



Welcome!

# บทที่ 6

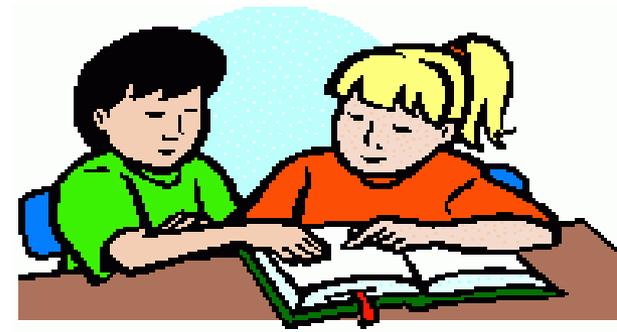
## ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้



# ความหมายของแรงจูงใจ

## แรงจูงใจ(Motive)

หมายถึง ภาวะภายในตัวบุคคลที่ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งได้แก่ ความต้องการ ความปรารถนา และความอยาก



## แรงจูงใจในการเรียนรู้

หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาที่ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ตนเองเกิดการเรียนรู้

เช่น นักศึกษาไม่เข้าใจในเรื่องที่เรียนจึงไปถามอาจารย์เพื่อให้เกิดความกระจ่าง



# ประเภทของแรงจูงใจ

## ① แรงจูงใจปฐมภูมิ

เป็นแรงจูงใจที่เป็นความต้องการทางชีวภาพ เพื่อการอยู่รอด โดยไม่ต้องผ่านการเรียนรู้ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ

## ② แรงจูงใจทุติยภูมิ / แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้

เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้และการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น



# ประเภทของแรงจูงใจ

## ① แรงจูงใจภายใน (Intensive Motivation) / แรงจูงใจทางสรีระ

เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความอยากรู้ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความภาคภูมิใจ ความพอใจ ความต้องการ เป็นต้น  
(เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวเองมีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น)

## ② แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) / แรงจูงใจทางสังคม

เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง



# ผลของแรงจูงใจที่มีต่อการเรียนรู้

1. แรงจูงใจจะเพิ่มระดับของพลังงานและกิจกรรมของบุคคล
2. แรงจูงใจจะนำทิศทางบุคคลไปสู่เป้าหมายที่แน่นอน โดยมีผลต่อการเลือกทางเลือกและผลที่ต้องการ
3. แรงจูงใจจะส่งเสริมให้บุคคลริเริ่มทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งและทำให้เขามีความเพียรพยายามในการทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ
4. แรงจูงใจทำให้บุคคลเพิ่มการคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้นั้นๆมากขึ้น ได้แก่ การที่บุคคลมีความตั้งใจ มีการคิดต่อเติมรายละเอียด ซึ่งการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เรียนรู้มากขึ้นก็จะเพิ่มโอกาสของการเรียนรู้ให้มากขึ้น



# แหล่งของแรงจูงใจในการเรียนรู้

① ความอยากรู้

② สิ่ง que เรียนรู้ตรงกับคความสนใจ

③ การรับรู้ความสามารถของตนเอง



④ ความคาดหวังต่อผลที่จะได้รับ

# รูปแบบของแรงจูงใจ

## 1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรม ที่จะประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(เป็นความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ)

ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- มุ่งหาความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว
- มีความทะเยอทะยานสูง
- ตั้งเป้าหมายสูง
- มีความรับผิดชอบในการทำงานดี
- มีความอดทนในการทำงาน
- รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
- เป็นผู้ทำงานอย่างมีการวางแผน
- เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง



## ② แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motive)

เป็นแรงจูงใจที่บุคคลต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดี ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น

**ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้**

- เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
- ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
- ตั้งเป้าหมายต่ำ
- หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น



### ③ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive)

ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเอง "ขาด" ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น "ปมด้อย" เมื่อมีปมด้อย จึงพยายามสร้าง "ปมเด่น" ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด (ความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่นจะทำให้ตนเองพอใจ)

ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
- มักจะต่อต้านสังคม
- แสวงหาชื่อเสียง
- ชอบเสียง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ
- ชอบเป็นผู้นำ



#### ④ แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive)

ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้ มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นเด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคลหรือจากสื่อต่างๆ

ผู้มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าวจะมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

- ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่
- ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

เมื่อมีความไม่พอใจ ถูกขัดใจ ย่อมแสดงออกซึ่งความรู้สึกนั้น เช่น ดุด่าหรือแสดงออกด้วยการกระทำเช่น ทำลายข้าวของทำร้ายร่างกาย



## ๕ แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive)

สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง (เป็นแรงจูงใจที่ต้องการความช่วยเหลือ การสนับสนุน คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการกระทำ)

ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพามีลักษณะสำคัญ ดังนี้

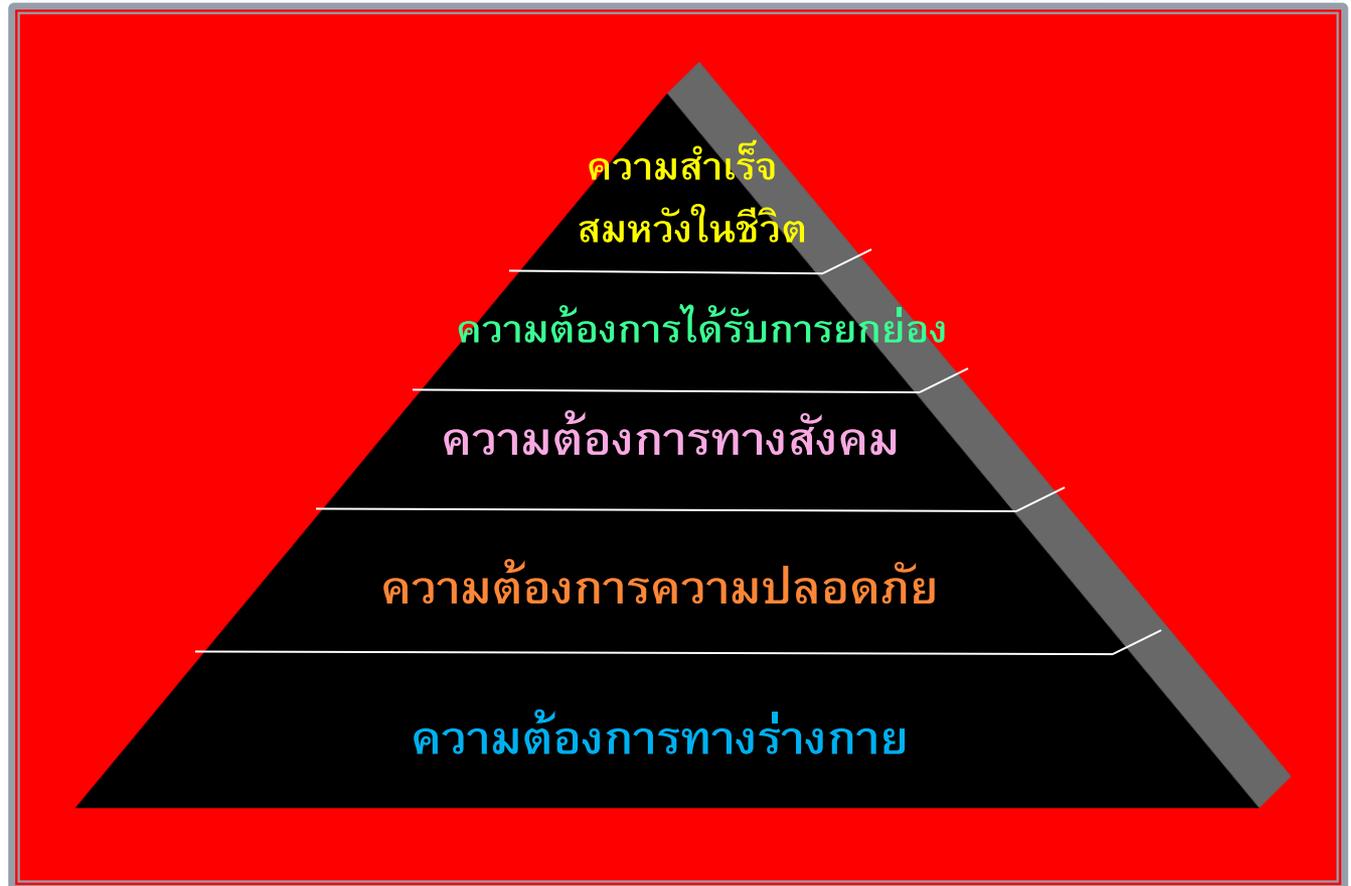
- ไม่มั่นใจในตนเอง
- ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล
- ไม่กล้าเสี่ยง
- ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น



