

การเข้าใจ เข้าถึงผู้เรียนยุคดิจิทัลด้วย DISC Model

วรรณิ งามขจรกุลกิจ

บทนำ

ในยุคดิจิทัลความท้าทายที่สำคัญต่อบุคลากรด้านการศึกษาโดยเฉพาะผู้ที่เป็นครู อาจารย์ คือ ความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ และรูปแบบในการจัดการเรียนการสอนอย่างไรให้เข้าถึงผู้เรียนซึ่งมีความสนใจ ความต้องการที่แตกต่างหลากหลาย และพร้อมที่จะเปลี่ยนความสนใจในทุกวินาทีตามการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศต่าง ๆ จากทั่วทุกมุมโลกอย่างไร้อุปสรรค ไร้ขีดจำกัดเพียงปลายนิ้วสัมผัสแค่เสี้ยววินาทีเท่านั้น สิ่งที่เกิดขึ้นแบบ Real time แบบไร้พรมแดนโดยผ่านอินเทอร์เน็ตระบบเครือข่ายสังคมนั้น ยิ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ดึงดูดให้ผู้เรียนออกห่างจากครูอาจารย์ สถานการณ์เหล่านี้ล้วนทำให้ครูอาจารย์จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อกระแสโลกยุคดิจิทัล และสร้างสรรค์กลยุทธ์การโน้มน้าวใจผู้เรียนให้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้พัฒนาตนทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และทักษะในศตวรรษที่ 21

หากพิจารณาแผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579 ที่วางแผนตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นการวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรรณิ งามขจรกุลกิจ

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคดิจิทัล

ทักษะสำคัญจำเป็นของผู้เรียน ประกอบด้วยทักษะตามคำย่อ 3Rs + 8Cs ซึ่ง 3Rs ประกอบด้วย อ่านออก (Reading) เขียนได้ (Writing) คณิตเลขเป็น (Arithmetics) และ 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross – cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) ความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 16)

อย่างไรก็ตาม เมื่อโลกและสังคมเปลี่ยน ผู้เรียนในยุคดิจิทัลก็เปลี่ยนเช่นกัน ซึ่งศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาว่า

“ความจริงของศตวรรษที่ 21 คือ สังคมเปลี่ยน เด็กก็เปลี่ยน ทักษะที่ต้องการในการดำรงชีวิตของคนก็เปลี่ยน ฉะนั้นการเรียนรู้ต้องเปลี่ยน การสอนเด็กแบบเดิมไม่ได้ผล ดังนั้นครูต้องไม่เน้นสอนไม่ใช้ผู้สอน แต่เน้นออกแบบกระบวนการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้แบบ PBL(Project Based Learning หรือ Problem Based Learning หรือ Process Based Learning) สร้างแรงบันดาลใจ เน้นเป็นโค้ช จะทำให้เด็กไทยได้เรียนรู้มากกว่าองค์ความรู้ในวิชาที่สอน เป้าหมายสุดท้าย คือ เด็กมีทักษะในอนาคต 21st Century skills” (วิจารณ์ พานิช, 2554)

แนวคิดเกี่ยวกับการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของศาสตราจารย์ นายแพทย์ วิจารณ์ พานิช นี้ ได้กล่าวถึงห้องเรียนแบบ “นักเรียนเป็นศูนย์กลาง” หรือ “นักเรียน

เป็นผู้สร้างความรู้” (Constructivist) นักเรียนร่วมกันสร้างความหมาย (meaning-making) ของสิ่งต่าง ๆ กิจกรรมต่าง ๆ โดยสร้างความหมายต่อยอดจากความรู้ที่มีอยู่แล้ว โดยนักเรียนแต่ละคนมีส่วนร่วมกิจกรรม ทั้งกิจกรรมรวมทั้งชั้น กิจกรรมกลุ่มย่อย และกิจกรรมที่ทำคนเดียว สภาพของห้องเรียนจะมีชีวิตชีวา นักเรียนจะพูดคุยปรึกษาถกเถียงกัน มีการค้นความรู้ที่สงสัย ณ ขณะนั้น และนำมาอธิบายให้เพื่อนฟัง รวมทั้งช่วยกันตีความ ทำความเข้าใจให้ชัดเจนหรือลึกซึ้งเชื่อมโยงขึ้น มีการนำเสนอความรู้ที่ตน ตีความหรือสรุปจากกิจกรรมให้เพื่อนฟัง รวมทั้งตอบข้อซักถาม หรืออภิปราย แลกเปลี่ยน ในห้องเรียนแบบ “นักเรียนเป็นผู้สร้างความรู้” ครูทำหน้าที่เป็น facilitator ซึ่งจะต้องเตรียมตัวล่วงหน้ามาก รวมทั้งต้องรู้สาระวิชาที่สอนอย่างถ่องแท้ด้วย โดยที่เป้าหมายของการสอนอยู่ที่การเรียนรู้ของนักเรียน ไม่ใช่อยู่ที่สอนครบตามหลักสูตร คุณภาพของการศึกษาอยู่ที่ความกระตือรือร้น (enthusiasm) ความหลงใหลใฝ่เรียน (passion) ความสนใจใคร่รู้ (curiosity) และความสนุกสนาน (enjoyment)

