (2) รูปแบบของแต่ละบุคคลทั้งทางจิตวิทยาทางอารมณ์ การเจรจาและภาวะผู้นำ (3) การรับรู้และการกระทำและ (4) ความรู้สึกนึกคิด

2) ประเด็นปัญหาของการปฏิสัมพันธ์ เป็นสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดจากระบวนการสื่อสารระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

3) สภาพขององค์กร เป็นสาเหตุของความขัดแย้งที่เป็นผลของการใช้คนหรือใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสาเหตุของการขัดแย้งเกิดจาก (1) การมีทรัพยากรที่จำกัด บุคคลมีความต้องการทรัพยากรมากกว่าจำนวนที่มีอยู่ จึงต้องแข่งขันกันเพื่อที่จะได้ทรัพยากรที่ต้องการจึงทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น (2) ความคลุมเครือ ได้แก่ ความคลุมเครือในโครงสร้างและความคลุมเครือในบทบาทโครงสร้างขององค์กรที่คลุมเครือทำให้ยากที่จะเข้าใจว่าสายบังคับบัญชาเป็นอย่างไร ใครต้องทำหน้าที่อะไรบ้าง ทำให้ไม่เข้าใจว่าใครต้องรับผิดชอบอะไร ผลที่เกิดขึ้นทำให้งานบางอย่างมีคนรับผิดชอบหลายคน แต่งานบางอย่างไม่มีใครรับผิดชอบเลย (3) กฎเกณฑ์ที่เข้มงวด เป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความคลุมเครือ กฎเกณฑ์ที่เข้มงวดทำให้บุคคลอึดอัดในการทำงาน และทำให้เห็นว่าผู้บริหารใช้อำนาจเกินความจำเป็น (4) การแข่งขันเพื่อจะทำให้ได้รับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้ง (5) การมีข้อยกเว้น การที่บุคคลบางคนได้รับการยกเว้นที่ไม่ต้องปฏิบัติตนตามบทบาทหรือปฏิบัติไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนดก็เป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้ง

ขั้นตอนการติดตามผลของการเจรจาต่อรอง

ขั้นตอนการติดตามผลของการเจรจาต่อรอง (ภานุมาศ ฉัตรพิทักษ์โชค, 2556) ขั้นตอนการให้ข้อเสนอในการเริ่มต้นการเจรจาต่อรองจำเป็นต้องเริ่มด้วยการติดต่อนัดหมายเพื่อการพบปะประเด็นที่ควรพิจารณาในการติดต่อนัดหมาย ได้แก่

(1) ใครเป็นผู้ติดต่อและติดต่อใครในทีมฝ่ายตรงข้าม หากผู้ไปติดต่อเป็นผู้ที่มีตำแหน่งในองค์การไม่สูง อาจทำให้คู่เจรจาพิจารณาได้ว่าฝ่ายเรา ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการเจรจาครั้งนี้แต่หากผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ติดต่อก็เท่ากับเป็นการส่งความหมายว่าเราเห็นความสำคัญในการเจรจาครั้งนี้เป็นอย่างมาก

(2) วิธีการติดต่อ ติดต่อโดยบันทึก จดหมาย โทรสาร โทรศัพท์ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์

(3) การพบปะ เป็นการพบปะแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

(4) การเลือกสถานที่ใช้สถานที่ของฝ่ายเราหรือสถานที่ของฝ่ายเราหรือสถานที่ที่เป็นกลาง

(5) หากต้องการให้ฝ่ายตรงข้ามติดต่อมาก่อน คาดว่าฝ่ายตรงข้ามจะติดต่อด้วยวิธีใดและเมื่อใด

(6) ประเมินผลกระทบของวิธีการติดต่อที่มีต่อการสร้างรูปแบบของการเจรจาต่อรองและบรรยากาศในการเจรจา

แม้ว่าประเด็นปัญหาหรือข้อเรียกร้องจะเป็นจุดเริ่มต้นของความขัดแย้ง แต่เมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้นแล้ว อุปสรรคที่ทำให้ความขัดแย้งแก้ได้ยาก คืออารมณ์ของคู่ขัดแย้งซึ่งบ่อยครั้งกลับมีความสำคัญยิ่งกว่าประเด็นปัญหาและมักทำให้คู่ขัดแย้งยากที่จะทำความเข้าใจกับประเด็นปัญหาได้ตรงตามความจริงหรือคำนึงถึงความถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องจากทั้ง 2 ฝ่ายถูกอารมณ์เข้ามาบดบัง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องเริ่มต้นด้วยการให้ความสำคัญกับอารมณ์ความรู้สึกของคู่กรณี ต่อเมื่ออารมณ์ความรู้สึกของคู่ขัดแย้งเริ่มคลี่คลายแล้ว การเจรจาเพื่อพิจารณาประเด็นปัญหาหรือข้อเรียกร้องจึงจะเกิดขึ้นได้

การแข่งขันอย่างเป็นธรรม สิ่งสำคัญเพื่อการเข้าใกล้ความเป็นธรรมให้มากที่สุดควรใช้การสร้างบรรยากาศคือจุดเริ่มต้นของการเริ่มใช้ทักษะและกลยุทธ์ในการเจรจาต่อรองมาใช้ในสถานการณ์ต่อรองนั้น ๆ โดยหัวข้อนี้ Likert (1976) ได้สรุปไว้อย่างน่าสนใจและสามารถเชื่อมโยงเข้ากับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่ออาชีพได้ 6 หลักการดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 บรรยากาศองค์การ: ผลลัพธ์แห่งการใช้กลยุทธ์การเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ

บรรยากาศองค์การ: ผลลัพธ์แห่งการใช้กลยุทธ์การเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ
การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน
อำนาจและอิทธิพลในองค์การ
เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์การ
แรงจูงใจ

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยและการเจรจาโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การเอาใจใส่ที่อยู่บนอำนาจและอิทธิพลของทั้งผู้นำและผู้ตาม ทั้งหมดคือบรรยากาศที่ดีหลังจากได้ใช้กลยุทธ์ในการเจรจาต่อรองที่ยอมรับความแตกต่าง ลดความขัดแย้ง เกิดความพึงพอใจของทุกฝ่ายในการทำงาน เป็นการพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานที่สามารถปรับตามสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม แน่นอนว่าบรรยากาศที่ดีส่งผลให้บุคคลในองค์การที่ต้องการรู้ความเป็นไปขององค์การเป็นทุนเดิมอยู่แล้วนั้น รู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ หากผู้นำใจกว้างกล้าเจรจาต่อรองอย่างเปิดเผย ผู้ปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานให้ผลที่ดี เอาใจใส่ พึงพอใจในหน้าที่การงานของตนเอง ทั้งนี้ต้องใช้ดุลยพินิจและการวินิจฉัยตนเองเพื่อการตัดสินใจ กลยุทธ์ในการเจรจาต่อรองจะสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เปิดเผยและรับผิดชอบร่วมกันในทุก ๆ มิติ แต่หากระดับความไว้วางใจกันต่ำบรรยากาศก็จะเต็มไปด้วยความไม่สร้างสรรค์ ซึ่งกลยุทธ์ในการเจรจาต่อรองจะช่วยให้เกิดการแข่งขันอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสในการติดต่อสื่อสารเพื่อความรับผิดชอบร่วมกันได้

6.1.2 รูปแบบการต่อรองเพื่อการแข่งขันที่เป็นธรรม

ความสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลตามแนวคิด Beyer and Marshell (1980) ที่สะท้อนให้เห็นองค์ประกอบของสัมพันธภาพไว้ 6 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและเกิดขึ้นได้จากการฝึกทักษะการเจรจาต่อรองภายใต้เวลาที่เหมาะสมนำไปสู่การแข่งขันที่เป็นธรรม ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 องค์ประกอบในการฝึกทักษะการเจรจาต่อรองภายใต้เวลาที่เหมาะสม

การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	*กลยุทธ์การใช้สัมพันธภาพในการเจรจาต่อรอง*
การสนับสนุนกันและกัน	
ความเป็นมิตรรื่นรมย์	
การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน	
การติดต่อสื่อสารแบบเปิด	
การเป็นอิสระจากการคุมคาม	

จากตารางที่ 4 มีรายละเอียดของนิยามดังนี้

การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หมายถึง ความคิดเห็นที่เกิดจากการเจรจาต่อรองที่แสดงออกถึงความเต็มใจในการแบ่งปันเอื้อเฟื้อความรู้ให้แก่กัน

การสนับสนุนกันและกัน หมายถึง ความคิดเห็นในการเจรจาต่อรองที่แสดงออกถึงความเต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็น การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก และรับฟังอย่างจริงใจ

ความเป็นมิตรรื่นรมย์ หมายถึง ความคิดเห็นในการเจรจาต่อรองที่แสดงออกถึงความอบอุ่นระหว่างเจรจาต่อรอง รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศที่สบายผ่อนคลาย และมีความสนใจห่วงใยกันและกัน

การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน หมายถึง ความคิดเห็นในการเจรจาต่อรองที่แสดงออกถึงการให้ความร่วมมือระหว่างกันและกัน มีการติดต่อประสานงานกันและกระตุ้นการทำงานของกันและกันได้เป็นอย่างดี

การติดต่อสื่อสารแบบเปิด หมายถึง ความคิดเห็นที่แสดงออกถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีอิสระ ทำให้รู้สึกปลอดภัย มั่นคงที่จะเจรจากันอย่างต่อเนื่อง สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา

ความเป็นอิสระจากการคุกคาม หมายถึง ความคิดเห็นที่แสดงออกในลักษณะที่ทำให้คู่เจรจาทำงานด้วยความสงบ รู้สึกถึงความจริงใจ ปลอดภัยที่จะพูดคุยด้วย ไม่มีความหวาดระแวง และให้ข้อติเตียนอย่างสร้างสรรค์

กลยุทธ์ในการเจรจาต่อรอง

1) กลยุทธ์กรอบความคิดในการต่อรอง (Cognitive frames in bargaining) เป็นกลยุทธ์ที่ผู้เจรจาต่อรองใช้วิธีพิจารณาบริบทและผลที่ต้องการจากการต่อรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้วนำมาจัดเป็นกลุ่มของกรอบความคิด (Cognitive frames) โดย (Pinkley, 1990) ได้จัดกรอบความคิดดังกล่าวออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติมุ่งสัมพันธ์กับมุ่งงาน (Relationship/Task) มิติมุ่งใช้อารมณ์กับใช้สติ (Emotional/Intellectual) และมิติมุ่งความร่วมมือกับมุ่งชนะ (Cooperate / Win) กรอบ

ความคิดในการเจรจาต่อรองดังกล่าวให้ประโยชน์ต่อการต่อรองอย่างมาก โดยเฉพาะคู่ขัดแย้งที่เลือกใช้กรอบที่มุ่งงาน (Task frame) หรือกรอบที่มุ่งความร่วมมือ (Cooperative frame) เป็นหลักในการเจรจาจะทำให้ได้ข้อยุติที่แต่ละฝ่ายได้ทั้งผลประโยชน์เฉพาะฝ่ายและผลประโยชน์ที่ร่วมกัน (Joint outcome) สูงกว่าการใช้กรอบที่มุ่งเอาชนะ (Win frame) ในขณะเดียวกันคู่เจรจาทั้งสองที่เลือกใช้กรอบที่มุ่งใช้สติ (Intellectual frame) และกรอบที่มุ่งสัมพันธ์จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อการเจรจามากกว่าการใช้กรอบมุ่งใช้อารมณ์ (Emotional frame)

2) กลยุทธ์การเน้นข้อยุติแบบชนะ-ชนะแทนแบบชนะ–แพ้ (Win-win versus win– lose orientation) บางทีสิ่งที่สำคัญมากที่สุดของการเจรจาที่ประสบความสำเร็จก็คือ การได้ข้อยุติเป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย ซึ่ง (Walton and McKersie, 1965) เคยเสนอไว้ว่า ผู้ที่ร่วมการเจรจามีข้อยุติที่เป็นทางเลือกสำคัญอยู่สองทาง อย่างแรกคือ มองว่าการเจรจาต่อรองใด ๆ จะต้องมีฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ชนะในขณะที่อีกฝ่ายต้องเป็นผู้แพ้ (Win–lose situations) ส่วนอย่างหลังคือ ผู้เข้าร่วมการเจรจาสามารถทำให้ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ชนะ (Win–win situations) กล่าวคือ มองว่าผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายมีความสำคัญเท่าเทียมกัน โดยพยายามให้ได้ผลประโยชน์ที่สูงสุดเท่าที่ทำได้ อย่างไรก็ดีไม่ใช่ทุกสถานการณ์ที่สามารถทำได้เช่นนั้น แต่ถ้าผู้เข้าร่วมเจรจาทั้งสองฝ่ายเต็มใจที่ค้นหาทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบ โดยการผสมผสานแนวคิดต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาเข้าด้วยกัน ก็สามารถพบทางเลือกใหม่ที่ดีซึ่งเรียกว่า ข้อยุติแบบบูรณาการ (Integrative agreement) ซึ่งทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ชนะ แทนการใช้วิธีประนีประนอมง่าย ๆ ซึ่งทั้งสองฝ่ายต่างต้องสูญเสียส่วนหนึ่งที่ตนต้องการได้ไป

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นว่า คุณค่าของการใช้จิตวิทยาในการเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพในโลกของการทำงานที่ทำให้เกิดการแข่งขันอย่างเป็นธรรมเกิดขึ้นได้ เพราะบุคคลใช้ความสำเร็จจากการหารือเพื่อบรรลุความต้องการ บุคคลไม่มีการทะเลาะเบาะแว้งแต่ใช้ความร่วมมือกัน เนื่องจากใช้การสื่อความหมาย ใช้กระบวนการไกล่เกลี่ย แก้ปัญหา สร้างความไว้วางใจแลกเปลี่ยนความต้องการ ใช้ทั้งวิธีที่แข็งและวิธีที่อ่อน ใช้ความสามารถในการพูดเพื่อลดความขัดแย้งอย่างอดทน รู้จักปิดบังความคิดโดยไม่ใช่การโกหก ถ่อมตัว มีเสน่ห์แต่ไม่หลงเสน่ห์ฝ่ายตรงข้าม ตระเตรียมและวางแผนดี บุคคลสามารถคิดภายใต้แรงกดดัน ใช้ถ้อยคำที่ลึก ใช้อำนาจด้วยคำพูดเป็น ซื่อสัตย์ ใช้ทักษะในการฟังอย่างมาก มีมุมมองที่กว้าง เคารพผู้อื่น นอกจานี้ยังต้องพูดให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อไม่ให้ตนเองกลายเป็นผู้เสนอข้อต่อรองก่อน เพื่อลดการเสียเปรียบ พยายามอ่านใจผู้อื่นให้ได้ ทั้งหมดนี้คือการใช้จิตวิทยาในการเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 13	วิชา 602-12-03[59] หน่วยที่ 6 บทเรียนที่ 6.2
ชื่อหน่วย หน่วยที่ 6 การแข่งขันอย่างเป็นธรรม (ต่อ)	เวลาเรียน 3 คาบ/สัปดาห์

จุดประสงค์การสอน

6.2 เพื่อเห็นคุณค่าของการสร้างทีมเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ

6.2.1 สรุปใจความสำคัญของแรงจูงใจสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพได้ 90 นาที

6.2.2 ปรับใช้กลยุทธ์การวิเคราะห์ความต้องการของคนในทีมได้ 90 นาที

วิธีการสอนและกิจกรรม [วิธีการสอนด้วยการเรียนรู้แบบทีมเป็นฐาน (TBL) และการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง]

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนพูดถึงกิจกรรมเมื่อคาบที่ผ่านมา พร้อมกับเชื่อมโยงไปถึงกิจกรรมต่อยอดในวันนี้ ในเนื้อหาหน่วยที่ 6 จิตวิทยาในการต่อรองไปปรับใช้เพื่อการแข่งขันได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โดยนำเสนอกรณีตัวอย่างและร่วมกันอภิปราย หรือยกประเด็นหัวข้อคำถาม "กิจกรรมที่ต้องอาศัยแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีม" และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาเหตุผลชี้แจงว่าเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก)

2. ขั้นสอน : ผู้สอนให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มละเท่า ๆ กัน จากนั้นใช้สถานการณ์จำลองให้ทีมร่วมกันศึกษาและระดมสมองเกี่ยวกับหัวข้อ "การแข่งขันประกวดกิจกรรมทีมสันทนาการสร้างแรงจูงใจสู่อาชีพในฝันที่ต้องอาศัยทักษะการเจรจาต่อรองที่เป็นธรรม" โดยวิเคราะห์คิดกิจกรรมสันทนาการที่แต่ละกลุ่มต้องจัดอบรมระยะสั้น แต่ละกลุ่มมีเวลาจัดกิจกรรมกลุ่มละ 20 นาที ปิดท้ายด้วยการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงกับเนื้อหาในเอกสารประกอบการสอน (ซึ่งผู้สอนให้ทำแบบฝึกหัดศึกษาหน่วยที่ 6 ด้วยตนเองล่วงหน้ามาแล้ว) ขณะเดียวกันผู้สอนเข้าไปปรึกษาในแต่ละกลุ่มด้วย กระบวนการนี้จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นคว้าร่วมกันก่อนได้รูปแบบการจัดกิจกรรมสันทนาการ และผู้สอนให้แต่ละทีมโหวตเพื่อตัดสินผลการแข่งขันจากนั้นสะท้อนความคิดและข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่มีข้อขัดแย้ง ไม่ชัดเจน ผู้สอนจะช่วยเสริมแรง เมื่อเสร็จสิ้นการประกวด ผู้สอนสอนสรุปบทเรียนด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 6 มีดังนี้

6.2 การสร้างทีมเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ

6.2.1 แรงจูงใจสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

6.2.2 กลยุทธ์การวิเคราะห์ความต้องการของคนในทีม

3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนให้ผู้เรียนนำเสนอผลการเรียนรู้ (ตัวแทนกลุ่ม) นำเสนอปากเปล่า จากนั้นผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปคุณค่าของแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมและปิดท้ายด้วยผู้สอนสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องคุณค่าของการสร้างทีมเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ[2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังเรียน)

2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)

3.ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 6

4.ให้ผู้เรียนทำโปรแกรมวัดแววอาชีพ: แบบทดสอบรู้จักตนเอง ผ่านลิงค์ https://www.v-cop.go.th/wudwaew/ จากนั้นวิเคราะห์เชื่อมโยงกับเนื้อหาที่เรียนในเอกสารประกอบการสอนและส่งงานผ่านเฟสกลุ่ม

สื่อการสอน/อุปกรณ์การสอน	เอกสารประกอบ	หนังสือเรื่อง เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
	โสตทัศนวัสดุ	• พาวเวอร์พอยท์ • กรณีตัวอย่างจากคลิปวีดิโอ • คลิปวีดิโอเกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องอาศัยแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีม • กลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา

การวัดและประเมินผล

1.เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- แบบประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- แบบประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- แบบบันทึกการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตผลการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (การตอบคำถามหรือร่วมกิจกรรมในทีม)
- ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายทุกครั้งตามกำหนดเวลาที่แจ้ง
- ประเมินจากผลงานการสะท้อนความคิดเห็นระหว่างการจัดการเรียนรู้และหลังจัดการเรียนรู้และผลการรายงานตนเอง
- ประเมินผลงานการศึกษาค้นคว้าตามสภาพจริง
- ประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- ประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- ประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

3.เกณฑ์การวัดและประเมินผล

- เกณฑ์ผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป
- เกณฑ์ผ่านผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย ส่งงานไม่ตรงกำหนดเวลาที่แจ้งจะถือว่า ขาดส่งงาน 1 ครั้ง และไม่ได้รับคะแนนจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมนั้น

4. มาตรฐานการเรียนรู้ที่วัดในสัปดาห์ที่ 13

- ความรู้
- ทักษะทางปัญญา
- ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

6.2 การสร้างทีมเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ

6.2.1 แรงจูงใจสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

(The motivation build a team)

การเจรจาต่อรองบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทีมงานมีส่วนสำคัญอย่างมากหากทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าตนเองอยู่ในทีมงานเดียวกันและร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ ร่วมกัน การเจรจาต่อรองอย่างเป็นธรรมก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์กร และกระตุ้นให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีมงาน

ความหมายของทีมที่มีประสิทธิภาพ

การใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดีเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด (Malika, 2010) ซึ่งคนในกลุ่มนี้จะมีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำให้งานสำเร็จคือการทำงานร่วมกัน (Parker, 1990)

การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ (Katzenbach John R. and Smith Douglas, 1994) มีเทคนิคดังนี้

1) กำหนดทิศทางอย่างเร่งด่วน สมาชิกทีมต้องการความแน่นอนในการตั้งวัตถุประสงค์ (จุดมุ่งหมาย) ความคาดหวังของทีม

2) การเลือกสมาชิกทีมควรจัดให้อยู่บนพื้นฐานของทักษะและศักยภาพที่เขามีอยู่

3) การประชุมหรือพบปะกันครั้งแรก ต้องทำด้วยความพิถีพิถันตั้งใจ เพื่อสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้น มีกำหนดระยะเวลาให้ทุกคนรู้แน่นอนและมีการย้ำเตือนโดยผู้นำทีม หรือผู้บริหารอาจใช้อำนาจหน้าที่คอยดูแลภายในทีม

4) การตั้งกฎในการปฏิบัติให้ชัดเจน การพัฒนาทีมที่แท้จริงโดยนำกฎเกณฑ์มาช่วยให้เขาพบกับความสำเร็จในเรื่องวัตถุประสงค์

5) จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน จุดเน้นที่ควรสนับสนุนคือ การเปิดเผยจริงใจต่อกัน สร้างให้เกิดความไว้วางใจ และมีข้อตกลงร่วมกันอย่างมีความเหมาะสม

6) มีจุดมุ่งหมายและความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ตั้งขึ้น ไม่ยึดติดกับผู้บริหารแต่จะตั้งขึ้นโดยสมาชิกมีส่วนร่วม

7) สร้างความท้าทายให้กับกลุ่มในการทำงานด้วยการนำข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงที่ใหม่ ๆ มาช่วยสนับสนุนการทำงาน

8) การใช้อำนาจบารมีให้เกิดประโยชน์ เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก ความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การให้รางวัล เป็นต้น

ทีมที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการสร้างแรงจูงใจ โดยรูปแบบและความหมายของแรงจูงใจ สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 รูปแบบและความหมายของแรงจูงใจ

ผู้เสนอแนวคิด	รูปแบบและความหมายของแรงจูงใจ
สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552)	แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือ พนักงานต้องการทำงาน มีความมุ่งมั่นและใช้ความอดทนในการทำงาน พยายามเพื่อให้มีคุณภาพ ใครขาดแรงจูงใจจะมีอาการเฉื่อยชา ทำให้พ้นวันไป งานคุณภาพต่ำ
Herzberg; et al. (1959)	บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน โดยแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยแรงจูงใจ มี 5 ประการได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ5) ความก้าวหน้า ส่วนองค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่ในการก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทุกระดับ สถานภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงานและวิธีการปกครองบังคับบัญชา

จากตารางที่ 5 รูปแบบและความหมายของแรงจูงใจ จะเห็นได้ว่า หากบุคคลเต็มไปด้วยแรงจูงใจ ความสุขจากการทำงานจะเกิดมีขึ้นจากลักษณะงานที่ปฏิบัติได้ตลอดเวลา โดยคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความต้องการ 3 ประการคือ 1) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำงานได้ดีกว่าคนอื่น สามารถบรรลุเป้าหมายได้ยาก แก้ปัญหาที่ซับซ้อนและสามารถพัฒนาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน คนแบบนี้มักชอบทำงานกับคนเก่ง 2) ความต้องการในอำนาจ ต้องการที่จะเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของคนอื่นได้ สามารถควบคุมคนและงานได้ โดยจะมีความต้องการในอำนาจเพื่อตนเองกับความต้องการในอำนาจเพื่อสังคม 3) ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ต้องการการยอมรับจากกลุ่ม เป็นที่ชื่นชอบของเพื่อน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และเป็นมิตรที่ดี

ทีมที่มีคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการทำงานจากการร่วมกันทำงานอย่างเป็นมิตร ดังนั้นคุณค่าของแรงจูงใจจึงสามารถสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพได้ ตัวอย่างทฤษฎีแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

1) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) Hertzberg (1959) ที่ระบุว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการดำเนินการของทีมมี 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานที่ทำ และปัจจัยอนามัยหรือบำรุงรักษา (Hygiene/Maintenance Factors) คือ ปัจจัยแตกต่างจากปัจจัยจูงใจโดยสิ้นเชิง เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในงานที่ทำ เช่น ถ้าสมาชิกทีมได้รับเงินเดือนน้อยไม่เพียงพอกับการใช้สอยในชีวิตประจำวันก็จะเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่แต่ไม่จำเป็นที่ว่ามีสมาชิกบางคน ได้รับเงินเดือนสูงแล้วจะพอใจในการทำงานที่ทำ

ทฤษฎีสองปัจจัยหรือ Motivation-Hygiene Theory มี 2 ปัจจัยที่สำคัญ คือ

- ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยจูงใจเป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน

เป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง อันได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) 2) ความก้าวหน้า (Advancement) 3) การยอมรับนับถือ (Esteemed) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ 5) ลักษณะของงาน (The work itself)

- ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance) เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน (Compensation) 2) โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) 3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship) 4) สถานภาพ (Status) 5) การนิเทศ (Supervision) 6) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) 8) สภาพความเป็นอยู่ (Person Life) และ 9) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ในการแข่งขันที่เป็นธรรมในโลกการทำงานนั้น การสร้างทีมเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพควรต้องสร้างแรงจูงใจด้วยการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพราะมนุษย์มีสัมพันธภาพดังกล่าวเกิดขึ้นตั้งแต่กำเนิดและเกิดขึ้นตลอดเวลา ทุกคนมีประสบการณ์แตกต่างกัน ถ้าสิ่งเหล่านี้มีประสบการณ์การเกิดที่ไม่น่าจรรโลงใจนักจะนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจ ความเครียด และวิตกกังวล การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลคือรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดทักษะทางสังคมของแต่ละบุคคลในขณะร่วมงานด้วยทฤษฎีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2) ทฤษฎีการดึงดูดความสนใจ (Attention Theory) มีหลักอยู่ 4 ประการ (Devito, 1993) ดังนี้

- การดึงดูดความสนใจด้านกายภาพและบุคลิกภาพ โดยทำให้เกิดความเป็นมิตร อบอุ่น จริงใจ อยากทำงานร่วมเป็นทีมเดียวกัน
- ความใกล้ชิดทางกายภาพ โดยเริ่มจากวันแรก ๆ ของการทำงาน ต่อมาค่อย ๆ พัฒนาความสัมพันธ์ใกล้ชิดมากขึ้นเรื่อย ๆ จนมาถึงวันที่ทำงานเป็นทีมเดียวกัน
- การเสริมแรง เป็นการเพิ่มความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนม เช่น เมื่อถึงวันครบรอบการปฏิบัติงานมีการให้ของขวัญ หรือการเปิดเผยความคิดและความรู้สึกของกันและกัน เปิดใจคุยกัน
- ความคล้ายคลึงกัน เช่น การแสดงความเห็นด้วยต่อทัศนคติ ความเชื่อ ความคิด นำไปสู่ความใกล้ชิดสนิทสนมและเกิดความรู้สึกจูงใจที่ต้องการทำงานเป็นทีมเดียวกัน

การสร้างทีมด้วยสองทฤษฎีแรงจูงใจนี้จะทำให้เกิดทีมเจรจาต่อรองได้ แรงจูงใจคือเฟืองขับสำคัญในการสร้างทีมเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ เพราะไม่ว่าจะเป็นการเจรจาต่อรองหรืองานใด ๆ ก็ตามหากต้องการประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย 2 ส่วนได้แก่ ส่วนที่หนึ่งความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล และส่วนที่สองแรงจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงาน

6.2.2 กลยุทธ์การวิเคราะห์ความต้องการของคนในทีม

(Strategies for analyzing the needs of team)

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นภววิสัยในระดับบุคคล (Subjectivity of individual) โดยมีคุณลักษณะด้านจิตวิทยา พฤติกรรมนิยม เชาวน์ปัญญาที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ความสามารถเกิดจากการสั่งสมทีละน้อย (Hoffman, 1996) ในตัวบุคคลคนหนึ่งจึงมีการสั่งสมความเชี่ยวชาญ การรวมกันตั้งเป็นทีม จากความเชี่ยวชาญหนึ่งความเชี่ยวชาญเป็นหลายความเชี่ยวชาญ จากหนึ่งคนเป็นหนึ่งทีม เมื่อสามารถรวมทีมได้ สิ่งสำคัญในการพาทีมไปสู่ความสำเร็จคือ การรู้หลักการวิเคราะห์ความต้องการของคนในทีม เพื่อให้ทีมกลายเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยใช้หลักการดังนี้

หลักการที่ 1 ทฤษฎีจูงใจสู่ความสำเร็จ (Achievement Motivation Theory) ของ McClelland (1961) ที่ระบุว่า การจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความต้องการที่สำคัญที่สุดแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จ (Achievement) การมีส่วนร่วม (Affiliation) และอำนาจ (Power) คือ ความต้องการสู่ความสำเร็จ (Achievement Needs) ในการดำเนินการ เช่น สมาชิกทีมถูกจูงใจให้ดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพก็เท่ากับว่าเขาต้องการความสำเร็จในงาน คนงานที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูงต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1) มีความรับผิดชอบ มักตั้งเป้าหมายที่ยาก ๆ สำหรับตนเอง ต้องการปฏิกิริยาโต้ตอบหรือผลสำเร็จที่เจาะจง หรือโดยทันที และความมุ่งมั่นต่อการการปฏิบัติงาน 2) ความต้องการมีส่วนร่วม (Affiliation Needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการยอมรับมิตรภาพ สมาชิกทีมมีความต้องการประเภทนี้จะมีผลการดำเนินงานที่ดีที่สุดในทีมซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์ในสังคมและมิตรภาพขึ้นในทีม 3) ความต้องการอำนาจ (Power Needs) คือ ความต้องการที่จะทำการควบคุมและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ถ้าบุคคลใดมีความต้องการอำนาจสูง ก็จะมีแนวโน้มที่จะกลายเป็นผู้นำทีมซึ่งมีผลการดำเนินการดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ในทีม

หลักการที่ 2 ทฤษฎีอีอาร์จีของแอลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) Clayton Alderfer ได้เสนอทฤษฎี การจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการที่เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี ได้จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือ 3 ระดับ มีการอธิบายและแทนด้วยอักษรย่อ (ปราณี ประวิชพราหมณ์ และคณะ, 2556) ดังนี้

1) ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E= Existence Needs) เป็นความต้องการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ ซึ่งการต้องการตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็นวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R= Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่สามารถตอบสนองได้ด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผยและได้การแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกกับสมาชิกในองค์การคนอื่น ๆ เป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม และบางส่วนของขั้นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์ แต่แอลเดอเฟอร์เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ถูกต้องและซื่อสัตย์ต่อกัน มากกว่าดูที่ความถูกใจซึ่งให้ความสำคัญน้อยกว่า

3) ความต้องการด้านความงอกงาม (G= Growth Needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเองเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ อีกทั้งได้มีโอกาสในการใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้เต็มที่ ความต้องการด้านความงอกงามตามทฤษฎีนี้จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จดังใจ ปรารถนากับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในแง่ของการได้รับความสำเร็จ (Achievement) และได้รับผิดชอบ (Responsibility)

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า ถ้าบุคคลสามารถวิเคราะห์ความต้องการของคนในทีมตามหลักการที่ยกตัวอย่างข้างต้นได้ จะสามารถสร้างทีมที่เต็มไปด้วยบุคคลในทีมที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองให้มากขึ้น กระตือรือร้นสร้างสรรค์ผลงานและผลสัมฤทธิ์ และมีความต้องการสนับสนุนให้มีกระบวนการจัดการความรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พร้อมเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ไม่ย่อท้อง่ายๆ ยอมรับการปรับสภาพแวดล้อม ปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความมุ่งมั่นในทางบวก พร้อมที่ร่วมทีมเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

บทสรุปหน่วยที่ 6

การต่อรองคือแนวทางการค้นหาระบบชีวิตที่มีดุลยภาพ การต่อรองเป็นสัญญะของความไม่สยบยอมต่อโครงสร้างสังคม ความจริงอันซับซ้อน เป็นการจัดการกับกฎและทรัพยากรที่เรามีด้วยความไม่สิ้นหวังและยอมแพ้ แต่คือความกล้าหาญที่จะลุกขึ้นสู้ในแบบผู้กระทำการที่กล้าต่อรองเพื่อความเป็นธรรม (ปริณุต ไชยนิชย์และคณะ, 2564) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลสะท้อนให้เห็นองค์ประกอบของสัมพันธภาพ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นหลังจากผู้เรียนได้ใช้ทักษะการเจรจาต่อรองภายใต้เวลาที่เหมาะสมจะสามารถนำไปสู่การแข่งขันที่เป็นธรรม (Beyer and Marshell, 1980) ดังนั้นการแข่งขันอย่างเป็นธรรมด้วยกลยุทธ์ของการเจรจาต่อรองจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญของการแข่งขันในโลกของการทำงาน การใช้เทคนิคการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยและการเจรจาโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การเอาใจใส่ ที่อยู่บนอำนาจและอิทธิพลของทั้งผู้นำและผู้ตาม เนื้อหาในหน่วยเรียนนี้จะทำให้ผู้เรียนได้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายแห่งการเปลี่ยนตัวเองเพื่อค้นหาตัวตนจากทฤษฎีไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ การลดทอนความเป็นตัวเองคือรูปแบบการต่อรอง เพื่อการแข่งขันที่เป็นธรรมซึ่งจะช่วยเพิ่มทักษะการต่อรองได้ การแข่งขันอย่างเป็นธรรมในนิยามของเอกสารประกอบการสอนเล่มนี้ ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นว่าคือการแข่งขันด้วยการกำหนดกลยุทธ์ในการเอาชนะด้วยการหาข้อยุติที่ยอมรับร่วมกัน เป็นหลักการเจรจาต่อรองที่ทรงคุณค่าต่อการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน จากกิจกรรมผู้เรียนจะได้สร้างสัมพันธภาพที่ดีอย่างฉันท์กัลยาณมิตร ได้การสังเกต ได้รับฟังและเรียนรู้คู่เจรจา รวมถึงการทำความคุ้นเคย และยอมรับพื้นฐานความแตกต่างของแต่ละคน ซึ่งทั้งหมดจะนำไปสู่แนวทางการช่วยประเมินสิ่งที่เกี่ยวข้องและเข้าใจปัญหา การเจรจาต่อรองในการทำงานของทั้ง 2 ฝ่าย เป็นหลักในการนำไปพัฒนา

บุคลิกภาพเพื่อการทำงานด้วยทักษะการเจรจาต่อรอง เป็นวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้สอนได้บูรณาการเนื้อหาให้สัมพันธ์กับรายวิชา 602-11-01 หัวข้อ แหล่งบริการสารสนเทศ ในแบบฝึกหัดหน่วยที่ 6

แบบฝึกหัดหน่วยที่ 6

: ให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดลงในสมุดของตนเองและอภิปรายคำตอบของตนเองร่วมกันในชั้นเรียนคาบต่อไป

1. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 12)** จากกิจกรรมการมอบหมายสถานการณ์ให้ทีมร่วมกันศึกษาหาคำตอบแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม เกี่ยวกับหัวข้อ "การเจรจาต่อรองที่เป็นธรรม" โดยวิเคราะห์ร่วมกันจากตัวแบบกรณีศึกษาที่ในทีมคัดเลือกมานั้น ผู้เรียนชื่นชมสมาชิกคนใดในทีมบ้าง เพราะอะไร (คำตอบต้องเชื่อมโยงกับเนื้อหาส่วนใดก็ได้ในหน่วยที่ 6 ระบุเหตุผลสนับสนุน ที่มาของรายละเอียดการเชื่อมโยงจากหน้าเอกสารประกอบการสอนที่สืบค้นด้วย)
2. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 12)** จากที่ผู้เรียนเคยลงทะเบียนเรียนในรายวิชา Information Utilization รหัส 602-11-01 จึงทำให้ผู้เรียนมีทักษะในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งบริการสารสนเทศ ให้ผู้เรียนสืบค้นตัวแบบในหัวข้อ "นักเจรจาต่อรอง" โดยเป็นตัวแบบที่มีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม [4] ตัวแบบที่เป็นพลเมืองดีของสังคมไทยและสังคมโลก จากนั้นวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เขาพัฒนาบุคลิกภาพได้
3. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 13)** จากกิจกรรมในคาบเรียน จงวิเคราะห์ว่าผู้เรียนรู้สึกอย่างไรต่อตนเองหลังจากได้ร่วมกิจกรรมระดมสมองเกี่ยวกับหัวข้อ "การแข่งขันประกวดกิจกรรมทีมสันทนาการสร้างแรงจูงใจสู่อาชีพในฝันที่ต้องอาศัยทักษะการเจรจาต่อรองที่เป็นธรรม" โดยความรู้สึกนั้นเกี่ยวข้องกับเนื้อหาส่วนใดของหน่วยที่ 6 ระบุเหตุผลสนับสนุน (ระบุที่มาของรายละเอียดการเชื่อมโยงจากหน้าเอกสารประกอบการสอนที่สืบค้นด้วย)
4. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 13)** มอบหมายให้ผู้เรียนศึกษาเอกสารประกอบการสอนในหน่วยที่ 7 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งผู้เรียนต้องศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้าโดยมีเป้าหมายว่า ผู้เรียนต้องศึกษาวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความรู้ก่อนเข้าห้องเรียนในคาบต่อไป

   หมายเหตุ: วิธีการสอนแบบบูรณาการ: ในข้อที่ 2 ผู้สอนบูรณาการด้วยวิธีการให้ผู้เรียนนำความคิดรวบยอดเกี่ยวกับศาสตร์การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งบริการสารสนเทศที่เคยเรียนในรายวิชา Information Utilization รหัส 602-11-01 มาใช้ประโยชน์ด้วยการให้ผู้เรียนสืบค้นตัวแบบในหัวข้อ "นักเจรจาต่อรอง" (ใช้วิธีทำให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความคิดรวบยอด)

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 14	วิชา 602-12-03[59] หน่วยที่ 7 บทเรียนที่ 7.1
ชื่อหน่วย หน่วยที่ 7 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ	เวลาเรียน 3 คาบ/สัปดาห์

จุดประสงค์การสอน

7.1 เพื่อปลูกฝังการเสริมพลังอำนาจในตนเองผ่านสื่อเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานวิชาชีพที่ตนสนใจ

7.1.1 ประยุกต์ใช้หลักการใช้สื่อเสริมพลังอำนาจตนเอง 90 นาที

7.1.2 วิเคราะห์แนวทางการใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพได้ 90 นาที

วิธีการสอนและกิจกรรม [วิธีการสอนด้วยสถานการณ์จำลองและรูปแบบการสอนตามแนวความคิดกาเย่หรือ Gagne 9 ขั้น]

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนเร่งเร้าความสนใจ (1.Gain Attention) โดยให้ผู้เรียนร่วมกันนำเสนอคำตอบจากแบบฝึกหัดหน่วยที่ 6 จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจในตนเองผ่านสื่อเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานวิชาชีพที่ตนสนใจโดยบอกวัตถุประสงค์ของบทเรียน (2.Specify Objective) และทบทวนความรู้เดิมในหน่วยที่ 6 คาบที่ผ่านมา (3.Activate Prior Knowledge) และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ "กิจกรรมสันทนาการในคาบที่ผ่านมา" เพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่เนื้อหาใหม่ที่จะเรียน (4.Present New Information) และให้ผู้เรียนรับชมคลิปวีดิโอบรรยากาศการ "ทำโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม (ดังภาคผนวก) เพื่อให้ผู้เรียนเตรียมเขียนโครงการในคาบนี้ ผู้สอนอธิบายถึงความสำคัญของการฝึกทักษะดังกล่าว ในขั้นนี้ผู้สอนทำหน้าที่ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (5.Guide Learning) โดยการชี้แนะให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้เรียนใหม่ในวันนี้ผสมผสานกับความรู้เก่าที่ได้เรียนในหน่วยเรียนที่ผ่านมาด้วย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก)

2. ขั้นสอน: ผู้สอนจัดเตรียมสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนทุกคนเป็น "ผู้เชี่ยวชาญการใช้สื่อเสริมพลังอำนาจตนเอง" โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วยการให้โจทย์กับผู้เรียนแต่ละคนว่า "นำกิจกรรมสันทนาการในคาบที่ผ่านมา ปรับเป็นส่วนหนึ่งของโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม 20 คะแนน (โครงการจิตอาสา)" ในขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้สอนกระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (6.Elicit Response) โดยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนอย่างเข้มข้น โดยทั้งคาบนี้ผู้สอนจะให้ผู้เรียนลองปรับจากคาบที่ผ่านมา ในระหว่างนี้ผู้สอนให้คำปรึกษารายบุคคล เมื่อเสร็จเรียบร้อย ผู้สอนสอนเขียนโครงการพร้อมสรุปแนวคิดจากการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 7 มีดังนี้

7.1 คุณค่าของการเสริมพลังอำนาจตนเอง

7.1.1 นิยามการเสริมพลังอำนาจตนเอง

7.1.2 การวิเคราะห์แนวทางการใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพ

3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปผลของสถานการณ์จำลอง โดยวิเคราะห์กระบวนการที่ผู้เรียนใช้ และเปรียบเทียบผลของสถานการณ์จำลองกับโลกการทำงานและเชื่อมโยงกิจกรรมที่ปฏิบัติไปแล้วกับเนื้อหาของหน่วยเรียน พร้อมกับให้งานที่มอบหมายและให้ผู้เรียนส่งงานทางกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาเพื่อรับข้อมูลย้อนกลับ (7.Provide Feedback) จากผู้สอนและเพื่อนในห้องที่จะเข้าไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขั้นต่อมาผู้สอนทดสอบความรู้ใหม่ (8. Assess Performance) ด้วยการให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 7 จากนั้นร่วมกันสรุปแนวทางการนำไปใช้ (9.Review and Transfer) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้ของตนเองภายหลังจากศึกษาเนื้อหาผ่านมาแล้ว

งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องการเสริมพลังอำนาจในตนเองผ่านสื่อเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานวิชาชีพที่ตนสนใจ[2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อตนเองและบัดดี้

2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)

3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทุกคนเริ่มทำโครงการ

4. ผู้สอนแจ้งให้ผู้เรียนฝึกทักษะด้วยตนเองก่อนจัดกิจกรรมของโครงการด้วยการทดลองบันทึกคลิปวีดิโอกลุ่มของตนเองระหว่างทำ

กิจกรรมสันทนาการ (ใช้บทบาทสมมติ) จากนั้นส่งในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา เพื่อเตรียมตัวไลฟ์สดบรรยากาศระหว่างการทำโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม		
สื่อการสอน/อุปกรณ์การสอน	เอกสารประกอบ	หนังสือเรื่อง เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
	โสตทัศนวัสดุ	• พาวเวอร์พอยท์ • คลิปวีดิโอ • กลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา

การวัดและประเมินผล

1.เครื่องมือวัดและประเมินผล
- แบบประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- แบบประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- แบบประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- แบบบันทึกการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ
- แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่มตามหลักคุณธรรมของการเป็นพลเมืองที่ดีและผลงานโครงการจิตอาสา 20 คะแนน

2.วิธีการวัดและประเมินผล
- สังเกตผลการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (การตอบคำถามหรือร่วมกิจกรรมในทีม)
- ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายทุกครั้งตามกำหนดเวลาที่แจ้ง
- ประเมินจากผลงานการสะท้อนความคิดเห็นระหว่างการจัดการเรียนรู้และหลังจัดการเรียนรู้และผลการรายงานตนเอง
- ประเมินผลงานการศึกษาค้นคว้าตามสภาพจริง
- ประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- ประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- ประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

3.เกณฑ์การวัดและประเมินผล
- เกณฑ์ผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป
- เกณฑ์ผ่านผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย ส่งงานไม่ตรงกำหนดเวลาที่แจ้งจะถือว่า ขาดส่งงาน 1 ครั้ง และไม่ได้รับคะแนนจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมนั้น

4. มาตรฐานการเรียนรู้ที่วัดในสัปดาห์ที่ 14
- ความรู้
- ทักษะทางปัญญา
- ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

หน่วยที่ 7

「 การเสริมพลังอำนาจตนเอง ผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ 」

Self Empowerment to Personality Development Media

บทนำ

ในโลกแห่งการทำงานเรียกได้ว่าเป็นโลกแห่งชีวิตจริงที่แตกต่างอย่างสิ้นเชิงกับโลกในรั้วมหาวิทยาลัย สิ่งสำคัญของการสร้างความสุขในโลกแห่งการทำงานได้อย่างยั่งยืน คงต้องรู้จักพลิกอุปสรรคและความยากลำบากในชีวิตให้ฟื้นคืนโอกาสแห่งการแสดงตัวตนเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพ ด้วยการสำรวจความต้องการบุคลิกภาพการทำงานของตลาดแรงงาน เพื่อการปรับบุคลิกภาพตามความต้องการของตลาดแรงงานและเพื่อความสุขในโลกแห่งการทำงานที่มั่นคงต่อไป สื่อมีอิทธิพลอย่างมากต่อโลกยุคปัจจุบัน เทคนิคการสะท้อนตัวตนผ่านสื่อถูกใช้ทุกวันโดยที่เราไม่รู้ตัวว่าคือรูปแบบแห่งการเสริมพลังอำนาจตนเอง เช่น การโพสต์เฟซบุ๊กการนับยอดไลค์ การเล่น Tiktok การอัพเดตสถานะผ่านไลน์หรือโซเชียลมีเดีย ล้วนแล้วแต่เป็นการรายงานตัวตนผ่านสื่อเพื่อเสริมพลังอำนาจตนเองโดยอัตโนมัติ เหล่านี้คือพฤติกรรมการสะท้อนบุคลิกภาพของตนเองผ่านสื่อแทบทั้งสิ้น ในบทนี้จะชวนให้ผู้เรียนได้ขบคิดว่าหากจะนำรูปแบบแห่งการเสริมพลังอำนาจตนเองมาปรับใช้เพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานผ่านสื่อนั้นจะต้องทำอย่างไร

7.1 คุณค่าของการเสริมพลังอำนาจตนเอง

7.1.1 นิยามการเสริมพลังอำนาจตนเอง

(Meaning of self-empowerment)

การมีศักยภาพในตนเองหรือที่เรียกว่าการมีพลังอำนาจ (Power) จากการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลที่ลงมือปฏิบัติ สามารถรับรู้ได้จากพฤติกรรมและผลงาน พลังอำนาจทำให้เกิดความรู้สึกดีที่ได้ทำสิ่งที่แตกต่าง ทรงคุณค่า เกิดการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะความสามารถในการทำงาน สำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีน้ำใจ มีสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน รักสามัคคี เชื่อถือ ไว้วางใจกัน สร้างความตื่นตัวกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Cunningham and Corderio, 2000) ซึ่งบุคคลที่มีพลังอำนาจในตนเองดังกล่าวจะสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ มีความกระตือรือร้นและความพร้อมในการทำงาน พึงพอใจกับภาระหน้าที่ที่ได้รับ (Fisher, 1993)

พลังอำนาจในตนเองเป็นสิ่งที่ดี เพราะจะทำให้บุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิธีการทำงานในทางที่ดีขึ้น บุคคลจะมีพัฒนาการทางความรู้ ความคิดและทักษะการทำงาน (Dalton, et.al, 2001)

คานเทอร์ (Kanter, 1977, 1993 quoted in Ledwell et al., 2006) ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) ว่า เป็นกลยุทธ์ที่นำไปสู่อำนาจที่เพิ่มขึ้นในตัวบุคคล เมื่อเสริมสร้างอำนาจให้กับคนแล้ว ด้วยการสนับสนุนทางด้านปัจจัยเชิงโครงสร้าง คือ ข้อมูลข่าวสารทรัพยากร การสนับสนุน และโอกาสในการเติบโตในองค์การแล้วจะส่งผลให้ลดภาวะของการไร้อำนาจ และทำให้เกิดประสิทธิภาพในงานมากขึ้น จากการตัดสินใจที่รวดเร็ว การมีโอกาสในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงพัฒนาการด้านภาวะผู้นำ แม้ว่าจะเป็นเพียงผู้นำกลุ่มที่ไม่ได้เป็นผู้นำองค์การก็ตาม

