

## \*ครูยุคใหม่กับการสร้างแรงจูงใจในการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน

### The teachers in new age and building motivation in teaching for learners

สมเจตน์ ผิวกองงาม\* | Somjet Phiutongngam\*

กลุ่มจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Psychology and Guidance Program, Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University, Thailand

\*Corresponding author e-mail: Somchat.phu@sru.ac.th

#### บทคัดย่อ

ในทางจิตวิทยาการศึกษาถือว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่ครูยุคใหม่จำเป็นต้องมีความรู้และเข้าใจเรื่องแรงจูงใจที่สามารถจูงใจกระตุ้นผู้เรียนได้เป็นอย่างดีและนำไปสู่การออกแบบการสอนและใช้วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในชั้นเรียนซึ่งทำให้ผู้เรียนสนใจในการเรียนรู้ บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอ 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ความหมายของแรงจูงใจ 2) องค์ประกอบของแรงจูงใจ 3) ประเภทของแรงจูงใจ 4) แนวคิดหลักของแรงจูงใจ และ 5) การประยุกต์ใช้แนวคิดแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า แรงจูงใจของแต่ละคนส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูยุคใหม่ต้องเข้าใจและประยุกต์ใช้แรงจูงใจในการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละคน

**คำสำคัญ:** ครูยุคใหม่; แรงจูงใจ; การเรียนการสอน

#### ABSTRACT

In the field of educational psychology, motivation is considered a crucial component in instructional management and a key variable that significantly influences student learning. Modern teachers must possess the knowledge and deep understanding of motivation necessary to effectively engage and stimulate learners. This understanding should lead to the design of effective teaching methods, the implementation of powerful instructional strategies, and the creation of a supportive classroom environment and atmosphere that captures students' interest in learning. This academic article focuses on presenting five main issues: 1) The definition of motivation, 2) The elements of motivation, 3) The types of motivation, 4) The core concepts of motivation, and 5) The application of motivational concepts in teaching and learning management. The study concludes that an individual's motivation level profoundly affects their learning outcomes. It is therefore essential for modern teachers to understand and apply motivational principles in the classroom to ensure that every student can achieve their full learning potential.

**Keywords:** Teachers in new age; motivation; teaching

\* Received: 17 April 2025, Revised: 28 May 2025, Accepted: 30 May 2025

## บทนำ

ปัจจุบัน การจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ครูจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพราะครูคือผู้สร้างแรงปรารถนาและแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ ชี้แนะให้ผู้เรียนจินตนาการสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนใช้ศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ การคิดไตร่ตรอง และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ศรุดา ชัยสุวรรณ, 2565)

เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการใช้ชีวิตของผู้คนทุกระดับอย่างทรงพลัง และถูกนำมาใช้เป็นช่องทางแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนเนื่องจากผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้ง่าย โดยเฉพาะพฤติกรรมของเด็ก Gen Alpha (เกิดในช่วงปี 2010-2025) ซึ่งเป็นกลุ่มที่เติบโตมากับเทคโนโลยี คำนึงกับการใช้สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต มาตั้งแต่เด็ก ทำให้เด็กในยุคนี้ชอบเล่นเกม สื่อสารผ่านโซเชียลมีเดีย ค้นหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต ล้วนสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นดิจิทัล (ศรุดา ชัยสุวรรณ, 2565) อันส่งผลให้พฤติกรรมและสภาพผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ครูที่แต่เดิมเป็นผู้ให้ความรู้ต้องเปลี่ยนมาเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนโดยกระตุ้นผู้เรียนโดยเฉพาะตั้งแต่หลังโควิดเป็นต้นมา ซึ่งในการทำหน้าที่ของครูมืออาชีพนั้น นอกจากใช้วิธีการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ และมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนกับเด็กรุ่นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ครูจะต้องมีความสามารถในการใช้จิตวิทยาจูงใจผู้เรียนอีกด้วยซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งเมื่อพิจารณาถึงวิธีการที่ครูส่วนหนึ่งใช้ควบคู่กับการเรียนการสอน เช่น การลงโทษผู้เรียน เป็นต้น เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ก็ไม่สามารถนำมาใช้เพื่อกระตุ้นและควบคุมผู้เรียนได้เหมือนสมัยก่อนเนื่องจากสภาพผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไปและบริบทสังคมไทยที่ไม่ยอมรับในเรื่องดังกล่าว ฉะนั้น จึงจำเป็นที่ครูจะต้องใช้จิตวิทยาในจูงใจเพื่อกระตุ้นผู้เรียนให้สนใจและกระตือรือร้นอยากเรียนรู้ในวิชาต่างๆ จนเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ในทางที่ดี

จากการศึกษาบททวนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับครูยุคใหม่ในเรื่องของแรงจูงใจพบว่า ครูยุคใหม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นคุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ ได้แก่ สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555) สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน (พิณสุดา สิริรังศรี, 2557) เรื่องแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ ครูจะต้องมีวิธีและเอาใจใส่ที่จะสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน (วิจารณ์ พานิช, 2555) ครูต้องไม่เพียงแต่เอาใจใส่ผู้เรียนเท่านั้น ยังต้องใช้ทักษะในการจุดไฟในใจของผู้เรียน ให้รักการเรียนรู้ ให้สนุกกับการเรียนรู้หรือให้การเรียนรู้สนุก และกระตุ้นให้อยากเรียนรู้ต่อไป (วิจารณ์ พานิช, 2556ข) และในการสอนของครูในฐานะบทบาทผู้จัดการเรียนรู้ ครูจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การกระตุ้นให้ผู้เรียนร่วมกิจกรรม และให้การเสริมแรง เพราะครูมีหน้าที่กระตุ้นและ

