

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง สภาพการดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม
  - 2.1 ความหมายของค่านิยม
  - 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม
  - 2.3 ประเภทของค่านิยม
  - 2.4 คุณลักษณะของค่านิยม
  - 2.5 องค์ประกอบของค่านิยม
  - 2.6 ความสำคัญของค่านิยม
  - 2.7 แนวทางการส่งเสริมค่านิยม
  - 2.8 ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมการใช้ทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้บุคคลและสังคมมีความเจริญงอกงาม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

### ความหมายของการบริหารการศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา ดังนี้

หวน พินธุพันธ์ (2550 : 6) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และเป็นคนดี

บุญชม ศรีสะอาด (2552 : 12) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์การทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากร และเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษา การพัฒนา องค์การทางการศึกษาและสมาชิกของสังคม ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งทาง ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และเป็นคนดีของสังคมตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 53) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ตามรูปแบบของการศึกษา ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยส่วนรวม

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลโดยการใช้ กระบวนการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้าน สติปัญญาของบุคคล ให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

### ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีการบริหารการศึกษา เป็นทฤษฎีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติ มุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยหลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา ที่ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหาร การศึกษา ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวี (2553 : 12) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการบริหารการศึกษา สามารถจัดแบ่ง เป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887 – 1945 ยุคนักทฤษฎี การบริหารสมัยดั้งเดิม (The Classical Organization Theory) แบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) มาจากแนวคิดของ เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) กล่าวว่าความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ คือจัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เทย์เลอร์ มองคนงาน แต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ เจ้าของดำรับ

“The One Best Way” คือประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่างคือ

- 1.1 เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
- 1.2 ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
- 1.3 หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

2. กลุ่มการบริหารจัดการ (Administration Management) หรือ ทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) ของ อังรี ฟาโยล (Henri Fayol) บิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหาร ทั้ง ฟาโยล และ เทย์เลอร์ จะเน้นตัวบุคคล ปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ก็ไม่มองด้าน “จิตวิทยา” ฟาโยล ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป 14 ประการ แต่ลักษณะที่สำคัญมีดังนี้

- 2.1 หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) คือการแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง
- 2.2 หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด
- 2.3 หลักเอกภาพของบังคับบัญชา (Unity of Command)
- 2.4 หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of Control)
- 2.5 การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical Communication)
- 2.6 หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาว หลายระดับมากเกินไป
- 2.7 หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและเสนาธิการ (Line and Staff Division)

3. ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการประกอบด้วย

- 3.1 หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย
- 3.2 การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์
- 3.3 การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง
- 3.4 การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว
- 3.5 มีระบบความมั่นคงในอาชีพ

อย่างไรก็ตามระบบราชการก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ในด้านข้อเสีย คือ สายบังคับบัญชาที่ยาวการทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เรียกว่าระบบ “Red Tape” ในด้านข้อดี คือ ขีดประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีระบบระเบียบ แต่ในปัจจุบันระบบราชการกำลังถูกแทรกแซงทางการเมืองและทางเศรษฐกิจ ทำให้เริ่มมีปัญหา

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ. 1945 – 1958 ยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ฟอลเลต (Follette) ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอการแก้ปัญหาคัดแย้งไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ ไม่คืนอก
2. Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม
3. Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958-ปัจจุบัน ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) ยึดหลักระบบงานความสัมพันธ์ของคน พฤติกรรมขององค์กร ซึ่งมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่หลาย ๆ คนได้แสดงไว้ ดังต่อไปนี้

1. เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I Barnard) เขียนหนังสือชื่อ The Function of The Executive ที่กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โดยให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือขององค์กร และเป้าหมายขององค์กรกับความต้องการของบุคคลในองค์กรต้องสอดคล้องกัน
2. ทฤษฎีของมาสโลว์ ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Maslow – Hierarchy of needs) เป็นเรื่องแรงจูงใจแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการนับถือ และประการสุดท้ายคือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self actualization) คือมีโอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น

ประภาพรณ รักเลี้ยง (2556 : 26 – 35) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการบริหารการศึกษาสามารถจัดแบ่งเป็น 4 แนวทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์

ช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับการทดสอบทางปัญญาและความสามารถของสมองมาใช้ทดสอบนักเรียน นักศึกษา ตั้งแต่ระดับปฐมศึกษาถึงมหาวิทยาลัย เมื่อเกิดการเคลื่อนไหวทางทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ในช่วงนี้ จะได้มีการนำเอาแนวคิด

เรื่องประสิทธิภาพการสอนมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยมีจุดเน้นที่มีการนำเอาวิธีการทางสถิติมา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและเปรียบเทียบกับผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียน วิธีการศึกษาดังกล่าวได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญทางการบริหารการศึกษา

ในช่วงต้นปี ค.ศ. 1919 – 1930 เรย์มอนด์ คัลลาฮาน (Raymond Callahan) ทำการศึกษาวิเคราะห์โรงเรียน โดยศึกษาถึงอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีต่อการบริหาร การศึกษา ว่าผู้นำทางการศึกษามีได้ตระหนักว่าตัวเองเป็นผู้ดูแลคุ้มครองหลักการการศึกษาและ การเรียนรู้อีกต่อไป ทั้งยังไม่ตระหนักอีกว่าจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ นั้นไม่อาจวัดด้วยวิธีการง่าย ๆ และแคบ ๆ เหมือนกับด้านธุรกิจอุตสาหกรรม ดังนั้น แนวคิดการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ดังกล่าว ทำให้ผู้นำการศึกษากลายเป็นนักบัญชีที่คิดถึงกำไรขาดทุนมากกว่าการเป็นนักการศึกษาที่ยึดถือ จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้เป็นประการสำคัญ ทั้งยังมีได้คำนึงถึงผลกระทบต่อคุณค่าทางการศึกษา และคุณค่าของประชาธิปไตยเลย เพราะการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ทำให้คนมีคุณค่าน้อยลง ทำให้ ครูและนักเรียนต้องกระทำและปฏิบัติในสิ่งที่มีรูปแบบตายตัวและทำซ้ำ ๆ จนเป็นกิจวัตรประจำวัน ในด้านภาวะผู้นำการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์จะส่งผลให้ผู้นำมีพฤติกรรมการบริหารแบบอัตโนมัติ ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องอยู่ใต้การควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด ดังนั้น การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์จึงมีอยู่ในช่วงสั้น ๆ คือ ระหว่าง ค.ศ. 1910 – 1930

## 2. ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเชิงมนุษยสัมพันธ์

นักคิดทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดของยุคนี้ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ได้เสนอ แนวคิดเรื่องประชาธิปไตยกับการศึกษา ซึ่งมีได้ให้ความสำคัญของการนำแนวคิดการบริหาร เชิงวิทยาศาสตร์มาใช้ในการบริหารการศึกษาเพราะเห็นว่าจะทำให้การศึกษาเป็นเครื่องมือที่ยึดเกาะ อยู่กับระบบอุตสาหกรรมที่มีอยู่ในสังคม แทนที่จะเป็นเครื่องมือเปลี่ยนแปลงสังคม ตามแนวคิด ของ ดิวอี้ (Dewey) เห็นว่าการให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น จะมีผลเปลี่ยนแปลง โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนและคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะมีพฤติกรรมที่เน้นการใช้สติปัญญา กระตุ้น และอำนวยความสะดวกด้วยการให้และการรับ (Give and Take) มากกว่าการใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่

ใน ค.ศ. 1956 กริฟฟิธส์ (Griffiths) ได้เขียนหนังสือชื่อ มนุษย์สัมพันธ์ในการ บริหารการศึกษา (Human Relations in Educational Administration) โดยสังเคราะห์แนวคิดทางการ ศึกษาและสังคมศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในรอบ 25 ปี สรุปได้ว่าผู้บริหารการศึกษา ต้องการการพัฒนาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตนเองกับคนอื่นในสังคมที่ตนดำรงอยู่ ทักษะเหล่านี้ ผสมผสานอยู่ในพฤติกรรมผู้บริหาร ซึ่งอาจพัฒนาและปรับปรุงโดยการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอใน ทักษะของ กริฟฟิธส์ (Griffiths) เขามีความเชื่อว่า ขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน เป็นผล

สืบเนื่องมาจากรูปแบบพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนและบทบาทของผู้บริหาร คือการช่วยเหลือ สนับสนุน การปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ การเป็นทั้งผู้ริเริ่ม ผู้สนับสนุน ผู้ประสานงาน ผู้ให้ คำแนะนำ การกระทำของคนอื่น รวมทั้งการยอมรับสติปัญญาของกลุ่ม

### 3. ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์

ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ที่น่าสนใจและถูกนำมาเสนอ ในที่นี้มี 3 แนวคิด คือ

3.1 การบริหารการศึกษาเชิงระบบราชการ (Bureaucratic System) แนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้นำมาใช้กับการบริหารการศึกษา โดยอธิบายไว้ว่า การจัด โรงเรียนเป็นผลเนื่องมาจากอิทธิพลของความต้องการการดำเนินงานเฉพาะอย่างตามขอบเขตของ อำนาจหน้าที่ที่มีการกำหนดไว้ค่อนข้างเฉพาะเจาะจง โรงเรียนมีการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิก มีการกำหนดมาตรฐานเพื่อเป็นหลักประกันของการทำงานให้เป็นระบบเดียวกัน เป็นระบบบริหาร ที่เน้นการใช้เหตุผลมากกว่าการปฏิบัติตามระเบียบดั้งเดิม มีระบบการจ้างงานตามความสามารถ ทางวิชาการและวิชาชีพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามอาวุโสและผลงาน มีการกำหนด ช่วงอายุการทำงานและผลตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ

