

## แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 6

### หัวข้อเนื้อหา

1. ความหมายของแรงจูงใจในการเรียนรู้
2. ประเภทของแรงจูงใจ
3. ผลของแรงจูงใจที่มีผลต่อการเรียนรู้
4. แหล่งของแรงจูงใจในการเรียนรู้
5. รูปแบบการสร้างแรงจูงใจของเคลเลอร์
6. ทฤษฎีแรงจูงใจ
7. หลักในการสร้างแรงจูงใจ

### จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. ผู้เรียนสามารถอธิบายความหมายของแรงจูงใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้ได้
2. ผู้เรียนสามารถจำแนกประเภทของแรงจูงใจได้
3. ผู้เรียนสามารถระบุแหล่งของแรงจูงใจในการเรียนรู้ได้
4. ผู้เรียนสามารถนำทฤษฎีแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนสอนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ได้
5. ผู้เรียนสามารถอธิบายหลักในการสร้างแรงจูงใจและสามารถนำหลักดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหรือในชีวิตประจำวันได้

### วิธีการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน

1. วิธีการสอน
  - 1.1 แบบบรรยาย
  - 1.2 แบบอภิปราย
  - 1.3 แบบสืบเสาะ
  - 1.4 แบบแบ่งกลุ่มทำกิจกรรม
  - 1.5 แบบการใช้บทบาทสมมติ

## 2. กิจกรรมการเรียนการสอน

2.1 บรรยายประกอบ Power Point เกี่ยวกับความหมายของแรงจูงใจในการเรียนรู้ ประเภทของแรงจูงใจให้ผู้เรียนดูวีดิทัศน์ประกอบการสอนพร้อมทั้งอภิปรายและแสดงความคิดเห็น ร่วมกัน

2.2 ให้ผู้เรียนจับคู่กันอภิปรายแสดงความคิดเห็นจากใบงานกรณีศึกษา ในประเด็นผลของแรงจูงใจที่มีผลต่อการเรียนรู้ และแหล่งของแรงจูงใจในการเรียนรู้ลงในกระดาษ พร้อมทั้งนำเสนอหน้าชั้นเรียน

2.3 แบ่งกลุ่มผู้เรียนกลุ่มๆละ 3 - 5 คน ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจโดยร่วมกันอภิปรายและสรุปหลักการสำคัญของทฤษฎีแรงจูงใจแต่ละทฤษฎี พร้อมทั้งเสนอแนวทางหรือวิธีการในการนำไปประยุกต์ใช้

2.4 แบ่งกลุ่มผู้เรียนกลุ่มๆละ 5 - 6 คน สืบค้นข้อมูลจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆเพื่อระดมความคิดมาสร้างสถานการณ์จำลอง 1 สถานการณ์ เรื่องการสร้างหรือส่งเสริมแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียน กำหนดให้เลือกในระดับชั้นประถมหรือมัธยมศึกษา มา 1 ระดับ นำเสนอโดยการแสดงบทบาทสมมติ หน้าชั้นเรียน

2.5 ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจในการเรียนรู้และแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียน

## สื่อการเรียนการสอน

1. Power Point ประกอบการบรรยาย
2. เอกสารประกอบการสอน
3. วีดิทัศน์ประกอบการบรรยาย
4. ใบงานกรณีศึกษา

## การวัดและประเมินผล

1. สังเกตการอภิปรายร่วมกัน
2. สังเกตบทบาทการทำงานร่วมกัน
3. ผลการนำเสนอหน้าชั้นเรียน

## บทที่ 6

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้

การจัดการเรียนการสอนจะบรรลุผลไม่ได้ ถ้าผู้เรียนไม่ยอมเรียน ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้เรียนไม่ยอมเรียนก็จะไม่สนใจที่จะเรียน การเรียนรู้ก็จะเกิดขึ้นได้ยาก ดังนั้นบทบาทสำคัญของครูอีกประการหนึ่งคือ การหาหนทางที่จะส่งเสริมให้นักเรียนที่ขาดความสนใจในการเรียนหรือในการร่วมกิจกรรมใดๆ ในชั้นเรียน มีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น ครูจะสามารถจูงใจนักเรียนให้สนใจ เต็มใจ และอยากจะทำสิ่งที่ไม่เคยเรียนรู้มาก่อนในวิชาต่างๆได้ ครูจะต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งของแรงจูงใจในการเรียนรู้ และองค์ประกอบที่ทำให้ผู้เรียนเริ่มต้นสนใจอยากเรียนรู้ และคงไว้ซึ่งความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ต่อไป

#### 6.1 ความหมายของแรงจูงใจในการเรียนรู้

แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะภายในตัวบุคคลที่ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งได้แก่ ความต้องการ ความปรารถนา และความอยาก

แรงจูงใจในการเรียนรู้ หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาที่ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้ตนเองเกิดการเรียนรู้

การจูงใจในการเรียนรู้ เป็นกระบวนการจูงใจให้ผู้เรียนมีความต้องการหรือปรารถนาที่ผลักดันให้ผู้เรียนได้เริ่มต้นเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นระหว่างการเรียนรู้จนกระทั่งการเรียนรู้สิ้นสุดลง