เสริมแรงเพื่อให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นและสนใจ ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ (ศรดา ชัยสุวรรณ, 2565) ฉะนั้น ครูยุคใหม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การเอาใจใส่ผู้เรียนพร้อมทั้งมีคำพูดสร้างแรงบันดาลใจ มีวิธีการสอนและสามารถสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสนใจอยากเรียนรู้และร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนของครูเป็นอย่างดี

จากคุณลักษณะสำคัญของครูยุคใหม่จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการเรียนรู้ หากนักเรียนไม่มีแรงจูงใจในการเรียน นักเรียนก็จะขาดความเอาใจใส่ในการอ่านหนังสือ หรือฟังบรรยาย นักเรียนจะเอาเวลาไปทำกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนรู้ แต่มีความน่าสนใจ แทนที่จะใช้เวลาทำความเข้าใจในบทเรียน การขาดแรงจูงใจในการเรียนเป็นปัญหาที่สำคัญของการศึกษาในประเทศไทยในทุกระดับ (Iramaneerat, 2008) ในทางจิตวิทยาการศึกษา แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งสำหรับการเรียนรู้ เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้นในการเรียนรู้ เป็นพลังผลักดันให้คนเราก่อทำพฤติกรรมต่างๆ ออกมา บุคคลที่ได้รับแรงจูงใจที่ถูกต้อง จะเกิดความกระตือรือร้น และพยายามดิ้นรน เพื่อหาทางทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การเรียนการสอนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับการสร้างแรงจูงใจเป็นสำคัญ (พงพันธ์ พงษ์โสภา, 2544) แรงจูงใจของผู้เรียนยังมีอิทธิพลต่อสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ รวมทั้งวิธีการเรียนรู้ (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2552) ซึ่งการเรียนรู้ใดๆ ถ้าผู้เรียนมีความรู้สึกรักอยากเรียน เต็มใจและพร้อมที่จะเรียนแสดงว่าผู้เรียนเกิดแรงจูงใจที่จะเห็นผล นั่นคือ ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างรวดเร็ว (อารี พันธมณี, 2546) อีกทั้งแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของผู้เรียน นอกจากขึ้นกับความสามารถแล้ว ยังขึ้นกับแรงจูงใจด้วย ผู้เรียนที่มีความสามารถสูง แต่ขาดแรงจูงใจในการเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนต่ำ (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2550) ดังนั้น ครูจึงต้องหาวิธีสร้างแรงจูงใจในการเรียนการสอน ซึ่งต้องเป็นวิธีที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความหวังมีความภาคภูมิใจ มีความพอใจที่จะเรียนและอยากประสบความสำเร็จในการเรียน ครูที่ใช้เทคนิคต่างๆ ในการจูงใจผู้เรียนให้เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพถือว่าเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง ฉะนั้น จึงกล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจนั้นเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง ผู้เรียนที่มีแรงจูงใจสูงถึงแม้จะมีระดับความสามารถต่างๆ ไม่สูงนักก็สามารถประสบความสำเร็จในการเรียนได้ไม่ยากโดยอาศัยแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นผลักดันในการเรียนรู้ของตนจนบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

จากความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้ผู้เรียนมีความสนใจและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ ผู้เขียนจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจโดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร และหนังสือต่างๆ เป็นต้นที่เกี่ยวข้องแล้วสังเคราะห์ออกมาเป็นองค์ความรู้ทั้งด้านแนวคิดและทั้งด้านการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับครูยุคใหม่ในการพัฒนาตนเองให้สามารถจูงใจผู้เรียนได้เป็นอย่างดีประสิทธิภาพสมกับคำที่ว่า “ครูผู้สร้างแรงบันดาลใจ” สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับชีวิตของลูกศิษย์ในฐานะที่เป็นครูมืออาชีพ

## ความหมายของแรงจูงใจ

เมอร์เรย์ (Murray, 1964) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบภายใน ซึ่งกระตุ้นหรือนำทาง หรือเป็นตัวรวมพฤติกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ ไว้ว่าแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการของกิจกรรมต่างๆ ทั้งทางร่างกายและทางจิตที่ประกอบด้วยการเริ่มต้น คงอยู่ และทิศทาง รวมทั้งแรงภายใน เช่น แรงกระตุ้น แรงขับ และความปรารถนาที่เกี่ยวข้องในกระบวนการนี้

วรรณิ ลิ้มอักษร (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ ไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ และเมื่อมีการกระทำหรือได้ปฏิบัติงานตามเงื่อนไขแล้วก็จะได้รับสิ่งตอบแทนตามที่บุคคลต้องการ โดยที่ผู้รับมีความพึงใจตามมา การจูงใจแตกต่างจากการหลอกล่อ (Manipulate) เพราะการหลอกล่อเป็นการหลอกใช้ โดยสร้างสถานการณ์ว่าจะให้ได้สิ่งที่ผู้กระทำการต้องการ แต่เมื่อบุคคลกระทำสำเร็จได้ผลงานตามที่ต้องการแล้วกลับไม่ปฏิบัติตามสัญญา

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2557) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะอย่างหนึ่ง หรือแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการจนทำให้เกิดพฤติกรรมในการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

จิราภรณ์ ตังกิตติภรณ์ (2557) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในบุคคลที่ก่อให้เกิดการกระตุ้นเร้าและชี้นำแนวทางพฤติกรรมให้มุ่งไปสู่เป้าหมาย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจนั้นเป็นแรงขับ แรงผลักดัน แรงกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการในชีวิต

## องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจได้ด้วยกัน 4 องค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบด้านชีวภาพ (Biological Factors) ได้แก่ การทำงานของร่างกาย เช่น ต่อมไร้ท่อและระบบประสาท โดยเฉพาะไฮโปทาลามัส (Hypothalamus) มีการวิจัยพบว่า มีบทบาทอย่างมากเกี่ยวกับแรงจูงใจพื้นฐานต่างๆ เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ ความต้องการอุณหภูมิที่พอเหมาะ และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. องค์ประกอบด้านสัญชาตญาณ (Instinct Factors) เป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาแต่กำเนิด มีในมนุษย์ทุกคน ไม่ได้เกี่ยวข้องกับความต้องการทางกายภาพหรือการเรียนรู้ แต่เป็นปฏิกิริยาที่ร่างกายต้องการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เช่น อยากรู้ อยากเห็น และอยากเคลื่อนไหว เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive Factors) กล่าวคือ มนุษย์ต้องมีความคิด เช่น คิดว่า กำลังทำอะไร จะทำอะไร เป็นต้น การคิดมักจะสัมพันธ์กับการสัมผัสและความจำหรือประสบการณ์ที่ได้รับ ดังนั้น แรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ จึงเกิดขึ้นจากที่มนุษย์มีความคิดนั่นเอง

4. องค์ประกอบด้านการเรียน (Learning Factors) เกิดจากการที่มนุษย์ได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบๆ ตัวทำให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจในรูปแบบต่างๆ ได้ ซึ่งเป็นผลจากสังคมที่เขาอาศัยอยู่ เช่น แรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จ แรงจูงใจที่จะมีอำนาจ แรงจูงใจที่จะสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

ในประเด็นเดียวกัน เพทรี (Petri, 1997) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านชีวภาพ (Biology) 2) องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) 3) องค์ประกอบด้านการรู้คิด (Cognition) และ 4) องค์ประกอบด้านอารมณ์ (Emotion) ซึ่งองค์ประกอบทั้งหลายจะสัมพันธ์กับการกระตุ้นให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมต่างๆ

ส่วนวรรณิ ลิ้มอักษร (2554) กล่าวถึงองค์ประกอบบางประการที่มีผลต่อการจูงใจได้ดังนี้

1. องค์ประกอบจากภายนอกตัวบุคคล หรือองค์ประกอบจากสภาพการณ์ทางสังคม ได้แก่ 1) ลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งที่เป็นบุคคล กลุ่มคน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นสถานการณ์ต่างๆ 2) ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบุคคล 3) เป้าหมายและมาตรฐานที่สังคมกำหนดให้สมาชิกในสังคมประพฤติปฏิบัติ 4) การเสริมแรงด้วยรางวัล คำชม หรือสิ่งล่อใจต่างๆ

2. องค์ประกอบภายในตัวบุคคล ได้แก่ ลักษณะต่างๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ 1) ความสนใจ และความอยากรู้อยากเห็น 2) เป้าหมายที่บุคคลเป็นผู้กำหนด 3) ระดับความต้องการ 4) ระดับความวิตกกังวล 5) ความคาดหวังของบุคคลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงานที่ทำ และ 6) ประสบการณ์ในอดีตของบุคคล

ฮูทสไตน์ (Hootstein, 1998) ได้แบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความเกี่ยวข้อง (Relevance) หมายถึง ความเกี่ยวข้องระหว่างบทเรียนกับความต้องการความสนใจ และประสบการณ์ของผู้เรียน 2) ความสนใจ (Interest) หมายถึง ความกระหายใคร่รู้ของผู้เรียนที่มีต่อข้อมูลที่แปลกใหม่ดูเหมือนขัดแย้ง หรือดูเป็นไปไม่ได้ แต่ในความเป็นจริงกลับเป็นไปได้ 3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง การที่ผู้เรียนได้รับแรงเสริม เมื่อผู้เรียนประสบความสำเร็จ และ 4) ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การที่ผู้เรียนเชื่อว่า ความพยายามสามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้

กล่าวได้ว่า แรงจูงใจของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นได้เพราะอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 4 องค์ประกอบทั้งภายในและทั้งภายนอก กล่าวคือ 1) องค์ประกอบด้านชีวภาพ 2) องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม 3) องค์ประกอบด้านความคิด และ 4) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้มนุษย์แต่ละคนมีพฤติกรรมต่างๆ นานา เป็นแรงจูงใจในการทำงานหรือในการเรียนเพื่อให้แต่ละคนประสบความสำเร็จ

## ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจนั้นสามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 ประเภทดังนี้ (Coon, 2006; Coon & Mitterer, 2013 อ้างถึงในสิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2561)

1. แรงจูงใจปฐมภูมิ หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ 1) แรงจูงใจทางชีวภาพ เป็นความต้องการพื้นฐานที่ร่างกายต้องการ เป็นสิ่งที่ทำให้ร่างกายเข้าสู่สภาวะสมดุล เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการอากาศเพื่อหายใจ ความหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด และความต้องการอุณหภูมิที่ตนรู้สึกสบาย เป็นต้น และ 2) แรงจูงใจจากสิ่งเร้า หรือแรงจูงใจทั่วไป เป็นแรงจูงใจที่มีมาแต่เกิด หรือที่เรียกว่า สัญชาตญาณ ไม่เกี่ยวกับความต้องการทางชีวภาพ หรือการเรียนรู้ เช่น ความอยากรู้อยากเห็นของมนุษย์ การสงสัยในสิ่งต่างๆ เมื่อไปอยู่ในสถานที่แปลกใหม่ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทุติยภูมิ หรือแรงจูงใจจากการเรียนรู้ จะเกิดขึ้นเมื่อเราได้เกิดการเรียนรู้ หรือเมื่อเราได้รับจากประสบการณ์ทางสังคม อาจเรียกได้ว่า แรงจูงใจทางสังคม หรือแรงจูงใจทางจิตวิทยา ขณะอายุน้อยแรงจูงใจชนิดนี้จะมีน้อยและเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลเติบโตขึ้น ซับซ้อนขึ้นตามความต้องการที่มีมากขึ้นของบุคคล เช่น แรงจูงใจที่จะมีสถานภาพ แรงจูงใจที่จะมีความปลอดภัย แรงจูงใจที่อยากประสบความสำเร็จ บางครั้งความกลัวและความก้าวร้าวก็ได้รับการจัดให้อยู่ในแรงจูงใจประเภทนี้เช่นกัน