ไครท์เนอร์และคินิคกิ (Kreitner & Kinicki, 1989) เห็นว่า ระดับของการเสริมสร้างอำนาจมี 4 ระดับ ซึ่งมีความแตกต่างกันตามความเข้มข้นของการใช้อำนาจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน โดยได้กำหนดระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจจากน้อยไปมาก ดังนี้

ระดับที่ 1 อำนาจในการควบคุม (Domination) คือ การที่หัวหน้างานเป็นผู้ที่ตัดสินใจ โดยใช้อำนาจแบบเบ็ดเสร็จ (Authoritarian power)

ระดับที่ 2 การที่หัวหน้าเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Consultation) หรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

ระดับที่ 3 การมีส่วนร่วม (Participation) หรือการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและการตัดสินใจต่าง ๆ

ระดับที่ 4 การมอบหมายงาน (Delegation) โดยโครเตอร์และคินิคกิ (Kreiter & Kinicki, 1989) เห็นว่า ระดับของการแบ่งปันอำนาจในระดับนี้ เป็นระดับสูงสุดของการเสริมสร้างอำนาจในตน คือ พนักงานสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตัวเอง

อนิรุทธิ์ ตุลสุข (2552) ได้สรุปความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาไว้ในงานวิจัยว่า เป็นสภาวะที่บุคคลรู้สึกว่าตนได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของการรู้คิดทั้ง 4 ด้านคือ ด้านความหมาย ด้านสมรรถนะ ด้านเจตนารมณ์ในตนเองและด้านผลกระทบ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจภายในและรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การใด

อนึ่งรูปแบบที่หลากหลายของการเสริมพลังอำนาจตนเองถูกนำมาใช้ในหลายกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้ทราบศักยภาพของตนเอง เช่น การที่บางสถาบันการศึกษาได้จัดกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองของผู้นำนักศึกษาด้วยเกม ช่วยให้ผู้นำนักศึกษาได้ฝึกการรู้จักตนเอง ทราบศักยภาพของตนเองในการดำเนินงาน เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน ผู้นำนักศึกษาได้ดึงเอาศักยภาพตนเองออกมาใช้ปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายขององค์การนักศึกษา พลังอำนาจที่เกิดขึ้นในตัวของผู้นำนักศึกษายังมีส่วนช่วยในการกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอื่นในสถาบันการศึกษาด้วย (เพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม, 2561) ซึ่งเครื่องมือที่ใช้อาจเป็นเกมเป็นสื่อเป็นกิจกรรมใด ๆ ทั้งหมดก็เพื่อปลุกพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนทั้งสิ้น

นอกจากนี้อุปสรรคและความยากลำบากในชีวิต สามารถเป็นปัจจัยและองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลได้รับการเสริมพลังอำนาจในตนเอง โดยเขาได้เสนออุปสรรคและวิกฤตในชีวิตที่สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ (Stoltz, 1997) ดังนี้

- วิกฤตทางสังคม (Social Adversity) คือ ความทุกข์ที่เกิดภายในสังคมที่เราอาศัยอยู่ เช่น อันตรายจากอาชญากรรม ปัญหาครอบครัว ความเสื่อมทางศีลธรรม และการขาดศรัทธาในธรรมเนียมรวมถึงระบบการศึกษา
- วิกฤตที่ทำงาน (Workplace Adversity) คือ ความทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การทำงาน เช่น ความไม่มั่นคงในอาชีพการงาน อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจ ทำให้องค์การต้องปรับตัวตามเช่น การจัดการใหม่ (Re-engineering) การปรับโครงสร้างองค์กร (Restructuring) การปรับขนาดองค์การ (Resizing) การปรับขนาดให้เล็กลง (Downsizing) การฟื้นฟูใหม่ (Revitalizing) และการกระจายอำนาจ (Decentralizing) การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้

สืบเนื่องมาจากสมมติฐานว่า การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ เช่น ลดจำนวนคนลงแต่ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้นทุนก็ต่ำลงทำให้ได้กำไรเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงองค์การดังกล่าวทำให้เกิดผลกระทบกับการจ้างงาน การเลิกจ้าง การกำหนดอัตรากำลังคนใหม่อันมีผลกระทบต่อบุคคลที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

- วิกฤตระดับปัจเจกบุคคล (Individual Adversity) เป็นความทุกข์และอุปสรรคที่เป็นผลกระทบเป็นขั้น ๆ ถ่ายทอดมาจากวิกฤตทางสังคมและวิกฤตที่ทำงาน การเอาชนะปัญหาและอุปสรรคในระดับปัจเจกบุคคลสามารถปรับเปลี่ยนได้โดยการสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาสและการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคให้มีระดับที่สูงมากเพียงพอ

ความคิดเรื่องอุปสรรคและความยากลำบากในชีวิตของสตอลทซ์นำไปสู่การรับรู้ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคลเพื่อผ่านพ้นอุปสรรคความยากลำบากหรือเหตุการณ์ที่คับขัน หรือมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคลทำให้เปลี่ยนแปลงความสามารถของบุคคลในการควบคุมสถานการณ์ในการทำงานได้ ยกตัวอย่างเช่น สำหรับผู้ที่มีแนวคิดในการค้นหาสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นว่ามาจากสาเหตุใด โดยการวิเคราะห์ทั้งตนเองและสิ่งแวดล้อมภายนอก และกำหนดบทบาทให้ตนเองเป็นเจ้าของปัญหา มีหน้าที่รับผิดชอบในการแก้ปัญหานั้นสู่การศึกษาเรียนรู้จนสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ การพิจารณาสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นการมองโลกในแง่ดี ส่วนการพิจารณาตนเองเป็นการตำหนิตนเองในระดับที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงตนเองจากความผิดพลาดที่เกิดขึ้น มีความรู้สึกผิดในระดับที่เหมาะสม ไม่โทษตัวเองพร่ำเพรื่อจนทำให้หมดกำลังใจ สำหรับผู้ที่มีการมองว่าอุปสรรคมีพื้นฐานมาจากความรับผิดชอบของตนเอง ชอบตำหนิหรือโทษตัวเองมากเกินควร อันจะทำให้เสียกำลังใจและทำลายความหวังและพลังใจในตนเอง ความรู้สึกนี้หากสะสมเป็นเวลานานจะทำให้หมดกำลังใจ ท้อถอย ซึมเศร้าและยอมแพ้ในที่สุด การตำหนิหรือกล่าวโทษตนเอง หากอยู่ในระดับที่พอดี จะทำให้เกิดการเรียนรู้และปรับปรุงพฤติกรรมให้ดีขึ้น ในขณะเดียวกันหากกล่าวโทษตัวเองมากไปก็จะนำมาซึ่งความเสียใจโดดเดี่ยว และมีโอกาสทำร้ายผู้อื่นได้ (Stoltz, 1997)

มรรควิธีที่สตอลทซ์ฝังไว้ผ่านแนวคิดชุดนี้คือ หนทางสู่ความสำเร็จจากความสามารถของบุคคลในการตอบสนองหรือเอาชนะเหตุการณ์ที่ยากลำบาก ตอกย้ำให้รู้ว่าสถานการณ์วิกฤตใด ๆ ก็สามารถแก้ไขและฝ่าฟันไปได้ด้วยการเสริมพลังอำนาจตนเองในการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน

7.1.2 การวิเคราะห์แนวทางการใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพ

(Personality development media)

สื่อ

ทุกวันนี้ การเกิดขึ้นของสื่อหลอมรวมทำให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็วกว่าเดิมและผสานกันทั้งโลกไว้ด้วยกัน ผลที่ตามมาคือ พลังข่าวสารที่ครอบงำสังคมและวัฒนธรรมทุกภาคส่วน ในปัจจุบันการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ได้หยุดนิ่ง สื่ออินเทอร์เน็ตมีการพัฒนาไปอย่างมาก เพื่อการติดต่อสื่อสารที่เพิ่มขึ้น

ดังนั้นกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถแบ่งสื่อออกเป็น 2 ประเภท ตามลักษณะของการใช้สื่อ คือสื่อแบบดั้งเดิมและสื่อใหม่ ดังนี้

1. สื่อดั้งเดิม (Traditional media) หมายถึง สื่อที่ผู้ส่งสารทำหน้าที่ส่งสารไปยังผู้รับสารได้ทางเดียวที่ผู้รับสารไม่สามารถติดต่อกลับทางตรงไปยังผู้ส่งสารได้ สามารถแบ่งย่อยได้ดังนี้

- สื่อทำหน้าที่ส่งสารเพียงอย่างเดียว หมายถึง สื่อทำหน้าที่ส่งสารตัวหนังสือหรือเสียงหรือภาพไปเพียงอย่างเดียว ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อวิทยุ
- สื่อที่ทำหน้าที่ส่งสารสองอย่าง คือส่งทั้งภาพและเสียงไปพร้อมกัน ได้แก่ สื่อโทรทัศน์ สื่อภาพยนตร์

2. สื่อใหม่ (New media) หมายถึง สื่อที่เอื้อให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารทำหน้าที่ส่งสารและรับสารได้พร้อมกันเป็นการสื่อสารสองทางและสื่อยังทำหน้าที่ส่งสารได้หลายอย่างรวมกัน คือ ภาพ เสียง และข้อความไปพร้อมกัน โดยรวมเอาระบบเทคโนโลยีของสื่อดั้งเดิมเข้ากับความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีแบบประสม (Multimedia) ปัจจุบันสื่อใหม่พัฒนาขึ้นหลากหลายที่เป็นที่รู้จักและนิยมกันมากคือ สื่ออินเทอร์เน็ต สื่อโทรศัพท์เคลื่อนที่ นอกจากนี้ในอนาคตสื่อใหม่พัฒนายิ่งขึ้น โดยการนำเอาสื่อดั้งเดิมโดยเฉพาะอย่างยิ่งสื่อโทรทัศน์มาผนวกรวมกับสื่ออินเทอร์เน็ต เรียกว่า สื่อโทรทัศน์แบบปฏิสัมพันธ์ที่ทำหน้าที่ส่งสารหลายอย่างเช่นกัน คือ ภาพ เสียง และข้อความ ดังนั้นเมื่อผู้บริโภคดูรายการโทรทัศน์แบบเฉพาะบุคคลจะสามารถมีปฏิสัมพันธ์ผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตพร้อมกัน (พรจิต สมบัติพานิช, 2547)

คุณสมบัติอันทรงพลังของสื่อสามารถทำให้เกิดการเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพได้ ด้วยการนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมหรือ Perfectionism มาวิเคราะห์ โดยลักษณะดังกล่าวเป็นการเพียรพยายามของนักคิดและนักปราชญ์ชาวตะวันตกในการสร้างมาตรฐานที่เป็นเลิศของมนุษย์ ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมเป็นที่รู้จักมากขึ้นจากศาสตร์ทางด้านจิตวิทยาจนได้รับการยอมรับว่าเป็นลักษณะทางบุคลิกภาพที่มีความเป็นสากลของมนุษย์ตั้งแต่ ค.ศ. 1980 เนื่องจากนำมาระบุเป็นเกณฑ์หนึ่งในการวินิจฉัยโรคย้ำคิดย้ำทำ (Obsessive-compulsive disorder: OCD) โดยสามารถนำมาอธิบายหัวข้อการปรับตัวอย่างมีความสุขในโลกยุคใหม่และครอบครัวดีมีสุขเนื่องจากลักษณะดังกล่าวนั้นเกิดจากการมุ่งมั่นกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ไร้ข้อบกพร่อง และตั้งมาตรฐานที่สูงเกินจริง ทำให้บุคคลไม่เกิดการปรับตัว ไม่มีความสุข แต่ลักษณะดังกล่าวใช่จะมีแต่ผลลบ ยังมีด้านบวกที่ส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจสูงขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นดังที่ Hamachek (1978) ได้อธิบายไว้ถึง 2 มิติดังนี้

มิติที่ 1 ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมในเชิงปกติ (normal perfectionists) บุคคลมีการแสวงหาความสมบูรณ์แบบโดยมีการตั้งมาตรฐานที่สูงในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งและมีความมุ่งมั่นในการทำเพื่อความเป็นเลิศ

มิติที่ 2 ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมในเชิงวิตกกังวล (neurotic perfectionists) บุคคลมีความวิตกกังวลในเรื่องต่าง ๆ เช่น วิตกกังวลเกี่ยวกับความผิดพลาด วิตกกังวลเกี่ยวกับความสงสัยในการกระทำ วิตกกังวลกลัวว่าคนอื่นจะไม่พอใจในตนเองและวิตกกังวลว่าเรื่องจริงจะไม่เป็นอย่างที่คิดไว้

จากที่กล่าวข้างต้น จะเห็นว่า ธรรมชาติของบุคคลจะมีสองลักษณะ (สมบูรณ์แบบนิยมหรือ Perfectionism) ดังกล่าวอยู่ในตัวเองและสามารถใช้สื่อช่วยสะท้อนตัวตนเพื่อเสริมพลังอำนาจตนเองได้ แต่ปริมาณมากน้อยต่างกันขึ้นอยู่กับความคิดความเชื่อและทัศนคติในการปรับตัว ครอบครัวและการเลี้ยงดูมีส่วนสำคัญยิ่งดังที่กล่าวมาแล้ว บุคคลจะมุ่งเน้นทำตามศักยภาพอย่างเต็มที่เท่าที่ตนเองมีมากกว่าการวิตกกังวล นั่นแปลว่าบุคคลมีลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมเชิงบวกมากกว่าการวิตกกังวลว่าจะผิดพลาด ควรหาวิธีทำอย่างไรให้ตนเองรู้สึกยินดีในการแสวงหาความสมบูรณ์แบบมากกว่าการกลัวที่จะพบความล้มเหลว มุ่งเน้นสิ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จมากกว่าการกังวลเปรียบเทียบผลงานตนเองกับมาตรฐานที่ไม่ได้อยู่ในโลกแห่งความเป็นจริง หากครอบครัวให้ความรักและเข้าใจไม่คาดหวัง บุคคลจะพบความสุขในโลกยุคใหม่อย่างแท้จริง โลกที่ทุกคนมีอิสระในการใช้ชีวิตอย่างเต็มศักยภาพ โลกที่ทุกคนคือเรา ไม่แบ่งแยก ไม่กดขี่ สำหรับการสะท้อนตัวตนผ่านสื่อ สามารถใช้แนวคิดของนักวิชาการเป็นกรอบในการเรียนรู้ได้ ดังนี้

1) ฐานคิดการเสริมพลังอำนาจของคานเทอร์ (Kanter)

คานเทอร์ (Kanter, 1977) นักสังคมวิทยาองค์การชาวอเมริกัน เป็นบุคคลแรกที่เริ่มศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) โดยเริ่มจากการศึกษาพฤติกรรมองค์การต่าง ๆ และพบว่าปัญหาหลักที่เกิดขึ้นในองค์การคือ บุคลากรกลัวความเปลี่ยนแปลง กลัวความเสี่ยง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งคานเทอร์ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน รวมทั้งเสนอแนวทางที่จะป้องกันปัญหาที่กล่าวมา ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่พนักงาน ซึ่งคานเทอร์พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นพฤติกรรมในการทำงาน และทัศนคติของบุคคล เมื่อได้รับแรงกระตุ้นจากทั้งภายในและภายนอก และตอบสนองต่อแรงกระตุ้นนั้น คานเทอร์มองว่า แรงกระตุ้นจากภายนอกด้านอำนาจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล การได้รับอำนาจ (Power) ได้แก่ การได้รับอำนาจด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) การได้รับอำนาจด้านการสนับสนุนจากองค์การ (Support) การได้รับอำนาจด้านทรัพยากร (Resource) และการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Opportunity) การได้มาซึ่งอำนาจเหล่านี้มาจากอำนาจที่เป็นทางการ (Formal power) คือ อำนาจที่พบได้ในการทำงานของบุคคลซึ่งสอดคล้องกับหน้าที่ในองค์การและอำนาจที่ไม่เป็นทางการ คือ อำนาจที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ทั้งของสมาชิกในองค์การและบุคคลภายนอกองค์การ (Informal power) ที่แต่ละบุคคลมีอยู่ในขณะดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ การได้มาซึ่งอำนาจดังกล่าวขึ้นอยู่กับการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานสูง (High in organizational opportunity) ทำให้บุคคลมีความสนใจในงาน มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ รู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง มีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น ส่งผลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและมีความเจริญก้าวหน้าในงาน ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลรู้สึกว่าตนไม่มีความสำคัญในองค์การ (High in organizational meaning) ไม่ได้รับมอบหมายหน้าที่ไม่มีความชัดเจนในบทบาทการทำงาน และไม่มีส่วนร่วมในการทำงาน จะส่งผลให้บุคคลเกิดสภาวะไร้อำนาจ (Powerlessness) ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดความผูกพันในงานและในองค์การ เบื่อหน่ายงาน ไม่มีอิสระในการทำงาน เกิดความเครียดในงานเพิ่มขึ้น ขาดความเอาใจใส่งานส่งผลให้งานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นเหตุให้องค์การไม่ประสบ

ความสำเร็จ ดังนั้นหากมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์และทำให้บุคลากรในองค์การมีแรงจูงใจใน การทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดของคานเทอร์ถูกนำไปศึกษาต่อและประยุกต์ใช้ทั้งทางด้านการบริหารและการพัฒนาองค์การ โดยเน้นที่การจัดการแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

2) ฐานคิดการเสริมพลังอำนาจของโธมัสและเวลท์เฮาส์ (Thomas & Velthouse)

โธมัสและเวลท์เฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990) ได้พัฒนาแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา โดยนำเสนอเป็น 3 แนวทางคือ 1) ศึกษาแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาในแง่มุมของแรงจูงใจภายในตนเอง (Intrinsic Motivation) 2) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาใช้ในการประเมินอันจะก่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายในตนเอง 3) พัฒนาและกำหนดมาตรฐานในการตีความผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะทำให้สามารถจำแนกได้ว่า บุคคลมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดของเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

โธมัสและเวลท์เฮาส์ ยังได้กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่า คือการให้อำนาจ (Power) ซึ่งมีหลากหลายความหมายด้วยกัน ทั้งการให้อำนาจตามหน้าที่ (Authority) ความสามารถ (Capability) และพลังขับเคลื่อน (Energy) ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจึงหมายรวมถึงการส่งเสริมให้เกิดพลัง ซึ่งในความหมายนี้ทำให้อธิบายถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาในบริบทของแรงจูงใจได้ชัดเจนขึ้น กล่าวคือเป็นแรงจูงใจภายในด้านการจัดการ โดยการมอบหมายงานที่มีคุณค่าและมีความหมายให้แก่บุคคล เพื่อเพิ่มการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคคล และยังเป็นการจูงใจให้บุคคลรู้สึกผูกพันต่องานอีกด้วย เนื่องจากเห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่มีลักษณะเป็นความรู้ในลักษณะที่เป็นองค์รวมและไม่สามารถอธิบายได้ทั้งหมดโดยอาศัยแนวคิดเพียงด้านเดียว

โธมัสและเวลท์เฮาส์ จึงได้ให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจตนเอง (Empowerment) ในมุมมองที่กว้างขึ้น โดยเสนอแนวคิดเกี่ยวกับแบบจำลองทางการรู้คิด (Cognitive model) ซึ่งเพิ่มเติมลักษณะการจูงใจภายในตนเองที่สะท้อนจุดมุ่งหมายของบุคคลต่อบทบาทในงานแบ่งออกเป็นรูปแบบการรู้คิด 4 ด้าน คือ ด้านความหมาย (Meaning) ด้านสมรรถนะ (Competence) ด้านเจตนารมณ์ในตนเอง (Self-determination) ด้านผลกระทบ (Impact) โดยแบบจำลองการรู้คิดเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนี้ จะแสดงออกมาในรูปที่คล้ายกับผลการเรียนรู้ทางสังคม เพื่ออธิบายถึงที่มาของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่า การทำงานในองค์การสามารถเกิดตัวแทรกแซง (Interventions) ได้ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลให้เกิดเป็นสภาพแวดล้อมขององค์การในเวลาต่อมาจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นประกอบกับการตีความ (Interpretive Styles) ของแต่ละบุคคล อันได้แก่ การระบุสาเหตุของพฤติกรรม (Attributing) การสร้างวิสัยทัศน์ (Envision) และการประเมิน (Evaluation) ของแต่ละบุคคล ทำให้พนักงานประเมินงาน (Task Assessments) ของตนเองในด้านความหมาย (Meaning) ด้านสมรรถนะ (Competence) ด้านเจตนารมณ์ในตนเอง (Self-determination) ด้านผลกระทบ (Impact) การที่บุคคลรับรู้ในทั้ง 4 ด้านนี้ ทำให้เกิดการประเมินโดยรวม (Global Assessment) ทั้งองค์การ ใน 4 ด้านเช่นเดียวกัน ซึ่งส่งผลร่วมกันทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนมีอำนาจในงานและนำไปสู่พฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีลักษณะดังนี้คือ กิจกรรม (Activity) ความจดจ่อ

ในงาน (Concentration) ความคิดริเริ่ม (Initiative) ความยืดหยุ่น (Resiliency) และความคล่องตัว (Flexibility) ที่จะสะท้อนกลับไปยังสภาพแวดล้อมขององค์การอีกครั้ง และนำไปสู่การประเมินงานและการประเมินโดยรวมทั้งองค์การ จนเกิดเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดขึ้นเป็นวงจรต่อเนื่องที่เรียกว่า แบบจำลองการรู้คิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Cognitive Model)

จะเห็นว่าคุณค่าของการเสริมพลังอำนาจตนเองโดยใช้สื่อจะช่วยแก้ปัญหาให้บุคคลที่เคยกลัวความเปลี่ยนแปลง กลัวความเสี่ยง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำและขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หลายปัจจัยที่นเสนอจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน จากการเสริมสร้างพลังอำนาจตนเองโดยใช้พลังของสื่อเป็นแรงขับเคลื่อนสู่การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 15	วิชา 602-12-03[59] หน่วยที่ 7 บทเรียนที่ 7.2
ชื่อหน่วย หน่วยที่ 7 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ (ต่อ)	เวลาเรียน 3 คาบ/สัปดาห์

จุดประสงค์การสอน

7.2 เพื่อให้ตระหนักถึงการใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน

7.2.1 เขียนการใช้แนวทางการเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อตามความต้องการของตลาดแรงงานได้ 180 นาที

วิธีการสอนและกิจกรรม [วิธีการสอนด้วยสถานการณ์จำลองและรูปแบบการสอนตามแนวความคิดกาเย่หรือ Gagne 9 ขั้น]

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ผู้สอนเร่งเร้าความสนใจ (1.Gain Attention) โดยให้ผู้เรียนร่วมกันนำเสนอความคิดเห็นหลังได้ทำโครงการ ในบทบาท "ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อ) โดยบอกวัตถุประสงค์ของบทเรียนในวันนี้ (2.Specify Objective) และทบทวนความรู้เดิมในหน่วยที่ 7 คาบที่ผ่านมา (3.Activate Prior Knowledge) และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ "การไลฟ์สดบรรยากาศการทำโครงการ" เพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่เนื้อหาใหม่ที่จะเรียน (4.Present New Information) และให้ผู้เรียนรับชมการไลฟ์สดบรรยากาศการ "ทำโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม) (ดังภาคผนวก) เพื่อให้ผู้เรียนเตรียมเขียนสรุปแนวทางการเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อตามความต้องการของตลาดแรงงานในคาบนี้ ผู้สอนอธิบายถึงความสำคัญของการฝึกทักษะดังกล่าว ในขั้นนี้ผู้สอนทำหน้าที่ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (5.Guide Learning) โดยการชี้แนะให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้เรียนใหม่ในวันนี้ผสมผสานกับความรู้เก่าที่ได้เรียนในหน่วยเรียนที่ผ่านมาด้วย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก)