#### 6.2 ประเภทของแรงจูงใจ

ในการแบ่งประเภทของแรงจูงใจนั้น มีการแบ่งที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง ดังนี้

## 6.2.1 แรงจูงใจปฐมภูมิ และ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Primary motive VS Learned motive)

6.2.1.1 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary motive) เป็นแรงจูงใจที่เป็นความต้องการทางเพื่อการอยู่รอด โดยไม่ต้องผ่านการเรียนรู้ ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

6.2.1.2 แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learned motive) เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้และการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่นและความก้าวร้าว

## 6.2.2 แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก (Intrinsic Motivation VS Extrinsic Motivation)

6.2.2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากแหล่งจูงใจที่อยู่ภายในตัวบุคคล เช่น ความอยากรู้ ความรู้สึกมีค่าในตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกสนุกในงานที่ทำ

6.2.2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากแหล่งจูงใจที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เช่น เงิน งาน คະแนน

## 6.3 รูปแบบของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบ แรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบดังนี้

### 6.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรม ที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- มุ่งหาความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว
- มีความอดทนในการทำงาน

- มีความทะเยอทะยานสูง
- ตั้งเป้าหมายสูง
- มีความรับผิดชอบในการงานดี
- รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
- เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
- เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

### 6.3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative Motive)

เป็นแรงจูงใจที่บุคคลต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
- ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
- ตั้งเป้าหมายต่ำ
- หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

### 6.3.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive)

ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเอง "ขาด" ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น "ปมด้อย" เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้าง "ปมเด่น" ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

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

### 6.3.4 แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive)

ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้ มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นเด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบ บุคคลหรือจากสื่อต่างๆ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าวจะมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

- ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่
- ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

#### 6.3.5 แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive)

สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพาจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- ไม่มั่นใจในตนเอง
- ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล
- ไม่กล้าเสี่ยง
- ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

### 6.4 ผลของแรงจูงใจที่มีผลต่อการเรียนรู้ (General Effects of Motivation)

โดยทั่วไปแรงจูงใจมีผลต่อการเรียนรู้และการกระทำ (Performance) 4 ประการ คือ

6.4.1 แรงจูงใจจะเพิ่มระดับของพลังงานและกิจกรรมของบุคคล

6.4.2 แรงจูงใจจะนำทิศทางบุคคลไปสู่เป้าหมายที่แน่นอน โดยมีผลต่อการเลือกทางเลือก และผลที่ต้องการ

6.4.3 แรงจูงใจจะส่งเสริมให้บุคคลริเริ่มทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งและทำให้เขามีความเพียรพยายามในการกระทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ

6.4.4 แรงจูงใจทำให้บุคคลเพิ่มการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เรียนรู้มากขึ้น ซึ่งได้แก่ การที่บุคคลมีความตั้งใจ มีเรียนรู้อย่างมีความหมาย มีการคิดต่อเติมรายละเอียด ระบุความแตกต่างระหว่างข้อมูลเก่าและข้อมูลใหม่ เป็นต้น ซึ่งการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เรียนรู้มากขึ้นก็จะเพิ่มโอกาสของการเรียนรู้ให้มากขึ้นด้วย

### 6.5 แหล่งของแรงจูงใจในการเรียนรู้

ปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ นั้น มีหลายปัจจัยด้วยกันซึ่งเอเมอร์ กฤษณะรังสรรค์ (2546 : 132 - 135) ได้เสนอไว้ 8 คือ ความอยากรู้ (Curiosity) การได้เรียนรู้

สิ่งที่ตรงกับความสนใจ (Relevant to interest) การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self Efficacy)

### 6.5.1 ความอยากรู้ (Curiosity)

ความอยากรู้ เป็นสิ่งสำคัญของบุคคลที่ทำให้ทั้งเด็กและผู้ใหญ่เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ การตื่นตัวในการรับรู้จะถูกกระตุ้นโดยสภาพแวดล้อมที่มีความแปลกใหม่ ความซับซ้อนและการมีรูปแบบที่แตกต่างจากรูปแบบทั่วไป เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยบุคคลไม่ได้คาดคิดมาก่อนนั้น นอกจากจะทำให้บุคคลให้ความสนใจมากกว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปกติทั่วไปแล้ว ยังทำให้บุคคลค้นหาทางใหม่ที่จะรับรู้ให้ได้ความชัดเจนในสิ่งนั้น

ดังนั้น ผู้สอนจึงควรสร้างความอยากรู้ให้กับผู้เรียนได้เพื่อที่จะจูงใจให้อยากเรียนรู้ ดังที่ Driscoll (1994 : 296) ได้เสนอแนวทางในการทำให้ความอยากรู้ของผู้เรียนมีอยู่อย่างยั่งยืน ดังนี้