การเรียนรู้ไม่ได้เกิดจากการถ่ายทอดความรู้ แต่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างคน เกิดจากการเสวนาโต้ตอบกัน (dialogical) ทำให้เกิด “สายธารแห่งความหมาย” ที่ไหลไปมาระหว่างคน และทำให้เกิด “ความรู้ความเข้าใจ” ขึ้นในตัวบุคคล (วิจารณ์ พานิช, 2562: 89)

นอกจากนี้ในการวิเคราะห์ผู้เรียน ปรากฏงานวิจัยหลายผลงานที่มีการแบ่งกลุ่มคนตาม Gen โดยงานส่วนใหญ่มีการจัดผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาอยู่ในกลุ่ม Gen Z ซึ่งจากการศึกษาพบว่า เป็นกลุ่มมองโลกตามความเป็นจริง เชื่ออะไรในทางปฏิบัติและลงมือทำจริงมากกว่า เชื่อทฤษฎี ทุกคนมีสมาร์ตโฟนเป็นของตัวเอง พฤติกรรมการใช้สื่อออนไลน์มีลักษณะการเสพสื่อแบบติดชีวิตออนไลน์ เฉลี่ยวันละ 10 ชั่วโมงต่อวัน ดูยูทูปวันละสองชั่วโมง และกระวนกระวายเมื่อต้องอยู่ไกลจากอุปกรณ์สื่อสารของตัวเอง กลุ่ม Gen นี้เทคโนโลยีมาปรับใช้มากกว่าการคิดสร้างสรรค์ด้วยตนเอง และมองว่าการสื่อสารและการแก้ปัญหาคือ ทักษะที่สำคัญมีประโยชน์ต่อเขา ดังที่ธิดารัตน์ กาญจนวัฒน์ ผู้อำนวยการส่วนภูมิภาค ไทยและเวียดนาม กลุ่มบริษัทเด็คโก้ประเทศไทย กล่าวว่า

“ในอนาคตผู้คนราว 60% จะประกอบอาชีพที่ไม่ได้มีอยู่ในทุกวันนี้ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้ปกครอง สถาบันการศึกษา และภาครัฐ จะร่วมมือกันส่งเสริมเด็กตามพื้นฐานความชอบ ความถนัด พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับยุคดิจิทัล และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาเด็กไทยให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในยุคดิจิทัล”(อลงกต เตือนคล้อย, 2561)

จากปัจจัยความคาดหวังให้บรรลุเป้าหมายตามแผนและนโยบายการศึกษาของรัฐบาล รวมถึงความคาดหวังต่อการสร้างผลการเรียนรู้ให้กับเยาวชนผู้เรียนมีทักษะในอนาคต 21st Century skills และการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องศึกษาค้นคว้าหาวิธีการให้เข้าใจและเข้าถึงลูกศิษย์ที่เป็นผู้เรียนในยุคดิจิทัลว่าแต่ละคนมีความต้องการ มีบุคลิกภาพ มีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการรู้จักลูกศิษย์อย่างลึกซึ้งและเพื่อวางแผนการเข้าถึงด้วยสัมพันธภาพอันดี โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงเป็นเรื่องสำคัญต่อการศึกษาอย่างยิ่งและเป็นก้าวแรกของการเปิดประตูใจของผู้เรียนกับคนที่เป็นครู