2. ขั้นสอน: ผู้สอนจัดเตรียมสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนทุกคนเป็น "ผู้เชี่ยวชาญการใช้สื่อเสริมพลังอำนาจตนเอง" โดยให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในหัวข้อ "การเขียนสรุปแนวทางการเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อตามความต้องการของตลาดแรงงานหลังดำเนินโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม (ผลงานโครงการจิตอาสา 20 คะแนน)" ในขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้สอนกระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (6.Elicit Response) โดยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนอย่างเข้มข้น จากนั้นผู้สอนบรรยายสรุปแนวคิดจากการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 7 มีดังนี้

7.2 ความต้องการบุคลิกภาพการทำงานของตลาดแรงงาน

7.2.1 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อตามความต้องการของตลาดแรงงาน

3. ขั้นสรุปบทเรียน: ผู้สอนสรุปผลของสถานการณ์จำลอง โดยวิเคราะห์กระบวนการที่ผู้เรียนใช้ และเปรียบเทียบผลของสถานการณ์จำลองกับโลกการทำงานและเชื่อมโยงกิจกรรมที่ปฏิบัติไปแล้วกับเนื้อหาของหน่วยเรียน พร้อมกับให้งานที่มอบหมายและให้ผู้เรียนส่งงานทางกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาเพื่อรับข้อมูลย้อนกลับ (7.Provide Feedback) จากผู้สอนและเพื่อนในห้องที่จะเข้าไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขั้นต่อมาผู้สอนทดสอบความรู้ใหม่ (8. Assess Performance) ด้วยการให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 7 จากนั้นร่วมกันสรุปแนวทางการนำไปใช้ (9.Review and Transfer) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้ของตนเองภายหลังจากศึกษาเนื้อหาผ่านมาแล้ว

งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องการเสริมพลังอำนาจในตนเองผ่านสื่อเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานวิชาชีพที่ตนสนใจ[2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อตนเองและบัดดี้

2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)

3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนเตรียมหัวข้อ ปัญหาจากการจัดทำโครงการและผลการค้นพบอำนาจในตนเองหรือศักยภาพในตนเองจากกิจกรรมมาสะท้อนกันในคาบต่อไป

สื่อการสอน/อุปกรณ์การสอน	เอกสารประกอบ	หนังสือเรื่อง เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
	โสตทัศนวัสดุ	• พาวเวอร์พอยท์ • กลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา • แบบทดสอบออนไลน์ • คลิปวีดิโอผู้เชี่ยวชาญการใช้สื่อเสริมพลังอำนาจตนเอง • เอกสารประกอบการสอน

การวัดและประเมินผล

1.เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- แบบประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- แบบประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- แบบบันทึกการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตผลการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (การตอบคำถามหรือร่วมกิจกรรมในทีม)
- ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายทุกครั้งตามกำหนดเวลาที่แจ้ง
- ประเมินจากผลงานการสะท้อนความคิดเห็นระหว่างการจัดการเรียนรู้และหลังจัดการเรียนรู้และผลการรายงานตนเอง
- ประเมินผลงานการศึกษาค้นคว้าตามสภาพจริง
- ประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- ประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- ประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ
- แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่มตามหลักคุณธรรมของการเป็นพลเมืองที่ดีและผลงานโครงการจิตอาสา 20 คะแนน

3.เกณฑ์การวัดและประเมินผล

- เกณฑ์ผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป
- เกณฑ์ผ่านผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย ส่งงานไม่ตรงกำหนดเวลาที่แจ้งจะถือว่า ขาดส่งงาน 1 ครั้ง และไม่ได้รับคะแนนจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมนั้น

4. มาตรฐานการเรียนรู้ที่วัดในสัปดาห์ที่ 15

- ความรู้
- ทักษะทางปัญญา
- ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

7.2 ความต้องการบุคลิกภาพการทำงานของตลาดแรงงาน

7.2.1 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อตามความต้องการของตลาดแรงงาน

(Self-Empowerment to media with Labour market)

ผลการเสริมพลังอำนาจตนเอง

ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา คือ ในด้านของประสิทธิผลด้านการจัดการและในด้านการเกิดนวัตกรรม โธมัสและเวลท์เฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาจะเพิ่มความสนใจฝักใฝ่ในงาน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเกิดความยืดหยุ่น ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิผลด้านการจัดการองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการจัดการ เช่น

- ด้านความหมาย ส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในงานและความผูกพัน
- ด้านสมรรถนะ ส่งผลให้เกิดความพยายามและอดทนในภาวะที่ยุ่งยาก ท้าทาย และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้น
- ด้านเจตนารมณ์ในตนเองส่งผลต่อการเรียนรู้ความสนใจและการปรับตัวเมื่อพบการเปลี่ยนแปลง ด้านผลกระทบส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญอุปสรรคและทำให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง
- ด้านการเกิดนวัตกรรมเนื่องจากการที่บุคคลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาจะรับรู้ถึงความสามารถที่มีในตนเอง มีอิสระและมีผลกระทบกับสิ่งอื่นจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบการมีความคิดสร้างสรรค์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่น กระบวนการ วิธีการ รูปแบบการบริการ ทั้งนี้มาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้น

ความต้องการบุคลิกภาพของตลาดแรงงงานซึ่งเป็นปลายทางของบุคคล คนที่ตลาดแรงงานนั้นต้องการอาจมีลักษณะต่าง ๆ เพื่อผู้เรียนได้พิจารณาตนเองสู่การเสริมพลังอำนาจตนเอง ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความต้องการบุคลิกภาพของคนที่ตลาดแรงงงานในลักษณะต่าง ๆ ต้องการ

ลักษณะงาน	**ความต้องการบุคลิกภาพของคนที่ตลาดแรงงงานในลักษณะต่าง ๆ ต้องการ**
งานขายและบริการ	มีทักษะในการเจรจา ละเอียดรอบคอบ ใจรักงานขายและบริการ กล้าแสดงออก ขยัน อดทน ตรงต่อเวลา
งานการจัดการการตลาด	ชอบวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดและแบบจำลองทางธุรกิจ ชอบการวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจทางธุรกิจ มีความสามารถด้านภาษา มีท่วงทีวาจาและบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่
งานเกี่ยวกับภาษาอังกฤษ	มีความมั่นใจในการฟังพูดอ่านเขียนภาษาอังกฤษ สรุปประเด็นเนื้อหาสำคัญได้ดี ท่วงทีวาจาเหมาะสม
งานเกี่ยวกับช่างซ่อมต่าง ๆ หรือ	ชอบกิจกรรมที่ใช้แรงกายมากกว่ากิจกรรมที่ต้องคิดวิเคราะห์ ชอบทำกิจกรรมกลางแจ้ง มีความแข็งแรงทางกายและใจที่มั่นคง อดทน บากบั่น

ด้านวิศวกร ทหาร ตำรวจ	
งานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์	ชอบคิดวิเคราะห์ วางแผนก่อนลงมือ ชอบศึกษาหาความรู้ มีเหตุและผลสูง
งานเกี่ยวกับศิลปะ	ให้ความสำคัญกับอารมณ์ จินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวของตัวเอง รักอิสระ เก็บตัว
งานที่เกี่ยวกับการสื่อสาร	ชอบช่วยเหลือผู้คน เข้าใจผู้อื่น ชอบเข้าสังคม รู้กาลเทศะ เข้าใจเพื่อนมนุษย์ ชอบการปรับตัว มีการวางตัวเหมาะสม ประนีประนอม มีทักษะในการเจรจาต่อรองและสร้างและรักษามิตรภาพระหว่างบุคคล

จะเห็นว่าในตารางที่ 6 นั้นได้นำเสนอความต้องการบุคลิกภาพของคนที่ตลาดแรงงานในลักษณะต่าง ๆ ต้องการ เมื่อผู้เรียนทราบรายละเอียดตรงนี้ ลองวิเคราะห์ตัวตนดูว่าควรเสริมพลังอำนาจในตนผ่านสื่อเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นไปอย่างที่ตลาดแรงงานต้องการได้อย่างไร

การใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานมีให้เห็นจากการสร้างทัศนคติอย่างสร้างสรรค์ด้วยรายการโทรทัศน์สร้างแรงบันดาลใจ ผู้ผลิตรายการต้องคำนึงถึงผู้ชมหรือผู้รับสื่อด้วยว่า ทัศนคติของบุคคลนั้นสามารถถูกทำให้เปลี่ยนแปลงได้หลายวิธี อาจจะโดยวิธีที่บุคคลได้รับข่าวสารนี้อาจมาจากบุคคลอื่น หรือมาจากสื่อประเภทต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงส่วนประกอบของทัศนคติด้านความรู้ หรือการรับรู้ (Cognitive component) ซึ่งเป็นที่เชื่อกันว่าถ้าส่วนประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลง ส่วนประกอบอื่นก็จะมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน เช่น ถ้าส่วนประกอบของทัศนคติด้านความรู้เปลี่ยนแปลง ก็จะมีแนวโน้มทำให้ส่วนประกอบด้านอารมณ์ (Affective Component) และส่วนประกอบทางด้านปฏิบัติ (Behavioral Component) เปลี่ยนแปลงได้ (ปริณุต ไชยนิชย์และคณะ, 2564)

เพราะการสร้างพลังอำนาจตนเองยืนอยู่บนหลักการสร้างความสุข และการสร้างพลังดังกล่าวเกิดขึ้นได้ในทุกสถานการณ์ไม่เว้นแม้แต่สถานการณ์ที่เป็นงานเป็นการอย่างยิ่งยวดอย่างอาชีพการทำงานวิจัย ดังตัวอย่างงานของปริณุต ไชยนิชย์และเรืองสิน ปลื้มปั่น (2563) ที่ได้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า ถือเป็นการวิจัยที่ผสมผสานการวิจัยแบบมีส่วนร่วมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน เกิดชุดความรู้ใหม่ นักวิจัยต้องการสร้างการปลดปล่อยเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในชุมชน โดยคณะวิจัย ชุมชนและแกนนำชาวบ้านมีส่วนร่วมในการสะท้อนที่ย้อนแย้งผ่านการวิจัยทุกขั้นตอนบนหลักการสร้างความสุขตั้งแต่ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบและร่วมรับประโยชน์ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางแห่งการเสวนาและแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ผ่านการพูดคุยแลกเปลี่ยน

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 16	วิชา 602-12-03[59] หน่วยที่ 7 บทเรียนที่ 7.2
ชื่อหน่วย หน่วยที่ 7 การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ (ต่อ)	เวลาเรียน 3 คาบ/สัปดาห์

จุดประสงค์การสอน

7.2 เพื่อให้ตระหนักถึงการใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน

7.2.2 สาธิตการแสดงตัวตนผ่านสื่อเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพได้ 180 นาที

วิธีการสอนและกิจกรรม

[วิธีการสอนด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) โดยการใช้ปัญหาที่แท้จริงเป็นฐานและกรณีศึกษา]

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน: ให้ผู้เรียนนำเสนอคำตอบที่สะท้อนหลังกระบวนการกลุ่มในคาบที่ผ่านมา จากนั้นผู้สอนเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่ที่จะเรียนเกี่ยวกับประสบการณ์การใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพตามความต้องการของตลาดแรงงานโดยนำเสนอกรณีตัวอย่างและร่วมกันอภิปรายหรือยกประเด็นหัวข้อคำถาม "ผลการดำเนินโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม" และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาปัญหาที่แท้จริง (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์และคลิปวีดิโอ ดังภาคผนวก)

2. ขั้นสอน : ผู้สอนให้ผู้เรียนนั่งล้อมวงเป็นกลุ่มใหญ่ จากนั้นจัดแอคชั่นเลิร์นนิ่ง ในหัวข้อ "ปัญหาจากโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม (ผลงานโครงการจิตอาสา 20 คะแนน) และผลการแสดงตัวตนผ่านสื่อเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพ"โดยผู้สอนให้ผู้เรียนทุกคนได้สลับกันรับบทบาทเป็นผู้นำเสนอปัญหาหรือ problem presenter โดยผู้สอนระบุว่า ปัญหาดังกล่าวคือปัญหาจากโครงการฯ ที่ยังไม่รู้ว่าปัญหานี้จะแก้ได้อย่างไร ในขณะเดียวกันผู้เรียนทุกคนก็คือ ทีม ทุกคนมีบทบาทในการช่วยกันค้นหาปัญหาที่แท้จริงของผู้นำเสนอปัญหา จากนั้นผู้สอนให้ทุกคนเลือก "บัตรคำบุคลิกภาพ" (ดังภาคผนวก) ให้เลือก 1 บัตรคำ และพยายามแสดงออกบุคลิกภาพจากบัตรคำที่ตนเองเลือก เพื่อช่วยหาปัญหาที่แท้จริงที่โครงการที่ผ่านมา ทีมทั้งหมดมีหน้าที่ช่วยเหลือผู้นำเสนอปัญหา ให้เขาหาปัญหาที่แท้จริง ผู้สอนย้ำกติกาว่า ทุกคนพูดได้เมื่อยกมือและถามคำถามเท่านั้น (สร้างความตระหนักรู้เรื่องการให้เกียรติที่จะเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดี) ส่วนผู้ที่มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นคือผู้ที่ถูกถามเท่านั้น จะเป็นใครก็ได้ (สิ่งสำคัญคือผู้สอนต้องอธิบายให้ผู้เรียนทราบว่า ผู้สอนมีหน้าที่ควบคุมเวลา และจดคำถาม จากนั้นสรุปประเด็น แต่จะไม่มีการแจ้งล่วงหน้าว่าจะมีทั้งหมดกี่รอบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในการหาปัญหาที่แท้จริง (ตัวอย่างบทพูดของผู้สอนในกิจกรรมที่ใช้วิธีการสอนด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ [Action Learning] ดังภาคผนวก) ในขณะเดียวกัน ต้องแจ้งให้ผู้เรียนคอยสังเกตการทำหน้าที่ของบัดดี้ของตนเองด้วย เพื่อนำไปตอบคำถามจากแบบฝึกหัดหน่วยที่ 7 เมื่อผู้เรียนร่วมกันหาปัญหาที่แท้จริงเพื่อหาคำตอบที่ดีที่สุดจากกลุ่มแล้ว ให้ผู้สอนคอยสรุปว่า กระบวนการนี้จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นคว้าร่วมกันก่อนได้คำตอบจากกลุ่ม และผู้สอนสะท้อนความคิดและข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่ "การหาปัญหาที่แท้จริง" หากมีข้อขัดแย้ง ไม่ชัดเจน ผู้สอนจะช่วยเสริมแรง จากนั้นให้ผู้เรียนช่วยกันสรุปผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการหรือกลุ่มเป้าหมาย เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการกลุ่ม ผู้สอนสอนสรุปแนวคิดจากกิจกรรมด้วยการบรรยาย (ผู้สอนใช้สื่อพาวเวอร์พอยท์ ดังภาคผนวก) หัวข้อการเรียนในหน่วยที่ 7 มีดังนี้

7.2.2 การแสดงตัวตนผ่านสื่อเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพ

จากนั้นเป็นกิจกรรมนำเสนอผลงานของผู้เรียนประกอบด้วย:

คลิปวีดิโอที่เผยแพร่สู่สาธารณะทางออนไลน์ เช่น ช่องทางยูทูป และเฟซบุค พร้อมร่วมกันวิเคราะห์อภิปรายกลุ่ม การสร้างสื่อพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อสังคม (หัวข้อเสนอแนะ: "ตัวตน: บุคลิกภาพเพื่อสังคม") จากโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม (ผลงานโครงการจิตอาสา 20 คะแนน)

3. ขั้นสรุปบทเรียน : ผู้สอนให้ผู้เรียนนำเสนอผลการเรียนรู้ (สุ่มถามตามบัตรคำบุคลิกภาพ) และให้บัดดี้พูดถึงบัดดี้ของตนเองเกี่ยวกับบทบาทที่บัดดี้ของตนได้รับกับศักยภาพที่บัดดี้ของตนเลือกว่าสอดคล้องกันดีหรือไม่ จากนั้นผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปเชื่อมโยงกับหัวข้อการเรียนจากเนื้อหาและประสบการณ์จากโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคมและผลการแสดงตัวตนผ่านสื่อเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพ และปิดท้ายด้วยผู้สอนสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องการใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง
2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)
3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 7

สื่อการสอน/อุปกรณ์การสอน	เอกสารประกอบ	หนังสือเรื่อง เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
	โสตทัศนวัสดุ	• พาวเวอร์พอยท์ • กลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา • คลิปวีดิโอผลการดำเนินโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม • บัตรคำบุคลิกภาพ

การวัดและประเมินผล

1.เครื่องมือวัดและประเมินผล

- แบบประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- แบบประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- แบบประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- แบบบันทึกการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.วิธีการวัดและประเมินผล

- สังเกตผลการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (การตอบคำถามหรือร่วมกิจกรรมในทีม)
- ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายทุกครั้งตามกำหนดเวลาที่แจ้ง
- ประเมินจากผลงานการสะท้อนความคิดเห็นระหว่างการจัดการเรียนรู้และหลังจัดการเรียนรู้และผลการรายงานตนเอง
- ประเมินผลงานการศึกษาค้นคว้าตามสภาพจริง
- ประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากการร่วมมือ แก้ปัญหา และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน
- ประเมินจากผลการสร้างและพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios) ของผู้เรียน
- ประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) จากภาระงานหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)
- การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างทำกิจกรรม การสนทนากับผู้เรียน การสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า การตรวจงานและผู้สอนให้ข้อมูลป้อนกลับ
- แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่มตามหลักคุณธรรมของการเป็นพลเมืองที่ดีและผลงานโครงการจิตอาสา 20 คะแนน

3.เกณฑ์การวัดและประเมินผล

- เกณฑ์ผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป
- เกณฑ์ผ่านผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมที่มอบหมาย ส่งงานไม่ตรงกำหนดเวลาที่แจ้งจะถือว่า ขาดส่งงาน 1 ครั้ง และไม่ได้รับคะแนนจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกิจกรรมนั้น

4. มาตรฐานการเรียนรู้ที่วัดในสัปดาห์ที่ 16

- ความรู้
- ทักษะทางปัญญา
- ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

7.2.2 การแสดงตัวตนผ่านสื่อเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพ (Self Identification to media for career to personality)

การรู้จักตนเองคือการรับรู้จุดเด่นจุดด้อยของตนและยอมรับที่จะปรับแก้ไขจุดด้อยได้ เพื่อการวางแผนแสดงตัวตนในการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม การพัฒนาตนไปสู่เป้าหมายต้องใช้สติและปัญญา โดยการรู้จักตัวเองควรเริ่มที่การสำรวจตัวเอง บันทึกการวางแผนอาชีพ ทำแบบวัดความถนัดทางอาชีพ เป็นต้น โดยบุคคลควรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการศึกษากับการประกอบอาชีพทั้ง 4 ขั้น อันได้แก่ 1) ความตระหนักรู้ในอาชีพ (Career Awareness) 2) ความเข้าใจในอาชีพ (Career Orientation) 3) การ สำรวจอาชีพ (Career Exploration) และ 4) การเตรียมการสู่อาชีพ (Career Preparation) (ปริณุต ไชยนิชย์ และ ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ, 2562) การรับรู้จุดเด่นจุดด้อยของตนและยอมรับที่จะปรับแก้ไขจุดด้อยได้ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การรับรู้จุดเด่นจุดด้อยของตนและยอมรับที่จะปรับแก้ไขจุดด้อย

การรับรู้จุดเด่น การยอมรับและปรับแก้ไขจุดด้อย	ตัวอย่างอาชีพที่กำหนดคุณสมบัติ
มีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง ส่วนสูงน้ำหนักสัมพันธ์กัน	ทหาร ตำรวจ พลศึกษา
ความเชี่ยวชาญในทักษะการพูด และการใช้ภาษา	มัคคุเทศก์ ครูอาจารย์
ความสามารถในการเรียนและระดับคะแนน	แพทย์ วิศวกร นักวิทยาศาสตร์
ความขยัน ความละเอียดรอบคอบ วินัย	ทุกอาชีพ
ไม่ชอบคณิตศาสตร์ รักงานศิลปะ	จิตรกร
มีหลายเสียง	นักพากย์
หน้าตาบุคลิกภาพไม่ดึงดูดใจ สามารถทำงานในที่แคบและที่เดิม ๆ ได้นาน (ห้องบันทึกเสียง)	
เป็นตัวของตัวเอง คิดคอนเทนท์เก่ง มีความคิดนอกกรอบ เรียนไม่เก่ง เกรดไม่ดี	ยูทูปเบอร์
พูดไม่เก่ง เขียนเก่ง จับประเด็นดี ชอบอ่านหนังสือ	นักเขียน

จากตารางที่ 7 การรับรู้จุดเด่นจุดด้อยของตนและยอมรับที่จะปรับแก้ไขจุดด้อย ทำให้เห็นแนวทางในการแสดงตัวตนผ่านสื่อเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพโดยควรเริ่มต้นจากการแก้ไขและยอมรับตนเองก่อน โดยบุคคลควรนำเอาผลการสำรวจในด้านต่าง ๆ มาประมวลเพื่อประกอบการพิจารณา เช่น มีบุคลิกภาพแบบใด ความสามารถด้านใด ชอบทำกิจกรรมใด ควรประกอบอาชีพและพัฒนา

บุคคลิกภาพไปในทิศทางใด ซึ่งผู้สอนขอยกตัวอย่างการเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อพัฒนาบุคลิกภาพ โดยเริ่มต้นจากการทบทวนและการรู้จักตนเองของวิรัตน์ เฮงคงดี (2563) (ชื่อเฟสบุค: Wirat Hengkongdee) ที่โพสต์ข้อความผ่านเฟซบุ๊คส่วนตัวดังนี้

"พิธีกรที่เก่ง เขาเป็นกันอย่างไร พอดีช่วงนี้ ต้องทำงานกับพิธีกรใหม่อยู่หลายงาน เลยต้องคิดว่าจะแนะนำเขาอย่างไรบ้าง เลยเรียบเรียงให้เป็นเรื่องเป็นราวไปเลยดีกว่า ขอออกตัวมาแต่ไกลก่อนครับว่า ผมเองไม่ได้มีความสามารถด้านพิธีกร โดยส่วนตัว เพียงแต่ รวบรวมคำแนะนำจากครูบาอาจารย์ จากการสังเกตเองบ้าง จากประสบการณ์นิดหน่อยมาเล่าสู่กันฟังโดยเฉพาะช่วงโควิตที่ผ่านมา เห็นผู้คนหันมาจัดรายการ Live online ของตัวเองกันเยอะ ก็เผื่อจะเป็นประโยชน์บ้าง นิด ๆ หน่อย ๆ สำหรับผู้ที่ผ่านมาเห็นครับ ขอข้ามเรื่องคุณสมบัติพื้นฐานการทำงานทั่วไปอย่าง บุคลิกดี ตรงเวลา ทำการบ้าน พูดชัดถ้อยคำ รู้กาลเทศะไปนะครับ