วิลเลียม สตรีงคราม และคณะ (2549) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ 2 ประเภทใหญ่ๆ ด้วยกัน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจทางชีววิทยา หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นทางด้านร่างกายและสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการมีชีวิตของบุคคลหรือสัตว์แต่ละสกุล ได้แก่ ความหิว ความกระหาย การรักษาอุณหภูมิของร่างกาย การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด และแรงขับทางเพศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจที่ได้รับแรงกระตุ้น แรงจูงใจชนิดนี้จะเป็นสาเหตุให้บุคคลกระตือรือร้นการรับสัมผัสผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม แรงจูงใจชนิดนี้ ได้แก่ การสำรวจ ความอยากรู้อยากเห็น การมีศักยภาพ และแรงจูงใจทางสังคมที่เป็นการเรียนรู้ซึ่งแรงจูงใจชนิดนี้ที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จและปฏิบัติให้ได้ผลดีเยี่ยม 2) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นความปรารถนาที่จะควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และ 3) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจมี 2 ประเภทใหญ่ๆ ด้วยกัน คือ แรงจูงใจปฐมภูมิ หรือแรงจูงใจทางด้านร่างกายที่คนและสัตว์มีเหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นความหิว และความกระหาย เป็นต้น ส่วนแรงจูงใจทุติยภูมิหรือแรงจูงใจทางด้านจิตใจ เป็นแรงขับทำให้คนเราอยากมีอยากเป็นในสิ่งต่างๆ เช่น การได้การยอมรับจากคนอื่นและสังคมและการประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

## แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่สำคัญนั้น ประกอบด้วย 5 แนวคิด ได้แก่ 1) แนวคิดของกลุ่มจิตวิเคราะห์ 2) แนวความคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยม 3) แนวความคิดของกลุ่มพุทธิปัญญานิยม 4) แนวความคิดของกลุ่มมนุษยนิยม และ 5) แนวความคิดของกลุ่มการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งแต่ละแนวความคิดมีรายละเอียดดังนี้ (พรณี ช.เจนจิต, 2545; วรณี ลิ้มอักษร, 2554; จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์, 2556; จิราภา เตังไธรัตน์ และคณะ, 2556; ลักขณา สิริวัฒน์, 2557; ขอชานะห์ อาแวและไหมไทย ไชยพันธุ์, 2567)

### 1. แนวคิดกลุ่มของจิตวิเคราะห์

นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ได้แก่ ซิกมันด์ ฟรอยด์ กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนจะมีแรงขับแห่งสัญชาตญาณติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด และแรงขับแห่งสัญชาตญาณนี้เป็นแรงจูงใจภายในที่ถูกเก็บซ่อนไว้ในจิตใต้สำนึก และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์มาก บุคคลไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงจากแรงขับเช่นนี้ได้ เมื่อไรก็ตามแรงขับประเภทนี้มีพลังมากขึ้น จะมีผลกระทบต่อนำมนุษย์แสดงพฤติกรรมไปในลักษณะเฉพาะแบบใดแบบหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อจะได้ผ่อนคลายความเครียด และสนองความพึงพอใจ ถ้าบุคคลใดไม่สามารถแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อแรงขับเช่นนี้ได้โดยตรง ก็อาจจะแสดงออกในรูปของการกระทำในขณะพลั้งเผลอในรูปของความฝันหรืออาการประสาทต่างๆ

### 2. แนวความคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยม

สกินเนอร์ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในกลุ่มแนวคิดนี้ได้เน้นเกี่ยวกับเรื่องตัวเสริมแรงหรือสิ่งที่ทำให้พฤติกรรมหนึ่งๆ เกิดขึ้นบ่อยครั้งมากขึ้น และการเสริมแรงหรือการให้ตัวเสริมแรงต่อพฤติกรรมปรารถนา โดยสกินเนอร์พัฒนาแนวความคิดมาจากกฎแห่งกรรม (Law of Effect) ซึ่งเป็นกฎการเรียนรู้เสนอโดยนักจิตวิทยาชาวอเมริกันชื่อว่าเอ็ดเวิร์ด ลี ธอร์นไดค์ ซึ่งมีความเชื่อว่า พฤติกรรมที่ยังผลเป็นที่พอใจแก่ผู้กระทำ พฤติกรรมนั้นย่อมเกิดขึ้นอีก พฤติกรรมใดยังผลไม่เป็นที่พอใจแก่ผู้กระทำ พฤติกรรมนั้นย่อมหายไป สกินเนอร์เชื่อว่า ถ้าสมาชิกในสังคมร่วมกันกำหนดพฤติกรรมที่ปรารถนาของสังคม และสร้างเงื่อนไขการเสริมแรงให้แก่ทุกพฤติกรรม เช่น ทำดี ชี้อสัตย์ต่อหน้าที่ จะได้รับตัวเสริมแรงบวก เป็นต้น ทั้งนี้ ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์มีแนวคิดสำคัญคือการวางเงื่อนไขควบคู่กับการเสริมแรงซึ่งเป็นการจูงใจให้บุคคลกระทำหรือลดพฤติกรรมลง โดยผู้สอนสามารถนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ด้วยการให้การเสริมแรงเพื่อจูงใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยในช่วงแรกผู้สอนต้องให้การเสริมแรงทันทีที่ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ แต่เมื่อผู้เรียนเรียนรู้แล้ว ผู้สอนควรลดการเสริมแรงลง และเลือกใช้การเสริมแรงเป็นบางครั้ง ซึ่งการเสริมแรงควรสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