3.2 ความเป็นวิชาชีพชั้นสูงทางการศึกษา ปัญหาเชิงบริหารที่เกิดขึ้นมักเป็น เรื่องความขัดแย้งระหว่างหลักการทางวิชาชีพกับหลักการจัดองค์การ ในการบริหารการศึกษา ความขัดแย้งลักษณะดังกล่าวมักเป็นเรื่องของการควบคุมงาน โดยเฉพาะตามหลักการที่ว่าครูมีอิสระ ในการเลือกใช้ตำรา วิธีการสอน และกำหนดหลักสูตร ซึ่งยังมีได้มีการศึกษาให้ลึกซึ้งลงไปว่าข้อ ขัดแย้งดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การและตัวนักเรียนมากน้อยเพียงใด ซึ่ง คีธ พันซ์ (Keith Punch) ได้ให้ความเห็นว่า ระดับของการเป็นระบบราชการขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน นอกจากนี้ยังมีการพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูจะมีปฏิสัมพันธ์เชิงลบกับ ความเป็นระบบราชการของโรงเรียน กล่าวโดยสรุปว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหมู่ครูของ โรงเรียนมักเกิดขึ้นจากสาเหตุ 2 ประการ คือ ความตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของการ เป็นวิชาชีพชั้นสูงในการสอน กับการที่องค์การมีการจัดระบบบริหารที่ตึงตัวเข้มงวดเกินไป

3.3 การจัดระบบบริหารการศึกษาเป็นระบบเปิด ทัลคอตท์ พาร์สัน (Talcott Parson) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกัน ได้เสนอทฤษฎีการบริหารที่สนองความต้องการให้โรงเรียน เป็นระบบเปิดที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม โดยแบ่งกิจกรรมหรืองานใน องค์การออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับเทคนิค ซึ่งทางการศึกษาก็คือ การสอนของครู ระดับบริหาร คือ การประสานสัมพันธ์ของผู้บริหารกับกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมภายนอก และระดับสถาบันหรือระดับชุมชน คือ การบริหารงานต้องเป็นไปตามโครงสร้างขององค์การและ

อยู่ในกรอบของการควบคุมของชุมชนหรือสังคมที่อยู่ล้อมรอบภายนอก โดยกิจกรรมทั้ง 3 ระดับ ต้องเป็นไปอย่างสัมพันธ์กัน กล่าวคือกิจกรรมระดับเทคนิคอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของกิจกรรมระดับบริหาร และกิจกรรมระดับบริหารอยู่ภายใต้การดูแลควบคุมของกิจกรรมระดับสถาบันหรือระดับชุมชน

#### 4. ทฤษฎีการบริหารการศึกษาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1975 เป็นต้นมา

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1975 ได้มีแนวคิดทางการศึกษาเกิดขึ้นมากมายและหลากหลาย แนวคิดที่สำคัญและนำเสนอในที่นี้ คือ

4.1 แนวคิดด้านบริหารการศึกษาด้วยการศึกษาวัฒนธรรม เน้นการศึกษาทางวัฒนธรรมและอุปมาอุปไมย (Culture and Metaphor) ในองค์การ โดยอาศัยพื้นฐานของการศึกษาด้านสังคมวิทยา (Sociology) แนวคิดนี้กล่าวโดยสรุปคือเรื่องราวที่เกิดขึ้นในองค์การปรากฏออกมาในรูปของภาษาที่ใช้พรรณนาความเป็นจริงตามความคิดของคน และความคิดของคนเกี่ยวกับความเป็นจริงเป็นผลเนื่องมาจากความเชื่อที่เขามีอยู่ ในระบบการศึกษาวัฒนธรรมของสถาบันการศึกษาหลายอย่างเป็นประเพณีที่ปรากฏอยู่ในองค์การ ขนบธรรมเนียม ปฏิสัมพันธ์ที่เป็นแบบฉบับของสถาบัน อาทิ การจัดแข่งขันกีฬา การรับน้อง การคัดเลือกอาจารย์เข้าสอน มีลักษณะแตกต่างกันในแต่ละสถานศึกษา แนวคิดและรูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน ข่มส่งผลกระทบต่อการศึกษา ทฤษฎีมาใช้ในการศึกษาองค์การว่าสามารถให้ภาพของการศึกษาองค์การตามที่ได้ปรากฏอยู่จริงได้หรือไม่ และเป็นแนวคิดการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่เป็นแนวคิดใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการศึกษา และการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาวัฒนธรรมและอุปมาอุปไมยขององค์การเป็นการให้ภาพความจริงบางส่วนขององค์การ ไม่ได้ทำให้เห็นภาพทั้งหมดขององค์การที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการศึกษาองค์การทั้งหมดได้

4.2 แนวคิดทฤษฎีการบริหารเชิงปฏิบัติ ในช่วง ค.ศ. 1980 แจ็ค เอ คัลเบิร์ตสัน (Jack A. Cullbertson) ได้เสนอว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดในยุคนี้ คือ การพัฒนารอบแนวคิดสำหรับการพัฒนาทฤษฎี สิ่งเหล่านี้เกี่ยวข้องกับศึกษาระบบการศึกษาด้วยการศึกษาสภาวะการณ์ เหตุการณ์ และกระบวนการ ตลอดจนปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและภาวะผู้นำ โดยเน้นการหาหลักการที่สามารถใช้ได้ทั่วไปในสาขาวิชาการบริหาร การศึกษาค้นรูปแบบและวิธีการที่ คัลเบิร์ตสัน (Cullbertson) เสนอประกอบด้วยการศึกษาภาคสนามและการสอบถามที่มีพื้นฐานมาจากการศึกษาภาคสนาม การวิจัยอนาคต การวิจัยเปรียบเทียบ การศึกษากรณีตัวอย่าง การวิเคราะห์ระบบภาษา สัญลักษณ์และศิลปะการพูดการเขียนที่ใช้อยู่ รวมทั้งวิธีการศึกษาทางมนุษยวิทยา การวิจัย และการวิจัยนโยบาย

4.3 แนวคิดการศึกษาานโยบาย คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของนักการบริหารการศึกษายุคนี้ คือ ต้องมีทักษะการวิเคราะห์นโยบาย โดยต้องมีความสามารถในการบริหาร กำหนด พิจารณา ตัดสินใจ เน้น และปฏิบัติตามนโยบายทางการเมืองด้วย ซึ่งต้องมีความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเมือง ทั้งในระดับท้องถิ่นที่สถาบันการศึกษาตั้งอยู่ และระดับชาติที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของสถาบัน ซึ่งลักษณะแนวคิดด้านการศึกษา นโยบายนี้ส่งผลกระทบต่อห้องจัดการการศึกษาที่อยู่ในฐานะที่ต้องปรับเปลี่ยน โครงสร้างและวิธีการบริหารอยู่เสมอตามแรงกดดันทางการเมือง เศรษฐกิจ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรของสถาบัน และสภาวะแวดล้อม แรงกดดันดังกล่าวส่งผลกระทบต่อให้สถาบันการศึกษามีโครงสร้างและวิธีการบริหารที่ยืดหยุ่น และอยู่ในสภาวะที่สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมได้ตลอดเวลา

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel. 1978 ; อ้างถึงใน ปราชญา กล้าผจญ และ สมศักดิ์ กองเที่ยง. 2545 : 9) ได้จัดกลุ่มทฤษฎีการบริหารการศึกษาเอาไว้ ดังนี้

1. ทิศนะด้านแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์ (Conceptual perspectives for analysis) วิเคราะห์โรงเรียนว่าเป็นองค์การแบบหนึ่ง และวิเคราะห์ว่าโรงเรียนเป็นระบบของสังคม
2. ระบบราชการและ โรงเรียน (Bureaucracy and the school) กล่าวถึงแนวความคิดของอำนาจหน้าที่ตัวแบบของแมคซ์ เวเบอร์ เกี่ยวกับระบบราชการ และโครงสร้างของระบบราชการในโรงเรียน
3. ความเป็นวิชาชีพในระบบราชการของโรงเรียน (The professional in the school bureaucracy) กล่าวถึงความขัดแย้งระหว่างความเป็นวิชาชีพกับระบบราชการ การนำเอาความเป็นวิชาชีพและระบบราชการเข้าไปใช้ในโรงเรียน ความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในโรงเรียน บทบาทของอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และความซื่อสัตย์ของครูอาจารย์
4. แรงจูงใจ สิ่งจูงใจ และความพึงพอใจ (Motivation Incentives and Satisfaction) กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีวุฒิภาวะของอากริส ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์ซเบิร์ก ทฤษฎีการก่อตัวขึ้นใหม่ (Reformulated theory) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) แรงจูงใจและการปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงาน ทฤษฎีแรงจูงใจและสิ่งจูงใจ
5. บรรยากาศขององค์การ (Organizational Climate) กล่าวถึงพฤติกรรมของครู อาจารย์และอาจารย์ใหญ่ / ผู้อำนวยการ ตั้งแต่เปิดไปจนถึงปิด ระบบการจัดการ ตั้งแต่เอาเปรียบ



หวงอำนาจ ไปจนถึงการร่วมมือประสานงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การปฐมนิเทศแบบ  
ควบคุมนักเรียน การอำนวยการนักเรียน แรงบีบบังคับจากสิ่งแวดล้อม การพัฒนาและการควบคุม  
ทฤษฎีบรรยากาศ : การนำเอาไปปฏิบัติ

6. ภาวะผู้นำ (Leadership) กล่าวถึงทฤษฎีคุณลักษณะ สถานการณ์ที่ขัดแย้งกันอยู่  
ทิศทางของภาวะผู้นำ ความมีประสิทธิภาพของผู้นำ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยเกี่ยวกับผู้นำ  
ในอนาคต

7. การวินิจฉัยสั่งการ (Decision Making) ทฤษฎีการวินิจฉัยสั่งการ กระบวนการ  
วินิจฉัยสั่งการ : วงจรแห่งการปฏิบัติ การวินิจฉัยสั่งการในการบริหารการศึกษา การมีส่วนร่วม  
ในการวินิจฉัยสั่งการ ตัวแบบสำหรับการวินิจฉัยสั่งการรวมกัน : แนวทางสำหรับนำไปประยุกต์ใช้