1 ทำหน้าที่ดำเนินรายการ พิธีกร ไม่ว่างานไหน รายการโทรทัศน์ เกมโชว์ ทอล์คโชว์ Event งานแต่ง งานวัด ล้วนมีจุดร่วมเดียวกันคือ ดำเนินรายการ ทำอย่างอื่นเสริมได้ แต่หน้าที่หลักคือ ดำเนินรายการนะครับ2 เป็นตัวของตัวเอง สไตล์ของตัวเอง เขาเลือกคุณเพราะคุณเป็นคุณ อย่าพยายามไปเหมือนคนอื่น ไม่ต้องเสียงสูงเหมือนคุณปัญญา ไม่ต้องลีลาเหมือนน้าเน็ก 3 เชื่อมสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ชม ระลึกเสมอว่า เราเป็นคนเดียวที่ได้รับมอบหมายให้คุยกับผู้ชม ไม่ว่าจะทางบ้านหรือ ตรงหน้า บางทีมีแขก คุยแต่กับแขกเพลินจนแขกต้องพูดกับผู้ชมเอง 4 รู้จักพื้นที่ เวที ใครอยู่ตรงไหน เข้าออกเมื่อไหร่ อย่างไร พิธีกรเก่ง ๆ หลายคน มาถึงเขาถามก่อนเลยว่า กล้องอยู่ไหนบ้าง ตัวไหนกว้างตัวไหนแคบ เวลาจะคุยกับผู้ชมให้มองกล้องไหน เดินไปตรงไหนได้บ้างที่มีกล้องรับและไม่ตกไฟ 5 เข้าใจ Script ให้ถ่องแท้ ไม่เข้าใจให้รีบถามทีมงาน ว่าทำไมต้องทำแบบนั้นแบบนี้ แรงจูงใจคืออะไร ถามแบบนั้นเพราะอะไรเพราะถ้าคุณเองไม่เข้าใจ จะทำให้คนอื่นเข้าใจได้ยังไง 6 หาหัวใจสำคัญของ Script ให้เจอว่าสาส์นที่ต้องการสื่ออะไร อะไรต้องเป๊ะห้ามผิด อะไรต้องเน้น อะไรผ่านได้เน้นหมดทุกอย่าง มันจะไม่ได้เน้นซักอย่างทวนและจำเป็นSequence + keywordจนเล่าได้เป็นฉาก ๆ ต้นกลางจบ เหมือนเล่าพล็อตหนังไม่ต้องเป๊ะทุกคำ ถ้ามันไม่เข้าปาก ให้ปรับเป็นคำของเรา (เว้นแต่เจ้าของงานไม่ยอม) 7 หาอารมณ์ของงานให้เจอ ว่างานนั้น ต้องการอารมณ์ไหน สนุก ตื่นเต้น จริงจัง และอะไรจะทำให้สิ่งเหล่านั้นเกิดถ้าจังหวะนั้นต้องการให้ ตื่นเต้นพิธีกรเองก็ต้องตื่นเต้น ต้องการให้เศร้า ต้องการให้ซึ้งคุณก็ต้องรู้สึกก่อน ถึงจะชี้นำผู้คนได้8 อย่าพูดเยอะกว่าแขก โดยเฉพาะรายการทอล์ก

ไม่ต้องกลัวไม่ได้ซีน เรามีหน้าที่ทำให้แขกพูดออกมา ไม่ใช่พูดซะเอง ออกความเห็นซะเอง ผู้ชมไม่ได้อยากฟังความเห็นเรา 9 ฟังอย่างเอาเป็นเอาตาย นอกจากการบ้านที่ทำมาก่อน การฟังคนตรงหน้า จะทำให้การพูดคุยลื่นไหล และลึกซึ้ง ถ้าแขกพูดกับคุณ แต่ตาคุณดู Script ว่าต่อไปจะถามอะไร แขกจะล่องลอยเลย ไม่รู้คุยให้ใครฟังสิ่งที่เกิดตรงหน้า คำพูด รีแอ็คชั่น สำคัญกว่าScript เพราะบางครั้ง Script ไปไม่ถึง ไม่ล่วงรู้ก่อนได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น 10 อยากรู้อยากเห็นไปหมด อยากรู้เกี่ยวกับแขกหรือเรื่องที่คุยกัน บางทีพิธีกรที่เก๋า รู้เยอะ หรือเรื่องที่จะคุยรู้อยู่แล้ว เลยขี้เกียจถามแขก พอแขกก็ไม่ได้พูด ผู้ชมเลยไม่ได้รู้ไปด้วย ทุกอย่างก็จืด 11 ต้องเดาให้ออกว่าผู้ชมอยากรู้อะไร บางที Script ไม่ได้เขียนมาให้ถาม ต้องแทนตัวเองเป็นผู้ชมว่าต้องสงสัยเรื่องนี้แน่ ๆ 12 ขยายสิ่งที่แขกพูด แขกอาจจะพูดไม่เก่ง อธิบายผ่าน ๆ หรือ พูดไม่รู้เรื่อง ใช้ศัพท์ยาก ควรขยายให้ชัดเจน ไม่ต้องกลัวจะดูไม่ฉลาด หน้าที่ของเราคือทำให้ผู้ชมรู้เรื่องก่อน ให้คิดซะว่าคนที่โง่ที่สุด ก็ยังฟังรู้เรื่องหรือไปจนถึงผู้ชมควรรู้อะไรเพิ่มเติมต้องเกริ่น ต้องย้อนเรื่องไหนก่อนแต่ก็อย่าเยอะเกิน อันนี้ต้องวัดเอาเองเรื่องนี้คุณสรยุทธเก่งมาก 13 หาทางลงให้กับผู้ร่วมรายการบางครั้งคุยกันไปเกิดความตึงเครียด พิธีกรเก่ง ๆ จะหาทางลงให้กับแขกด้วยการไม่บี้ให้เขาถึงตาย หรือถามเปิดทางให้อธิบายไปทางอื่นบ้าง เหลือที่ยืนให้เขาบ้าง ไม่มีใครมาเพื่อให้เราหยามเกียรติและศักดิ์ศรี และไม่ใช่หน้าที่ของพิธีกรด้วย 14 ไม่จำเป็นต้องตลก (เว้นแต่โปรดิวเซอร์ชี้ว่ามันคือหน้าที่ของคุณ และมีคนอื่นดำเนินรายการแล้ว) ไม่ต้องคอยขัดแทรกมุขอยู่ตลอดเวลา การเป็นพิธีมีอารมณ์ขันเป็นดาบ2คม แทงถูกจังหวะก็ดี แต่ถ้าไม่ใช่ก็เละเทะ แค่ถามหรือนำ ให้แขกพูดหรือทำสิ่งที่สนุกสนาน จะดีกว่าเล่นมุขด้วยตัวเอง ถ้าทำมากเกินไป ภาษาในวงการเขาเรียก เล่นมุขเอาเข้าตัวเองหมด 15 ไม่จำเป็นต้องมีท่าทางที่สอดคล้องกับชื่อของรายการ หรือวลีจำ เว้นแต่โปรดิวเซอร์เขาอยากได้จริง ๆ อันนี้แซวกันขำ ๆ บางอันถึงจะดูตลกแต่ก็ทำให้จำได้จริง 16 เลี่ยงคำติดปาก หรือสร้อยคำที่ไม่มีประโยชน์ทบทวนหน่อยว่าจำเป็นต้องพูดหรือไม่ เช่น "ในส่วนของ" หรือคำลงท้าย คำขึ้นต้นที่เราใช้ถี่

เกินไป อย่าง "มันเป็นอะไรที่แบบว่า"หรือบางคำมันมีความหมายไปอย่างอื่น เช่น "เรามาคุยกับคนนี้ดีกว่า" หรือ "เพื่อไม่ให้เป็นการเสียเวลา" 2คำนี้ แปลว่า เรื่องหรือ คนที่คุยด้วยเมื่อกี้ เป็นสิ่งที่เสียเวลาและบ่อยครั้งเป็นการคุยกับคนสำคัญ 17 ไม่ต้องเรียกชื่อตัวเองตลอดเวลา มันทำให้รู้สึกว่า อยากพรีเซนต์ตัวเองเว้นแต่อยากให้คนจำได้อันนี้พิธีกรบางประเภทอาจจะต้องการ เห็นได้ตามห้างและงาน event ต่าง ๆ ก็คงแล้วแต่จุดประสงค์ของเขา ไม่ว่ากัน 18 ไม่จำเป็นต้องพูดตลอดเวลา บางจังหวะปล่อยให้องค์ประกอบอื่นทำงานบ้าง ความเงียบ หรือ ดนตรี หรือภาพที่เกิดตรงหน้า ก็ทำหน้าที่เล่าเรื่องหรือสร้างอารมณ์อยู่แล้ว เช่นในงานแต่งงาน บ่าวสาวกำลังจะตัดเค้ก หรือสวมแหวน เขาเลือกเพลงมาเปิดในจังหวะนั้นแต่พิธีกรก็บรรยายตลอดว่า เป็นภาพที่น่าประทับใจมาก ๆ นะครับ บลา ๆ ๆ เลยไม่มีใครได้ยินเพลงเลย ทั้งที่เนื้อเพลงความหมายดีมาก น่าเสียดายและจะกลายเป็นงานปิดทองฝังลูกนิมิตไปซะหมด คงเคยเจอกันบ้าง งานที่พอพิธีกรลงเวทีแล้ว แขกในงานรู้สึกสบายหู (บางงานอาจถูกบรีฟว่า อย่าให้เกิด เดดแอร์ อันนี้ก็เห็นใจ) 19 หาพวกก่อนเริ่มงาน เช่น กำลังจะถ่ายทำรายการโทรทัศน์ ทุกคนอยู่ในสตูพร้อม แต่ยังไม่ถ่าย รอนั่นนี่ พิธีกรเก่งๆจะเดินไปคุยกับคนดู ถามไถ่ว่ามาจากจังหวัดไหนยังไง แซวตากล้อง อำแม่บ้าน แกล้งทีมงาน พอเริ่มทำงานทุกคนจะตอบรับเขาทันที แบบคนที่รู้จักกัน 20 หาคลังเรื่องที่จะพูดด้วยตัวเอง เคยดูรายการกิ๊กดู๋สงครามเพลงมั้ยครับ พอผู้ร่วมรายการมาถึง พี่กิ๊กนี่แทบจะสำรวจหัวจรดเท้า หาเรื่องอำ เรื่องแซวและเรื่องนี้พบบ่อยกับงาน Event ที่บางครั้ง ต้องหาเรื่องพูดถ่วงเวลา จากคิวผิดพลาดไป คนที่เก่งจะเดินทั่วห้างก่อน ว่าที่นี่มีอะไร บันไดเลื่อนหายาก ห้องน้ำแอร์เย็น ร้านนั้นกำลังดัง หรือแม้แต่ ไปคุยกับเจ้าของงานถามชื่อ เจ้าของบริษัท ถามประวัตินั่นนี่ เพื่อเอามาคุยคั่นเวลาหรือสร้างความประทับใจได้มากขึ้น 21 สำหรับทีมงาน ถ้าเป็นการบันทึกเทปและตัดต่อได้ คำเปิดรายการหรือคำอธิบายอะไรยาก ๆ ที่ต้องท่องจำเปะ ๆ ให้ดำเนินรายการผิด ๆ ถูก ๆ ไปก่อนเอามวลให้ลื่นไหล แค่ไม่ผิดเรื่องผิดราวเป็นใช้ได้ แล้วมาถ่ายเจาะทีหลังได้ เพราะพอถ่ายไป ๆ เขาจะคล่องขึ้นเกร็งน้อยลง ยิ่งไปเค้นให้เขาพูดให้ถูกซึ่งทุกคนต้องรอ ก็จะยิ่งกดดันไปกันใหญ่ ถ่ายให้จบเหลือเขาไว้ INSERT แค่คนเดียว เขาก็จะไม่ต้องเกรงใจคนอื่นรวมถึงประโยคที่ต้องพูดซ้ำ ๆ เหมือนกันทุกตอน ถ้าไม่ติดว่าเสื้อผ้าไม่ Continue ฉากไม่ได้เปลี่ยน ตัดต่อในหัวแล้วไม่จำเป็นต้องถ่ายใหม่ หรือให้ถ่าย 10 รอบก็แทบจะเหมือนเดิมทุกกระเบียดนิ้ว ก็ใช้ภาพเก่าบ้างก็ได้ การทำงานแบบที่ช่วยผ่อนแรงทีมงานทั้งเบื้องหน้าเบื้องหลัง จะช่วยให้คนทำงานยินดีให้ความร่วมมือ เวลาเราต้องการอะไรเพราะเขาจะเข้าใจว่าเราคิดมารอบคอบแล้วว่าอะไรจำเป็น อะไรไม่จำเป็น ตอนนี้นึกออกเพียงแค่นี้อาจจะไม่เป็นประโยชน์เลยหรือไม่เข้ากับยุคสมัยแล้วบ้าง ลองพิจารณากันเองนะครับ
ปล.ใครอยากเพิ่มเติมอะไรได้เต็มที่เลยนะครับ" (วิรัตน์ เฮงคงดี, 2563)

จะเห็นว่า การบันทึกและเผยแพร่เรื่องราวดังกล่าวของคุณโจ้ วิรัตน์ เฮงคงดีนั้นคล้ายเป็นการมองย้อนอดีตและเกิดการเรียนรู้ผ่านสื่อ ถือได้ว่าเป็นการรายงานตัวตนผ่านสื่อเพื่อเสริมพลังอำนาจตนเองโดยอัตโนมัติ การมองย้อนอดีตเช่นนี้จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้มากขึ้นเกิดความคิดความเชื่อชุดใหม่ การปฏิบัติการตามมโนทัศน์ใหม่ที่เกิดจากการได้เรียนรู้ด้วยการใคร่ครวญไตร่ตรองอดีต (ปริณุต ไชยนิชย์, 2563) คล้ายเป็นรูปแบบการยอมรับตนเองโดยใช้สื่อที่สร้างสรรค์ขึ้นจากการประกอบร่างกันของตัวอักษรบนแพลตฟอร์มเฟซบุ๊กการโพสต์เช่นนี้ตีความได้ว่าผู้โพสต์ได้ผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพมาระยะหนึ่งด้วยการโพสต์ที่ไม่ใช่ครั้งแรก ผู้โพสต์เห็นคุณค่าในอาชีพ หรือเกิดความตระหนักรู้ในอาชีพ (Career Awareness) (ปริณุต ไชยนิชย์, 2555)

บทสรุปหน่วยที่ 7

การมีศักยภาพในตนเองหรือที่เรียกว่าการมีพลังอำนาจ (Power) จากการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลที่ลงมือปฏิบัติ สามารถรับรู้ได้จากพฤติกรรมและผลงาน ซึ่งพลังอำนาจก่อให้เกิดความรู้สึกดีที่ตนเองได้ทำสิ่งที่แตกต่าง ทรงคุณค่าด้วยศักยภาพของตนเอง เกิดการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะความสามารถในการทำงาน สำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีน้ำใจ มีสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน รักสามัคคี เชื่อถือ ไว้วางใจกัน สร้างความตื่นตัวกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Cunningham and Corderio, 2000) ซึ่งบุคคลที่มีพลังอำนาจในตนเองดังกล่าวจะสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ มีความกระตือรือร้นและความพร้อมในการทำงาน พึงพอใจกับภาระหน้าที่ที่ได้รับ (Fisher, 1993) พลังอำนาจในตนเองเป็นสิ่งที่ดี เพราะจะทำให้บุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิธีการทำงานในทางที่ดีขึ้น บุคคลจะมีพัฒนาการทางความรู้ ความคิดและทักษะการทำงาน (Dalton, et.al, 2001) การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อ ยกตัวอย่างเช่น สื่อหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ของอาจารย์กำพล ทองบุญนุ่ม ถ้าหากท่านอาจารย์กำพลยอมแพ้และคิดว่าตนเองพิการ ยอมรับความหมายที่สังคมตีตราว่า บุคคลที่ประสบวิกฤตจนกลายเป็นคนพิการทำอะไรไม่ได้ด้วยตัวเองแล้ว เป็นได้แค่คนน่าสงสารเท่านั้น และอาจารย์กำพลก็ยอมผลิตซ้ำความคิดความเชื่อนี้ต่อไป การเผยแพร่สื่อหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ “จิตสดใสแม้กายพิการ” เล่มนี้จะไม่เกิดขึ้นในสังคม ดังนั้นสื่อหนังสือของอาจารย์กำพล ทองบุญนุ่ม จึงไม่ใช่แค่การเขียนหนังสือของคนพิการ หากแต่คือการตอกย้ำให้สังคมรับรู้ว่า คำพูดที่แท้จริงของคนพิการเปลี่ยนแปลงโลกและเสริมพลังอำนาจให้กับทุกคนได้ โดยอาจารย์กำพลใช้เทคนิคการเสริมพลังอำนาจตนเอง (ปริณุต ไชยนิชย์, 2565) ในโลกแห่งการทำงานคือ โลกของชีวิตจริงที่แตกต่างอย่างสิ้นเชิงกับโลกในรั้วมหาวิทยาลัยอย่างที่ผู้สอนกล่าวในบทนำ และคงไม่มีใครใช้ชีวิตอยู่ในรั้วนี้ไปชั่วชีวิต เพราะมหาวิทยาลัยคือโลกจำลองที่เต็มไปด้วยพื้นที่แห่งการแสดงความคิด ตัวตนและการฝึกฝนพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน เมื่อผู้เรียนมีโอกาสจงใช้โอกาสดังกล่าวนี้ให้คุ้มค่าที่สุด ถึงในบทนี้จึงเป็นบทสุดท้ายของเอกสารประกอบการสอน การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานไม่ได้วนเวียนอยู่ในแนวคิดของหนังสือเพียงอย่างเดียว เพราะท้ายสุดผู้เรียนต้องได้รับการฝึกทักษะทางบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ทั้งกาย วาจา และใจ กล้าแสดงออกอย่างมีมารยาทที่เหมาะสมสอดคล้องกับงานวิชาชีพที่ตนสนใจ ซึ่งทักษะดังกล่าวถือเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดของการเสริมพลังอำนาจตนเองและอย่างที่ดอลตันและคณะ (Dalton, et.al, 2001) ได้กล่าวข้างต้น ดังนั้นการมีศักยภาพในตนเองหรือที่เรียกว่าการมีพลังอำนาจ (Power) จากการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลที่ลงมือปฏิบัติ สามารถรับรู้ได้จากพฤติกรรมและผลงาน พลังอำนาจทำให้เกิดความรู้สึกดีที่ได้ทำสิ่งที่แตกต่าง ทรงคุณค่า เกิดการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะความสามารถในการทำงาน สำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีน้ำใจ มีสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน รักสามัคคี เชื่อถือไว้วางใจกัน สร้างความตื่นตัวกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และทั้งหมดคือบุคลิกภาพที่สังคมทุกสังคมแห่งการทำงานกำลังต้องการ

แบบฝึกหัดหน่วยที่ 7

: ให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดลงในสมุดของตนเองและอภิปรายคำตอบของตนเองด้วยการบันทึกคลิปวีดิโอตนเอง (เซลฟี่) เต็มตัว โดยเล่าคำตอบให้ฟังในข้อ 1-2 จากนั้นโพสต์คลิปตนเองลงในกลุ่มโซเชียลมีเดียประจำรายวิชา พร้อมกับพิมพ์ความคิดเห็นในทางบวกให้คลิปของบัดดี้ตนเอง

1. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 14)** จากกิจกรรมในคาบเรียน จงวิเคราะห์ว่าผู้เรียนรู้สึกอย่างไรต่อตนเองหลังจากได้ร่วมกิจกรรม โครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม 20 คะแนน (โครงการจิตอาสา) โดยความรู้สึกนั้น เกี่ยวข้องกับเนื้อหาส่วนใดของหน่วยที่ 7 ระบุเหตุผลสนับสนุน (ระบุที่มาของรายละเอียดการเชื่อมโยงจากหน้าเอกสารประกอบการสอนที่สืบค้นด้วย)
2. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 15)** มอบหมายให้ผู้เรียนจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคมและให้ผู้เรียนสืบค้นตัวแบบในหัวข้อ "ตัวอย่างโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม" แล้วนำมาอภิปรายเปรียบเทียบร่วมกัน (นำทักษะการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งบริการสารสนเทศที่เคยเรียนในรายวิชา Information Utilization รหัส 602-11-01 มาใช้ประโยชน์)
3. **(แผนการสอนสัปดาห์ที่ 16)** จากกิจกรรมในคาบเรียน แอคชั่นเลิร์นนิ่ง ในหัวข้อ "ปัญหาจากโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม (ผลงานโครงการจิตอาสา 20 คะแนน) และผลการแสดงตัวตนผ่านสื่อเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพ" ผู้เรียนชื่นชมสมาชิกคนใดในทีมบ้าง เพราะอะไร (คำตอบต้องเชื่อมโยงกับเนื้อหาส่วนใดก็ได้ในหน่วยที่ 7 ระบุเหตุผลสนับสนุน ที่มาของรายละเอียดการเชื่อมโยงจากหน้าเอกสารประกอบการสอนที่สืบค้นด้วย)
4. มอบหมายให้ผู้เรียนร่วมกันจัดทำสื่อวีดิโอนำเสนอโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคมและผลการแสดงตัวตนผ่านสื่อเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพผ่านสื่อสาธารณะช่องทางใดก็ได้ โดยช่วยกันติดตามและประเมินผลโครงการด้วยวิธีทำแบบสอบถามออนไลน์ประเมินความพึงพอใจของผู้ชม

หมายเหตุ: วิธีการสอนแบบบูรณาการ: ในข้อ 2 ผู้สอนบูรณาการด้วยวิธีการให้ผู้เรียนนำความคิดรวบยอดเกี่ยวกับศาสตร์การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งบริการสารสนเทศที่เคยเรียนในรายวิชา Information Utilization รหัส 602-11-01 มาใช้ประโยชน์ด้วยการให้ผู้เรียนสืบค้นตัวแบบในหัวข้อ "ตัวอย่างโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม" (ใช้วิธีทำให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความคิดรวบยอด)

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กัญญ์รินท์ สีกาศรี, ศราวิน เทพย์สถิตย์ภรณ์ และสุชาดา กรเพชรปาณี. (2560). ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้อารมณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. *วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา. 15*(2), 69-79.

เกียรติศักดิ์ วัฒนศักดิ์. (2553). "การเจรจาต่อรอง". วารสารนักบริหาร. *30*(1), 74-79

กองเทพ เคลือบพณิชกุล. (2542). การใช้ภาษาไทย. กรุงเทพมหานคร. โอเดียนสโตร์.

กฤติยา จันทร์อ่อน และ ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2562). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเชาวน์อารมณ์ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสายการบินต่างชาติแห่งหนึ่ง. *วารสารบัณฑิตศึกษา. 16*(74), 246-255

จรวยพร ธรณินทร์. (2530). กีฬาสุขภาพ. ใกล้หมอ, *11*(7), 51-52.

จุไรรัตน์ ลักษณะศิริ และ บาหยัน อิ่มสำราญ. (2554). ภาษากับการสื่อสาร, โครงการตำราและหนังสือ คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชาตรี ประชาพิพัฒน์ และ นฤพนธ์วงศ์จตุรภัทร. (2545). แนวทางการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ. มหาวิทยาลัยบูรพา: วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬา.

ชูศักดิ์ เวชแพศย์. (2524). สรีรวิทยาของการออกกำลังกาย. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสรีรวิทยา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.

ติณพัฒน์ แก้วยอด. (2552). *ความสนใจเลือกเรียนต่อสาขาเฉพาะทางในวิชาชีพแพทย์ บุคลิกภาพและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 6 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2552.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นพมาศ อุ้งพระ (ธีรเวคิน). (2546). *ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว* ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 3 ปรับปรุงใหม่. กรุงเทพมหานคร. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นพมาศ อุ้งพระ. (2548). การสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูด: มุมมองจากจิตวิทยาสังคม. วารสารภาษาและภาษาศาสตร์, *24*(1), 11-27.

บุญช่วง ศรีธรราษฎร์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทย่าลัยราชภัฏเชียงราย, *11*(2), 29-48.

ปริณุต ไชยนิชย์. (2555). *การส่งเสริมความตระหนักรู้ในอาชีพด้วยพอดคาสต์ที่ใช้กลยุทธ์เมตาคอกนิชันสำหรับนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีความบกพร่องทางการเห็น.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปริณุต ไชยนิชย์ และ ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ. (2562). กระบวนการใช้ตัวแบบในการสร้างสื่อส่งเสริมความตระหนักรู้ในอาชีพ. *วารสารวิทยาลัยราชสุดาเพื่อการวิจัยและพัฒนาคนพิการ, 15*(1), 77-88.

ปริณุต ไชยนิชย์. (2563). การปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ของคนพิการผู้ประสบวิกฤตด้วยการเสริมพลังอำนาจตนเองกรณีศึกษา สื่อหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ "จิตสดใสแม้กายพิการ" ของอาจารย์กำพล ทองบุญนุ่ม. *วารสารวิทยาลัยราชสุดาเพื่อการวิจัยและพัฒนาคนพิการ, 16*(2), 112-130.

ปริณุต ไชยนิชย์ และ เรืองสิน ปลื้มปั่น. (2563). วิจัยบนฐานแห่งหลักการสร้างความสุขและการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง. *วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ, 2*(3), 557-566.