ในการใช้แบบจำลอง Dominance (D), Influence (I), Steadiness (S), and Compliance (C) Model ที่เรียกย่อๆว่า DISC Model ในการศึกษาผู้เรียนนั้น มาจากการมีโอกาสเข้าโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร Super Coach Super Growth โดยวิทยากรคือโค้ชตั้ง กิตติภักดิ์ ชุณหวิริยะกุล ที่ตั้งคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรม การศึกษามหาวิทยาลัยไทย และคำถามว่าลูกศิษย์คาดหวังอะไรจากเรา? และเราคาดหวังอะไรจากลูกศิษย์? รวมทั้งการเข้าใจคนแต่ละประเภทด้วย DISC Model เพื่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความคิดว่าในการเรียนการสอนเพื่อให้เข้าใจและเข้าถึงลูกศิษย์ในแต่ละกลุ่มเรียนในแต่ละชั้นเรียนของรายวิชาสามารถใช้ DISC Model มาศึกษาวิเคราะห์เช่นกัน ดังนั้นวัตถุประสงค์ในการศึกษาโดยใช้ DISC Model วิเคราะห์ผู้เรียนแต่ละคนในชั้นเรียนรายวิชา CMM 258 การวิจัยทางการสื่อสาร ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 207 คน เพื่อให้ครู อาจารย์ เกิดความเข้าใจและสามารถเข้าถึงผู้เรียนที่เป็นลูกศิษย์มากขึ้นจากเดิม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้ผู้เรียนลูกศิษย์แต่ละคนเข้าใจตัวเองว่ามีบุคลิกและพฤติกรรมเป็นคน

ลักษณะแบบใดใน DISC รวมทั้งยังทำให้เข้าใจเพื่อนร่วมชั้นเรียน รู้ว่าควรใช้วิธีการสื่อสารอย่างไรให้เข้าถึงเพื่อนๆ และสิ่งสำคัญที่สุดคือตัวครู อาจารย์ ได้เรียนรู้เข้าใจผู้เรียนลูกศิษย์และสามารถค้นหาวิธีการในการโน้มน้าวจิตใจสร้างการเรียนรู้ให้เกิดการเข้าถึงผู้เรียนลูกศิษย์อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

DISC Model เป็นการวิเคราะห์มนุษย์โดยการแบ่งรูปแบบพฤติกรรมที่พัฒนามาจากทฤษฎีการวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ตามแนวคิดของ คาร์ล กุสตาฟ จุง (Carl Gustav Jung) นักวิทยาศาสตร์ผู้บุกเบิกการศึกษาด้านพฤติกรรมมนุษย์ โดย วิลเลียม โมลตัน มาร์สตัน (William Moulton Marston) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้เขียนหนังสือเรื่องลักษณะอารมณ์ของคนปกติ (The Emotions of Normal People) และจำแนกพฤติกรรมของมนุษย์ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ (โกสินธุ์ อัศวรงค์เรือง, 2559)

1. **D (Dominance)** บุคลิกลักษณะมีความมุ่งมั่น จริงใจ เคลื่อนไหวรวดเร็วอย่างมีเป้าหมาย ชอบเห็นผลเร็ว หวังผลเลิศ ชอบลงมือทำงานด้วยตนเองมากกว่าฟังคนอื่นว่าตามกันมา ความรู้ที่ได้สั่งสมมาจึงมาจากประสบการณ์ตรงของตัวเองจึงไม่เชื่อทฤษฎี โดยบุคลิกแล้วจะมีลักษณะดุดัน น้ำเสียงห้วนสั้น กระชับ อาจดูไม่สุภาพในสายตาผู้อื่น กล่าวโต้แย้งพร้อมชนถ้าไม่เห็นด้วย ชอบอยู่แนวหน้า กล่าวแสดงออก ชอบใช้พลัง มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อปัญหาต่างๆอย่างรวดเร็ว ชอบแสดงออก มีความมั่นใจในตัวเอง กล่าวตัดสินใจ ชอบการแข่งขัน กล่าวเสียง เอาจริงเอาจัง ใจกว้าง ไม่ค่อยยืม เดินเร็ว แต่งกายเรียบง่าย ทำงานรวดเร็ว พูดจาเสียงดัง ไม่ประนีประนอม ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง เอาแต่ใจ ไม่ค่อยฟังผู้อื่น ใจร้อน ตรงไปตรงมา พูดจาขวานผ่าซาก
2. **I (Influence)** บุคลิกชอบแสดงออก ช่างพูด ชอบเข้าสังคม มนุษย์สัมพันธ์ดี ดูเป็นมิตร ชอบตามใจเพื่อน เปิดเผย มองโลกในแง่ดี ร่าเริง ท่าทางกระตือรือร้น มีอารมณ์อ่อนไหว จุงใจคนเก่ง เป็นคนชอบ