8. การติดต่อสื่อสาร ทฤษฎีการติดต่อสื่อสาร การวินิจฉัยเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารใน  
การบริหารการศึกษา ทฤษฎีการสื่อสาร : การนำไปประยุกต์ใช้

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่า ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา  
นั้นมือชู่มากมาย สามารถจำแนกประเภทได้เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ทฤษฎี  
บุคลิกภาพ ทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีการบริหาร ซึ่งแยกย่อยออกไปเป็นทฤษฎีการบริหารการศึกษา  
ซึ่งปัจจุบันนี้ยังไม่มีทฤษฎีใดที่มีความสมบูรณ์ที่จะใช้ศึกษาการบริหารการศึกษาและการศึกษา  
เกี่ยวกับองค์การศึกษได้รอบด้าน แต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องต่างต้องมีวัฒนธรรมเฉพาะตน ส่งผลให้  
เกิดความแตกต่างในระหว่างบุคคลและองค์การ ไม่มีบุคคลใดหรือองค์การใดที่จะเหมือนกับบุคคล  
อื่นและองค์การอื่นทุกประการ แม้กระนั้นก็ไม่อาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีต่าง ๆ ยังสามารถนำมา  
ประยุกต์ใช้ในการศึกษาและการปฏิบัติทางด้านการบริหารการศึกษาและการจัดองค์การได้ ซึ่งตาม  
แนวคิดดังกล่าวนี้นักทฤษฎีหลายท่านได้เสนอให้พิจารณาการบริหารและองค์การการศึกษาใน  
ลักษณะที่เป็นกระบวนการหรือที่เป็นพลวัตที่มีความยืดหยุ่นตามลักษณะของสภาวะแวดล้อมและ  
ธรรมชาติของการศึกษา การมีแนวการศึกษาที่มีกรอบแนวคิด รูปแบบหรือระบบที่แน่นอนตายตัว  
เหมือนการศึกษาวิจัยทางวิทยาศาสตร์หรือสาขาวิชาอื่น ย่อมไม่อาจนำมาใช้และเสนอภาพที่เป็น  
จริงของระบบบริหารการศึกษาได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ต้องมีการประยุกต์ทฤษฎีและแนวคิด  
หลากหลายมาใช้

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม

ค่านิยมเป็นรูปแบบความคิดของสมาชิกในสังคมที่จะพิจารณาตัดสินและประเมินค่าว่า  
สิ่งใดมีคุณค่า มีประโยชน์พึงปรารถนา ถูกต้องเหมาะสมดีงาม ควรที่จะยึดถือและประพฤติปฏิบัติ  
ร่วมกัน

### ความหมายของค่านิยม

ค่านิยม (Values) เป็นความคิดและพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ขอมรับมาปฏิบัติตามและวางแผนไว้ระยะหนึ่ง ค่านิยมมักเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัย และความคิดเห็นของคนในสังคม ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ การประเมิน การเลือกและการตัดสินใจของบุคคลว่าควรทำหรือไม่ควรทำ มีค่าหรือไม่มีค่า สำคัญหรือไม่สำคัญ นอกจากนี้ค่านิยมยังทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งเป้าหมายที่ต้องการ นักวิชาการหลายท่านจึงได้ให้ความหมายของคำว่า ค่านิยม ไว้ดังนี้

นวลศิริ เปาโรหิต (2545 : 132) ให้ความหมายของคำว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่มีลักษณะค่อนข้างถาวร และเชื่อว่าวิถีปฏิบัติบางอย่าง หรือเป้าหมายบางอย่างนั้นเป็นสิ่งที่ตัวเองหรือสังคมเห็นสมควรที่จะยึดถือปฏิบัติ ค่านิยมจึงเป็นความสำคัญที่บุคคลนั้นให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และสิ่งนั้นมีคุณค่าพร้อมที่จะปฏิบัติตามความเชื่อนั้น ค่านิยมของแต่ละคนขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับ ซึ่งมีความแตกต่างกัน ค่านิยมที่เรายึดถือจึงแตกต่างกันไป แม้จะอยู่ในสังคมเดียวกัน แต่ค่านิยมมีการเปลี่ยนแปลง เราจึงเห็นว่าบางคนมีค่านิยมที่คล้อยตามคนอื่น โดยเฉพาะบุคคลที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อความเชื่อความศรัทธาของเขา นอกจากนี้ค่านิยมมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงไปตามวิถีภาวะและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

วิเชียร วิทญูตม (2547 : 47) ให้ความหมายของค่านิยมว่า ค่านิยมเป็นความเชื่อหรือความรู้สึกลึกซึ้งของคนที่ใช้ระยะเวลาในการสร้างสมและฝังรากลึกจนยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางในการใช้ชีวิต ค่านิยมจะเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่ควรแสดงออกและปฏิบัติประจำวัน เป็นสิ่งที่เรารู้สึกว่าควรจะเป็นไม่ว่าสิ่งนั้นจะดีหรือไม่ดีก็ตาม และมักจะเป็นสิ่งที่บุคคลในกลุ่มมีความเห็นเหมือน ๆ กัน ค่านิยมจึงเป็นความเชื่อหนึ่ง ซึ่งในบางครั้งอาจจะมีการใช้ดุลยพินิจเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 65) ให้ความหมายของคำว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคล สังคม ความรู้สึกลึกซึ้งยอมรับหรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของหรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ค่านิยมมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวกหมายถึงสิ่งที่ดีและความต้องการ ด้านลบ หมายถึงสิ่งที่ไม่ดีและไม่ต้องการ ค่านิยมช่วยให้เกิดความรักและความสัมพันธ์กันในสังคม โดยค่านิยมแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นค่านิยมของบุคคล เช่น ค่านิยมด้านความมีอิสระเสรี ความพอใจ การเคารพตนเอง ความเชื่อฟัง เป็นต้น อีกลักษณะหนึ่งคือค่านิยมของสังคม ซึ่งเป็นระบบความร่วมมือ ความมีสันติภาพ และความเป็นประชาธิปไตย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2556 : 253) ให้ความหมายของคำว่า ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่าหรือสังคมยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง

ประสานมิตร (2557 : 233) สรุปความหมายค่านิยมไว้ว่า ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่าพอใจ เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ แนวการประพฤติปฏิบัติที่บุคคลหรือสังคมนิยมชมชอบ ความเชื่อของบุคคลส่วนใหญ่พึงพอใจและเห็นคุณค่า เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง เกณฑ์การตัดสินใจร่วมกันของบุคคลทุกระดับในสังคม

สรุปได้ว่า ค่านิยม หมายถึง วิธีของการจัดรูปความประพฤติ ที่มีความหมายต่อบุคคล เป็นแบบฉบับของความคิดที่มีคุณค่าสำหรับยึดถือในการปฏิบัติตัวของคนในสังคม ค่านิยมดังกล่าวจึงเป็นสิ่งดีงาม สมควรแก่การนำมาปฏิบัติ โดยการที่เราจะนำค่านิยมดังกล่าวมาปรับใช้ให้สำเร็จลุล่วงจะต้องทำให้เป็นการเปลี่ยนแปลงจากภายในตนเอง จึงจะยั่งยืนและเกิดประโยชน์

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม

ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมที่มีการศึกษากันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน และมีนักวิชาการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมไว้ดังนี้

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2533 : ไม่มีเลขหน้า ; อ้างถึงใน จินตกานต์ ศรีเพชร และคนอื่น ๆ. 2550 : 23 – 25) ได้สรุปไว้ 8 ทฤษฎี คือ

#### 1. ทฤษฎีการให้ค่านิยมของดีวอี้ (Dewey) ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

1.1 ค่านิยมเกิดจากความปรารถนาของบุคคลที่จะปรับตัวให้เข้ากับความเป็นและความต้องการ โดยคำนึงถึงคุณค่าที่ตอบสนองความต้องการได้อย่างเหมาะสมกับประโยชน์ใช้สอยตามสถานการณ์ (Suitability and Serviceability)

1.2 ค่านิยมที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้น โดยสร้างเป้าหมายความมุ่งหวังถึงสิ่งที่นิยม

1.3 ค่านิยมสามารถทำความเข้าใจได้โดยการวิเคราะห์ถึงความต้องการของบุคคล การคาดคะเนความพึงพอใจ และการประเมิน

2. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theory) ของ ชอร์ (Shaw) และมาสโลว์ (Maslow) เน้นธรรมชาติมนุษยว่าเป็นผู้มุ่งมาดปรารถนาไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งตลอดเวลา มุ่งแสวงหาสภาพที่ดีกว่า ซึ่งมีค่าใช้จ่ายเพื่ออยู่รอด แต่เพื่อความสุขสมบูรณ์ที่สุดของชีวิต

3. ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม (Person Environment fit Theory) เป็นทฤษฎีผสมผสานจากแนวคิดของ เฟิเธอร์ (Feather) จากทฤษฎีการเรียนรู้ของเฮบบ์ (Hebb) และฮันท์ (Hunt) ทฤษฎีโครงสร้างทางปรัชญาของ บรูเนอร์ (Bruner) และเพียเจต์ (Piaget) ทฤษฎีทางสังคมของ เฟสติงเจอร์ (Festinger) และเคลเลย์ (Kelley) โดยสรุปว่า

3.1 มนุษย์มีความสามารถรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา และจัดระบบข้อมูลอย่างมีระบบ สามารถเข้าใจ รับรู้ ตอบสนอง ตีความหมายและประเมินค่าได้อย่างสม่ำเสมอและคงที่แน่นอน

3.2 มนุษย์ประพฤติปฏิบัติโดยอาศัยข้อมูลที่พึงพอใจตามความต้องการและมุ่งหวังเป็นเกณฑ์มาตรฐาน การกระทำอย่างมีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน

3.3 มนุษย์รู้จักแก้ปัญหาในประสบการณ์ ซึ่งแม้ไม่สอดคล้องกับระบบเดิม และสามารถเปลี่ยนแปลงระบบเดิมให้เข้ากับสภาพใหม่มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

3.4 มนุษย์แสดงค่านิยมซึ่งในสภาพคงที่ และสภาพเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมและความจำเป็นในสภาพแวดล้อมของตน