ปริณุต ไชยนิชย์, ธนู ทดแทนคุณ, เรืองสิน ปลื้มปั่น, ทรงวุฒิ ใยกะมุข และ สมพงษ์ เกษานุช. (2564). การพัฒนาสื่อสร้างแรงบันดาลใจด้วยกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน กรณีศึกษารายการโทรทัศน์ตามรอยพระองค์ท่านผ่านครูสู่ห้องเรียน: สถานีวิทยุโทรทัศน์การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม" *วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ, 3*(1), 51-64.

ปริณุต ไชยนิชย์, เรืองสิน ปลื้มปั่น, ศิริศักดิ์ บัวชุม, ชนิดาภา กระแจะจันทร์ และ สมพงษ์ เกษานุช. (2564). การนำเรื่องเล่ามาวิเคราะห์ : การต่อรองกับโครงสร้างสังคม กรณีศึกษา ผู้สูงอายุในหมู่ 1 ตำบลหนองแวง อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว *วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ, 3*(2), 175-189

ปริณุต ไชยนิชย์ และ สมพงษ์ เกษานุช. (2565). การศึกษาผลการประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพประชาธิปไตยของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. *Journal of Roi Kaensarn Academi. 7*(1), 221-234.

ปริณุต ไชยนิชย์. (2565). ทำความเข้าใจมโนทัศน์ว่าด้วย "อัตวิสัย" ประตูสู่การสร้างคุณค่าในตนเองของคนพิการ (ผู้ที่มีความต้องการพิเศษ). *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 33*(3), 1-13.

ปราณี สุทธิสุคนธ์. (2552). สัมพันธภาพในครอบครัวกับการดูแลสุขภาพ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด.

พระมหาพิษณุ สัญญเมโธ, วีรกาญจน์ กนกกมเลศ และไว ชีรัมย์. (2564). การพัฒนาการสื่อสารเพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพในองค์กร. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, *6*(1), 685-702.

เพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม (2561). การเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองของผู้นำนักศึกษา: แนวทางการพัฒนาด้วยกิจกรรมนอกหลักสูตร. *วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา. 10*(1) http://164.115.27.97/digital/files/original/b5c5fb2ca486135da7bd854e4472e76f.pdf

ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พิมพลักษณ์, กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติพ.ศ.2550. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2565, จาก http://pcmc.swu.ac.th/EC/document/form/dw_form4/17.pdf

พรจิต สมบัติพานิช. (2547). โฆษณาในทศวรรษที่ 2000-2010: *การศึกษาถึงปัจจัยด้านสื่อที่มีต่อรูปแบบโฆษณา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไพบูลย์ ศรีชัยสวัสดิ์. (2549). กรีฑา (ชุดการสอน). กรุงเทพมหานคร. องค์การค้าคุรุสภา.

ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร. สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

เรณู สอนเครือ และคณะ. (2549). แนวคิดพื้นฐานและ หลักการพยาบาล เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : ยุทธรินทร์การพิมพ์ จำกัด.

รุ่งรัตน์ สุขะเดชะ. (2563). การอบรมเลี้ยงดูเด็กของครอบครัวไทย: การทบทวนวรรณกรรมแบบบูรณาการอย่างเป็นระบบ. วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ, *43*(1), 1-9.

วิรัตน์ เฮงคงดี. (2563). เข้าถึงจาก https://www.facebook.com/wirat.hengkongdee. วันที่เข้าถึง 1 มกราคม 2563

วรศักดิ์เพียรชอบ. (2525). หลักและวิธีสอนวิชาพลศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

วลีรัตน์ แตรตุลาการ. (2541). การประยุกต์ทฤษฎีความสามารถของตนเองร่วมกับกระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมในการออกกาลังกายเพื่อสุขภาพของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีศรีธัญญา จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สุขศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิไล ไชยปกรณ์. (2549). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

วีระ สมบูรณ์. (2550). *แบบแผนและความหมายแห่งองค์รวม.* พิมพ์ครั้งที่ 1. สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง: กรุงเทพฯ

วุฒิพงษ์ ปรมัตถากร. (2537). การออกกำลังกาย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2550). *บุคลิกภาพในจิตวิทยาทั่วไป* .รวบรวมและจัดพิมพ์โดย ผศ. จิราภา เต็งไตรรัตน์ และคณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2551). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ: (รู้เขา-รู้เรา). กรุงเทพมหานคร: หมอชาวบ้าน.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2553). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ.* พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน

ศุภวรรณ มองเพชร. (2547). ศิลปะการพูด. กรุงเทพมหานคร. ศูนย์ส่งเสริมอาชีวะ.

สาโรช บัวศรี. (2520). *ความหมายของประชาธิปไตยในแง่การศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษานิเทศน์ กรมการฝึกหัดครู.

สมหวัง สมใจ. (2520). การออกกำลังกายและการพักผ่อน . วารสารสุขภาพ (5 มกราคม 2520).

สายัณห์ สุขยิ่ง. (2543). ความต้องการการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายของครูและเจ้าหน้าที่โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุดาทิพย์ ภู่อัครสวัสดิ์ และ สุวัฒนา ตุ้งสวัสดิ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับชาติและนานาชาติ. วันศุกร์ที่ 15 มกราคม 2559 ณ อาคารพจน์ สารสิน มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ปี พ.ศ. 2550-2554.สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2564, จาก http://www.nesdb.go.th/download/article/article_20160323112418.Pdf

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2545). กลยุทธ์การเจรจาต่อรอง. กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สมพร สุทัศนีย์. (2541). มนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โสภณ สาทรสัมฤทธิ์ผล. (2546). ภาษาไทยอาชีพ 1. กรุงเทพมหานคร : วังอักษร.

หวน พินธุพันธ์. (2548). การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี : พินธุพันธ์การพิมพ์.

อนิรุทธ์ ตุลสุข. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาร้านอาหารญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ภาษาอังกฤษ

Allport, G.W. (1937). Personality: A Psychological Interpretation . New York : Holt, Rinehart and Winston.

Anastasi. A. (1968). Personality Development. New York : McGraw - Hill company

Beyer and Marshell. (1980). Interpersonal Communication as Perceived by Nurse Educator in Collegial Interaction. Nursing Research, 30: 11-117.

Bugental, J. F. T. (1978). Psychotherapy and process: The fundamentals of an existential-humanistic approach. New York: McGraw-Hill.

Cain, D. J. (2002). Defining characteristics, history and evolution of humanistic psychotherapies. In D.J. Cain & J. Seeman (Eds.), humanistic psychotherapies; Handbook of research and practice. Washington, DC: American Psychological Association.

Clevenger, T. (1959). A synthesis of experimental research in stage fright. Quarterly Journal of Speech, 45, 134-145.

Cooperrider, D. L., & Whitney, D. (1999). Collaborating for change: Appreciative inquiry. Oakland, CA: Berrett-Koehler.

Cooper, R.K., & Sawaf, A. (1997). Executive EQ: Emotional Intelligence in Leaders and Organizations. New York: Grosset Putnam.

Costa, P. T., & McCrea, R .R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. Psychological Assessment, 4, 5-13.

Cunningham and Corderio. (2000). Educational Administration: A problem – based approach. Boston: Allyn and Bacon.

Dalton, J. H., Elias, M. J., and Wandersman, A. (2001). Community psychology: linking individuals and communities. Australia: Wadsworth.

Devis, Keith. (1957). Human Relations in Business. New York : McGraw - Hill Book Company.

Devito, J.A. (1993). Manages: Building Interpersonal Communication Skills. (2th ed.). New York: Harper Collin College Publishers.

Dubrin, A. T. (1981). Human Relations : A Job Oriented Approach. Verginia : Reston Publishing.

Edwards. D. C. (1969). General Psychology. London : The Macmillan company. (58-93)

Engler, B. (2009). Personality theories an introduction (8thed.). United State of America: Houghton Miffin Company.

Fisher, K. (1993). Leading self – direct work teams: A guide to developing new team leadership skills [2017, Mar 12] Retrieved available from: http://www.Southwestern.edu/hoaglans/fob2.html

Flippo, E. (1966). B. Management. Boston : Allyn and Bacyn.

Flores. T. N. (1960). Fundamental in Test and Measurement. Manila : Abiva publishing house. (105-112).

Furnham, A. (1992). Personality at work. London: Routledge.

Goldberg, L.R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist. 48*(1). 26-34.

Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books.

Good, G.V. (1973). Dictionary of Education. New York: McGraw-Hill, 1973.

Gray (1977). The Inclusive Society: Social Exclusion and New Labour London: IEA Health and Welfare UnitHalstead, J.M. (1999). Moral Education in Family Life: the effects of diversity. Journal of Moral Education, 28(3)

Guilford, J.P. (1959). Personality. New York: McGraw-Hill.

Gunnar, M.R. (2000). Early adversity and the development, In C.A. Melson (Ed.), The effects of early adversity on neurobehavioral development. The Minnesota Symposia on Child Development. London. UK Erlvaum.

Hamachek, D.E., (1978). The dimensions of perfectionism. Cognitive Therapy and Research, 14(5), 449-468.

Herzberg, Frederick and others. (1959). The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons.45-49

Hjelle, L.A., & Ziegler, D.J. (1992). Personality Theories (3 rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Hoffman, R. R. (1996). How Can Expertise be defined? Implications of Research from cognitive psychology. In R. Williams, W. Faulkner, & J. Fleck (Eds.), Exploring Expertise: Issues and Perspectives (pp. 81-100). UK: Palgrave Macmillan.

Hurlock, E.B. (1974). Personality development.New delhi; Mc Graw-Hill

Kant, I. (1996). Critique of Pure Reason. Translated by Werner S. Pluhar; introduced by Patricia Kitcher. Indianapolis/ Cambridge: Hackett Publishing Co.

Kanter, R.M. (1993). Men and women of the corporation. New York: Basic Books.159-179

Kreitner, R., & Kinicki, A. (1989). Organizational behavior. Homewood, IL: Irwin. 570

Katzenbach, J. R. and Smith, D. K.. (1999). The Wisdom of Teams. New York : Harper Collins.119

Koffka, K. (1962). Principles of gestalt psychology. London: Routledge & K. Paul.

Lamp, D.R. (1984). Physiology of Exercise. New York: Macmillan Publishing.

Lasswell, H. D. (1948). Power and personality. New York: Norton.

Likert, R., & Likert, J. G. (1976). *New ways of managing conflict.* McGraw-Hill.

Lindeberg, A., Blomkvist, C., Johansson, M., 2012. Understanding the relationship between Brand identity and Brand image A case study of Coop. Retrieve from https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:530562/FULLTEXT01.pdf

Lopez, S. (2009). The Encyclopedia of Positive Psychology. Chichester, UK: Wiley-Blackwell.

Malika V.. (2010). A Study of the teacher's team work in the municipal school under the office of Muang Chonburi municipality. Thesis. Education Management: Burapha University

Maslow, Abraham. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper. 2nd ed.

Morris, C.G. (1979). Psychology. 3rd ed. New York: Prentice-Hill, Inc.

Maccoby, E.E., and Martin, J. (1983). Socialization in the Context of Family: Parent-Child Interaction. In P.H. Mussen (ed.), Handbook of Child Psychology, Vol.4

McCannell, J.V. (1974). Understanding Human Behavior. New York: Holt, Reinhart and Winston.

McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. Journal of Personality and Social Psychology, 82(1), 112-127.

Murray, H.A. and others. (1938). Exploration in Personality. New York: Oxford.

Park, C. L. (2003). The Psychology of religion and positive psychology. Psychology of Religion. American Psychological Association 35, 28(4), 1-20.

Parker, G. M. (1990). Team Players and Team Work : The New Competitive Business Strategy. San Francisco, Calif. : Jossey – Bass.16

Pinkly, R. (1990). "Dimensions of conflict frame : Disputant interpretations of conflict." Journal of Applied Psychology. 117-126

Pneuman, R. W. and Bruhl, M. E. (1982). Managing Conflict. New Jersey: PrenticeHall.

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. Washington, DC: American Psychological Association.

Reddin, W. J. (1970). Managerial Effectiveness. New York:: McGraw-Hill Book Company.

Ricoeur, P. (1979). "The Model of the text: Meaningful Action Considered asa Text", 73-101. In Paul Rabinow and William M. Sullivan, eds., Interpretive Social Science. Berkeley: University of California Press.

Robbins. S. P. (1983). Organizational Behavior. Englewood Cliffs, New Jersey : PrenticeHall. (85-91)

Rogers, C. R. (1961). On Becoming a Person. A therapist's view of Psychotherapy. Boston: Houghton Mifflin London Constable.

Salovey, P., & Mayer, J.D. (1997). Emotional Development and Emotional Intelligence. New York: Basic Books.

Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. New York, NY: Atria Books.

Seligman, M.E.P. , & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. American Psychologist, 55(1), 5-14.

Schutte, N.S., Malouff, J.M., & Bhullar, N. (2009). Assessing Emotional Intelligence: Theory, Research, and Application. New York: Springer Science and Business Media.

Siegel, D. J. (2010). Mindsight: The new science of personal transformation. Bantam Books.

Snyder, C.R. (2000) The Past and Possible Futures of Hope. Journal of Social and Clinical Psychology, 19, 11-28. Retrieve fromhttp://dx.doi.org/10.1521/jscp.2000.19.1.11

Spielberger, C.D. and Starr, L.M. (1994). Curiosity and Exploratory Behavior. Motivation : Theory and Research. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates. (78-99).

Steinberg, R.J. (1986). A Triangular Theory of Love. Psychological Review, 93(2), 119-135.

Stephen P. Robbins, Mary, C. (1991). Management. Wallingford, United Kingdom. Publisher: Prentice Hall

Stoltz, P.G. (1997). Adversity Quotient : Turning obstacles into opportunities . New York : John Wiley & Son, Inc.

Suler, J. (2004). The psychology of text relationships In R. Kraus. J. Zack, & G. Sticker (Eds.), Online counseling: A handbook for mental health professionals (pp.19-50). San Diego, CA Academic Press.

Sweeney, T. J., & Witmer, J. M. (1991). Beyond social interest: Striving toward optimum health and wellness. Individual Psychology, 47, 527-540.

Thomas, K.W., & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment; an "Interpretive" Model of intrinsic task motivation. Academy of Management Review; 15(4), 666-681. (From: m.amr.aom.org/content/15/4/666.abstract)

Walton, R. & McKersie, R. (1965). A Behavioral Theory of Labor Negotiations: An Analysis of a Social Interaction System. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ตัวอย่างสื่อการสอนพาวเวอร์พอยท์ประกอบการเรียนการสอนแต่ละสัปดาห์

สัปดาห์ที่ 1...

Personality Development for Career...

- ความมุ่งหมายของหลักสูตร
- ลักษณะรายวิชา
- การแบ่งหน่วยเรียน/บทเรียน/หัวข้อ
- จุดประสงค์การสอน
- กำหนดการสอน
- การประเมินผลรายวิชา
- ตารางกำหนดน้ำหนักคะแนน

Buddy Learning

จับคู่บัดดี้

กิจกรรม

"จาก 1 คำเศร้าของผู้เล่า
สู่ 1 คำขอบคุณเรื่องเศร้านั้น"

ผลลัพธ์ของรายวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน

=

การที่ผู้เรียนทั้งห้องร่วมกันพัฒนา 1 โครงการพัฒนาบุคลิกภาพสู่สังคม (20 คะแนน)

[redacted]

สัปดาห์ที่ 1... งานที่มอบหมาย

1.ผู้สอนได้สร้างกลุ่มโซเชียลมีเดียชื่อ การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน ตามด้วยชื่อกลุ่มเรียนและวันที่สอ และมอบหมายให้ผู้เรียนเข้าไปตอบคำถามที่ผู้สอนโพสต์ไว้ในกลุ่มเฟสบุค คำถามมีดังนี้ (1) หลังจากตนเองเล เรื่องเศร้าแล้ว รู้สึกอย่างไรกับตัวเองบ้าง [ทางบวก] (2) จงวิเคราะห์ว่า หลังจากผ่านเหตุการณ์วิกฤตอันเป็น ที่มาของเรื่องเศร้าที่เล่า คิดว่าตนเองมีบุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปหรือไม่ จงอธิบาย (3) ได้ข้อคิดใดบ้าง หลังจากฟั เรื่องเล่าของบัดดี้ตนเองและวิเคราะห์บุคลิกภาพภายนอกของบัดดี้ในมุมมองที่เราชื่นชม (4) จงบอก ความสำคัญของการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานตามความเข้าใจมา 2 ข้อ (5) ผู้เรียนคิดว่าจะนำความรู้ จากรายวิชานี้ไปปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองด้านใดบ้าง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังจากที่ผู้สอน แนะนำบทเรียน)

2.ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการ เขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของ ผู้เรียน)

3.ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบประเมินบุคลิกภาพออนไลน์โดยเลือกจากเว็บไซต์ https://www.16personalities.com/ แล้วนำมาแลกเปลี่ยนกันในคาบต่อไป

สัปดาห์ที่ 2...

Personality Development for Career...

หน่วยที่ 1

ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

Basic Knowledge about Personality

1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

1.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

1.1.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

1.1.3 ประวัติการศึกษาบุคลิกภาพ

1.1.4 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

1.2 ธรรมชาติของมนุษย์และความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2.1 แนวคิดธรรมชาติของมนุษย์

1.2.2 โครงสร้างของบุคลิกภาพและพัฒนาการทางบุคลิกภาพ

"เด่นด้อยค่อยปรับได้"

"VDO"

"VDO"

[1] ตัวแบบที่มีจิตสาธารณะ
เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

"VDO"

[2] ตัวแบบที่มีภาวะผู้นำ
และผู้ตามที่ดี

"VDO"

[3] ตัวแบบที่มีการดำเนินชีวิต
อย่างมีความสุข
ในสังคมพหุวัฒนธรรม

"VDO"

[4] ตัวแบบที่เป็นพลเมืองดี
ของสังคมไทย
และสังคมโลก

ความหมายของบุคลิกภาพ

- กู๊ด (Good, 1973) = ผลรวมของพันธุกรรมและประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคล ความเชื่อที่ผนวกรวมกันเป็นความรู้และประสบการณ์
- มอร์ริส (Morris, 1979) = ไม่ว่าจะเป็นรูปลักษณะประจำตัวของบุคคลเกี่ยวกับพฤติกรรม แรงจูงใจ อารมณ์ ความคิด ทัศนคติ ล้วนแล้วแต่คือบุคลิกภาพแทบทั้งสิ้น
- แมคแคนแนลล์ (McCannell, 1974) = บุคลิกภาพสามารถบรรจุคุณลักษณะและกระบวนการที่บุคคลคิดและแสดงเป็นแบบแผนของพฤติกรรม และสามารถนำมาใช้เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้อาจหมายถึงค่านิยม แรงจูงใจ ทัศนคติ อารมณ์ ความสามารถในด้านต่าง ๆ มโนภาพแห่งตนและเชาวน์ปัญญาด้วย
- เอ็ดเวิร์ด (Edward, 1969= บุคลิกภาพ คือ รูปแบบพฤติกรรมที่มีอยู่ในตัวมนุษย์

ความสำคัญของบุคลิกภาพ

1) ทำให้บุคคลทำความเข้าใจตัวตนของตนเอง
2) ทำให้บุคคลทบทวนความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตัวเอง
3) กระตุ้นให้บุคคลพัฒนาเจตคติที่มีต่อตนเองและผู้อื่น
4) ทำให้บุคคลเข้าใจที่มาของความต้องการและความปรารถนาที่แท้จริงของตนเองและคนอื่น

ทำให้บุคคลพัฒนาความสามารถในการสื่อความหมาย

แนวคิดเรื่องความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง หรือ Self แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ

ตารางที่ 1 องค์ประกอบความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองหรือ Self-concept

ตัวตนที่ตนมองเห็น **self-concept**	ตนตามที่เป็นจริง **real-self**	ตนตามอุดมคติ **ideal-self**
เรารับรู้ว่า ตัวเองเป็นคนที่ร้องเพลงเพราะ เพราะอยู่ในครอบครัวลิเก ร้องเพลงเพราะกันทุกคน	คนอื่นมองว่า เราเสียงไม่ดี ร้องเพลงก็ไม่เพราะ	เราฝึกตนเองทุกวันและเพียร พยายามหาแหล่งประกวดร้อง เพลงตามรายการโทรทัศน์ที่โด่งดัง ระดับประเทศ เพื่อให้ได้รางวัลดังที่ฝันไว้ (ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง Self-concept)

ประวัติการศึกษาบุคลิกภาพ

กิลฟอร์ด (Guilford, 1959) งานศึกษาของเขาเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อกิจกรรม ความปรารถนาที่มีอยู่ชั่วชีวิต ความรู้สึกของบุคคลต่อบุคคลหรือวัตถุสิ่งของและความคิดเห็น ความสามารถของบุคคลที่จะทำหรือปฏิบัติงานต่าง ๆ อารมณ์ที่นำไปสู่พฤติกรรมที่แสดงออก การทำงานของระบบอวัยวะและโครงสร้างหรือรูปร่างของร่างกาย

เมอร์เรย์ (Murray, 1938) เขาได้เสนอนัยยะของบุคลิกภาพเกี่ยวกับการแยกแยกเชิงนามธรรม ความสัมพันธ์กับอดีตและเวลา ประวัติศาสตร์ของบุคคลคือบุคลิกภาพในงานศึกษาของเมอร์เรย์ บุคลิกภาพคือสิ่งสะท้อนพฤติกรรมที่คงทนคล้ายนิยายเรื่องเดียว นอกจากนี้ประวัติการศึกษาบุคลิกภาพ หน้าที่ของบุคลิกภาพว่า มีหน้าที่รวบรวมเอาความขัดแย้งและการบังคับยับยั้งในการที่บุคคลจะแสดงออกหรือไม่อย่างไร และที่สำคัญบุคลิกภาพสามารถสร้างแบบแผนเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ในอนาคตได้ หากไม่มีสมองก็ไม่มีบุคลิกภาพ งานศึกษาของเขาจะเน้นเรื่องนามธรรมและรูปธรรม ตามความคิดรวบยอดของบุคลิกภาพ ก่อเกิดเป็นกระบวนการทางกายภาพภายใต้จิตใจ

องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

1) บุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตวิทยา หมายถึง ความมั่นคงทางอารมณ์ ความกล้าหาญที่จะเผชิญสิ่งต่าง ๆ
2) การมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพสิทธิ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จูงใจคนให้ทำงาน รักษาอารมณ์และระงับความโกรธได้ เป็นต้น
3) บุคลิกภาพทางสังคม หมายถึง มีความรู้เรื่องบรรทัดฐานของสังคมและสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามมารยาทสากลได้ เช่น มีความรู้เรื่องพิธีการงานสงกรานต์ และสามารถปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับคนรอบข้างได้ เป็นต้น
4) บุคลิกภาพทางสติปัญญา หมายถึง การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำประโยชน์ด้วยสติปัญญาและความรอบรู้ได้(McCannell, 1974)

แนวคิดธรรมชาติของมนุษย์

ธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎีแซด (Z theory) ของเรดดิน (Reddin, 1970) นักมนุษยวิทยาที่เชื่อว่า มนุษย์มีความซับซ้อน (Man is a complex man) แต่ในความเป็นจริงมนุษย์มีลักษณะตามธรรมชาติทั่วไปที่พอจะสรุปสั้น ๆ ได้ดังนี้

- เป็นผู้มีความตั้งใจในการทำงาน
- มนุษย์ยอมรับทั้งความดีและความชั่ว
- มนุษย์จะถูกผลักดันจากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้
- มนุษย์มีเหตุผลเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน
- มนุษย์มักจะพึ่งพาอาศัยกัน และต้องติดต่อเกี่ยวข้องกันในสังคม
- มนุษย์ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

โครงสร้างของบุคลิกภาพและพัฒนาการทางบุคลิกภาพ

- อิด (Id)
- อีโก้ (Ego)
- ซุปเปอร์อีโก้ (Superego)

งานที่มอบหมาย

- ตามที่ผู้สอนได้สร้างกลุ่มโซเชียลมีเดีย ชื่อ การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน ตามด้วยชื่อกลุ่มเรียนและวันที่สอน
- ให้ผู้เรียนสร้างสรรค์คลิปวีดิโอในหัวข้อ "**เด่นด้อย**ค่อยปรับได้" โจทย์มีดังนี้ (1) ตั้งกล้องโทรศัพท์มือถือ ถ่ายวีดิโอตนเอง (2) เล่าให้ฟังว่าตนเองมีบุคลิกภาพเด่นและด้อยตรงไหนบ้าง (3) จากบุคลิกภาพเด่นและด้อยของตนเอง จงวิเคราะห์ว่าแตกต่างจากตัวแบบ 4 แบบที่ผู้สอนยกตัวอย่างหรือไม่ อย่างไร (4) ผู้เรียนคิดว่าบุคลิกภาพเด่นของตนเองด้านใดบ้างที่ทำให้ผู้เรียนมีศักยภาพ (5) ผู้เรียนคิดว่าจะนำความรู้จากการเรียนในครั้งนี้ไปปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองด้านใดบ้าง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังจากที่ผู้สอนนำเสนอความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ)
- ให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) โดยเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)
- ให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 1

สัปดาห์ที่ 2... งานที่มอบหมาย

1.ตามที่ผู้สอนได้สร้างกลุ่มโซเชียลมีเดีย ชื่อ การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน ตามด้วยชื่อกลุ่มเรียนและวันที่สอน และมอบหมายให้ผู้เรียนสร้างสรรค์คลิปวีดิโอในหัวข้อ "**เด่นด้อย**ค่อยปรับได้" โจทย์มีดังนี้ (1) ตั้งกล้องโทรศัพท์มือถือ ถ่ายวีดิโอตนเอง (2) เล่าให้ฟังว่าตนเองมีบุคลิกภาพเด่นและด้อยตรงไหนบ้าง (3) จากบุคลิกภาพเด่นและด้อยของตนเอง จงวิเคราะห์ว่าแตกต่างจากตัวแบบ 4 แบบที่ผู้สอนยกตัวอย่างหรือไม่ อย่างไร (4) ผู้เรียนคิดว่าบุคลิกภาพเด่นของตนเองด้านใดบ้างที่ทำให้ผู้เรียนมีศักยภาพ (5) ผู้เรียนคิดว่าจะนำความรู้จากการเรียนในครั้งนี้ไปปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองด้านใดบ้าง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังจากที่ผู้สอนนำเสนอความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ)

2.ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)

3.ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 1

สัปดาห์ที่ 3...