6.5.1.1 คงไว้ซึ่งความใส่ใจในการรับรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยจัดแนวทางการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีรูปแบบที่หลากหลาย การสอนที่ใช้เพียงการบรรยายด้วยเสียงที่ราบเรียบสม่ำเสมอ ก็ย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายได้ ดังนั้นการทำให้ผู้เรียนมีความตื่นตัว ผู้สอนจึงควรใช้กลยุทธ์ต่างๆ เช่น น้ำเสียงที่มีความสูงต่ำ การใช้อารมณ์ขันบ้างในบางโอกาส การสาธิต และกิจกรรมกลุ่ม ร่วมกับการบรรยาย

6.5.1.2 ใช้การจินตนาการเข้าร่วม การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถจินตนาการภาพหรือเรื่องราวประกอบสาระที่เรียนจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้เพิ่มขึ้น และทำให้เนื้อหาที่เรียนนั้นมีความหมายต่อผู้เรียนมากขึ้นด้วย เช่น การเล่าเรื่องลึกลับของบริเวณมหาสมุทรบางแห่งของโลกเพื่อประกอบการเรียนเกี่ยวกับการอ่านเส้นรุ้งเส้นแวงในวิชาภูมิศาสตร์ จะทำให้นักเรียนเกิดความอยากรู้และสนใจสาระที่เรียนมากขึ้น

6.5.1.3 การใช้สถานการณ์ปัญหา เพื่อให้ผู้เรียนแก้ปัญหาด้วยพฤติกรรมแสวงหาความรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้สอนตั้งปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนและเป็นจริงให้ผู้เรียนหาทางแก้ปัญหาพร้อมทั้งจัดหาแหล่งข้อมูลที่เป็นและมีสิ่งที่เป็นตัวช่วยตามความจำเป็น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการสืบค้นความรู้และแก้ปัญหาด้วยตนเอง

### 6.5.2 สิ่งที่เรียนรู้ตรงกับความสนใจ

ผู้เรียนจะมีแรงจูงใจที่จะเรียนสูงเมื่อสิ่งที่เรียนรู้นั้นตรงกับความสนใจ ดังนั้นถ้าสิ่งที่ครูสอนสอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน นักเรียนย่อมมีแรงจูงใจที่จะเรียนสูง แต่จะอย่างไรให้นักเรียนมีความสนใจในสิ่งที่ครูสอน ทำอย่างไรให้วิชาที่ครูสอนเป็นสิ่งที่นักเรียนสนใจ ทำอย่างไรสิ่งที่ครูจะสอนจึงจะสอดคล้องกับสนใจของผู้เรียน เป็นคำถามสำคัญที่ต้องหาคำตอบ

Driscoll (1994 : 297 - 300) เสนอวิธีการที่ทำให้สิ่งที่ครูสอนเป็นสิ่งที่สนใจของผู้เรียน ดังนี้ คือ

ก. การให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) ในการเรียนของตน

ข. การใช้วิธีการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน (Motive Matching)

ก. การให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายในการเรียนของตน

การกำหนดเป้าหมายของงานหรือของความสำเร็จเป็นแหล่งของแรงจูงใจที่สำคัญในการที่บุคคลจะกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จไว้อย่างชัดเจนได้นั้น บุคคลจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานของเป้าหมายที่เขาจะไปถึง ด้วยการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติของตนเองในปัจจุบันและเมื่อขณะเขายังไปไม่ถึงมาตรฐานที่วางไว้ เขาจะมีความเพียรพยายามต่อไป จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จ

การกำหนดเป้าหมายของบุคคลแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ เป้าหมายระยะสั้น (proximal goal) และเป้าหมายระยะยาว (distal goal)

เป้าหมายระยะสั้น (proximal goal) หมายถึง เป้าหมายที่บุคคลสามารถทำให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็ว หรือในเวลาอันสั้น เช่น ฉันจะทำรายงานให้เสร็จภายในสัปดาห์นี้

เป้าหมายระยะยาว (distal goal) หมายถึง เป้าหมายที่บุคคลกำหนดว่าจะไปถึงในอนาคตที่ไกลออกไป เช่น ฉันจะเรียนให้ได้เกรด 4.00 ในภาคเรียนนี้

การตั้งเป้าหมายระยะสั้น จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้สูงกว่าการตั้งเป้าหมายระยะยาว ดังนั้นในการสอนนักเรียนยิ่งมีอายุน้อยเท่าใดก็ยิ่งต้องกำหนดเป้าหมายให้อยู่ในช่วงเวลาที่สั้นลงเท่านั้น ทั้งนี้เพราะเด็กเล็กๆ ยังไม่สามารถคิดและวางเป้าหมายระยะยาวอย่างเป็นจริงได้

กล่าวโดยสรุป หนทางหนึ่งของการเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนให้กับผู้เรียน คือ การให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายระยะสั้นสำหรับตนเองโดยกำหนดเป็นเป้าหมายเชิงการกระทำที่ตนสามารถ

กระทำได้ ซึ่งเป้าหมายลักษณะนี้จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกท้าทายและมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถพอที่จะทำได้ ซึ่งจะมีผลให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจและพฤติกรรมการลงมือปฏิบัติสูงขึ้น