3.5 ความคงที่และความแปรผันของค่านิยมมีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ศึกษาแนวคิดและแนวทางในการดำเนินการ รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

4. ทฤษฎีความคาดหวัง – ค่านิยม (Expectancy-value-theory) ตามแนวคิดของเลวิน (Lewin) ซึ่งอธิบายหรือทำนายพฤติกรรมของมนุษย์ด้วยข้อมูลและสภาพแวดล้อม ทฤษฎีนี้เน้นว่าพฤติกรรมเป็นผลมาจากตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อม ทฤษฎีของเลวิน เป็นแนวทางการศึกษาของนักจิตวิทยาหลายท่าน อาทิ โทลแมน (Tolman) เอดเวิร์ด (Edwards) แอทกินสัน (Atkinson) ฟิเธอร์ (Feather) เฟอ์กูสัน (Ferguson) ฟิชเบน และแอจเซน (Fishbein & Ajzen) ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีนี้และทำการค้นคว้าเกี่ยวกับแนวโน้มการกระทำของบุคคล (Action tendency) ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Motive to achieve success) ระดับความคาดหวัง (Level of Expectation) คุณค่าและสิ่งล่อใจ (Incentive value)

5. ทฤษฎีลักษณะค่านิยม สปริงเกอร์ (Spranger) อธิบายว่า ลักษณะค่านิยมของมนุษย์มี 6 ประการ คือ ค่านิยมทางทฤษฎีหรือวิชาการ ค่านิยมทางเศรษฐกิจ ค่านิยมทางสุนทรียภาพ ค่านิยมทางสังคม ค่านิยมทางการเมือง และค่านิยมทางศาสนา ทฤษฎีของสปริงเกอร์ได้ศึกษาค้นคว้าต่อมาจากการคิดค้นเครื่องมือวัดค่านิยม (Study of value) โดย เวอร์นอน และ ลินเชย์ (Allport Vernon & Lindzey)

6. ทฤษฎีค่านิยมว่าด้วยทฤษฎีการปฏิบัติ (Model of conduct) และเป้าหมาย (End-state) ของ โรคิช (Rokeach) เป็นทฤษฎีสนับสนุนให้ค่านิยมเป็นตัวแปรหลัก (Core) ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจ ทักษะคิด ความสนใจ ฯลฯ ซึ่งทฤษฎีนี้สามารถประยุกต์ใช้ในศาสตร์ทุกสาขาวิชา โรคิช ได้จำแนกระบบค่านิยมออกเป็น 2 ประเภทที่เป็นวิธีการ (Means) เรียกว่าค่านิยมวิถีปฏิบัติ (Instrumental value) เช่น ค่านิยมเกี่ยวกับความรัก ความเคารพ

นับถือ เป็นต้น และประเภทที่เป็นเป้าหมาย (Ends) เรียกว่าค่านิยมคาดหวัง (Terminal value) เช่น ความสวยงาม ความสะอาด เป็นต้น

7. ทฤษฎีค่านิยมว่าด้วยสภาพ (Condition) กับการกระทำ (Action) และสิ่งตรงข้ามกันที่เป็นคู่ (Dichotomy) ของ สาโรช บัวศรี อธิบายค่านิยมตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา เช่น สภาพการอ่านหนังสือไม่ออกเป็นสภาพที่เราไม่นิยมและไม่พึงประสงค์ แต่สภาพการอ่านออกเขียนได้เป็นสภาพที่นิยม สภาพที่นิยม คือ ค่านิยม ความตระหนี่ เหนียวแน่น เป็นการกระทำที่น่ารังเกียจ แต่การให้ทานเสียสละเป็นการกระทำที่สังคมนิยมยกย่อง การพิจารณาว่าจะเป็นค่านิยมหรือไม่ จะพิจารณาความสมบูรณ์ที่เป็นคู่ เช่น สภาพทางบวกกับสภาพทางลบ การทุจริต เมตตา ปราณี การทุจริตและเบียดเบียน ความดีกับความชั่ว สภาพในทางบวกเป็นสภาพหรือการกระทำที่มีคุณค่าที่ทำให้เกิดความนิยมว่าคือค่านิยม

8. ทฤษฎีค่านิยมว่าด้วย “คุณค่าแท้ คุณค่าเทียม” ของ พระราชวรมุนี เป็นทฤษฎีการคิดที่มีลักษณะเป็นคู่ ทฤษฎีนี้ให้แนวคิดและวิธีคิดแบบสกัด หรือบรรเทาปัญหาให้มากในชีวิตประจำวัน คุณค่าแท้ หมายถึง ประโยชน์ของสิ่งของทั้งหลายในแง่ที่สนองความต้องการของชีวิตโดยตรงหรือที่มนุษย์แก้ปัญหาค้นเองเพื่อความดีความงาม เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและผู้อื่น โดยอาศัยปัญญา เป็นเครื่องดีค่า เรียกว่า คุณค่าสนองปัญหา เช่น คุณค่าของอาหาร เป็นต้น คุณค่าเทียม หมายถึง ประโยชน์ของสิ่งทั้งหลายที่มนุษย์พอกพูนให้แก่สิ่งนั้น ๆ เพื่อปรนเปรอเสริมขยายความมั่นคงยิ่งใหญ่ของตัวตนที่ยึดไว้ คุณค่าเช่นนี้อาศัยค้นหาเป็นเครื่องดีค่า เรียกว่า คุณค่าสนองค้นหา เช่น มีรถยนต์เพื่อความโก้เก๋ แทนที่จะมีเพื่อประโยชน์ใช้สอย

บลูม (Bloom, 1990 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ดั่งจิตรเจริญกุล, 2551 : 24) ทฤษฎีของบลูม มององค์ประกอบทางด้านจิตพิสัยแบบรวม ๆ ไม่แยกเป็นคุณลักษณะย่อย โดยเสนอแนวคิดว่ากระบวนการภายในจิตของคนในการพัฒนาคุณลักษณะหรือองค์ประกอบทางด้านจิตพิสัยมีลำดับขั้นการพัฒนาเป็น 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นการรับรู้ (Receiving or attending)

ขั้นที่ 2 ขั้นการตอบสนอง (Responding)

ขั้นที่ 3 ขั้นการเห็นคุณค่า (Valuing)

ขั้นที่ 4 ขั้นการจัดระบบ (Organization)

ขั้นที่ 5 ขั้นการสร้างลักษณะนิสัย (Characterization)

แต่ละขั้นมีลักษณะเฉพาะและมีรายละเอียดของพฤติกรรมในแต่ละขั้นดังนี้ คือ

ขั้นที่ 1 การรับรู้ (Receiving) เป็นขั้นที่คนจะแสดงพฤติกรรมรับสัมผัสว่ามีสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นจากการถูกสิ่งเร้ากระตุ้นให้มีความรู้สึกไวต่อปรากฏการณ์ หรือสิ่งเร้าทำให้มีความ

ตั้งใจ หรือสนใจต่อสิ่งเรานั้น พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นเพียงการรับสัมผัสสิ่งเรานั้น ขั้นการรับรู้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้ตัวหรือความตระหนัก (Awareness) พฤติกรรมขั้นแรกนี้เป็นแค่เพียงแต่มีความรู้ตัวในสิ่งเร้าซึ่งนำเข้าสู่สถานการณ์ ปรากฏการณ์ สิ่งของหรือสภาวะ ความรู้ตัวมิได้หมายถึงการตีราคาคุณภาพหรือธรรมชาติของสิ่งเร้า แต่เป็นการรับสัมผัสว่ามีสิ่งเร้าเกิดขึ้นเป็นความรู้ขั้นต้นในระหว่างที่มีการรู้ตัว สิ่งของหรือปรากฏการณ์จะเด่นชัดออกมาชั่วคราวเหมือนเป็นภาพฉาย ๆ

2. ความตั้งใจรับรู้ (Willingness to receive) พฤติกรรมขั้นนี้เป็นพฤติกรรมที่มีระดับสูงขึ้นมาจากขั้นแรก ในขั้นนี้บุคคลเกิดความสนใจในสิ่งเร้า เกิดความพึงพอใจให้ความตั้งใจในการรับสิ่งเรานั้น ๆ เช่น ให้ความตั้งใจเป็นอย่างดีในการรับรู้

3. ความตั้งใจที่มีการควบคุมหรือจัดสรร (Controlled or selected attention) พฤติกรรมขั้นนี้เกิดต่อเนื่องจากความตั้งใจรับรู้ โดยบุคคลจะเลือกให้ความตั้งใจต่อสิ่งเร้าที่คัดสรรที่ตนเองพอใจ หรืออาศัยความประทับใจที่มีมาก่อน หรือให้ความตั้งใจต่อสิ่งเร้าในสถานการณ์ที่ควบคุมให้บุคคลเกิดความสนใจต่อสิ่งเร้านั้น เพื่อให้บุคคลเลือกสิ่งเร้านั้น ทั้ง ๆ ที่มีสิ่งเร้าอื่น ๆ อีกหลายอย่างเรียกร่องความสนใจอยู่ ดังนั้น สิ่งเร้าที่พอจะได้รับการเลือก และได้รับความสนใจมากกว่าสิ่งเร้าที่ไม่ชอบที่ไม่สนใจ

ขั้นที่ 2 การตอบสนอง (Responding) เป็นพฤติกรรมต่อเนื่องจากการรับรู้ โดยที่บุคคลไม่เพียงแต่จะตั้งใจรับรู้เท่านั้น แต่จะต้องมีการแสดงออกซึ่งความตั้งใจนั้น แต่พฤติกรรมขั้นนี้ยังไม่บ่งบอกถึงเจตคติหรือค่านิยมของบุคคลนั้น แต่พฤติกรรมนั้นบ่งบอกว่าบุคคลกำลังแสดงพฤติกรรมบางอย่างเกี่ยวกับสิ่งเร้านั้น นอกเหนือจากการรับรู้เพียงอย่างเดียว การตอบสนองเป็นขั้นตอนที่อาจจะเป็นความสนใจของบุคคลนั้นอย่างแท้จริง ทั้งนี้พฤติกรรมตอบสนอง แบ่งย่อยออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. การยินยอมในการตอบสนอง (Acquiescence in responding) พฤติกรรมนี้อาจจะเรียกว่า ความเชื่อฟัง โดยอาจจะแสดงกิริยาตอบสนอง แต่เขาอาจไม่เต็มใจที่จะยอมรับการกระทำเช่นนั้น