### 3. แนวความคิดของกลุ่มพุทธิปัญญานิยม

นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ ได้แก่ เคอร์ท เลวิน, เอ็ดเวิร์ด ทอลมัน และวิกเตอร์ รุม เป็นต้น กลุ่มนี้ไม่เชื่อเรื่องของแรงจูงใจจากจิตใต้สำนึก และไม่สนใจว่าอดีตจะมีผลต่อพฤติกรรมอย่างไร แต่กลับเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์เกิดจากการคิดที่มีเป้าหมาย และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นก็เป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายนั่นเอง ดังนั้น ปัจจัยจูงใจที่กำหนดพฤติกรรมมนุษย์ก็คือ ความเชื่อ ความมุ่งหมาย และการคาดหวังว่าจะเกิดอะไรขึ้นนั่นเอง ฉะนั้น ในการจัดการเรียนการสอน ครูจะต้องให้นักเรียนรู้จักตั้งเป้าหมายในเรียนของตนโดยตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนที่จะมีความหมายต่อการพัฒนาชีวิตของตนเองไปสู่อนาคตที่ดีได้

### 4. แนวความคิดของกลุ่มมนุษยนิยม

นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ ได้แก่ คาร์ล โรเจอร์ และอับราฮัม มาสโลว์ กลุ่มมนุษยนิยมนี้ให้ทัศนะเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเกิดจากพลังผลักดันภายในหรือความต้องการจากภายในตัวบุคคล เช่น ความต้องการขั้นสูงสุดของมาสโลว์ (Need for Self Actualization) อธิบายต่อไปอีกว่า ความต้องการของบุคคลจะถูกกระตุ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อไปสู่เป้าหมายที่สูงสุด ดังนั้น แรงจูงใจในการเรียนก็ต้องพยายามเพิ่มแรงผลักดันหรือเพิ่มความต้องการของผู้เรียนให้สูงขึ้นให้มากที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนได้ทุ่มเทความพยายามและกำลังความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมด เพื่อสนองความต้องการขั้นสูง เช่น ความภาคภูมิใจ เป็นต้น

### 5. แนวความคิดของกลุ่มการเรียนรู้ทางสังคม

แนวคิดของกลุ่มการเรียนรู้ทางสังคมนี้เป็นการผสมผสานระหว่างแนวคิดพฤติกรรมนิยมกับแนวคิดพุทธิปัญญานิยม คือ ให้ความสนใจทั้งผลของการกระทำและความคิด ความเชื่อของบุคคล โดยแนวคิดจะอธิบายแรงจูงใจในรูปผลคูณของการคาดหวังกับคุณค่าของเป้าหมายที่ต้องการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งง่ายๆ คือ แนวคิดนี้จะอยู่ในลักษณะดังนี้ “ถ้าหากฉันพยายามให้มากขึ้น มีการฝึกหัดและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอแล้วฉันจะประสบความสำเร็จหรือไม่” และ “ถ้าฉันประสบความสำเร็จ ผลที่ได้รับจะมีคุณค่าสำหรับฉันหรือไม่” เนื่องจากแรงจูงใจอยู่ในรูปของผลคูณ ดังนั้น หากตัวประกอบตัวใดตัวหนึ่งเป็นศูนย์ แรงจูงใจก็จะมีค่าเป็นศูนย์หรือไม่มีแรงจูงใจเลย ตัวอย่างเช่น ถ้านักเรียนมีความเชื่อว่าตนเองมีโอกาสมากที่จะได้เกรด A ในวิชาใดวิชาหนึ่ง ถ้ามีการได้คะแนนจากการทำงานเป็นกลุ่ม และถ้าหากครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มนอกเหนือจากรายงานรายบุคคล การทำงานกลุ่มและจากการทำงานเดี่ยวจึงมีความสำคัญต่อตนเองมากย่อมมีแรงจูงใจที่จะได้เกรด A ค่อนข้างสูง โดยนักจิตวิทยาของกลุ่มเรียนรู้ทางสังคมที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักดี ได้แก่ อัลเบิร์ต แบนดูรา

สรุปได้ว่า แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงนั้นมีด้วยกัน 5 แนวคิดหลักด้วยกัน กล่าวคือ แนวคิดของกลุ่มจิตวิเคราะห์ของซิกมันด์ ฟรอยด์ ที่เน้นเรื่องเรื่องสัญชาตญาณในการอธิบายพฤติกรรมมนุษย์, แนวคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยมของบี. เอฟ. สกินเนอร์ ที่เน้นเรื่องการ

เสริมแรง, แนวคิดของกลุ่มพุทธิปัญญานิยมของเคอร์ท เลวิน เป็นต้นที่เน้นเรื่องการรับรู้สิ่งต่างๆ จากบุคคล, แนวคิดของกลุ่มมนุษยนิยมของอับราฮัม มาสโลว์ เป็นต้นที่เน้นเรื่องความต้องการตามลำดับขั้น และแนวคิดของกลุ่มการเรียนรู้ทางสังคมของอัลเบิร์ต แบนดูรา ที่เน้นเรื่องตัวแบบทางสังคม โดยแต่ละแนวคิดได้อธิบายเรื่องแรงจูงใจบนพื้นฐานการทดลองที่สำคัญของแต่ละกลุ่ม

### ครูยุคใหม่กับการประยุกต์ใช้แนวคิดแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน

เมื่อกล่าวถึงครูยุคใหม่นั้น ครูยุคใหม่ควรมีความสามารถในกระบวนการจัดการเรียนการสอนในแนวใหม่ สามารถชี้แนะให้เด็กได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง พัฒนาให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกต่อสังคมและรู้จักที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2557) ครูยุคใหม่จึงมิใช่เป็นเพียงผู้บอกความรู้ให้กับผู้เรียนเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนพร้อมทั้งมีวิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและมีความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายในการเรียน ซึ่งบทบาทที่สำคัญของครูนั้นเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจของนักเรียนนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) การปรับปรุงวิธีการสอนของครูโดยตรง 2) ทำงานร่วมกับนักเรียน เพื่อช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนรู้ และ 3) ทำงานร่วมกับผู้ปกครอง เพื่อช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนรู้ (สราญ์ ไคว้ ตระกูล, 2550) ฉะนั้น ครูยุคใหม่จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การสร้างแรงจูงใจ 2 ยุทธศาสตร์ดังนี้ (วิจารณ์ พานิช, 2556ก)