ข. การใช้วิธีการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

สิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความสอดคล้องระหว่างการให้คุณค่าของผู้เรียนต่อสิ่งที่เรียนหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ถ้าผู้เรียนรู้สึกว่าสิ่งที่เรียนหรือสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้นมีคุณค่า Keller (cited by Driscoll, 1997) เสนอว่า ผู้สอนจะต้องไวในการรับรู้ความต้องการของผู้เรียน นักเรียนบางคนที่มีความต้องการสำเร็จสูง ต้องการแข่งขัน แต่ในขณะที่นักเรียนบางคนต้องการร่วมกิจกรรมที่มีบรรยากาศของความร่วมมือโดยไม่ต้องแข่งขัน

ดังนั้น แนวทางการสอนที่จะดึงดูดความสนใจของผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องในการเรียนจึงต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การใช้เกม กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ การใช้ตัวแบบ การให้โอกาสผู้เรียนแต่ละคนได้ประสบความสำเร็จ และการให้โอกาสได้เป็นผู้นำ เป็นต้น

### 6.5.3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)

นักจิตวิทยา ชื่อ Bandura (1977, 1982) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ว่าหมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าจะสามารถกระทำหรือจัดการสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ ซึ่งความเชื่อนี้อาจจะตรงกับความเป็นจริงหรือไม่ตรงกับความเป็นจริงก็ได้

การรับรู้ความสามารถของตนเอง จะมีผลต่อการตัดสินใจที่จะลงมือกระทำหรือไม่ลงมือกระทำ บุคคลที่เชื่อว่าตนมีความสามารถพอที่จะทำสิ่งนั้นให้สำเร็จได้ เขาก็จะลงมือกระทำและมีความทุ่มเทความพยายามเพื่อที่จะทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลเชื่อว่าเขาไม่มีความสามารถที่จะกระทำสิ่งนั้นให้สำเร็จได้ เขาก็ตัดสินใจที่จะไม่ลงมือกระทำ ในกรณีนี้การลงมือกระทำและความพยายามก็จะมีโอกาสได้เกิดขึ้นเลย ดังนั้นการรับรู้ความสามารถตนเองจึงเป็นเสมือนตัวกำหนดการกระทำและความสำเร็จ

#### 6.5.3.1 องค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถของตน (Component of Self-Efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน  
คือ

1) ความสามารถที่แท้จริง หมายถึง ความสามารถและทักษะที่ต้องใช้ในการทำงานให้สำเร็จที่บุคคลมีอยู่จริง

2) การคาดคะเนความสามารถของตน ผู้เรียนที่รับรู้ตนเองว่ามี  
ความสามารถทางการเรียนสูงจะมีความอดทน พยายาม และความสนใจในการเรียนและการ  
ทำงานที่ได้รับมอบหมายสูงกว่าผู้เรียนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

### 6.5.3.2 พัฒนาการของการรับรู้ความสามารถของตน

ความเชื่อในความสามารถของตนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบ จากที่รับรู้  
ตนเองโดยภาพรวมกว้างๆว่า ตนฉลาดหรือไม่ฉลาดและเมื่อมีประสบการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถที่  
เฉพาะเจาะจง เด็กเริ่มที่จะหันมามองตนเองอย่างเฉพาะเจาะจงเป็นเรื่อยๆไป โดยเฉพาะนักเรียนเมื่อเข้า  
ชั้นประถมศึกษาซึ่งมีการเรียนรายวิชาที่แตกต่างกัน ต้องใช้ความสามารถและทักษะที่แตกต่างกัน  
ประสบการณ์ของความสำเร็จและความล้มเหลวทั้งที่เกิดขึ้นกับตนเองโดยตรง หรือเกิดขึ้นกับผู้อื่นแต่  
ละครั้ง ก็จะนำไปสู่การสะสมความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนเองหรือที่เรียกว่า การรับรู้  
ความสามารถของตน

### 6.5.3.3 ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนกับพฤติกรรมผู้เรียน

การรับรู้ความสามารถของตน เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการตัดสินใจที่จะ  
กระทำหรือไม่กระทำการใดๆ ซึ่งในสภาพการณ์ส่วนใหญ่ไม่ว่าผู้ใหญ่หรือเด็กมักจะเลือกที่จะไม่กระทำ  
ในสิ่งที่เขาคิดว่าตนเองจะทำได้ไม่ดี ทั้งนี้เพราะการรับรู้ความสามารถของตนมีอิทธิพลต่อความรู้สึก  
ความคิด การจูงใจตนเอง การกระทำและการทุ่มเทความพยายามเมื่อเผชิญกับอุปสรรค เพื่อที่จะทำ  
ให้บรรลุถึงความสำเร็จของบุคคล ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเป็นตัวแปร  
สำคัญในการเข้าใจแรงจูงใจของมนุษย์