มองภาพรวมใหญ่ๆ เชื่อมโยงเครือข่ายแบบสร้างสรรค์ ไม่ค่อยสนใจรายละเอียด มีจินตนาการสูง เป็นนักคิดนักฝันสูง ชอบเรียนรู้เรื่องราวใหม่ๆ ชอบคิดนอกกรอบ สนใจทุกเรื่องราวทำทุกเรื่อง จนบางครั้งทำให้ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่อยู่กับอะไรรานานๆ ไม่ชอบทำอะไรแบบซ้ำซากจำเจ เบื่อง่าย เป็นคนชอบอิสระสูง ชอบสร้างเรื่องประหลาดใจเสมอ อะไรที่เหนือความคาดหมายนั้นจะชอบเป็นพิเศษ ช่างคิด ชอบขายไอเดีย สมารถยืน เวลาคุยกันมักพูดออกนอกประเด็นไปเรื่อย ๆ ไม่ค่อยรักษากฎ

3. **S (Steadiness)** บุคลิกแสนดี มีลักษณะนิสัยใจเย็น เสมอต้นเสมอปลาย ทำอะไรเป็นระบบ ละเอียดรอบคอบ ถ่อมตัว ประณีประนอม เก็บความรู้สึกเก่ง พูดจามุ่มนวล ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น ไม่ชอบแสดงออก ชอบเป็นผู้ฟังมากกว่าผู้พูด แต่จะพูดเมื่อถูกถามและมักแสดงความเห็นด้วยกับผู้อื่นตลอดเวลา ชี้แจงใจ คืดนาน และต้องการคำแนะนำจากผู้อื่น ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญกับความรู้สึกและอารมณ์สูง ชอบใช้ใจมากกว่าการใช้กำลัง ชับเคลื่อนพลังด้วยความรู้สึที่ใส่ใจ ชอบช่วยเหลือดูแลคนรอบข้างแบบอบอุ่น ใส่ใจในรายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ หล่อเลี้ยงและดูแล ทำทุกวิถีทางที่ทำให้คนรอบข้างตัวรู้สึกดีอยู่เสมอ มีความเป็นผู้ให้สูง ชอบสนองความต้องการของผู้อื่นมากกว่าความต้องการของตนเอง ไม่ชอบเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง หลีกเลี่ยงการปะทะรุนแรง เป็นผู้ที่มีจิตวิทยาดีทำให้เกิดความราบรื่นในหมู่คณะ
4. **C (Compliance)** บุคลิกเรียบร้อย ชอบความสมบูรณ์แบบ มีระเบียบวินัยสูง ชอบวิเคราะห์วิจัย มีแบบแผนวิธีการทำงานที่ลงตัว ยึดติดกับรายละเอียดของการทำงาน มีความเชื่อความเป็นระบบระเบียบทำให้เกิดความสำเร็จ ไม่ชอบความวุ่นวาย มีความรอบคอบมองทุกอย่างไปข้างหน้าเสมอ คิดล่วงหน้า ชอบวางแผนเป็นขั้นตอนอย่างมีตรรกะ เป็นพวกอนุรักษนิยม ทำงานแบบใจเย็น มีหลักการ

เหตุผลสูง ไม่ค่อยยิ้ม มีชั้นเชิงในการพูด ไม่ชอบความเสี่ยง เน้นความชัดเจนถูกต้องให้ความสำคัญกับข้อเท็จจริงในเชิงลึก ละเอียดถี่ถ้วน การทำงานแต่ละครั้งต้องระมัดระวังอยู่ตลอดเวลา มีความระมัดระวังและรอบคอบสูง เป็นผู้นำที่หาความผิดพลาดได้ยาก เพราะมีหลักการ ทำงานแบบมีระบบระเบียบ เครื่องครัดต่อกฎเกณฑ์ มีปรัชญาในการทำงานในลักษณะที่เรียกว่าป้องกันดีกว่าแก้ไข ล้มเลิกทันทีหากเป้าหมายไม่ชัดเจน ไม่ชอบโต้แย้งความคิดผู้อื่น รักซารยะและพื้นที่ตัวเองสูงไม่ให้ใครเข้ามาในชีวิตส่วนตัวมากนัก รักความสันโดษ



ที่มา: กิตติภักดิ์ ชุมhuriยะกุล. 2562.