2. ความตั้งใจที่ตอบสนอง (Willingness to respond) พฤติกรรมขั้นนี้เป็นขั้นที่บุคคลเกิดความเต็มใจ และตั้งใจที่จะยอมรับและแสดงพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งเร้านั้นอย่างเต็มที่ หรือเกิดความสมัครใจที่จะแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นออกมาอย่างแท้จริง ไม่ใช่เกิดจากการกลัวถูกลงโทษหรือไม่มีทางเลือก แต่เป็นการให้ความร่วมมือด้วยความต้องการของเขาเอง

3. ความพอใจในการตอบสนอง (Satisfaction in response) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องจากพฤติกรรมความตั้งใจที่ตอบสนอง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ควบคู่กับความรู้สึกละพอใจ ซึ่งเป็นการตอบสนองของอารมณ์ หรือมีความสุขสนุกสนานเบิกบานใจด้วย เช่น มีความสนุกสนานเพลิดเพลินในการอ่าน หรือสนุกสนานการแสดงดนตรี ในเมื่อเป็นสิ่งที่ทำให้ตนเองมีความสุข

ขั้นที่ 3 การเห็นคุณค่า (Valuing) พฤติกรรมขั้นนี้เกิดจากประสบการณ์ หรือผลผลิตทางสังคมที่ถูกรอบ ๆ ตัว เมื่อบุคคลได้ประเมิน และได้รับการยอมรับอย่างซ้ำ ๆ ซึ่งในที่สุดก็ยึดถือเป็นแนวทาง หรือเป็นเกณฑ์ของเขา ส่วนประกอบที่สำคัญของการเห็นคุณค่า เกิดจากความยินยอมของแต่ละคนต่อคุณค่าบางอย่างที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งในขั้นนี้บุคคลจะเริ่มเห็นคุณค่าประโยชน์ของสิ่งที่เขาได้รับรู้ และสิ่งที่เขาตอบสนองแล้วไม่ใช่เพียงแต่รับรู้ หรือตอบสนองไปตามกฎเกณฑ์ ซึ่งมีลำดับขั้นการเกิดพฤติกรรมตามขั้นย่อย ๆ คือ

1. การยอมรับในคุณค่า (Acceptance of a value) พฤติกรรมขั้นนี้เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในสิ่งเรานั้น ๆ โดยพยายามปฏิบัติตามบ่อยครั้งเข้าซึ่งเป็นการตอบสนองอย่างสม่ำเสมอ

2. การพอใจในคุณค่า (Preference for a value) พฤติกรรมขั้นนี้ไม่เพียงแต่การยอมรับคุณค่าเท่านั้น แต่จะรวมถึงความตั้งใจในการแสดงตัว เพื่อให้ผู้อื่นได้เห็นและได้ทราบด้วย โดยการเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุนร่วมมือในกิจกรรมที่ส่งเสริมสิ่งที่เห็นด้วย

3. การผูกพัน (Commitment) พฤติกรรมในขั้นนี้มีความแน่นอนมากขึ้น แสดงถึงความศรัทธา และการยอมรับความเชื่อ ซึ่งอาจจะมีหรือไม่มีเหตุผล โดยการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่เห็นคุณค่าและปฏิเสธคัดค้าน ได้แข็ง ขัดขวางการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่เขาไม่เห็นคุณค่า และจะต้องมีการขยายพฤติกรรม หรือการกระทำที่แสดงถึงค่านิยมนั้นออกไปอีก

ขั้นที่ 4 การจัดระบบ (Organization) เมื่อบุคคลพัฒนาคุณลักษณะมาถึงขั้นนี้ เขาจะพยายามปรับตัวเองให้เข้ากับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่เขายอมรับและเห็นคุณค่าของคุณลักษณะนั้น เขาจะพยายามพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมหลาย ๆ ด้าน พร้อมกัน พยายามจัดลำดับค่านิยมต่าง ๆ ที่รับมา แล้วปรับตัวให้เข้ากับสิ่งต่าง ๆ ที่ยอมรับนั้น ในพฤติกรรม การจัดระบบนี้แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. การสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับค่านิยม (Conceptualization of a value) พฤติกรรมในขั้นนี้แสดงถึงการเกิดค่านิยมหรือการเห็นคุณค่า (Valuing) เป็นการเพิ่มพูนค่านิยมหรือความเชื่อในสิ่งใหม่ มีการสร้างมโนทัศน์ที่จะช่วยทำให้บุคคลได้เห็นว่า ค่านิยมที่เกิดใหม่กับค่านิยมที่มีอยู่เดิมสัมพันธ์กันอย่างไร

2. การสร้างระบบค่านิยม (Organization of a value) พฤติกรรมในขั้นนี้ บุคคลจะนำค่านิยมต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนมาจัดระบบค่านิยม เขาจะพยายามชั่งน้ำหนักค่านิยมต่าง ๆ ที่เขายอมรับ จัดลำดับค่านิยมเหล่านั้น สร้างกฎเกณฑ์ให้สอดคล้องกับสิ่งที่เขายอมรับและระบบที่เขาสร้างขึ้น แล้วนำไปใช้กับตนเอง หรือพยายามชวนให้ผู้อื่นยอมรับระบบนั้น

ขั้นที่ 5 การสร้างลักษณะนิสัย (Characterization) พัฒนาการขั้นจัดระบบเป็นการเริ่มต้นของการวางตัว หรือการยอมรับคุณลักษณะที่บุคคลเห็นคุณค่ามาเป็นลักษณะเฉพาะของตัว กล่าวคือ เมื่อการจัดระบบคุณลักษณะที่มีคุณค่าสำหรับตัวเองเข้ารูปเข้ารอยแล้ว บุคคลก็จะยึดถือระบบที่จัดนั้นเป็นของตนเอง แล้วปฏิบัติหรือยึดถือต่อไปจนเกิดเป็นการแสดงออกโดยอัตโนมัติ หมายความว่า เมื่อใดก็ตามที่เขาอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องตอบสนองต่อสิ่งเร้า เขาก็จะแสดงออกตอบสนองในรูปแบบคงเส้นคงวาสมาเสมอ จนจัดได้ว่าเป็นลักษณะประจำตัวของเขาในที่สุด พฤติกรรมขั้นนี้แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

1. ขั้นการสร้างข้อสรุป (Generalized set) ได้แก่ การพยายามปรับปรุงระบบที่เขาพยายามจัดจนอยู่ในขั้นสมบูรณ์ในตัวเอง คือ การพยายามปรับพฤติกรรมของตนเองให้สมบูรณ์พร้อม ตามแนวหรือระบบที่ตนเองต้องการ

2. ขั้นสร้างลักษณะนิสัย (Characterization) พฤติกรรมขั้นนี้สังเกตได้จากการแสดงออกอย่างสม่ำเสมอและถาวร จนได้รับการยอมรับจากวงการ หรือหมู่คณะว่าเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของเขา ซึ่งเป็นเครื่องแสดงว่าได้เกิดคุณลักษณะเฉพาะตัวของเขา ซึ่งเป็นเครื่องแสดงว่าได้เกิดคุณลักษณะเฉพาะนั้น ๆ ในตัวเอง และสามารถบอกลักษณะแต่ละคนได้เกือบสมบูรณ์

สิริพงษ์ เสาภายน (2554 : 6) กล่าวถึงทฤษฎีค่านิยมของโรทซ์ เกี่ยวกับค่านิยมของมนุษย์ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. จำนวนของ “ค่านิยม” ที่แต่ละคนมีนั้นจะมีอยู่ไม่มากนัก และอยู่ในข่ายที่จะนับและศึกษาได้
2. ความแตกต่างของ “ค่านิยม” จะแสดงออกทางระดับ
3. ค่านิยมต่าง ๆ สามารถจะนำมาจัดรวมกันเข้าเป็นระบบค่านิยมได้
4. ค่านิยมของมนุษย์สามารถจะสืบสาวไปถึงวัฒนธรรม สังคม และสถาบันสังคมต่าง ๆ ไปจนถึงบุคลิกภาพได้ สิ่งเหล่านี้อาจถือได้ว่าเป็นบ่อเกิดของค่านิยม
5. ผลที่ตามมาก็คือ ค่านิยมของมนุษย์จะแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์เกือบจะทุกรูปแบบ



จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่าค่านิยมเกิดจากความปรารถนาของบุคคลที่จะปรับตัวให้เข้ากับความเป็นและความต้องการ ค่านิยมของมนุษย์สามารถสืบสาวไปถึงวัฒนธรรมและสถาบันสังคมต่าง ๆ ไปจนถึงบุคลิกภาพได้ สิ่งเหล่านี้อาจถือได้ว่าเป็นบ่อเกิดของค่านิยม ผลที่ตามมาคือ ค่านิยมของมนุษย์จะแสดงออกทางทัศนคติพฤติกรรมของมนุษย์เกือบทุกรูปแบบ การสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับค่านิยม เป็นการเพิ่มพูนค่านิยมหรือความเชื่อในสิ่งใหม่ มีการสร้างมโนทัศน์ที่จะช่วยทำให้บุคคลได้เห็นว่า ค่านิยมที่เกิดใหม่กับค่านิยมที่มีอยู่เดิมสัมพันธ์กันอย่างไร การสร้างระบบค่านิยมเป็นการนำค่านิยมต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนมาสร้างกฎเกณฑ์ให้สอดคล้องกับสิ่งที่เขายอมรับและระบบที่เขาสร้างขึ้น แล้วนำไปใช้กับตนเอง หรือพยายามชวนให้ผู้อื่นยอมรับระบบนั้น