### 6.5.3.4 อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตน

- 1) การตัดสินใจกระทำ/ไม่กระทำ
- 2) การทุ่มเทความพยายามเมื่อเผชิญกับอุปสรรค
- 3) การตั้งเป้าหมายการเรียน นักเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง  
ต่ำ จะตั้งเป้าหมายการเรียนต่ำกว่านักเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง

4) การประเมินความสามารถของตนเอง

5) ความภาคภูมิใจในตนเอง

6) การมีความเครียดและความกังวล

การรับรู้ความสามารถของตน จะส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคลว่าจะลงมือกระทำหรือไม่ โดยพิจารณาว่าตนจะสามารถทำสิ่งนั้นให้สำเร็จได้หรือไม่ อย่างไรก็ตามยังมีอีกปัจจัยหนึ่งที่บุคคลร่วมใช้ในการพิจารณาว่าจะลงมือทำหรือไม่ คือ ผลที่บุคคลคาดว่าจะได้รับจากการกระทำสิ่งนั้น ดังนั้นความคาดหวังต่อผลที่จะได้รับจึงเป็นอีกตัวแปรหนึ่งของแรงจูงใจที่ควรทำความเข้าใจ

### วิธีการส่งเสริมให้ผู้เรียนเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตน

วิธีการที่จะทำให้บุคคลเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตน มี 4 วิธี (Bandura, 1997) คือ

ก. ความสำเร็จในงานที่ทำ ผู้เรียนที่เคยประสบความสำเร็จในงานที่ทำหรือในการเรียนจะมีการรับรู้ความสามารถของตนสูงขึ้น และจะมีการลงมือกระทำและมีการทุ่มเทความพยายามยิ่งขึ้นเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ดังนั้นครูจึงต้องเอื้อโอกาสให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในงานที่ทำ โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของความสามารถ

ข. ประสบการณ์จากการเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ การที่ผู้เรียนสังเกตเห็นผู้อื่นที่มีความสามารถใกล้เคียงกับตนเองประสบความสำเร็จก็จะสามารถเพิ่มความเชื่อมั่นว่าตนจะสามารถทำให้อาจสำเร็จได้เช่นกัน กลุ่มเพื่อนจึงเป็นแหล่งของประสบการณ์แห่งความสำเร็จที่จะช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนให้กับนักเรียนในสภาพการณ์ในชั้นเรียนที่สำคัญที่สุด

ค. การชักจูงด้วยวาจา การรับรู้ความสามารถของตนสามารถเพิ่มขึ้นจากการที่ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความสำคัญ ได้แก่ ครู พ่อแม่ หรือเพื่อนบอกให้เขาทราบว่า เขามีความสามารถทำได้อาจสิ่งนั้นให้สำเร็จได้ เช่น ครูบอกนักเรียนว่า “ อนาคตเธอทำงานนี้ได้แน่นอน ”

ง. สภาวะทางร่างกาย สภาพของร่างกายมีผลต่ออารมณ์ สภาวะของอารมณ์ก็ล้วนมีผลให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำได้ ดังนั้นการปรับการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้ที่อยู่ในภาวะที่กลัวมากหรือเครียดมาก ทำได้โดยปรับสภาวะร่างกายให้อยู่ในสภาพปกติหรือมีความพอดีของความตื่นตัวของร่างกายก่อน เพื่อการรับรู้ความสามารถของตนจะได้เป็นตามปกติด้วย

#### 6.5.4 ความคาดหวังต่อผลที่จะได้รับ

หลายต่อหลายเหตุการณ์ที่เราพบว่า ในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แม้เราจะเชื่อว่าเรามีความสามารถที่จะทำให้สำเร็จได้ แต่ถ้าผลที่เราคาดว่าจะได้รับความสำเร็จนั้นไม่มีคุณค่าต่อเราเลย เราก็เลือกที่จะไม่ทำ ดังนั้นความคิดเกี่ยวกับผลที่จะคาดว่าจะได้รับหรือที่เรียกว่า ความคาดหวังต่อผลที่ได้รับจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการเริ่มต้นและอดทนพยายามทำงานสำเร็จ

#### การใช้ความคาดหวังในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียน

การที่ครูเอื้อให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของผลที่จะได้รับ จากความสำเร็จในงานที่ผู้เรียนจะทำ และการจัดสภาพการณ์และหาวิธีการที่จะทำให้ผู้เรียนเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ จึงเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนที่สำคัญที่ทำให้ผู้เรียนได้เริ่มต้นลงมือกระทำและมีความมานะอดทน ทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้งานนั้นสำเร็จแม้งานนั้นจะยากหรือมีอุปสรรคก็ตาม

### 6.6 รูปแบบการสร้างแรงจูงใจของเคลเลอร์

Keller (cited by Driscoll, 1994, 312 - 318) เสนอว่าการจูงใจผู้เรียนให้เรียนรู้ประกอบด้วย เงื่อนไข 4 ประการ คือ