หากศึกษาวิเคราะห์ตามทฤษฎีของมาร์สตัน และองค์ความรู้จากไคซิกิตติภักดิ์ ชุนทวิริยะกุล ตาม DISC Model สามารถสรุปได้ดังนี้

จุดเด่นของผู้เรียนแบบ D คือมีความเข้มแข็ง ตรงไปตรงมา แน่วแน่ โดยลักษณะนิสัยในการทำงานเป็นตัวของตัวเองสูง ความเป็นผู้นำสูง เด็ดขาด ชอบเอาชนะ ชอบงานท้าทาย ชอบทำงานคนเดียว ชอบออกคำสั่ง แต่มีสิ่งที่ควรพัฒนา คือการเป็นคนถือดี ชอบเสี่ยง ใจร้อน ชอบเอาชนะ และไม่สนใจความรู้สึกของใคร ส่วนสิ่งที่ไม่ชอบ คือกลัวสูญเสียอำนาจ ตำแหน่ง กลัวถูกเอาเปรียบหรือทำงานฟรี ดังนั้น การบอกถึงความสำเร็จหรือรางวัล (Reward) ที่ได้รับจึงเป็นสิ่งที่นำมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจ

ผู้เรียนคนแบบ I มีจุดเด่นของการมีเสน่ห์ มองโลกในแง่ดี จุจใจคนเก่ง มีลักษณะนิสัยการทำงาน คือ ช่างพูด ชอบสังคม มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ชอบอยู่ในกรอบระเบียบ ชอบทำงานกับผู้คน สิ่งที่จะควรพัฒนาคือ เป็นคนฟัง ฝึกกลางวัน โลกสวย ไม่มีระเบียบแบบแผน ไม่อยู่ในกฎ ซึ่งคนแบบ I ไม่ชอบถูกตำหนิ หรือถูกปฏิเสธ ไม่ได้รับการยอมรับ ในการสร้างแรงจูงใจอาศัยการให้ความสำคัญ (Recognition) กับเขา

จุดเด่นของผู้เรียนแบบ S คือ มีความอดทน ใจเย็นได้ เป็นผู้ฟังที่ดี มีลักษณะนิสัยการทำงานที่รักษาน้ำใจ เป็นห่วงเป็นใย ทำตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ชอบทำงานประจำแบบเดิมๆ เป็นผู้ตามที่ดี ชอบทำงานเป็นทีม แต่สิ่งที่ควรพัฒนาคือ ช้า ไม่กล้าตัดสินใจ และอาจเดือดร้อนเพราะคนอื่น คนแบบ S ไม่ชอบความเร่งรีบ การเปลี่ยนแปลง และการสูญเสียความสัมพันธ์ จึงอาศัยเรื่องของความสัมพันธ์ (Relationship) เป็นหลักในการสร้างแรงจูงใจ

ผู้เรียนแบบ C มีจุดเด่นในเรื่องของระเบียบวินัย ความรอบคอบและมีเหตุมีผล ลักษณะนิสัยการทำงาน คือช่างวิเคราะห์ สังเกต ซื่อสัตย์ ทำตามกฎระเบียบ ทำงานละเอียดถูกต้อง ชอบทำงานสงบๆคนเดียว สิ่งที่จะควรพัฒนา คือ ความสนุกสนาน คิดมาก ไร้ความรู้สึก คนแบบ C ไม่ชอบคำตำหนิจากการทำงานผิดพลาด และการไม่เคารพ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจอาศัยเรื่องของความมีสัมมาคารวะ (Respect) กับคนแบบ C

นอกจากนั้น จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจำแนกบุคคลตาม DISC Model ของ มณฑิรา อินจ่าย,ศุภสิทธิ์ ตีระนา และสุพรรณิ เกลี่นกลาด (2558) ศึกษาเกี่ยวกับการแสวงหาอนาคตร่วมกันบนพื้นฐานอัตลักษณ์ส่วนบุคคลของเครือข่ายสุขภาพระดับอำเภอในจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่าการตระหนักรู้ในอัตลักษณ์ส่วนบุคคลจากแนวคิดผู้นำ 4 ทิศหรือโมเดล DISC นั้น เอื้อให้การประชุมเชิงปฏิบัติการในการวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจำแนกคนแต่ละแบบได้ ทั้งวิทยากรและผู้เข้าร่วมประชุมจะสามารถเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ทราบวิธีการสื่อสาร จุดมุ่งหมาย ประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถเลือกใช้วิธีสื่อสารเพื่อทำงานร่วมกัน แก้ไขข้อโต้แย้ง และสนับสนุนกันและกันในงานต่างๆ ได้ อย่างเต็มที่ แต่ละคนได้เรียนรู้ความแตกต่างและความเหมือนของอุปนิสัยทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างถ้อยถ้อยอาศัย เปิดกว้างรับฟังมุมมองที่แตกต่าง และมีประสิทธิผลของแต่ละภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดประชุม

ในการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแบบประเมินบุคลิกภาพตามโมเดล DISC ของอภิชญา กำจรวิพุธ และอาภาพรรณ ทศนแสงสุรีย์ (2554) พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพตามโมเดล DISC ต่างกัน มีความเหมาะสมกับภารกิจที่ต่างกัน และตระหนักถึงบุคลิกภาพรายบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการสร้างความสามารถแก่องค์กรโดยรวมในระยะยาว