Personality Development for Career...

หน่วยที่ 2

รูปแบบหรือกระบวนการ ในการพัฒนาบุคลิกภาพ

Patterns or Personality Development Process

ให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มละเท่า ๆ กัน จากนั้น มอบหมายสถานการณ์ให้ทีมร่วมกันศึกษาหาคำตอบ แลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม เกี่ยวกับหัวข้อ "แนวคิดรองรับชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างไร" โดยวิเคราะห์ร่วมกันจากกรณีศึกษาที่ในทีมคัดเลือกมา 1 คน (โดยเลือกจากตัวแบบที่แต่ละคนใช้ตอบคำถามในแบบฝึกหัดหน่วยที่ 1) และวิเคราะห์จากเนื้อหาในเอกสารประกอบการสอน

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ

2.1.1 ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ

2.1.2 คุณลักษณะพิเศษของมนุษย์ตามแนวคิดของ Stoltz

2.1.3 ธรรมชาติของเด็ก

2.2 แนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

2.2.1 แนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มต่าง ๆ

2.2.2 จิตวิทยาบุคลิกภาพเพื่อการพัฒนาตน

"VDO"

"ลักษณะนิสัยมนุษย์
ที่นักศึกษาพบเห็นในปัจจุบัน"

ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ

1) พันธุกรรม (Heredity)

2) สิ่งแวดล้อม (Environment Factors)

3) สถานการณ์ (Situation Conditions)

Factors.

คุณลักษณะพิเศษของมนุษย์ตามแนวคิดของ Stoltz

ผู้ยอมแพ้ (The Quitter)

ผู้พักแรม (The Camper)

นักปีนเขา (The Climber)

ธรรมชาติของเด็ก

แนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มต่าง ๆ

ทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behavior Theory)
ทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มมนุษยนิยม (Humanistic Theory)
ทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มจิตวิทยาในเชิงรู้คิด (Cognitive Theory)
ทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มลักษณะนิสัย (Trait Theory)
ทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic theory)

จิตวิทยาบุคลิกภาพเพื่อการพัฒนาตน

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

สัปดาห์ที่ 3... งานที่มอบหมาย

1.ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องมุมมองตามหลักวิชาการเกี่ยวกับรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพและแนวคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังเรียน)

2.ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)

3.ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 2

สัปดาห์ที่ 4...

Personality Development for Career...

"VDO"

"ความคาดหวังจากการเลี้ยงดูฟูมฟัก: กรณีศึกษา"

กิจกรรมแอคชั่นเลิร์นนิ่ง

ในหัวข้อ "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของครอบครัว"
เกี่ยวข้องกับรูปแบบหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างไร

2.3 พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูสำหรับคนยุคใหม่

2.3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของครอบครัว

2.3.2 รูปแบบการอบรมเลี้ยงดู

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของครอบครัว

1) วัฒนธรรม (Culture ideals)
2) ลักษณะของครอบครัว (Kind of family)
3) ระดับชั้นทางสังคม (Ordinal position)
4) การอบรมเลี้ยงดู (Discipline)
5) สถานะของกลุ่ม (Group status)
6) การใช้กลไกการหลบหนี (Use of escape mechanisms)
7) การบอกเล่าความคาดหวัง (Verbalization of aspirations)
8) ความล้มเหลวและความสำเร็จในอดีต (Past failures and Success)
9) เพศ (Sex)
10) เชาวน์ปัญญา (Intelligence)
11) บุคลิกภาพ (Personality)

รูปแบบการอบรมเลี้ยงดู

1)รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่

2)รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูแบบควบคุม

3)รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูแบบตามใจ

4)รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูแบบทอดทิ้ง

Parenting...

สัปดาห์ที่ 4... งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้
   [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องพฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูสำหรับคนยุคใหม่
   [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง
2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)
3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 2 (ต่อ)

สัปดาห์ที่ 5...

Personality Development for Career...

หน่วยที่ 3

「 การดูแลสุขภาพกายสุขภาพใจ เพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี 」

Mental and Physical Health for a Good Personality

"VDO"

"ประสบการณ์พบความสุขสร้างสรรค์ชีวิตคิดบวก"

ให้ทีมร่วมกันศึกษาหาคำตอบแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม เกี่ยวกับหัวข้อ
"คนที่มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลิกภาพ
เพื่อการทำงานอย่างไร" โดยวิเคราะห์ร่วมกันจากกรณีศึกษา
(โดยเลือกจากตัวแบบที่แต่ละคนใช้ตอบคำถามในแบบฝึกหัดหน่วยที่ 2 ข้อที่ 3)

แนวทางการรักษาสุขภาพกายให้มีความสุข

1) ใช้กำลังและแรงในการบริหารร่างกายเพื่อให้ร่างกายมีความแข็งแรง
2) การออกกำลังกายนั้นต้องมีการจัดชนิด ประเภท และแนวทางการออกกำลังกายให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายของแต่ละคน
3) การสร้างความสุขให้ร่างกายคือการให้กล้ามเนื้อลายทำงานเพื่อให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวพร้อมกับการได้ใช้แรงงาน
4) ส่งเสริมให้มีการทำงานของระบบต่าง ๆ ในร่างกายจะช่วยการจัดแผนงานควบคุมและปรับปรุงส่งเสริมให้การออกกำลังกายมีประสิทธิภาพและคงอยู่

แนวทางการรักษาสุขภาพกายให้มีความสุข

5) เคลื่อนไหวให้มีจังหวะเหมาะสม
6) ควรมีการเดิน กระโดด การวิ่ง การทำงานหรือในการเล่นกีฬา
7) ออกแรงทางกายที่ทำให้ร่างกายแข็งแรง
8) พยายามทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้อวัยวะของร่างกายได้เคลื่อนไหวไปได้อย่างเหมาะสม
9) เคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเพื่อสุขภาพ เพื่อความสนุกสนานและเพื่อสังคม
10) ทำให้ร่างกายได้มีการเคลื่อนไหวระบบต่าง ๆ ของร่างกายทำให้ระบบการไหลเวียนของเลือดได้มีการสูบฉีดเพิ่มมากขึ้น

การพัฒนาสุขภาพใจให้เป็นสุข

คุณลักษณะเชิงบวกที่สะท้อนจากความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่มีคุณค่าทางจริยธรรมสามารถแบ่งเป็น 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1) ด้านปัญญาและความรู้ (Wisdom and knowledge)
2) ด้านการมีกำลังใจ (Courage)
3) ด้านมนุษยธรรม (Humanity)
4) ด้านความเที่ยงธรรม (Justice)
5) ด้านการควบคุมอารมณ์ (Temperance)
6) ด้านการรู้จัก ความจริงของชีวิต (Transcendence)

Positive.

ความสุขที่แท้จริง (Authentic Happiness)

1) ชีวิตที่สำราญ (The Pleasant Life)
2) ชีวิตที่ดี (The Good Life)
3) ชีวิตที่มีความหมาย (The Meaningful Life)

Happy.

สัปดาห์ที่ 5... งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้

[1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องความจำเป็นของหลักวิชาการในการพัฒนาบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ทั้งกาย วาจา ใจ โดยระบุลักษณะคนที่มีความสุขและเทคนิคการสร้างสุขภาพกายและสุขภาพใจด้วยตนเองได้

[2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังเรียน)

2.ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)

3.ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 3

สัปดาห์ที่ 6...

Personality Development for Career...

"VDO"

"ปรับตัวอย่างไรให้มีความสุข"

สถานการณ์จำลอง

ให้ผู้เรียนทุกคนเป็นผู้สร้าง "เกมโชว์ส่งเสริมการปรับตัวอย่างมีความสุข" โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วยการให้โจทย์กับผู้เรียนว่า ให้แบ่งออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละเท่า ๆ กันจากนั้นให้สุ่มวงล้อออนไลน์เพื่อเลือกลำดับที่ของกลุ่มตนเอง (https://th.piliapp.com/random/wheel/) โดยผู้สอนจะให้เวลาผู้เรียนในการระดมความคิดกันในกลุ่มเพื่อเลือกว่าจะจัดเกมโชว์อะไรภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีกติกาว่า ทุกคนจะต้องได้เล่นเกมโชว์เกมไหนของกลุ่มใดก็ได้

การสร้างความสุขจากการปรับตัวด้วยจิตวิทยาเชิงบวก

สำหรับ Seligman ผลการทดลองทำให้เห็นว่า ความมั่นใจและความรู้สึกมุ่งมั่นพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมีผลต่อการพัฒนาต่อยอดจนบุคคลนั้นมีแนวคิดการมองโลกในแง่ดีโดยการเรียนรู้สร้างความสุขระยะยาวจากการปรับตัวที่เป็นคำตอบที่มนุษย์ศึกษาได้จากจิตวิทยาเชิงบวก

เทคนิคการปรับตัวโดยใช้สัมพันธภาพและเชาว์อารมณ์

ความรักย่อมเกิดก่อนการสร้างสัมพันธภาพในครอบครัว
ดังที่ Steinberg (1986) ได้กล่าวว่า ความรักเป็น
ความรู้สึกพิเศษที่บุคคลมีต่ออีกคนหนึ่ง
ความรักมี 3 องค์ประกอบสำคัญได้แก่
ความใกล้ชิดผูกพัน (Intimacy)
การอุทิศตนต่อกัน (Commitment)
อารมณ์รัก (Passion)

จากแนวคิดและความสำคัญของสัมพันธภาพในครอบครัว
และลักษณะสัมพันธภาพระหว่างกันในครอบครัว
จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน
อย่างมีเชาวน์อารมณ์

เชาวน์อารมณ์

1. ความสามารถในการรับรู้ประเมินและสามารถแสดงภาวะทางอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม
2. ความสามารถของอารมณ์ในการกระตุ้นความคิด
3. การเข้าใจ การวิเคราะห์ และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์
4. การคิดใคร่ครวญและการควบคุมอารมณ์ของตน เพื่อพัฒนาความงอกงามด้านเชาวน์ปัญญาและอารมณ์

องค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์ของโกลแมนเสนอแนวคิดเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ไว้ในหนังสือ Working with Emotional Intelligence โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเชาวน์อารมณ์สำหรับบุคลากรโดยเน้นที่การทำงาน และโกลแมนได้เสนอว่าเชาวน์อารมณ์มี 2 หมวด 5 องค์ประกอบ และ 25 ปัจจัยย่อย

สัปดาห์ที่ 6... งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน **feedback** ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้

[1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องการสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวกที่ทำให้รู้คุณค่าของปฏิสัมพันธ์ตรงหน้าและแนวคิดความสำคัญของสัมพันธภาพในครอบครัวและลักษณะสัมพันธภาพระหว่างกันในครอบครัว

[2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง

2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน **(Reflect)** ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน

3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ **3**

สัปดาห์ที่ 7...

Personality Development for Career...

หน่วยที่ 4

ศิลปะ
การสร้างเสริมบุคลิกภาพ
Art of Personality

"VDO"

"ผู้ที่มีความสุขจากการปรับตัว"

สถานการณ์จำลอง

ให้ผู้เรียนทุกคนเป็น "นักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์"
โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วย
การให้โจทย์กับผู้เรียนแต่ละคนว่า
"จงร่างบทพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์"

คุณค่าของมนุษยสัมพันธ์

- ช่วยส่งเสริมให้กลุ่มคนมีความปรารถนาจะทำงานร่วมกันให้ได้ผล
- ทำให้เกิดความร่วมมือประสานงานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อบังเกิดผลบรรลุเป้าหมาย
- เป็นการใช้ศิลปะและการปฏิบัติในการนำความรู้พฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม
- ช่วยเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความเคารพรัก ความนับถือ ความร่วมมือร่วมใจซึ่งกันและกัน
- ทำให้เกิดความรักใคร่ชอบพอ ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย และการดำเนินชีวิตให้มีความราบรื่น

เทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

1)ทำความเข้าใจว่าผู้อื่นคือมนุษย์ที่สมบูรณ์ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่ทำงานประสานกัน อาจมีร่างกาย ความคิด ความรู้สึก การรับรู้ส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะมีกี่ประการ ครบ 32 ประการหรือไม่

2)ทำความเข้าใจว่าสภาพแวดล้อมของผู้อื่นนั้นคือทั้งหมดที่เขาเป็น

3)ทำความเข้าใจว่ามนุษย์เป็นผู้แสดงออกซึ่งพฤติกรรม มนุษย์เลือกได้ว่าเขาจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในตัวเขาอย่างไร

4)ทำความเข้าใจว่ามนุษย์มีความคิดและความรู้สึกอารมณ์เป็นตัวของตัวเอง

5)ทำความเข้าใจว่ามนุษย์มีสิทธิ์ตัดสินใจได้ทุกเรื่องเพราะเขาเองเกิดการรับรู้เช่นกัน

6)ทำความเข้าใจว่ามนุษย์รับผิดชอบต่อชีวิตของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7)ทำความเข้าใจว่ามนุษย์ไม่สามารถกลับไปยังอดีตและล่องลอยไปสู่อนาคตได้ สิ่งที่ทำได้คือรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ในสภาวะปัจจุบันเท่านั้น

การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1. ทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ มาสโลว์ (Maslow, 1970)
2. ทฤษฎีลิง 3 ตัวของขงจื้อ (หวน พินธุพันธ์, 2548)

Development

เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านลบ

การสร้างความสัมพันธ์กับคนที่อารมณ์อ่อนไหว
การสร้างความสัมพันธ์กับคนที่ขลาดกลัว
การสร้างความสัมพันธ์กับคนที่เฉื่อยชา
การสร้างความสัมพันธ์กับคนดื้อรั้น
การสร้างความสัมพันธ์กับคนก้าวร้าว

Negative

สัปดาห์ที่ 7... งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน **feedback** ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้

[1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องคุณค่าของการปรับปรุงบุคลิกภาพในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

[2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง

2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน

3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 4

สัปดาห์ที่ 8...

Personality Development for Career...

"VDO"

"นักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์ "

สถานการณ์จำลอง

ให้ผู้เรียนทุกคนเป็น "นักพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์"
โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วยการ
ให้โจทย์กับผู้เรียนแต่ละคนว่า
"2 นาทีกับการพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์แบบไม่มีบท"

หลักและศิลปะการพูด

1) ทัศนคติและความเชื่อ (Ethos) คือ บุคลิกลักษณะของผู้พูด เป็นการสร้างบุคลิกลักษณะของผู้พูดที่ทำให้ผู้ฟังเกิดความเชื่อ ความประทับใจและมีศรัทธา ดังนั้นผู้พูดต้องมีความรู้ในเรื่องที่พูด การมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ฟัง การเป็นผู้ที่แสดงออกซึ่งสามารถเป็นผู้มีคุณธรรม

2) ตรรกวิทยา (Logos) คือ การชี้แจงเหตุผลหรือเนื้อหาสาระหรือวาทะของผู้พูดเป็นการแสดงให้ เห็นความจริงอันประกอบด้วยเหตุผลมาเสนอต่อผู้ฟัง ซึ่งประกอบด้วยข้อเท็จจริง หลักฐานและเหตุผล ข้อเท็จจริงและหลักฐานต่าง ๆ ต้องสอดคล้องกับทัศนคติความเชื่อและค่านิยมของผู้ฟัง

3) ความรู้สึก (Pathos) คือ การใช้อารมณ์ หมายถึง สภาพอารมณ์ของผู้พูดและผู้ฟังที่มีร่วมกัน ผู้พูดเป็นฝ่ายสร้างขึ้นเพื่อโน้มน้าวใจให้ผู้ฟังเกิดความชอบ ความเกลียด ความเจ็บปวดหรือความสนุกสนาน

หลักการพูด

การพูดโดยทั่วไปมีหลักสำคัญที่ต้องดำเนินการดังนี้

1) ก่อนการพูด

2) ระหว่างการพูด

3) หลังการพูด

หลักและศิลปะในการสร้างภาพลักษณ์

ภาพลักษณ์เป็นความประสงค์ของผู้ส่งสาร
สะท้อนให้ผู้รับสารเห็นภาพตามสิ่งที่ผู้ส่งสารต้องการ
โดยภาพลักษณ์ดังกล่าวคือการสร้างภาพความต้องการให้แก่ผู้รับสาร

สารจึงประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ

1) เนื้อหา

2) ภาษาหรือสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่ใช้สำหรับสื่อสาร

ภาพรวมของการเสริมบุคลิก

การเสริมบุคลิกภาพประชาธิปไตยของบุคคลที่มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่

- มีความรับผิดชอบ
- ความมีใจกว้าง
- การคำนึงถึงผู้อื่น
- ความสามัคคีธรรม
- ความมีสิทธิ์และศักดิ์แห่งตน
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- การเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย

สัปดาห์ที่ 8... งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้
   [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องการสร้างบุคลิกลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน
   [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อตนเองและบัดดี้
2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน
3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 4

สัปดาห์ที่ 9 สอบกลางภาค...

Personality Development for Career...

สัปดาห์ที่ 10...

Personality Development for Career...

หน่วยที่ 5

「 การฝึกทักษะความกล้า แสดงออกด้วยมารยาท 」

Practicing Courageous Skills Demonstrated with Manners

"VDO"

"บรรยากาศการสัมภาษณ์งาน1"

สถานการณ์จำลอง

ให้ผู้เรียนทุกคนเป็น "ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์งาน"
โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วยการ
ให้โจทย์กับผู้เรียนแต่ละคนว่า
"ปรับบทพูดสร้างมนุษยสัมพันธ์สู่บทสัมภาษณ์งาน"

ความตระหนักรู้ในบุคลิกภาพของตนเอง

บุคลิกภาพลบกับตัวเอง บุคลิกภาพแบบ<u>ไม่มั่นคง</u>ทางอารมณ์	บุคลิกภาพบวกกับตัวเอง บุคลิกภาพที่มี<u>ความยืดหยุ่น</u>ทางอารมณ์
หวั่นไหวง่าย (พึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าบุคคลทั่วไป)	ใจเย็น อดทนอดกลั้น
วิตกกังวล (ไม่สงบ)	ผ่อนคลาย ไม่ซีเรียส
โกรธ (อารมณ์แปรปรวนง่าย)	อารมณ์สงบ โกรธยาก
หมดกำลังใจ หดหู่ (สุขน้อย)	ให้กำลังใจตัวเองและคนรอบข้างเสมอ
ประหม่า (เคอะเขิน ไม่มั่นใจ)	มีความกล้า มีความมั่นใจในตนเอง เชื่อในศักยภาพ
หุนหันพลันแล่น (รับมือกับสิ่งกระตุ้นไม่ได้)	อารมณ์นิ่งสยบความเคลื่อนไหว
ไม่มั่นคง เปราะบาง (อยู่ในสภาวะกดดันไม่ได้ รับมือกับความเครียดไม่ได้)	แก้ปัญหาอารมณ์ได้ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์สนับสนุนความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท

1. ความรอบรู้ทางอารมณ์ (Emotional Literacy)
2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ (Emotional Fitness)
3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional Depth)
4. ความผันแปรทางอารมณ์ (Emotional Alchemy)

สัปดาห์ที่ 10...งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน **feedback** ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ **[1]** สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องความตระหนักรู้ในบุคลิกภาพของตนเองและหลักการใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อการฝึกทักษะความกล้าแสดงออกด้วยมารยาท [2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อตนเองและบัดดี้

2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน

3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 5

4. ผู้สอนแจ้งให้ผู้เรียนฝึกทักษะด้วยตนเองก่อนด้วยการทดลองบันทึกคลิปวีดิโอตนเองด้วยการพูดบทสัมภาษณ์งานที่ผู้เรียนปรับแล้ว (ดูบทได้) จากนั้นส่งในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา เพื่อเตรียมตัวเรียนในคาบต่อไป ซึ่งผู้สอนแจ้งให้ผู้เรียนทราบถึงสถานการณ์จำลองที่ผู้เรียนทุกคนเป็น "ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์งานแบบไร้บท"

สัปดาห์ที่ 11...

Personality Development for Career...

"VDO"

"บรรยากาศการสัมภาษณ์งาน 2"

สถานการณ์จำลอง

ให้ผู้เรียนทุกคนเป็น "ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์งานรายบุคคล" โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหา
และใช้ไหวพริบด้วยการให้โจทย์กับผู้เรียนแต่ละคนว่า "1 นาที
สำหรับการพูดถ่ายทอดความคิดที่แตกต่างของตนเอง
และการใช้อวัจนะภาษา
ด้วยการสัมภาษณ์งานแบบไม่มีบท"

เทคนิคการแสดงออกด้วยการพูดอย่างมีประสิทธิภาพ

1. การเตรียมตัวก่อนพูด

2. การวิเคราะห์ผู้ฟังหรือศึกษาผู้ฟังและโอกาสที่พูด

3. เสียงเป็นตัวถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดของผู้พูดไปยังผู้ฟัง

เทคนิคการแสดงออกด้วยการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดอย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูด

1) การแสดงสีหน้า
2) ความเคลื่อนไหว การใช้กิริยาด้วยมือ แขนและขา
3) การวางตำแหน่งของร่างกาย เช่นการเอนกาย หรือเอียงไปทางใดทางหนึ่ง
4) น้ำเสียง ระดับความสูงของเสียงและอัตราความเร็วของการพูด การใช้เสียงสูงต่ำและความเงียบ ภาษาต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการพูด
5) การจัดระยะห่างของร่างกาย
6) การใช้สายตาและการให้ความสนใจด้วยสายตา

เทคนิคการใช้ท่าทางและการแสดงออกเพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพ

- การปรากฏกาย
- การใช้สายตา
- การใช้กิริยาท่าทาง
- การใช้ศีรษะในขณะที่พูด
- การแสดงสีหน้า
- การใช้มือ

สัปดาห์ที่ 11...งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้
[1] สะท้อนผลการเรียนรู้จากหลักการแสดงออกที่เหมาะสมตามเนื้อหาหน่วยการเรียนที่ 5
[2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อตนเองและบัดดี้
2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)
3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 5

สัปดาห์ที่ 12...

Personality Development for Career...