6.6.1 การใส่ใจ (Attention) เป็นการทำให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้และความสนใจ วิธีการที่ครูเรียกความสนใจและความอยากรู้จากผู้เรียนได้ เช่น เรื่องราวที่คาดไม่ถึงหรือเรื่องเหลือเชื่อ สนุก ตลก การแก้ปัญหาโดยวิธีการสืบค้น และการเปลี่ยนวิธีการนำเสนอของครูไม่ให้ซ้ำซาก

6.6.2 ความสอดคล้อง (Relevance) หมายถึง สิ่งที่ครูสอนกับความต้องการของผู้เรียนตรงกัน หรือสิ่งที่ครูสอนทำให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายส่วนตนได้ ดังนั้นก่อนที่ครูจะลงมือสอนครูควรทราบความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลของผู้เรียนก่อน แล้วจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องความต้องการที่แตกต่างกันของผู้เรียน เช่น โอกาสของการได้ฝึกภาวะผู้นำ การเรียนเป็นกลุ่ม และการศึกษาด้วยตนเองรายบุคคล เป็นต้น

6.6.3 ความเชื่อมั่น/ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้เรียนซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเต็มใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เกิด

การเรียนรู้ ครูสามารถทำให้ผู้เรียนที่คิดว่าตนเองไม่มีความสามารถพอมีกำลังใจและเต็มใจในการเรียน หรือการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยกลยุทธ์ 3 ประการ คือ

6.6.3.1 ทำให้ผู้เรียนมีความหวังต่อความสำเร็จ ด้วยการบอกให้ผู้เรียน ชัดเจนว่าสิ่งที่ครูคาดหวังต่อผู้เรียนคืออะไร

6.6.3.2 จัดหาโอกาสให้ผู้เรียนได้ประสบความสำเร็จ ผู้เรียนจะทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตน (Self - Efficacy) และเกิดความเชื่อมั่นในตนเองจากการประสบความสำเร็จ ครูควรเอื้อโอกาสแห่งความสำเร็จให้แก่ผู้เรียน โดยให้งานที่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกท้าทายและพอดีกับความสามารถ อย่างไรก็ตามสำหรับงานที่ยากเกินความสามารถของนักเรียน ครูควรให้การช่วยเหลือในส่วนที่เกินความสามารถของนักเรียนเพื่อให้เขาประสบความสำเร็จได้

6.6.3.3 ครูสามารถสร้างความเชื่อมั่นได้ด้วยการจัดหาสภาพการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถควบคุมความสำเร็จในการเรียนรู้ได้ในระดับที่เหมาะสมด้วยตัวนักเรียนเอง และทำให้ผู้เรียนตระหนักว่า ความสำเร็จในการเรียนรู้เป็นผลโดยตรงจากความพยายาม และ กลยุทธ์การเรียนรู้

6.6.4 สร้างความพึงพอใจในการเรียน (Learning Satisfaction) ครูสามารถเอื้อให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียนได้โดย ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสนำสิ่งที่เรียนรู้ในชั้นเรียนไปใช้กับปัญหาในสภาพการณ์จริง และการให้ผลทางบวกต่อความสำเร็จของผู้เรียน เช่น คำชม รางวัล การยกย่อง และนอกจากนี้ การปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างเท่าเทียมกันและใช้มาตรฐานเดียวกันอย่างคงเส้นคงวา ในวัดประเมินผลการเรียนก็เป็นอีกหนทางหนึ่งที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียน

## 6.7 ทฤษฎีแรงจูงใจ

### 6.7.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs Theory)

มาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนาและได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้



ภาพที่ 6.1 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (<http://bbznet.pukpik.com>)

#### 6.7.1.1 ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

#### 6.7.1.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs)

เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน หากไม่ได้รับการตอบสนองหากไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดความรู้สึกหวาดกลัว ผวา รู้สึกไม่มั่นคง

#### 6.7.1.3 ความต้องการทางสังคม (Social needs)

บางครั้งเรียกว่า “ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ” (love and belongingness) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะมีความรักความผูกพันกับผู้อื่น เช่น ความรักจากเพื่อน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว หรือคนรัก เป็นต้น ซึ่งความรักดังกล่าวนี้มีความหมายรวมถึงทั้งการให้และการรับความรักด้วย

#### 6.7.1.4 ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจใน

ตนเอง

เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของตนเองว่าตนเองมีประโยชน์มีคุณค่า และต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของตน ยอมรับนับถือยกย่องตนว่าเป็นผู้มีชื่อเสียง มีเกียรติยศ และมีศักดิ์ศรีด้วย

#### 6.7.1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) หรือความต้องการสมหวังในชีวิต

เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของแต่ละบุคคล ที่ปรารถนาจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่ตนคิดและตั้งความหวังไว้ เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จและสุดความสามารถ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ความต้องการทั้ง 5 ระดับ อาจจำแนกออกได้เป็น 2 ชั้น เพื่อให้มองเห็นความแตกต่างของความต้องการที่ง่ายขึ้น คือ (Robbins, 1996 : 214)

1) ความต้องการขั้นต่ำ (Lower – order needs) เป็นความต้องการที่จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนเพื่อให้เกิดความพอใจภายนอก ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