### ประเภทของค่านิยม

นักวิชาการได้เสนอแนวคิดในการจำแนกประเภทของค่านิยม ดังนี้  
 ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และอ้อมใจ วงษ์มณฑา (2549 : 42) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้แบ่งค่านิยมไว้ 2 รูปแบบ และแต่ละรูปแบบ แบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

#### 1. รูปแบบที่ 1 แบ่งค่านิยมออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 ค่านิยมเกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ ค่านิยมการพึ่งตนเอง ความขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ กับค่านิยมการประหยัดและออม

1.2 ค่านิยมเกี่ยวกับสังคม ได้แก่ ค่านิยมการมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย กับค่านิยมการปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา

1.3 ค่านิยมเกี่ยวกับชาติ ได้แก่ ค่านิยมในความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

#### 2. รูปแบบที่ 2 แบ่งค่านิยมออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

2.1 ค่านิยมด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่านิยมการพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ กับค่านิยมการประหยัดและออม

2.2 ค่านิยมด้านสังคม ได้แก่ ค่านิยมการมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมายกับค่านิยมปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา

2.3 ค่านิยมด้านการเมืองและการปกครอง ได้แก่ ค่านิยมความรักชาติ ศาสนา ไรส์ช (Rokeach. 1973 : 7-8 ; อ้างถึงใน ศิริพงษ์ เสาภาชน. 2554 : 5) ได้กล่าวถึงประเภทของค่านิยม 2 ประเภท คือ

1. ค่านิยมวิถีปฏิบัติ (Instrumental Values) เป็นค่านิยมที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบของการกระทำ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 ค่านิยมส่วนจริยธรรม (Moral Values) เป็นค่านิยมที่มีจุดรวมอยู่ที่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การละเมิดค่านิยมประเภทนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกสำนึกผิด ไม่สบายใจ ด้วยมโนธรรม

1.2 ค่านิยมส่วนความสามารถ (Competence Values) เป็นค่านิยมที่มีจุดรวมอยู่ที่ ตนเอง การละเมิดค่านิยมประเภทนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกอับอายที่ตนขาดความสามารถส่วนตัว

2. ค่านิยมจุดหมายปลายทาง (Terminal Values) เป็นค่านิยมที่ติดอยู่ในตัวบุคคล แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal Values) เป็นค่านิยมที่อยู่ในตัวบุคคล

2.2 ค่านิยมส่วนสังคม (Social Values) เป็นค่านิยมที่มีจุดรวมอยู่ระหว่างบุคคล เปรสโน และเปรสโน (Presno & Presno, 1980 : 5 – 12 ; อ้างถึงใน วลัย อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2554 : 2 – 3) ได้แบ่งประเภทค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ สรุปได้ ดังนี้

1. Psychological Value ค่านิยมส่วนบุคคลแสดงอารมณ์ ความรู้สึก ทัศนคติ ความชอบ ความสนใจ

2. Social Value ค่านิยมที่คำนึงถึงบทบาทของคนในสังคม ความรับผิดชอบในสังคม รักษากฎหมาย คำสัญญา ไม่ประพฤติตนเสื่อมเสีย

3. Economic Value ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการมีค่ามีราคา ประโยชน์ของสิ่งของ หรือ ผลិតผล หรือทรัพย์สิน

4. Ethical Value ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับตนเอง แสดงให้เห็นคุณค่าของตนเอง เป็นเรื่องความซื่อสัตย์ มีความจริงใจ มีความมุ่งหมายปรารถนาในสิ่งที่ถูกต้องควร

5. Social-Ethical Value ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับวัยตนเองและกลุ่มคน เป็นเรื่องที่ทำ เพื่อเห็นแก่สถาบันสังคม รวมทั้งบรรทัดฐานของสังคม

6. Esthetical Value ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความงามของสิ่งต่าง ๆ

7. Poetic and Literary Value ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความไพเราะของคำประพันธ์ วรรณคดีต่าง ๆ ที่มนุษย์คิดขึ้นมา

8. Technological Value ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ ความสะดวกสบายที่ใช้เทคนิคต่าง ๆ เข้ามาช่วย

9. Legal Value ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของสังคม

ดอน อัลล์พอร์ต (Don Allport. 2003 : 74 ; อ้างถึงใน สมเดช มุงเมือง. 2555 : 170)  
กล่าวถึงประเภทของค่านิยม 6 ประเภท ดังนี้

1. ค่านิยมตามแนววิชาการ (Theoretical Value) ได้แก่ ความนิยมในการศึกษาหาความรู้ ความจริง เหตุผล และการจัดระบบความรู้เป็นพวกนักทฤษฎี
2. ค่านิยมตามแนวเศรษฐศาสตร์ (Economic Value) เป็นค่านิยมที่ทำให้บุคคลแสวงหาประโยชน์ ทรัพย์สิน และความมั่งคั่ง เป็นพวกนักเศรษฐศาสตร์
3. ค่านิยมตามแนวสุนทรียภาพ (Aesthetic Value) เกี่ยวข้องกับความชื่นชม ความพึงพอใจ ความงาม รูปแบบและความเหมาะสมกลมกลืนในลักษณะต่าง ๆ เป็นพวกศิลปิน
4. ค่านิยมตามแนวสังคม (Social Value) ได้แก่ ความรักเพื่อนมนุษย์ ความต้องการช่วยเหลือ ทำประโยชน์ให้แก่เพื่อนมนุษย์ เป็นพวกนักสังคมสงเคราะห์
5. ค่านิยมตามแนวการเมือง (Political Value) คือ นิยมอำนาจอิทธิพลและชื่อเสียง เป็นพวกนักการเมือง
6. ค่านิยมตามแนวศาสนา (Religious Value) ได้แก่ ความเชื่อและความยึดถือในศาสนา ศีลธรรมจรรยา รวมถึงสิ่งศักดิ์สิทธิ์หรือจุดหมายอันสูงสุดในจักรวาล

สรุปได้ว่าค่านิยมโดยทั่วไปมี 2 ประเภท คือ ค่านิยมวิถีปฏิบัติ มีจุดศูนย์รวมหนึ่งอยู่ที่ด้านจริยธรรม และศูนย์รวมหนึ่งเป็นด้านความสามารถ เป็นหลักของศีลธรรมที่ตั้งอยู่บนรากฐานที่ว่าคนในสังคมต้องพึ่งพาอาศัยกัน ดังนั้นค่านิยมจึงประณามสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกแยกในสังคม เช่น การคดโกง การทำร้ายกัน และยกย่องพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เช่น ความขยันขันแข็ง ความซื่อสัตย์ สำหรับค่านิยมจุดหมายปลายทาง มีจุดศูนย์รวมอยู่ที่บุคคล และศูนย์รวมอยู่ที่สังคม เป็นสิ่งที่คนปรารถนาจะได้ เป็นสิ่งที่คนบูชายกย่อง และสมาชิกส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม หรือควรแก่การปฏิบัติ ซึ่งค่านิยมดังกล่าวจะทำให้บุคคลมองเห็นสังคมที่ตนเองอยู่ในหลายแง่หลายมุม จะมีความระมัดระวังในการตัดสินใจ ตลอดจนมองเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมทั้งหมดเหล่านั้น

#### คุณลักษณะของค่านิยม

ค่านิยมมีลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่อาจเพียงพิจารณาได้ว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมภายใต้สถานการณ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ นักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะต่าง ๆ ของค่านิยม ดังนี้

กมลธร ปัญญา (2556 : 16) กล่าวว่าลักษณะของค่านิยมที่แท้ นั้น จะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นค่านิยมที่บุคคลเลือกหรือยอมรับ โดยไม่ได้ถูกบังคับ บุคคลมีเสรีภาพในการตัดสินใจเลือกหรือยอมรับค่านิยมใดก็ได้ที่เห็นว่าเหมาะสมนำไปปฏิบัติ

2. เป็นค่านิยมที่บุคคลมีโอกาเลือกจากตัวเลือกหลาย ๆ ตัว ไม่ใช่เป็นเพราะมีตัวเลือกจำกัดเพียงสิ่งเดียวจึงทำให้ต้องยอมรับ โดยปริยาย

3. เป็นค่านิยมที่รับการถ่วงรอนพิจารณาอย่างรอบคอบจากบุคคล ตลอดจนมีการวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของตัวเลือกหลาย ๆ ตัว เมื่อเห็นว่าตัวเลือกใดดีที่สุด เหมาะสมที่สุด หรือมีเหตุผลในการสร้างความพอใจได้มากที่สุดก็จะเลือกตัวเลือกนั้น

4. เป็นค่านิยมที่บุคคลยกย่อง เทิดทูนและภูมิใจ

5. เป็นค่านิยมที่บุคคลสามารถยอมรับอย่างเปิดเผย และพร้อมที่จะสนับสนุนค่านิยมที่ตนยอมรับ

6. เป็นค่านิยมที่บุคคลยึดถือปฏิบัติจริง ไม่ใช่เพียงคำพูดเท่านั้น

แรธส์ ฮาร์มิน และไซมอน (Raths, Harmin & Simon. 1966; อ้างถึงใน รัตนวดี โชติภพนิช. 2550 : 80 – 81) ได้ให้เกณฑ์การพิจารณาลักษณะของค่านิยมไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. การเลือกอย่างเสรี มีการเลือกค่านิยมอย่างเสรี หากมีการบังคับอย่างใดอย่างหนึ่ง จะไม่เป็นค่านิยมที่จริง

2. การเลือกจากหลาย ๆ ตัวเลือก ค่านิยมที่เลือกนั้นเรามีโอกาสได้เลือกอย่างอื่นอีกหรือไม่ หากมีเพียงอย่างเดียวก็หมายความว่า เราไม่มีโอกาสเลือกคุณค่าด้วยการนำไปเปรียบเทียบ กับสิ่งอื่น ดังนั้น ค่านิยมที่เราจะยึดถือมันต้องได้มาจากค่านิยมหลาย ๆ อย่าง เพื่อจะได้มีโอกาสเปรียบเทียบคุณสมบัติต่าง ๆ ได้