หน่วยที่ 6

「 การแข่งขันอย่างเป็นธรรม 」
Fair Competition

"VDO"

"ทีมเจรจาต้องเป็นอย่างไร"

สถานการณ์

ให้ทีมร่วมกันศึกษาหาคำตอบแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม
เกี่ยวกับหัวข้อ "การเจรจาต่อรองที่เป็นธรรม"
โดยวิเคราะห์ร่วมกันจากตัวแบบกรณีศึกษา
ที่ในทีมคัดเลือกมา 1 คน
และวิเคราะห์จากเนื้อหาในเอกสารประกอบการสอน
(ซึ่งผู้สอนให้ทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 5 ในข้อที่ 3
ที่เป็นการให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้ามาแล้ว)

การเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ

- *ความหมายของการเจรจาต่อรอง*
- *สาเหตุของความขัดแย้งในสถานการณ์การเจรจาต่อรอง*
- *ขั้นตอนการติดตามผลของการเจรจาต่อรอง*

บรรยากาศองค์การ: ผลลัพธ์แห่งการใช้กลยุทธ์การเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ

การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน

อำนาจและอิทธิพลในองค์การ

เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์การ

แรงจูงใจ

องค์ประกอบในการฝึกทักษะการเจรจาต่อรองภายใต้เวลาที่เหมาะสม

การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	**<u>กลยุทธ์การใช้สัมพันธภาพ</u>** **<u>ในการเจรจาต่อรอง</u>**
การสนับสนุนกันและกัน	
ความเป็นมิตรรื่นรมย์	
การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ	
ตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน	
การติดต่อสื่อสารแบบเปิด	
การเป็นอิสระจากการคุมคาม	

กลยุทธ์ในการเจรจาต่อรอง

- กลยุทธ์กรอบความคิดในการต่อรอง (Cognitive frames in bargaining)
- กลยุทธ์การเน้นข้อยุติแบบชนะ-ชนะแทนแบบชนะ–แพ้
  (Win-win versus win– lose orientation)

Negotiation

3 เทคนิคที่ทำให้เป็นนักเจรจาต่อรองที่ดี

ไม่จำเป็นต้องพูดเยอะ

- https://youtu.be/ZJmcK7Gv9aY

103

เทคนิคการเจรจาต่อรอง

Active Listening

Tone

Mirroring

104

Active Listening

ฟังจริง พูดน้อย

Tone

โทนขึ้นสูง – โทนหลัก เพื่อความสบายใจ

โทนดีเจ – นุ่มลึก น่าเชื่อถือ ประเด็นสำคัญ

โทนมีอำนาจ – บังคับ ไม่จำเป็นไม่ควรใช้

Mirroring

ศาสตร์ที่สร้างความไว้วางใจ

เลียนแบบท่าทางผู้ฟังให้ใกล้เคียง

ทำซ้ำด้วยการพูดคำพูด 3 คำสุดท้ายของผู้ฟัง

107

สัปดาห์ที่ 12...งานที่มอบหมาย

ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้

- สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องจิตวิทยาในการต่อรองไปปรับใช้เพื่อการแข่งขันได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
- สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังเรียน)
- ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)
- ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 6

สัปดาห์ที่ 13...

Personality Development for Career...

"VDO"

"กิจกรรมที่ต้องอาศัยแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีม"

สถานการณ์จำลอง

ให้ทีมร่วมกันศึกษาและระดมสมอง เกี่ยวกับหัวข้อ
"การแข่งขันประกวดกิจกรรมทีมสันทนาการสร้างแรงจูงใจสู่อาชีพในฝัน
ที่ต้องอาศัยทักษะการเจรจาต่อรองที่เป็นธรรม"
โดยวิเคราะห์คิดกิจกรรมสันทนาการที่แต่ละกลุ่มต้องจัดอบรมระยะสั้น
แต่ละกลุ่มมีเวลาจัดกิจกรรมกลุ่มละ 20 นาที

แรงจูงใจสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

- กำหนดทิศทางอย่างเร่งด่วน สมาชิกทีมต้องการความแน่นอนในการตั้งวัตถุประสงค์ (จุดมุ่งหมาย) ความคาดหวังของทีม
- การเลือกสมาชิกทีมควรจัดให้อยู่บนพื้นฐานของทักษะและศักยภาพที่เขามีอยู่
- การประชุมหรือพบปะกันครั้งแรก ต้องทำด้วยความพิถีพิถันตั้งใจ เพื่อสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้น
- การตั้งกฎในการปฏิบัติให้ชัดเจน
- การเปิดเผยจริงใจต่อกัน สร้างให้เกิดความไว้วางใจ และมีข้อตกลงร่วมกันอย่างมีความเหมาะสม
- มีจุดมุ่งหมายและความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ตั้งขึ้น ไม่ยึดติดกับผู้บริหาร
- สร้างความท้าทายให้กับกลุ่มในการทำงานด้วยการนำข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงที่ใหม่ ๆ
- การใช้อำนาจบารมีให้เกิดประโยชน์ เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก ความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การให้รางวัล เป็นต้น

ผู้เสนอแนวคิด	รูปแบบและความหมายของแรงจูงใจ
สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552)	แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือ พนักงานต้องการทำงาน มีความมุ่งมั่นและใช้ความอดทนในการทำงาน พยายามเพื่อให้มีคุณภาพ ใครขาดแรงจูงใจจะมีอาการเฉื่อยชา ทำให้พ้นวันไป งานคุณภาพต่ำ
Herzberg; et al. (1959)	บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน โดยแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยแรงจูงใจ มี 5 ประการได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ5) ความก้าวหน้า ส่วนองค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่ในการก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทุกระดับ สถานภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงานและวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ทฤษฎีแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีม

1) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

2) ทฤษฎีการดึงดูดความสนใจ (Attention Theory)

กลยุทธ์การวิเคราะห์ความต้องการของคนในทีม

หลักการที่ 1 ทฤษฎีจูงใจสู่ความสำเร็จ (Achievement Motivation Theory)

หลักการที่ 2 ทฤษฎีอีอาร์จีของแอลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

สัปดาห์ที่ 13...งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน **feedback** ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ **[1]** สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องคุณค่าของการสร้างทีมเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพ[2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง (วัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนหลังเรียน)

2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)

3.ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 6

4.ให้ผู้เรียนทำโปรแกรมวัดแววอาชีพ: แบบทดสอบรู้จักตนเอง ผ่านลิงค์ https://www.v-cop.go.th/wudwaew/ จากนั้นวิเคราะห์เชื่อมโยงกับเนื้อหาที่เรียนในเอกสารประกอบการสอนและส่งงานผ่านเฟสกลุ่ม

สัปดาห์ที่ 14...

Personality Development for Career...

กิจกรรมสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนทุกคนเป็น
"ผู้เชี่ยวชาญการใช้สื่อเสริมพลังอำนาจตนเอง"

โดยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาและใช้ไหวพริบด้วยการให้โจทย์กับผู้เรียนแต่ละคนว่า
"นำกิจกรรมสันทนาการในคาบที่ผ่านมา ปรับเป็นส่วนหนึ่งของ
<u>โครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม 20 คะแนน (โครงการจิตอาสา)"</u>

"VDO"

"บรรยากาศการ "ทำโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม)"

นิยามการเสริมพลังอำนาจตนเอง

การมีศักยภาพในตนเองหรือที่เรียกว่าการมีพลังอำนาจ (Power)
จากการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)
เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลที่ลงมือปฏิบัติ สามารถรับรู้ได้จากพฤติกรรมและผลงาน พลังอำนาจทำให้เกิดความรู้สึกดีที่ได้ทำสิ่งที่แตกต่าง ทรงคุณค่า เกิดการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะความสามารถในการทำงาน สำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีน้ำใจ มีสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน รักสามัคคี เชื่อถือ ไว้วางใจกัน สร้างความตื่นตัวกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
(Cunningham and Corderio, 2000)

นิยามการเสริมพลังอำนาจตนเอง

บุคคลที่มีพลังอำนาจในตนเองดังกล่าวจะสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ
มีความกระตือรือร้นและความพร้อมในการทำงาน
พึงพอใจกับภาระหน้าที่ที่ได้รับ
(Fisher, 1993)

นิยามการเสริมพลังอำนาจตนเอง

พลังอำนาจในตนเองเป็นสิ่งที่ดี
เพราะจะทำให้บุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิธีการทำงานในทางที่ดีขึ้น
บุคคลจะมีพัฒนาการทางความรู้
ความคิดและทักษะการทำงาน
(Dalton, et.al, 2001)

นิยามการเสริมพลังอำนาจตนเอง

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment)
เป็นกลยุทธ์ที่นำไปสู่อำนาจที่เพิ่มขึ้นในตัวบุคคล
เมื่อเสริมสร้างอำนาจให้กับคนแล้ว ด้วยการสนับสนุนทางด้านปัจจัยเชิงโครงสร้าง
คือ ข้อมูลข่าวสารทรัพยากร การสนับสนุน และโอกาสในการเติบโตในองค์การแล้ว
จะส่งผลให้ลดภาวะของการไร้อำนาจ และทำให้เกิดประสิทธิภาพในงานมากขึ้น
จากการตัดสินใจที่รวดเร็ว การมีโอกาสในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงพัฒนาการด้าน
ภาวะผู้นำ แม้ว่าจะเป็นเพียงผู้นำกลุ่มที่ไม่ได้เป็นผู้นำองค์การก็ตาม
(Kanter, 1977, 1993 quoted in Ledwell et al., 2006)

อุปสรรคและความยากลำบากในชีวิต
สามารถเป็นปัจจัยและองค์ประกอบ
ที่ทำให้บุคคลได้รับการเสริมพลังอำนาจในตนเอง
โดยเขาได้เสนออุปสรรคและวิกฤตในชีวิต
สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ

- วิกฤตทางสังคม (Social Adversity)
- วิกฤตที่ทำงาน (Workplace Adversity)
- วิกฤตระดับปัจเจกบุคคล (Individual Adversity)

การวิเคราะห์แนวทางการใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพ

คุณสมบัติอันทรงพลังของสื่อ?

ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมหรือ Perfectionism ?

ธรรมชาติของบุคคลจะมีสองลักษณะ
(สมบูรณ์แบบนิยมหรือ Perfectionism)
อยู่ในตัวเอง
และสามารถใช้สื่อช่วยสะท้อนตัวตน
เพื่อเสริมพลังอำนาจตนเองได้

ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมหรือ Perfectionism

มิติที่ 1 ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมในเชิงปกติ (normal perfectionists) บุคคลมีการแสวงหาความสมบูรณ์แบบโดยมีการตั้งมาตรฐานที่สูงในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งและมีความมุ่งมั่นในการทำเพื่อความเป็นเลิศ

มิติที่ 2 ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมในเชิงวิตกกังวล (neurotic perfectionists) บุคคลมีความวิตกกังวลในเรื่องต่าง ๆ เช่น วิตกกังวลเกี่ยวกับความผิดพลาด วิตกกังวลเกี่ยวกับความสงสัยในการกระทำ วิตกกังวลกลัวว่าคนอื่นจะไม่พอใจในตนเองและวิตกกังวลว่าเรื่องจริงจะไม่เป็นอย่างที่คิดไว้

ฐานคิดการเสริมพลังอำนาจของคานเทอร์ (Kanter)
ฐานคิดการเสริมพลังอำนาจของโธมัสและเวลท์เฮาส์ (Thomas & Velthouse)

การวิเคราะห์แนวทางการใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพ

คุณค่าของการเสริมพลังอำนาจตนเองโดยใช้สื่อ
จะช่วยแก้ปัญหาให้บุคคลที่เคยกลัวความเปลี่ยนแปลง
กลัวความเสี่ยง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำและขาดความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์การ หลายปัจจัยที่นเสนอจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ
ในการดำเนินงาน จากการเสริมสร้างพลังอำนาจตนเอง
โดยใช้พลังของสื่อเป็นแรงขับเคลื่อน
สู่การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน

สัปดาห์ที่ 14...งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้ [1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องการเสริมพลังอำนาจในตนเองผ่านสื่อเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานวิชาชีพที่ตนสนใจ[2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อตนเองและบัดดี้

2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่ม
โซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)

3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทุกคนเริ่มทำโครงการ

4. ผู้สอนแจ้งให้ผู้เรียนฝึกทักษะด้วยตนเองก่อนจัดกิจกรรมของโครงการด้วยการทดลองบันทึกคลิปวีดิโอกลุ่มของตนเองระหว่างทำ
กิจกรรมสันทนาการ (ใช้บทบาทสมมติ) จากนั้นส่งในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา เพื่อเตรียมตัวไลฟ์สดบรรยากาศระหว่างการทำโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม

สัปดาห์ที่ 15...

Personality Development for Career...

"VDO"

ผู้เชี่ยวชาญการใช้สื่อเสริมพลังอำนาจตนเอง

กิจกรรมสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนทุกคนเป็น
"ผู้เชี่ยวชาญการใช้สื่อเสริมพลังอำนาจตนเอง"

โดยให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในหัวข้อ
การเขียนสรุปแนวทางการเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อตามความต้องการของตลาดแรงงาน
หลังดำเนินโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม
(ผลงานโครงงานจิตอาสา 20 คะแนน)

การเสริมพลังอำนาจตนเองผ่านสื่อตามความต้องการของตลาดแรงงาน

- ด้านความหมาย ส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในงานและความผูกพัน
- ด้านสมรรถนะ ส่งผลให้เกิดความพยายามและอดทนในภาวะที่ยุ่งยาก ท้าทาย และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้น
- ด้านเจตนารมณ์ในตนเองส่งผลต่อการเรียนรู้ความสนใจและการปรับตัวเมื่อพบการเปลี่ยนแปลง ด้านผลกระทบส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญอุปสรรคและทำให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง
- ด้านการเกิดนวัตกรรมเนื่องจากการที่บุคคลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาจะรับรู้ถึงความสามารถที่มีในตนเอง มีอิสระและมีผลกระทบกับสิ่งอื่นจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบการมีความคิดสร้างสรรค์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่น กระบวนการ วิธีการ รูปแบบการบริการ ทั้งนี้มาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้น

ลักษณะงาน	ความต้องการบุคลิกภาพของคนที่ตลาดแรงงานในลักษณะต่าง ๆ ต้องการ
งานขายและบริการ	มีทักษะในการเจรจา ละเอียดรอบคอบ ใจรักงานขายและบริการ กล้าแสดงออก ขยัน อดทน ตรงต่อเวลา
งานการจัดการ การตลาด	ชอบวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดและแบบจำลองทางธุรกิจ ชอบการวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจทางธุรกิจ มีความสามารถด้านภาษา มีท่วงทีวาจาและบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่
งานเกี่ยวกับภาษาอังกฤษ	มีความมั่นใจในการฟังพูดอ่านเขียนภาษาอังกฤษ สรุปประเด็นเนื้อหาสำคัญได้ดี ท่วงทีวาจาเหมาะสม
งานเกี่ยวกับช่างซ่อมต่าง ๆ หรือด้านวิศวกร ทหารตำรวจ	ชอบกิจกรรมที่ใช้แรงกายมากกว่ากิจกรรมที่ต้องคิดวิเคราะห์ ชอบทำกิจกรรมกลางแจ้ง มีความแข็งแรงทางกายและใจที่มั่นคง อดทน บากบั่น
งานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์	ชอบคิดวิเคราะห์ วางแผนก่อนลงมือ ชอบศึกษาหาความรู้ มีเหตุและผลสูง
งานเกี่ยวกับศิลปะ	ให้ความสำคัญกับอารมณ์ จินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวของตัวเอง รักอิสระ เก็บตัว
งานที่เกี่ยวกับการสื่อสาร	ชอบช่วยเหลือผู้คน เข้าใจผู้อื่น ชอบเข้าสังคม รู้กาลเทศะ เข้าใจเพื่อนมนุษย์ ชอบการปรับตัว มีการวางตัวเหมาะสม ประนีประนอม มีทักษะในการเจรจาต่อรองและสร้างและรักษามิตรภาพระหว่างบุคคล

สัปดาห์ที่ 15...งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้

[1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องการเสริมพลังอำนาจในตนเองผ่านสื่อเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานวิชาชีพที่ตนสนใจ

[2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อตนเองและบัดดี้

2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)

3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนเตรียมหัวข้อ ปัญหาจากการจัดทำโครงการและผลการค้นพบอำนาจในตนเองหรือศักยภาพในตนเองจากกิจกรรมมาสะท้อนกันในคาบต่อไป

สัปดาห์ที่ 16...

Personality Development for Career...

กิจกรรมแอคชั่นเลิร์นนิ่ง ในหัวข้อ

ปัญหาจากโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม

(ผลงานโครงงานจิตอาสา 20 คะแนน)

และผลการแสดงตัวตนผ่านสื่อเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพ

"VDO"

ผลการดำเนินโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม

การแสดงตัวตนผ่านสื่อเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพ

- การรู้จักตนเองคือการรับรู้จุดเด่นจุดด้อยของตน
- ยอมรับที่จะปรับแก้ไขจุดด้อยได้
- วางแผนแสดงตัวตนในการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม
- พัฒนาตนไปสู่เป้าหมายต้องใช้สติและปัญญา
- เริ่มที่การสำรวจตัวเอง
- บันทึกการวางแผนอาชีพ
- ทำแบบวัดความถนัดทางอาชีพ
- มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง1) ความตระหนักรู้ในอาชีพ (Career Awareness) 2) ความเข้าใจในอาชีพ (Career Orientation) 3) การ สำรวจอาชีพ (Career Exploration) และ 4) การเตรียมการสู่อาชีพ (Career Preparation)

การรับรู้จุดเด่น การยอมรับและปรับแก้ไขจุดด้อย	ตัวอย่างอาชีพที่กำหนดคุณสมบัติ
มีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง ส่วนสูงน้ำหนักสัมพันธ์กัน	ทหาร ตำรวจ พลศึกษา
ความเชี่ยวชาญในทักษะการพูดและการใช้ภาษา	มัคคุเทศก์ ครูอาจารย์
ความสามารถในการเรียนและระดับคะแนน	แพทย์ วิศวกร นักวิทยาศาสตร์
ความขยัน ความละเอียดรอบคอบ วินัย	ทุกอาชีพ
ไม่ชอบคณิตศาสตร์ รักงานศิลปะ มีหลายเสียง หน้าตาบุคลิกภาพไม่ดึงดูดใจ สามารถทำงานในที่แคบและที่เดิม ๆ ได้นาน (ห้องบันทึกเสียง)	จิตรกร นักพากย์
เป็นตัวของตัวเอง คิดคอนเทนท์เก่ง มีความคิดนอกกรอบ เรียนไม่เก่ง เกรดไม่ดี	ยูทูปเบอร์
พูดไม่เก่ง เขียนเก่ง จับประเด็นดี ชอบอ่านหนังสือ	นักเขียน

สัปดาห์ที่ 16...งานที่มอบหมาย

1. ให้ผู้เรียน feedback ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาดังนี้

[1] สะท้อนผลการเรียนรู้เรื่องการใช้สื่อพัฒนาบุคลิกภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน

[2] สะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีต่อกลุ่มหรือทีมของตนเอง

2. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกต่อตนเองและการทำงาน (Reflect) ด้วยการเขียนอนุทินออนไลน์ในกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชาทุกครั้งหลังเรียน (วัดพัฒนาการบุคลิกภาพภายในของผู้เรียน)

3. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดหน่วยที่ 7

สัปดาห์ที่ 17 สอบปลายภาค...

Personality Development for Career...

ตัวอย่างหัวข้อในการสอบพูดเดี่ยว

ตัวอย่างบัตรคำบุคลิกภาพ

ปัญญาเชิงสังคม (Social intelligence)
ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
ความกล้าหาญ (Bravery)
ความเสมอภาค (Fairness)
ความหวัง (Hope)
การรู้คุณค่าของความงามและความเป็นเลิศ (Appreciation of beauty and excellence)
ความซื่อสัตย์ (Honesty)
ภาวะผู้นำ (Leadership)
ความรู้สึกสำนึกในบุญคุณ (Gratitude)
ความกระตือรือร้น (Zest)
ความเลื่อมใสและศรัทธา (Religiousness)
อารมณ์ขัน (Humor)
การให้อภัย (Forgiveness)
ความถ่อมตัว (Modesty)
การควบคุมตนเอง (Self-regulation)
การใฝ่เรียน (Love of learning)
ความอ่อนโยน (Kindness)
ความใฝ่รู้ (Curiosity)
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
ความมองเห็นภาพรวม (Perspective)
ความรัก (Love)
การเปิดใจ (Open-mindedness)
ความรอบคอบ (Prudence)
ความมานะพยายาม (Persistence)
ivo Y12s
2021.11.30 19:

ตัวอย่างวีดิโอที่บันทึกการเรียนการสอนแต่ละสัปดาห์

ตัวอย่างบทพูดของผู้สอนในกิจกรรมที่ใช้เทคนิคการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

problem presenter:

ปัญหาที่แท้จริง: พ่อไม่ยอมรับในตัวตน: พ่อไม่เปิดใจ : พ่อไม่เปิดใจ

รอบที่ 1

ผู้เรียนคนที่ 1 -เคยคิดไหมว่าทำไมพ่อถึงเป็นแบบนั้น

ผู้เรียนคนที่ 2 -ที่พ่อเป็นแบบนั้น เพราะม่อนสนิทกับแม่มากกว่ารึเปล่า เลยทำให้เกิดช่องว่างของความรัก

ผู้เรียนคนที่ 3 -ที่พ่อเป็นแบบนี้เพราะคาดหวังว่าม่อนจะเป็นเสาหลักในอนาคตรึเปล่า

สรุปปัญหาที่แท้จริงรอบที่ 1- พ่อหัวโบราณ ไม่เปิดใจคุยกัน พ่อถ่ายทอดประสบการณ์ให้ลูก พ่อใช้คำพูดกระทบใจลูก ความคาดหวังของพ่อ ความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ของพ่อกับลูก

รอบ 2

ผู้เรียนคนที่ 4 - เคยมีเหตุการณ์อะไรที่ทำร่วมกับพ่อแล้วมีความสุข เล่าให้ฟังหน่อย

ผู้เรียนคนที่ 5 - ตั้งแง่ เลยไม่อยากคุยรึเปล่า

ผู้เรียนคนที่ 6 - เคยระบายให้ใครในครอบครัวฟังบ้างไหม

สรุปปัญหาที่แท้จริงรอบที่ 2- ช่องว่างระหว่างสองคน ความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ของพ่อกับลูก พ่อหัวโบราณ

ตัวอย่างแบบประเมินบุคลิกภาพออนไลน์

16Personalities
นักออกแบบ
INTJ-A / INTJ-T
นักตรรกะ
INTP-A / INTP-T
ผู้บัญชาการ
ENTJ-A / ENTJ-T
นักโต้วาที
ENTP-A / ENTP-T

16Personalities
"เป็นเรื่องที่ดีมากที่ในที่สุดก็มีคนเข้าใจอย่างถ่องแท้"
ทำแบบทดสอบบุคลิกภาพของเราและรับคำอธิบายที่ "ถูกต้องและตรงไปตรงมา" ว่าคุณเป็นคนอย่างไรและทำไมคุณจึงทำสิ่งต่าง ๆ อย่างที่คุณทำ
ทำแบบทดสอบเลย! →

ตัวอย่างผลงานการสร้างสรรค์สื่อจากโครงการเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อสังคม และผลการแสดงตัวตนผ่านสื่อเพื่อการทำงานอย่างมีบุคลิกภาพ

จัดการเพจ
โครงการ จากใจ CSS
สู่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน
พระนครศรีอยุธยา
โครงการ จากใจ CSS สู่ศูนย์ฝึก
และอบรมเด็กและเยาวชน
พระนครศรีอยุธยา

โครงการ จากใจ CSS สู่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3:33 / 7:00

ภาพถ่ายก่อนทำโครงการ

ภาพถ่ายหลังทำโครงการ

ตัวอย่างกลุ่มโซเชียลมีเดียของรายวิชา

personality development for
career_css46141n&aie46341n

เอกสารประกอบการสอน รหัสวิชา 602-12-03 [59]

ชื่อวิชา การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน

Personality Development for Career

[ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566]

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (*Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi*)

เลขที่ 60 หมู่ 3 ถ.สายเอเชีย (กรุงเทพฯ - นครสวรรค์)

ต.หันตรา อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา 13000

โทรศัพท์ : 035-709101 ถึง 103 แฟกซ์ : 035 709 105

ห้ามจำหน่าย เผยแพร่เพื่อสังคม