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ DISC Model ที่ศึกษามา แสดงให้เห็นว่าการหวังผลให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนนั้น ก่อนเริ่มกระบวนการจำเป็นต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพลักษณะนิสัยและพฤติกรรมที่อาจเรียกว่าเป็นอัตลักษณ์พื้นฐานส่วนบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และทำให้สร้างสรรควิธีการสื่อสารให้เข้าถึงแต่ละบุคคลแต่ละกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

1. ผู้สอนให้ผู้เรียนทำแบบประเมินตนเองตาม DISC Model ของอาจารย์ โค้ชกิตติภักดิ์ ชุณหวิริยะกุล ได้สร้างเครื่องมือไว้ โดยกำหนดให้ผู้เรียนเลือกคำตอบใน 1 ข้อคำถาม เลือกได้ 2 คำตอบ

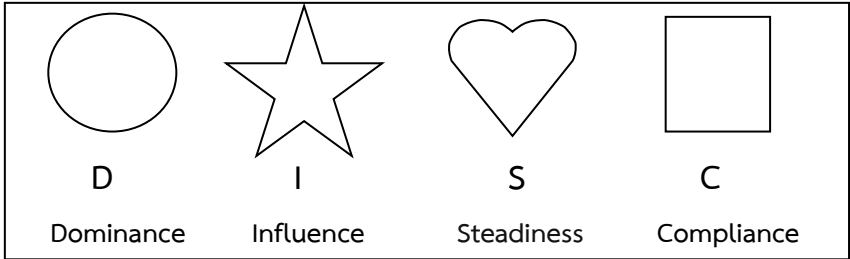
แบบประเมินตนเอง เลือกได้ข้อละ 2 คำตอบ			
คำถามข้อที่ 1		คำถามข้อที่ 2	
<input type="radio"/>	ฉันชอบเป็นคนตัดสินใจ	☆	ฉันไม่ชอบการขัดแย้ง
<input type="radio"/>	ฉันห่วงใยผู้อื่นเสมอ	<input type="checkbox"/>	ฉันใส่ใจในรายละเอียดของงาน
☆	ฉันขี้เล่น	<input type="radio"/>	ฉันเข้มแข็งไม่ท้อแพ้ง่ายๆ
<input type="checkbox"/>	ฉันเป็นคนมีระเบียบ	<input type="radio"/>	ฉันมักเป็นที่ปรึกษาให้คนอื่น
คำถามข้อที่ 3		คำถามข้อที่ 4	
<input type="checkbox"/>	ฉันชอบให้สิ่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร	<input type="radio"/>	ฉันทำเพื่อผู้อื่น
<input type="radio"/>	ฉันไม่ชอบให้ใครสั่ง	☆	ฉันมีเพื่อนมาก
<input type="radio"/>	ฉันมีความอดทน	<input type="checkbox"/>	ฉันหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหา
☆	ฉันมีความสุขเมื่อเป็นจุดสนใจ	<input type="radio"/>	ฉันกล้าที่จะทวงสิทธิ์ของฉัน
คำถามข้อที่ 5		คำถามข้อที่ 6	
<input type="checkbox"/>	ฉันมีมาตรฐานสูง	☆	ฉันชอบทำงานนอกสถานที่
<input type="radio"/>	ฉันชอบงานท้าทาย	<input type="radio"/>	ฉันชอบสนับสนุนผู้อื่น
☆	ฉันชอบพบปะผู้คน	<input type="checkbox"/>	ฉันมีมารยาทดี
<input type="radio"/>	ฉันไม่โกรธง่าย	<input type="radio"/>	ฉันต้องการชนะ

คำถามข้อที่ 7		คำถามข้อที่ 8	
☆	ฉันชอบให้คนชมฉัน	□	ฉันมีวินัย ควบคุมตัวเองได้ดี
○	ฉันกล้าโต้แย้งถ้าไม่เห็นด้วย	☆	ฉันชอบเรียกเสียงหัวเราะจากคนอื่น
□	ฉันละเอียดและงานที่ต้องเนี้ยบ	♡	ฉันชอบความสงบ
♡	ฉันไม่ยอมทำให้คนอื่นเสียใจ	○	ฉันทำงานแบบทุ่มเทเต็มที่
คำถามข้อที่ 9		คำถามข้อที่ 10	
☆	ฉันเป็นคนมีความสุขและร่าเริง	○	ฉันกล้าหาญ
○	ฉันแก้ปัญหาได้เร็ว	♡	ฉันซื่อสัตย์
♡	ฉันไม่ชอบขัดแย้ง	□	ฉันทำตามกฎ
□	ฉันทำงานเต็มที่	☆	ฉันมีความคิดสร้างสรรค์
คำถามข้อที่ 11		คำถามข้อที่ 12	
♡	ฉันชอบฟังมากกว่าพูด	○	ฉันชอบแข่งขัน
○	ฉันชอบบอกคนอื่นให้ทำอะไร	☆	ฉันมองโลกในแง่ดี
☆	ฉันสนใจเรื่องราวคนอื่น	♡	ฉันไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง
□	ฉันทำทุกอย่างด้วยความระมัดระวัง	□	ฉันชอบการวางแผนและขั้นตอน