3. การเลือกหลังจากการพิจารณาผลของแต่ละตัวเลือก การเลือกค่านิยมนั้นจะต้องมีการพิจารณาข้อดีข้อเสียของสิ่งต่าง ๆ ที่จะตามมา ถ้าเลือกโดยไม่มี การพิจารณาให้รอบคอบแล้ว ไม่ถือว่าเป็นค่านิยม การเลือกค่านิยมต้องไม่ใช่อารมณ์ แต่ควรใช้สติปัญญาไตร่ตรองให้รอบคอบ

4. การให้คุณค่ายกย่องเทิดทูน ค่านิยมที่เลือกแล้วต้องมีการรักษาอย่างจริงจังมุ่งมั่นคง ถึงแม้ว่าจะไม่สบายใจที่จะทำก็ควรทำด้วยสำนึกในคุณค่าและความภาคภูมิใจ

5. การยืนหยัดในค่านิยมที่ได้เลือกแล้วอย่างมั่นคง หากเราไม่แน่ใจในค่านิยมที่เราเลือก อาจเกิดความกระดากอายต่อการยอมรับในค่านิยมนั้น และไม่กล้ายืนยันถึงคุณค่าความดีของค่านิยมนั้นให้คนอื่นทราบ โดยเฉพาะกับผู้ที่ไม่เป็นมิตรหรือผู้ที่ไม่เห็นด้วย

6. การกระทำตามค่านิยมที่ได้เลือก แสดงออกด้วยการปฏิบัติเพื่อให้คนอื่นเห็นว่าเรายอมรับในค่านิยมนั้น เช่น การเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์หรือเวลา เพื่อการกระทำตามค่านิยมที่เรายอมรับ

7. การกระทำซ้ำ ๆ มีการกระทำซ้ำ ๆ ในค่านิยมที่เราชอบรับ การกระทำครั้งเดียวแล้วหายไป จะเรียกว่าเป็นค่านิยมไม่ได้ ค่านิยมต้องคงทนถาวรและเป็นแบบฉบับในการดำเนินชีวิตของเราในช่วงเวลาอันยาวนานพอสมควร

สรุปว่าลักษณะของค่านิยมทั้ง 7 ประการนี้ จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการทั้งสาม คือ การเลือก (Choosing) การเทศน์ (Prizing) และการกระทำ (Acting)

โรทีช (Rokeach, 1968 : 68 ; อ้างถึงใน ชมพูนุช ปัญญาไพโรจน์, 2547 : 4 - 5) ได้สรุปลักษณะของค่านิยมดังต่อไปนี้

1. ค่านิยมมีลักษณะยั่งยืนถาวร โดยส่วนใหญ่ค่านิยมมีลักษณะคงที่และไม่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีความต่อเนื่องของวัฒนธรรม สังคม หรือ บุคลิกภาพของกลุ่มคนในสังคม และทำให้คนกลุ่มหนึ่งแตกต่างไปจากกลุ่มคนในอีกสังคมหนึ่ง จนในที่สุดเกิดลักษณะประจำกลุ่มหรือประจำชาติเกิดขึ้น สาเหตุที่ค่านิยมมีลักษณะยั่งยืนเพราะตามกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์นั้น มนุษย์ได้ถูกสอนมาแต่เด็กเกี่ยวกับค่านิยมต่าง ๆ ในรูปของความแน่นอน เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้มาเป็นเวลานาน จะช่วยตอกย้ำให้ค่านิยมมีลักษณะคงทนถาวร

2. ค่านิยมมีลักษณะเปรียบเทียบระดับความสำคัญ เมื่อเด็กโตขึ้นและมีประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมากขึ้น เขาจะเรียนรู้ว่าสถานการณ์ที่เขาประสบไม่ได้มีเฉพาะค่านิยมที่พ่อแม่ได้สั่งสอนไว้ แต่ยังมีค่านิยมอื่น ๆ และคนกลุ่มอื่น ๆ ในสังคมให้ความสำคัญแก่ค่านิยมบางอย่างมากกว่า ซึ่งเด็กจะเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ผ่านการสังเกตกับการสังเกตจากการกระทำที่เป็นบรรทัดฐานของคนในสังคมนั้น เมื่อเขามีโอกาสประสบกับค่านิยมที่ไม่สอดคล้องกัน เขาก็จะจัดลำดับค่านิยมโดยให้ความสำคัญ เหลือมล้ำต่ำสูงกันตามที่เขารู้สึก ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่อย่างไรก็ตามจะไม่แตกต่างจากคนในกลุ่มมากนัก

3. ค่านิยมมีลักษณะเป็นความเชื่อ ความเชื่อนั้นแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ประเภทแรกเป็นความเชื่อแบบพรรณนาสถานการณ์ (Descriptive or Existential Beliefs) ซึ่งเป็นความเชื่อที่ถูกทดสอบได้ว่าจริง หรือ เท็จ เช่น ฉันเชื่อว่าข้างนอกฝนกำลังตก ประเภทที่สอง คือ ความเชื่อแบบประเมินสถานการณ์ (Evaluative Beliefs) ซึ่งเป็นความเชื่อที่ประเมินสิ่งต่าง ๆ ว่า ดี หรือ ไม่ดี เช่น ฉันเชื่อว่าการออกกำลังกายเป็นประโยชน์ต่อสุขภาพ ประเภทที่สามเป็นความเชื่อแบบพรรณนากำหนด (Descriptive or Perspective) เป็นความเชื่อที่บ่งบอกถึงวิถีทางปฏิบัติ (Means of Action) หรือจุดหมายปลายทาง (End of Action) อันเป็นที่ปรารถนาด้วย และเป็นความเชื่อที่มีทิศทางและเป้าหมายของการกระทำมากกว่าความเชื่ออีก 2 ชนิดแรก

จากคุณลักษณะของค่านิยมดังกล่าว สรุปได้ว่าค่านิยมเป็นความเชื่อ ซึ่งความเชื่อนี้ อาจจะมีผลมาจากการยอมรับในอิทธิพลที่สืบทอดปฏิบัติตามกันมาจนเป็นเรื่องจำเป็นต่อการดำรงชีวิต โดยส่วนใหญ่ค่านิยมมีลักษณะคงที่และไม่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีความต่อเนื่องของวัฒนธรรม สังคม หรือ บุคลิกภาพของกลุ่มคนในสังคม และทำให้คนกลุ่มหนึ่งแตกต่างไปจากกลุ่มคนในอีกสังคมหนึ่ง จนในที่สุดเกิดลักษณะประจำกลุ่มหรือประจำชาติเกิดขึ้น ซึ่งเด็กเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ผ่านการสั่งสอนประกอบกับการสังเกตจากการกระทำที่เป็นบรรทัดฐานของคนในสังคมนั้น ๆ และเมื่อเขาเองมีโอกาสประสบกับค่านิยมที่ไม่สอดคล้องกัน เขาก็จะจัดลำดับค่านิยมตามที่เขารู้สึก สำหรับเกณฑ์การพิจารณาลักษณะของค่านิยมจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการทั้งสาม คือ การเลือก (Choosing) การทดสอบ (Prizing) และการกระทำ (Acting)

#### องค์ประกอบของค่านิยม

ค่านิยมเกิดจากประสบการณ์และการประเมินค่าของบุคคล ขณะเดียวกันก็มาจากความเชื่อและเจตคติ องค์ประกอบที่สำคัญที่แสดงว่าเกิดค่านิยมขึ้น มีดังนี้

อารมณฺ์ ฉนวนจิตร (2547 : 5) กล่าวไว้ว่า ค่านิยมมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความรู้ คือ บุคคลหนึ่งรู้ในทางที่ถูกของการปฏิบัติงาน หรือรู้เป้าหมายที่ถูกต้องในชีวิตของเขาที่พยายามจะฝ่าฝืน
2. ความรู้สึกสัมพันธ์ คือ บุคคลนั้นมีอารมณ์อ่อนไหวเกี่ยวกับค่านิยมนั้น คือ ชอบค่านิยมนั้น หรือเกลียดไปเลย เห็นด้วยสนับสนุนหรือไม่เห็นด้วย และคัดค้านค่านิยมนั้น
3. องค์ประกอบของพฤติกรรม หมายความว่า เป็นตัวแทรกซ้อนที่นำไปสู่พฤติกรรม เมื่อถูกกระตุ้นให้เกิดมีการกระทำขึ้น

ภูวรัตน์ ชิตวงศ์ และนิศยา ทองหนู้อย (2554 : 15) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการเกิดค่านิยมในสังคม ประกอบด้วย

1. ความรู้สึก มีความรู้สึกสะอึกใจจากสิ่งที่ตนกระทำอยู่ เคยมีประสบการณ์เกิดการยังคิดในค่านิยมที่ตนมีอยู่
2. ความคิดเห็น ความคิดเห็นแบ่งเป็นหลายประเภท ได้แก่ ความคิดเห็นอย่างมีระดับ ความคิดเห็นแบบวิพากษ์วิจารณ์ ความคิดเห็นแบบสร้างสรรค์ ความคิดเห็นจากทักษะด้านพุทธิศึกษา เป็นต้น ส่วนที่เป็นขั้นตอนความคิดเห็นนี้จะปรากฏออกมา เนื่องจากที่เขาเกิดการรู้สึกสะอึกใจ ซึ่งจะเกิดความรู้สึกและเป็นประเภทใดประเภทหนึ่งหรือบูรณาการกันได้
3. การติดต่อสื่อสารและการถ่ายทอด สามารถทำได้โดยคำพูด การฟัง การเขียน การวาดรูป การให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น

4. การเลือกเชื่อและเกิดศรัทธา เป็นการพิจารณาเพื่อหาข้อสรุปจากทางเลือกต่าง ๆ การเลือกกำหนดเป้าหมาย การสนับสนุน การนิยมชมชอบร่วมกัน ทำให้เลือกเชื่อและเกิดศรัทธา ในการพึ่งตนเองว่าเป็นสิ่งที่คิดและยึดมั่นไว้อย่าง