# ทฤษฎีแรงจูงใจ



# ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์



## 1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

- เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

## 2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

- ความต้องการความปลอดภัยต่างๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็น อาชีพหรือการทำงาน เป็นความต้องการทุกอย่างที่ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย

## 3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

- มนุษย์ต้องการสังคม ต้องการเพื่อน ความรัก ความเป็นมิตรจากบุคคลอื่นๆ

## 4. ความต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem Needs)

- เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ มีชื่อเสียงในสังคม อยากมีตำแหน่ง มีอำนาจ เป็นต้น

## 5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self - Actualization)

- เป็นความต้องการความสำเร็จในชีวิตตามที่บุคคลนั้นปรารถนา



# หลักในการสร้างแรงจูงใจ



- 1. การชมเชยและการตำหนิ** – ทั้งการชมเชยและการตำหนิมีผลต่อการเรียนรู้ของเด็ก แต่การชมเชยจะสร้างแรงจูงใจให้เด็กมากกว่าการตำหนิ
- 2. การทดสอบบ่อยครั้ง** – คะแนนจากการทดสอบเป็นสิ่งจูงใจที่มีความหมายต่อเด็กนักเรียนมาก เพราะอาจหมายถึงเกรดที่ดี การเลื่อนชั้น เป็นต้น
- 3. การค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง** – กำหนดหัวข้อค้นคว้าที่น่าสนใจ
- 4. ใช้เทคนิควิธีการสอนที่แปลกใหม่และหลากหลาย** – เกิดการเร้าความสนใจ เช่น ช่วยกันคิดกิจกรรมต่างๆที่แปลกไปจากเดิม
- 5. ตั้งรางวัลสำหรับงานที่มอบหมาย** – เพื่อยั่วยุให้เกิดความพยายาม



6. การยกตัวอย่างจากสิ่งที่เด็กคุ้นเคยและคาดไม่ถึง – เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ง่ายและรวดเร็ว
7. ออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน – สอดคล้องกับระดับประสบการณ์และความสามารถ
8. ระบุคุณค่าของสิ่งที่เรียนให้ผู้เรียนทราบ – ระบุว่า การเรียนในรายวิชาหรือเรื่องที่เรียนนี้มีคุณค่าอย่างไรต่อผู้เรียน
9. นำนักเรียนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการเรียน – เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเรียนรู้และออกแบบการสอน



10. **ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติในสิ่งที่เรียน** – เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดพูดและลงมือทำในสิ่งที่เรียน
11. **ถามคำถามผู้เรียน** – เพื่อสำรวจว่าผู้เรียนได้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่
12. **งานที่มอบหมายให้ผู้เรียนต้องทำทาย มีความหมาย น่าสนใจ** – เพื่อช่วยกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น ความสนใจ
13. **สร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้** – เป็นมิตร อบอุ่น สนุกสนาน น่าสนใจ เป็นต้น