1. ยุทธศาสตร์ที่ช่วยให้ผู้เรียนมีความมั่นใจว่าจะเรียนได้สำเร็จโดยอาศัยวิธีการต่างๆ ได้แก่ 1) ทำวัตถุประสงค์ การประเมินและกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน จะทำให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในการเรียนและเกิดแรงจูงใจต่อการเรียน 2) มอบหมายงานที่มีระดับความท้าทายเหมาะสมกับพื้นฐานความรู้เดิมและเป้าหมายที่ผู้เรียนแต่ละคนได้ตั้งไว้ 3) จัดให้มีความสำเร็จในเบื้องต้นสำหรับวิชาที่ยากๆ โดยออกแบบงานที่ง่ายๆ ใช้เวลาไม่นานก่อนเพื่อเรียกกำลังใจให้ผู้เรียนก่อนให้งานยาก 4) ระบุความคาดหวังของครูว่าเรียนวิชานี้ผู้เรียนต้องทำอะไรบ้าง, มีขั้นตอนการเรียนรู้อย่างไรและปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้างที่ผู้เรียนต้องเจอ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือยามที่ผู้เรียนประสบกับปัญหา 5) แจง rubrics การประเมิน 6) ให้การป้อนกลับ (feedback) อย่างมีความหมาย 7) มีความยุติธรรมในการให้คะแนน 8) ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถูกต้องเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลว เช่น การประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับวิธีการเรียนที่ถูกต้อง ความขยันและการรู้จักจัดการเวลา และการเข้าใจว่าตนเรียนแล้วผ่านวิชานั้นได้ยากเพราะไม่เก่งเรื่องตัวเลข และ 9) ระบุยุทธศาสตร์การเรียนที่ได้ผล สำหรับผู้เรียนที่ประสบความล้มเหลวในการเรียน ครูต้องพูดคุยถึงการปรับวิธีเรียนหรือพฤติกรรมเรียนเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเรียน

2. ยุทธศาสตร์การจัดการคุณค่าและความมั่นใจ โดยใช้วิธีการต่างๆ ได้แก่ 1) ให้ความยืดหยุ่นและการควบคุมเพื่อความสำเร็จในการเรียน และ 2) ให้โอกาสผู้เรียนสะท้อนคิด โดยครูจะต้องช่วยตั้งคำถาม เช่น “ผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรบ้างจากการทำงานชิ้นนี้” จะทำให้ผู้เรียนมองเห็นคุณค่าของบทเรียน

ทั้งนี้ ตามธรรมชาติของผู้เรียนนั้น ครูจะต้องรู้และเข้าใจในสิ่งเหล่านี้ 1) นักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อในการเรียนนั้นมีปัญหาน่าสนใจ มีความหมาย ทำทาย และจูงใจให้เข้าร่วม 2) นักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อมีการทดลองเลือก ควบคุม และมีความรับผิดชอบส่วนบุคคล และ 3) นักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อมีสำนึกเรื่องประสิทธิภาพ และนักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (นาติน เอ็ม.แกล้มเบิร์ด, 2546)

ในการจูงใจผู้เรียนเพื่อให้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ นั้นครูจะต้องดำเนินการดังนี้ 1) ใส่กิจกรรมอย่างต่อเนื่องในแผนการสอน 2) สอนโดยแบ่งเนื้อหาเป็นขั้นๆ ไม่ลงลึกในครั้งเดียว 3) ให้ทุกคนเขียนตอบ/บรรยายหรืออภิปรายที่ตรงความสนใจ 4) สอบทบทวน 5) ให้รางวัลและคำชมสำหรับทุกคน (ใช้ถ้อยคำจูงใจ/คำถามจูงใจ/พยักหน้ารับรู้) 6) มอบหมายงานทันที 7) ให้การบ้านที่ต่างจากงานในห้องเรียน และ 8) ทำททายการเรียนรู้/กระตุ้นให้คิดด้วยใช้การระดมสมองและโครงการ เป็นต้น ซึ่งผลของการจูงใจที่ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอนนั้นช่วยให้ผู้เรียนไม่ว่าจะเรียนเก่งหรือเรียนไม่เก่งสามารถทำคะแนนได้ดีขึ้น โดยเฉพาะผู้เรียนอ่อนมีความรับผิดชอบและบริหารจัดการตนเองได้ สามารถเปลี่ยนความสนใจของผู้เรียนจากแรงจูงใจภายนอกมาเป็นแรงจูงใจภายในซึ่งเป็นการจูงใจตัวเอง และช่วยให้ครูที่ยังไม่มีประสบการณ์สามารถบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างราบรื่น (เมอร์ล ฮามิน, 2546)

ในการจูงใจนักเรียนให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น มีวิธีหนึ่งที่ครูสามารถช่วยให้เด็กนักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น คือ การพยายามกระตุ้นการให้กำลังใจนักเรียนให้รู้สึกว่าจะสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ การให้งานที่นักเรียนสามารถทำได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ อย่าให้นักเรียนเกิดความรู้สึกว่าถูกบีบคั้น ถูกกดดันเพราะถ้าเป็นเช่นนั้น นักเรียนจะมีแนวโน้มในการหลีกเลี่ยงงานและเกิดความรู้สึกกลัวความล้มเหลว มีความรู้สึกว่าจะทำไปแล้วไม่ประสบความสำเร็จ และในการให้งานในทุกครั้ง ควรให้นักเรียนรู้ผลของการทำงาน โดยการให้ข้อสังเกตก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างดีซึ่งจะช่วยให้เด็กนักเรียนเกิดความตั้งใจ สนใจ และช่วยในการตัดสินใจได้ว่ากระตานั้นๆ ให้ผลดีขึ้นกว่าเดิม หรือไม่ในคราวต่อไปควรจะปรับปรุงอย่างไร (พรณี ชูทัยเจนจิต, 2545)