5. การปฏิบัติ เป็นการทำตามซ้ำกับที่เคยทำมา หรือจากที่เลือกใหม่ เป็นการพยายามที่ประพฤติปฏิบัติด้วยตนเองบ้าง ซึ่งก็จะเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ของบุคคลนั้น

โรคิช (Rokeach. 1968 : 68 ; อ้างถึงใน นวลศิริ เปาโรหิต. 2545 : 132) ให้หลักการสำคัญว่า ค่านิยมมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1. ค่านิยมเป็นสิ่งที่สืบเนื่องมาจากวัฒนธรรม สถาบันทางสังคม และบุคลิกภาพของกลุ่มคนในสังคมนั้น
2. ในขณะเดียวกัน อิทธิพลของค่านิยมก็จะแสดงออกทางเจตคติและพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ทุกรูปแบบ
3. ปริมาณของค่านิยมมีอยู่ไม่มากนักและอยู่ในข่ายที่จะรวมเป็นระบบและศึกษาได้
4. ความแตกต่างของค่านิยมแสดงออกทางระดับมากกว่าทางอื่น
5. ค่านิยมอาจรวมกันเข้าเป็นระบบค่านิยมได้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของค่านิยมเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่สืบทอดมาจากวัฒนธรรม สถาบันครอบครัว และสถาบันอื่น ๆ ในสังคม การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับคนอื่น ๆ ทำให้บุคคลสร้างค่านิยมของตนเองขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการได้รับการปลูกฝังของแต่ละคน ก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้เลือกเชื่อและเกิดศรัทธา ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติจากการทำตามซ้ำกับที่เคยทำมาหรือจากที่เลือกใหม่

#### ความสำคัญของค่านิยม

ค่านิยมมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ในทุกสังคม เพราะค่านิยมสามารถบ่งชี้ให้เห็นถึงสภาพความแตกต่างทางสังคมได้ นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของค่านิยม ดังนี้

ญารัตน์ ชิตวงศ์ และนิศยา ทองหนู้อย (2554 : 25) กล่าวว่า ในสังคมมนุษย์มีความเชื่อว่า ค่านิยมมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในสังคม ค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่มีความหมายที่บุคคลและสังคมพึงยึดถือและนำมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ

อัจฉรา สาครจันทร์ (2554 : 23) กล่าวว่า ค่านิยมมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ค่านิยมบางอย่างได้สร้างแก่นของวัฒนธรรม เช่น ค่านิยมเรื่องรักอิสระเสรีของสังคมไทย ทำให้คนไทยมีพฤติกรรมที่ “ทำอะไรตามใจคือไทยแท้” เพราะฉะนั้นค่านิยมจึงมีความสำคัญมากและมีผลกระทบต่อความเจริญหรือความเสื่อมของสังคม กล่าวคือ สังคมที่มีค่านิยมที่เหมาะสมและถูกต้อง เช่น ถ้าสังคมใดยึดถือค่านิยมเรื่องความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร ความเสียสละหรือ

ความสามัคคี สังคมนั้นย่อมจะเจริญก้าวหน้าแน่นอน ในทางกลับกัน ถ้าสังคมใดมีค่านิยมที่ไม่สนับสนุนความเจริญ เช่น ค่านิยมที่เชื่อเรื่องโชคลางก็จะก่อให้เกิดพฤติกรรมไม่กระตือรือร้นหรือเฉื่อยชาซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการพัฒนา เป็นต้น

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2554 : 70 – 76) กล่าวไว้ว่า ค่านิยมและลักษณะนิสัยของคนไทยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคือ รักสบาย ขาดวินัย ไม่อดทน ขี้เกียจ ชอบรวยทางลัด ไม่รับผิดชอบ ไม่กล้าเผชิญปัญหา และไม่รักการเรียนรู้ หากการศึกษาไม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนิสัยและค่านิยมที่ผิดเหล่านี้แล้ว แม้จะสร้างระบบและวางนโยบายที่เลิศเพียงใด ก็ยากที่จะมีการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรและแผนการเรียนการสอนบูรณาการคุณธรรม จริยธรรมอย่างสอดคล้องสัมพันธ์ทั้งระบบ ก็จะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการหลักธรรมศาสนาอย่างหลากหลาย และเหมาะสมกับพัฒนาการผู้เรียน โดยเน้นการมีส่วนร่วมเชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียน ตลอดจนบูรณาการในการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธที่ว่า การเตรียมกิจกรรมนักเรียนที่โรงเรียนต้องคิดและกำหนดให้เหมาะสมกับผู้เรียนของตนมากที่สุด ซึ่งลักษณะกิจกรรมที่กำหนดมีหลากหลายทั้งที่เป็นกิจกรรมประจำวัน ประจำสัปดาห์หรือประจำโอกาสต่าง ๆ

สมเดช มุงเมือง (2555 : 167) กล่าวไว้ว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมาก เนื่องจากว่า ค่านิยมที่มนุษย์เรามีอยู่นั้นทำหน้าที่มากมายหลายอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตของเราที่สำคัญ คือ

1. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐานของพฤติกรรมทั้งหลายของเรา กล่าวคือ ค่านิยมเป็นตัวกำหนดการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของเราว่า ควรจะทำหรือไม่ ควรจะทำในสิ่งใด ค่านิยมจะช่วยกำหนดจุดยืนในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ และค่านิยมจะช่วยทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติการต่าง ๆ ทั้งของตัวเองและของผู้อื่น
2. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแบบแผนสำหรับการตัดสินใจ การแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในบางกรณีบุคคลต้องเผชิญกับสถานการณ์บางอย่างที่ขัดแย้งกันทำให้เขาต้องเลือกทางใดทางหนึ่ง เช่น การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดกับความเป็นตัวเอง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแต่ยากจน กับการปฏิบัติงานในทางที่ไม่สุจริตแต่ทำให้ร่ำรวย บุคคลจะเลือกเดินทางไหนนั้น ค่านิยมหรือระบบค่านิยมที่บุคคลมีอยู่จะช่วยกำหนดทางเลือกให้เขา
3. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจ หรือผลักดันของบุคคล เช่น บุคคลที่มีค่านิยมชมชอบในการมีอาชุนาน หรือสุขภาพดี ก็จะมีแรงผลักดันให้อยากออกกำลังกายสม่ำเสมอ ตลอดจนมีความรอบคอบในการบริโภคอาหาร บุคคลที่มีค่านิยมเกี่ยวกับวัตถุนิยมสูง ก็มักจะมีความขยันขันแข็งและเพียรพยายามในการทำงานเพื่อให้มาซึ่งเงินทอง เป็นต้น



จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ค่านิยมมีความสำคัญมากต่อบุคคลและสังคม ในแง่ของตัวบุคคลนั้น ค่านิยมมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตเพราะเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรม ทำให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมแตกต่างกัน เป็นผลสะท้อนถึงบุคลิกลักษณะและความประพฤติอีกด้วย ส่วนในแง่ของสังคมนั้น ค่านิยมจะมีผลถึงความเจริญหรือความเสื่อมของสังคม หากสังคมมีค่านิยมที่เหมาะสมและถูกต้อง เช่น ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความประหยัด ความมีระเบียบวินัย สังคมนั้นก็ย่อมเจริญก้าวหน้า

### แนวทางการส่งเสริมค่านิยม

การส่งเสริมค่านิยมเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปลูกฝังและพัฒนาให้กับประชาชนในสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเด็กและเยาวชน ซึ่งถือว่าเป็นวัยแห่งการเรียนรู้ และสามารถรับเอาค่านิยมต่าง ๆ ของสังคมได้อย่างรวดเร็ว แนวทางการส่งเสริมที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมค่านิยมที่ดีและยั่งยืนในสังคม มีดังต่อไปนี้

ทิสนา แคมมณี (2546 : 25) กล่าวถึงกระบวนการสร้างความกระจำงในค่านิยม ดังนี้

#### 1. การเลือกค่านิยม (Choosing)

1.1 การเลือกกระทำอย่างอิสระ ไม่บังคับ คือ การที่บุคคลได้สำรวจว่ามีทางเลือกที่จะปฏิบัติอะไรบ้าง แล้วค่อย ๆ พิจารณาเลือกตัดทางเลือกที่ไม่ต้องการปฏิบัติออกจนเหลือทางเลือกที่จะปฏิบัติเพียงทางเดียว

1.2 เลือกจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง คือ ก่อนปฏิบัติพิจารณาถึงผลที่เกิดขึ้นจากทางเลือกที่จะปฏิบัติว่ามีผลเป็นอย่างไร ถ้าเป็นผลดีที่เกิดจากความพอใจเป็นอย่างไร และถ้าเป็นผลไม่ดีที่ไม่พอใจเป็นอย่างไร

1.3 การเลือกที่เกิดจากการพิจารณาผลของทางเลือกแต่ละทางแล้ว คือ การที่บุคคลเลือกด้วยความเต็มใจ พอใจในการเลือก ไม่ได้เลือกเพราะถูกบังคับจากใครทั้งสิ้น ไม่ได้หวังผลตอบแทน ไม่ได้กลัวถูกลงโทษ ไม่ได้กลัวถูกวิพากษ์วิจารณ์ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการที่บุคคลนำทางที่จะเลือกปฏิบัติทั้งหมดที่น่าจะเป็นไปได้พร้อมทั้งพิจารณาถึงผลที่จะเกิดจากทางเลือกที่จะปฏิบัติแต่ละทางนั้นอย่างละเอียดด้วยเหตุผลแล้วจึงเลือกปฏิบัติ จึงจะเรียกว่ามีอิสระในการคิดและเลือก

#### 2. การเห็นคุณค่า (Prizing)

2.1 ผู้เลือกรู้สึกภูมิใจและมีความยินดีที่ได้เลือกกระทำสิ่งนั้น ความภาคภูมิใจในสิ่งที่เลือกนั้น คือ เมื่อบุคคลตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติใดแล้วสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้เขามีความสุขรู้สึกภาคภูมิใจ เพราะมันเป็นสิ่งที่ดี