2) ความต้องการขั้นสูง (Higher – order needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองทีหลังเพื่อก่อให้เกิดความพอใจภายใน ได้แก่ ความต้องการด้านสังคม ความต้องการมีเกียรติยศศักดิ์ศรีในสังคม และความต้องการความสมหวังในชีวิต (<http://bbznet.Pukpik Pukpik .com> : ออนไลน์)

#### 6.7.2 ทฤษฎีการตื่นตัว (Arousal Theory)

มนุษย์ถูกจูงใจให้กระทำพฤติกรรมบางอย่าง เพื่อรักษาระดับการตื่นตัวที่พอเหมาะ (Optimal level of arousal) เมื่อมีระดับการตื่นตัวต่ำลง ก็จะถูกกระตุ้นให้เพิ่มขึ้น และเมื่อการตื่นตัวมีระดับสูงเกินไปก็จะถูกดึงให้ลดลง เช่น เมื่อรู้สึกเบื่อคน จะแสวงหาการกระทำที่ตื่นเต้น เมื่อตื่นตัวเร้าใจมานานระยะหนึ่ง จะต้องการพักผ่อน เป็นต้น คนแต่ละคนจะมีระดับการตื่นตัวที่พอเหมาะแตกต่างกัน

การตื่นตัวคือ ระดับการทำงานที่เกิดขึ้นในหลายๆระบบของร่างกาย สามารถวัดระดับการทำงานนี้ได้จากคลื่นสมอง การเต้นของหัวใจ การเกร็งของกล้ามเนื้อ หรือจากสภาวะของอวัยวะต่าง ๆ ขณะที่หลับสนิทระดับการตื่นตัวจะต่ำที่สุด และสูงสุดเมื่อตกใจหรือตื่นตัวสุดขีด การตื่นตัวเพิ่มขึ้นได้จากความหิว ทรายน้ำหรือแรงขับทางชีวภาพอื่น ๆ หรือจากสิ่งเร้าที่เข้มข้น รุนแรง เหตุการณ์ไม่คาดหวังไว้ก่อน หรือจากสารกระตุ้นในกาแฟ และยาบางชนิด

การทำงานจะมีประสิทธิภาพสูง เมื่อมีระดับการตื่นตัวปานกลาง ระดับการตื่นตัวที่สูงเกินไปจะรบกวนความใส่ใจ การรับรู้ การคิด สมาธิ กล้ามเนื้อทำงานประสานกันได้ยาก เมื่อระดับการตื่นตัวต่ำ คนเราทำงานที่ยากและมีรายละเอียดได้ดี แต่ถ้าเป็นงานที่ง่ายจะทำได้ดีเมื่อระดับ การตื่นตัว

สูง คนที่มีระดับการตื่นตัวสูงเป็นนิสัย มักสูบบุหรี่ ดื่มสุรา กินอาหารรสจัด ฟังดนตรีเสียงดัง มีความถี่เรื่องเพศสัมพันธ์ ชอบการเสี่ยงและลองเรื่องใหม่ ๆ ส่วนคนที่มีระดับการตื่นตัวต่ำเป็นปกติ มักมีพฤติกรรมที่ไม่เข้าใจมากนัก ไม่ชอบการเสี่ยง ความแตกต่างในระดับพอเหมาะของการตื่นตัว เกิดจากพื้นฐานทางชีวภาพเป็นเรื่องหลัก และทำให้มีบุคลิกภาพแตกต่างกันไปด้วย (<http://www.novabizz.com> : ออนไลน์)

### 6.7.3 ทฤษฎีสิ่งจูงใจ (Incentive Theory)

ปัจจัยภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมที่จูงใจจะดึงดูดให้คนมุ่งไปหาสิ่งนั้น มนุษย์กระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแสวงหาสิ่งที่พอใจ (Positive Incentives) เช่น รางวัล ค่ายกย่อง สิทธิพิเศษ และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พอใจ (Negative Incentives) เช่น ถูกลงโทษ ถูกตำหนิ ทำให้เจ็บกาย การที่คนมีพฤติกรรมแตกต่างกัน หรือพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในคุณค่า (Values) ของสิ่งจูงใจ ถ้าคิดว่าการกระทำอย่างใด อย่างหนึ่ง จะได้รับผลคุ้มค่าก็จะมีแรงจูงใจให้บุคคลกระทำอย่างนั้น (<http://www.novabizz.com> : ออนไลน์)

## 6.8 หลักในการสร้างแรงจูงใจ

6.8.1 การชมเชยและการตำหนิ – ทั้งการชมเชยและการตำหนิมีผลต่อการเรียนรู้ของเด็ก แต่การชมเชยจะสร้างแรงจูงใจให้เด็กมากกว่าการตำหนิ

6.8.2 การทดสอบบ่อยครั้ง – คะแนนจากการทดสอบเป็นสิ่งจูงใจที่มีความหมายต่อเด็กนักเรียนมาก เพราะอาจหมายถึงเกรดที่ดี การเลื่อนชั้น เป็นต้น

6.8.3 การค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง – กำหนดหัวข้อค้นคว้าที่น่าสนใจ