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเรียนรู้ ซึ่งแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เรียนรู้และพัฒนาขึ้นมาได้ในตัวของเด็กและบุคคล โดยการจัดโปรแกรมการเรียนและการฝึกอบรมที่เน้นเรื่องการเปลี่ยนเจตคติ พฤติกรรม บุคลิกภาพ กระบวนการฝึกอบรม เพื่ออบรมเพื่อเรียนรู้และพัฒนาแรงจูงใจมีดังนี้

1. สร้างความเชื่อและให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายร่วมกันว่า เมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้วจะเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมให้เป็นผู้มีแรงจูงใจในการเรียน พยายามสร้างความสำเร็จเป็นขั้นๆ ไปในการทำงาน ควรตั้งเป้าหมายเป็นขั้นตอน และพยายามทำงานในแต่ละขั้นตอนให้สำเร็จ ก็จะมีกำลังใจที่จะเรียนรู้มากขึ้น

2. ให้ผู้เรียนรู้ว่า ในสังคมมีบุคคลตัวอย่างที่เขทำงานดีหรือที่ประสบความสำเร็จ มนุษย์เราชอบการเลียนแบบ มีความพยายามอยู่แล้วและไม่ต้องการด้อยกว่าคนอื่น ดังนั้น ถ้านักเรียนได้ตัวอย่างที่ดีสามารถยึดถือเป็นแบบอย่างเขาก็จะสร้างกำลังใจในการเรียนและการทำงาน

3. แสดงให้ผู้เรียนเห็นว่า สังคมเราต้องการคนที่มีแรงจูงใจสูง การที่จะมีคุณลักษณะเช่นนั้นจะต้องสร้างนิสัยที่ดีในการเรียน และการทำงาน สำนวจจุดบกพร่องในการทำงานของเราและตั้งใจแน่วแน่ว่าจะปรับปรุงความรับผิดชอบ วินัยในตนเอง จัดตารางการเรียน อย่างมีระเบียบ ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง เป็นต้น ความสามารถเปลี่ยนบุคลิกภาพ เจตคติและพฤติกรรมให้เป็นคนที่สังคมต้องการและสอดคล้องกับปทัสถานและค่านิยมของสังคมก็จะพัฒนาตนเองเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้นกว่าเดิม

4. พยายามควบคุมความอ่อนแอและท้อถอย ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญของความสำเร็จ ผู้ที่มีชื่อเสียงของโลกประสบความสำเร็จเพราะเขาเป็นคนมุ่งมั่นอนาคตและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค นอกจากนี้บรรยากาศของการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้สึกอบอุ่น เป็นมิตรไม่เคร่งเครียดและวิตกกังวลจนมากเกินไป

นอกจากนี้ ท่ามกลางความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียนยุคปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง ครูยุคใหม่จะต้องจูงใจผู้เรียนโดยใช้การออกแบบการสอน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การออกแบบเนื้อหา (Design of content) โดยคำนึงถึงเนื้อหาที่เหมาะสมกับผู้เรียน และมุ่งเน้นไปทางด้านการสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การออกแบบกิจกรรมทางการเรียน (Design of Activities) ไม่ว่าจะเป็นด้านพฤติกรรมทางการเรียน (Behaviorist Learning) โดยจะต้องคำนึงถึงช่วงอายุของผู้เรียน รวมถึงคำนึงถึงสิ่งที่จะเป็นมิตรต่อผู้เรียนในแต่ละช่วงอายุ และด้านการสร้างสรรค์ทางการเรียน (Constructivist learning) โดยการออกแบบกิจกรรมในการเรียนรู้ควรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดและควรเน้นให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ผ่านการเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่ๆ เข้ากับประสบการณ์ในชีวิต หรือสถานการณ์รอบตัวของแต่ละคน และ 3) การออกแบบกระบวนการสื่อสาร ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของการออกแบบการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลโดยใช้การสื่อสารผ่านรูปภาพ ฯลฯ มากขึ้น อันจะส่งผลให้การเรียนรู้มีความน่าสนใจ น่าติดตามไม่ทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่าย (สุรเชษฐ์ ตรีกรโชติ, 2564)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ครูยุคใหม่สามารถนำแนวคิดแรงจูงใจมาใช้เป็นฐานในการออกแบบวิธีการและแนวทางในการจูงใจผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามธรรมชาติและศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริงโดยอาศัย 1) ยุทธศาสตร์สร้างแรงจูงใจตั้งแต่การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับสภาพความถนัดความสนใจของผู้เรียน การประเมินและให้ข้อมูลป้อนกลับที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นซึ่งถือว่าเป็นการเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความพยายามในการเรียนรู้ 2) การปรับกรอบความคิด (Mindset) หรือกระบวนการทางความคิดของผู้เรียนผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้ตั้งเป้าหมายของตนเอง เข้าใจจุดด้อย-จุดเด่นของตนเองอันนำไปสู่เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองใน

ระดับที่สูงต่อไป และ 3) การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจในการเรียนรู้ ผสมผสานกับการเรียนรู้ในลักษณะ “teach less learn more” เนื่องจากเด็กยุคใหม่มีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลายมากกว่าสมัยก่อน