ที่มา: กิตติรักษ์ ชุณหวิริยะกุล. 2562.

2. เมื่อผู้เรียนทุกคนดำเนินการประเมินตนเองเรียบร้อยแล้ว ให้นำว่าตนเองเลือกสัญลักษณ์ใดมากที่สุดอันดับที่ 1 และอันดับที่ 2

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินตนเองหากมีการเลือก ○ มาก เป็นคนลักษณะแบบ D ถ้าเลือก ☆ มากเป็นคนแบบ I หากเลือก ♡ จำนวนมากคือคนแบบ S และถ้าเลือก □ มากเป็นคนแบบ C



ที่มา: กิตติภักดิ์ ชุณหวิริยะกุล. 2562.

4. วิเคราะห์ลักษณะของผู้เรียนแต่ละคนตาม DISC Model และทำการจัดแบ่งกลุ่มตาม DISC

5. สังเกตพฤติกรรมการสื่อสารและการทำงานกลุ่มร่วมกันของแต่ละกลุ่มงานและการประเมินผลของงานที่ได้รับ





ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของการประเมินตนเองของผู้เรียนตาม

DISC Model

DISC Model	จำนวน	ร้อยละ
D	12	5.8
I	15	7.2
S	20	9.7
C	8	3.9
DI	32	15.5
DS	22	10.6
DC	24	11.6
IS	42	20.3
IC	21	10.1
SC	11	5.3
รวม	207	100

จากการศึกษาพบว่าผู้เรียนส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มงานมีสมาชิกที่เป็น DISC ผสมกันอยู่ในกลุ่ม ซึ่งส่วนใหญ่มีบุคลิกไปทางแบบ I และ S ส่วนกลุ่ม D และ C มีจำนวนน้อยกว่า เมื่อครู อาจารย์ เข้าใจลักษณะของผู้เรียนในแต่ละคนแต่ละกลุ่ม รวมทั้งผู้เรียนแต่ละกลุ่มรู้จักตัวตนบุคลิกลักษณะของเพื่อนๆ ร่วมกลุ่มและร่วมชั้นเรียนแล้ว ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงมีความง่ายในการเข้าใจเพื่อนร่วมกลุ่มงาน รู้จักใช้วิธีการสื่อสาร ใช้คำพูดในการเข้าถึงเพื่อนๆ ในกลุ่ม และเพื่อนร่วมชั้นเรียน สิ่งสำคัญคือตัวครู อาจารย์ สามารถรู้จุดเด่นของสมาชิกในแต่ละกลุ่ม คาดคะเนลักษณะนิสัยใจคอ สิ่งที่ไม่ชอบ และสิ่งที่ควรพัฒนาโดยการสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับผู้เรียนแต่ละแบบมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการทำความเข้าใจ สื่อสารอย่างไรให้เข้าถึงกลุ่มผู้เรียนแต่ละกลุ่มแต่ละคนในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ซึ่งขอยกตัวอย่าง 1 กลุ่มงานที่มีสมาชิกรวมตัวกัน จำนวน 8 คน มีเอกลักษณ์ของสมาชิกในกลุ่มคือรอยสักที่ปรากฏบนแขนหรือร่างกายเกือบทุกคนทั้งหญิงและชาย หากมองแค่เปลือกนอกของ

กลุ่มนี้คงตัดสินใจจากวาทกรรมของสังคมที่สร้างภาพจำของกลุ่มเด็กที่มีรอยสักว่าเป็นเด็กมีปัญหา ขอบความรุนแรง และสร้างปัญหาแกสังคม แต่จากการใช้ DISC Model สามารถสร้างความเข้าใจและเข้าถึงสมาชิกกลุ่มนี้ ผู้สอนสามารถใช้การสื่อสารระหว่างบุคคลด้วยความเป็นกันเอง การใช้คำชมเชยในผลงานที่สมาชิกกลุ่มนี้ช่วยกันทำออกมาในระดับที่แสดงความเอาใจใส่ ตั้งใจในการทำงานออกมาให้ดีที่สุด ซึ่งผลที่ได้รับคือรอยยิ้มจากคนที่ไม่เคยยิ้มเลย ดวงตาที่มีประกายของสมาชิกกลุ่มบางคน เหล่านี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่ายิ่งต่อการเป็นครู อาจารย์