6.8.4 ใช้เทคนิควิธีการสอนที่แปลกใหม่และหลากหลาย – เกิดการเร้าความสนใจ เช่น ช่วยกันคิดกิจกรรมต่างๆที่แปลกไปจากเดิม

6.8.5 ตั้งรางวัลสำหรับงานที่มอบหมาย – เพื่อยั่วยุให้เกิดความพยายาม

6.8.6 การยกตัวอย่างจากสิ่งที่เด็กคุ้นเคยและคาดไม่ถึง – เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ง่ายและรวดเร็ว

- 6.8.7 ออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน - สอดคล้องกับระดับประสบการณ์และความสามารถ
- 6.8.8 ระบุคุณค่าของสิ่งที่เรียนให้ผู้เรียนทราบ - ระบุว่าการเรียนในรายวิชาหรือเรื่องที่เรียนนี้มีคุณค่าอย่างไรต่อผู้เรียน
- 6.8.9 นำนักเรียนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการเรียน - เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเรียนรู้และออกแบบการสอน
- 6.8.10 ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติในสิ่งที่เรียน - เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดพูดและลงมือทำในสิ่งที่เรียน
- 6.8.11 ถามคำถามผู้เรียน - เพื่อสำรวจว่าผู้เรียนได้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่
- 6.8.12 งานที่มอบหมายให้ผู้เรียนต้องท้าทาย มีความหมายน่าสนใจ - เพื่อช่วยกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น ความสนใจ
- 6.8.13 สร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ - เป็นมิตร อบอุ่น สนุกสนาน น่าสนใจ เป็นต้น

## 6.9 สรุปท้ายบท

แรงจูงใจในการเรียนรู้ หมายถึง ความต้องการหรือปรารถนาที่ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้ตนเองเกิดการเรียนรู้ และการจูงใจในการเรียนรู้ เป็นกระบวนการจูงใจให้ผู้เรียนมีความต้องการหรือปรารถนาที่ผลักดันให้ผู้เรียนได้เริ่มต้นเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นระหว่างการเรียนรู้จนกระทั่งการเรียนรู้สิ้นสุดลง

ปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ นั้น มีหลายปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ ความอยากรู้ ความสนใจ การตั้งเป้าหมาย และการรับรู้ความสามารถตนเอง นอกจากนี้การจูงใจให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ต่อเนื่องจากบริบทหนึ่งไปสู่อีกบริบทหนึ่งได้ นั้น มีปัจจัยสำคัญอีกบางประการ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อความคาดหวัง การระบุนสาเหตุของความล้มเหลวหรือความล้มเหลว และบริบททางสังคมในการเรียน ได้แก่ เพื่อน และครู

การส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ผู้สอนจัดสภาพการเรียนการสอน อุปกรณ์การสอน ความท้าทายของงาน ความสอดคล้องของสิ่งที่เรียนกับความสนใจของผู้เรียนและ

เปลี่ยนแปลงกระบวนการทางปัญญาของผู้เรียน ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย การคาดหวังผลที่จะได้รับ การระบุสาเหตุของความสำเร็จ/ล้มเหลว การรับรู้ความสามารถตน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจต่อเนื่องในการเรียนรู้

## 6.10 คำถามทบทวน

6.10.1 จงบอกความหมายของแรงจูงใจในการเรียนรู้ พร้อมยกตัวอย่างของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจในการเรียนรู้

6.10.2 จงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจปฐมภูมิและแรงจูงใจในการเรียนรู้ พร้อมยกตัวอย่างพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจแต่ละประเภทประกอบการอธิบาย

6.10.3 แรงจูงใจมีผลต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานหรือการกระทำของผู้เรียนอย่างไร จงอธิบายพร้อมตัวอย่างประกอบ

6.9.4 จงออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ที่ 1 หัวข้อตามวิชาเอกของท่าน ที่สามารถกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้เรียนทุกท่านมีอยู่แล้วตามธรรมชาติมาเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยระบุระดับชั้นของผู้เรียน และกิจกรรม พร้อมอธิบาย

6.10.5 การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร

6.10.6 องค์ประกอบที่สำคัญของการรับรู้ความสามารถของตน คืออะไรบ้าง จงอธิบาย

## 6.11 เอกสารอ้างอิง

ทฤษฎีการตื่นตัว. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 28 ธันวาคม 2559 จาก : <http://www.novabizz.com>

novabizz.com

ทฤษฎีสั่งจูงใจ. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 28 ธันวาคม 2559 จาก : <http://www.novabizz.com>

novabizz.com

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 28 ธันวาคม 2559 จาก : <http://bbznet.pukpik.com>

เอมอร กฤษณะรังสรรค์. (2546). เอกสารประกอบการสอนการประยุกต์จิตวิทยาเพื่อการเรียนรู้.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

Bandura, A. (1997). **Self-efficacy: The exercise of control**. New York W.H. Freeman.

Driscoll, Marcy P. (1998). **Psychology of learning for Instruction**. Boston : Allyn and Bacon.