กล่าวโดยสรุป ในการใช้ DISC Model มาศึกษากลุ่มผู้เรียนที่เป็นลูกศิษย์ อาจกล่าวได้ว่าเป็นความพยายามในการค้นหาวิธีการหนึ่งเพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจลูกศิษย์แต่ละคน แต่ละกลุ่ม เพื่อการเข้าถึงตัวผู้เรียนที่มีความเป็นปัจเจกในแต่ละคนที่แตกต่างกัน ซึ่งผลที่ได้รับจากการใช้ DISC Model สามารถนำมาใช้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจให้แก่ลูกศิษย์ โดยครูมีบทบาทเป็นโค้ชมากกว่าการเป็นผู้ทำหน้าที่สอน รวมทั้งการต่อยอดสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของคนแต่ละกลุ่มให้เกิดผลสัมฤทธิ์ สามารถสร้างความกระตือรือร้น (enthusiasm) ความหลงใหลใฝ่เรียน (passion) ความสนใจใคร่รู้ (curiosity) และความสนุกสนาน (enjoyment) ให้เกิดขึ้นได้ เพื่อการบรรลุเป้าหมายแผนการศึกษาและยุทธศาสตร์ชาติ นอกจากนี้การใช้ DISC Model แล้วอาจมีวิธีการอื่นๆในการนำมาใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจ เข้าถึงผู้เรียนในยุคดิจิทัล และนำมาสร้างสรรค์เทคนิควิธีการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ลูกศิษย์ได้เช่นกัน

รายการอ้างอิง

- กิตติภักดิ์ ชุณหวิริยะกุล. 2562. เอกสารการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร Super Coach Super Growth. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- โกสินธุ์ อัครรุ่งเรือง. 2559. “อ่านพฤติกรรมมนุษย์ตามทฤษฎี DISC”. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2562. จาก <http://narrativehrd.blogspot.com/2016/12/disc.html>.
- มณฑิรา อินจ่าย,ศุภสิทธิ์ ตีฆณา และสุพรรณิ เกื่อนกลาด . 2558. “การแสวงหาอนาคตร่วมกันบนพื้นฐานอัตลักษณ์ส่วนบุคคลของเครือข่ายสุขภาพพระระดับอำเภอในจังหวัดอุดรดิตถ์.” วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน, 8(1),130-131.
- วิจารณ์ พานิช. 2562. **วิจัยชั้นเรียนเปลี่ยนครู**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล, _____ . 2554. “พลังครูเพื่อการศิษย์และ21st century skills เพื่อปฏิรูปการศึกษาไทย”. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2562. จาก https://www.Scbfoundation.com/media_knowledge/knowledge/292/21st-Century-skills.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560. **แผนการศึกษาแห่งชาติ (2560-2579)**. กรุงเทพฯ: พรินทวานกราฟฟิค.
- อลงกต เตือนคล้าย. 2561. “โลกเปลี่ยน: เหตุใดเด็กไทยรุ่นใหม่ถึงสนใจ อาชีพเกมเมอร์ มากกว่านักกีฬาสนามจริง?”. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2561. จาก <https://www.mainstand.co.th/catalog/1-On+The+Main+Stand48โลกเปลี่ยน+%3A+เหตุใดเด็กไทยรุ่นใหม่ถึงสนใจ+อาชีพเกมเมอร์+มากกว่านักกีฬาสนามจริง>.

อภิชนา กำจรวิพุธ และ อาภาพรรณ ทศนแสงสุรย์. 2554. การพัฒนาแบบประเมิน
บุคลิกภาพตามโมเดล DISC และแนวคิดทฤษฎีการเลือกอาชีพ (Theory
of Vocational Choice) กับแบบสำรวจการเลือกอาชีพด้วยตนเอง (Self
Direct Search) ของฮอลแลนด์ เพื่อการคัดเลือกพนักงานที่มีแนวโน้มจะ
เป็นบุคคลที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามแนวคิดลักษณะนิสัย 7
ประการของสตีเฟน โควี กรณีศึกษา: บริษัท จัดหางานแปซิฟิค 2000
จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.