## บทสรุป

ครูที่เลือกใช้จิตวิทยาจะให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพราะแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายในชีวิตตามที่ตั้งไว้ องค์ประกอบของแรงจูงใจที่สำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบด้านชีวภาพ องค์ประกอบด้านสรีรวิทยา องค์ประกอบด้านความคิด และองค์ประกอบด้านการเรียน ส่วนประเภทของแรงจูงใจนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ 1) แรงจูงใจปฐมภูมิหรือด้านร่างกาย และ 2) แรงจูงใจทุติยภูมิหรือด้านจิตใจ แนวคิดแรงจูงใจมีด้วยกัน 5 แนวคิด คือ 1) แนวคิดของกลุ่มจิตวิเคราะห์ 2) แนวความคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยม 3) แนวความคิดของกลุ่มพุทธิปัญญานิยม 4) แนวความคิดของกลุ่มมนุษยนิยม และ 5) แนวความคิดของกลุ่มการเรียนรู้ทางสังคม ครูยุคใหม่ก็นำแนวคิดแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้ในการกระตุ้นผู้เรียนให้สนใจในการเรียนในเนื้อหาวิชาต่างๆ โดยที่ไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ผ่านวิธีการ, สถานการณ์การเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ย่อมสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาในประเด็นเรื่องแรงจูงใจในครั้งนี้สามารถทำให้ครูยุคใหม่เห็นถึงยุทธศาสตร์ และวิธีการจูงใจที่จะนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียนในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถสรุปได้ดังที่ปรากฏในตารางดังนี้

| ยุทธศาสตร์การสร้างแรงจูงใจ                                     | วิธีการจูงใจ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ยุทธศาสตร์ที่ช่วยให้ผู้เรียนมีความมั่นใจว่าจะเรียนได้สำเร็จ | 1. ออกแบบแผนการสอนที่ครอบคลุมและมุ่งตอบสนองของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน<br>2. มีวิธีการสอนและเทคนิคการสอนที่หลากหลาย เช่น วิธีการสอนแบบง่ายไปหายาก, วิธีการสอนแบบ active learning (การแสดงบทบาทสมมติ, การใช้เกมส์, การตั้งคำถาม, การแลกเปลี่ยนความคิด) ฯลฯ<br>3. ใช้สื่อการสอนและนวัตกรรมการศึกษา<br>4. มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียนรายบุคคล<br>5. ใช้การเสริมแรงที่หลากหลายทุกครั้งให้ผู้เรียนสามารถทำได้<br>6. ใช้การประเมินผลตามสภาพจริงโดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ที่ดีขึ้นควบคู่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน |

| ยุทธศาสตร์การสร้างแรงจูงใจ                              | วิธีการจูงใจ                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. ยุทธศาสตร์การจัดการคุณค่าและความมั่นใจให้กับผู้เรียน | 1. ปรับกรอบแนวคิด (Mindset) ของผู้เรียนจาก Fix mindset (กรอบแนวคิดยึดติด) เป็น Growth mindset (กรอบแนวคิดแบบเติบโต)<br>2. สอนให้ผู้เรียนรู้จักตั้งเป้าหมายในการเรียนที่สอดคล้องกับศักยภาพของตนเองและยกระดับเป้าหมายในการเรียนให้สูงขึ้นโดยศึกษาจากบุคคลต้นแบบในใจที่ชื่นชอบ |

ทั้งนี้ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้ในครั้งนี้ ครูยุคใหม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับผู้เรียนเริ่มตั้งแต่การปรับแนวคิดจากคิดยึดติดไปสู่คิดแบบเติบโตตามความเชื่อที่ว่าทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ภายใต้การควบคุมของตนเอง (Internal locus of control) พร้อมกับความเชื่อที่ว่าบุคคลมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Self efficacy) และกระตุ้นผลักดันให้ผู้เรียนเกิดความพยายามที่จะเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายของตนเองผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายซึ่งสามารถตอบสนองความสนใจ ความถนัด และความสามารถของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน

## เอกสารอ้างอิง

- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2556). *จิตวิทยาทั่วไป*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ.
- ขอชานะห์ อาแวและไหมไทย ไชยพันธุ์. (2567). การประยุกต์ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและปรับพฤติกรรมผู้เรียน. *วารสารครุทรรศน์*, 4(1), 92-106.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2557). *จิตวิทยาทั่วไป* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ เต็งไธรัตน์ และคณะ. (2556). *จิตวิทยาทั่วไป* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยรัตน์ สุทธิรัตน์. (2552). *80 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.
- นาติน เอ็ม.แลมเบิร์ต และคณะ. (2546). *เรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แปลโดย ศรีน้อย โกวาทอง และคณะ*. สถาบันการแปลหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภะ. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา*. พัฒนาการศึกษา.
- พรณี ช.เจนจิต. (2545). *จิตวิทยาการเรียนการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). บริษัท ดันอ้อ แกรมี จำกัด.

- พินสุดา สิริรังศรี. (2557). *การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21*. ใน เอกสารประชุมวิชาการ “อภิวัดการเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย”; 6-8 พฤษภาคม 2557. สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (สสค).
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2557, 6-8 พฤษภาคม). *ครูในศตวรรษที่ 21*. เอกสารการประชุมวิชาการอภิวัดการเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย. สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (สสค).
- เมอริล ฮามิน. (2546). *แรงจูงใจสู่การเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม คู่มือสำหรับผู้สอน แปลโดย เตือนใจต้นงามตรง*. สถาบันการแปลหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- ลักขณา สิริวัฒน์. (2557). *จิตวิทยาสำหรับครู*. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมจิตวิทยา*. โอเดียน สแควร์.
- วรรณิ ลิ้มอักษร. (2554). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). บริษัท นำศิลป์โฆษณา.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2556ก). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. ส.เจริญการพิมพ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2556ข). *การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างไร*. บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม และคณะ. (2549). *จิตวิทยาทั่วไป*. บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2565). *ความเป็นครูยุคปฏิวัติการศึกษา*. คณะการจัดการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *สภาวการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลก*. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2561). *จิตวิทยาทั่วไป*. บริษัท พรินท์ คอร์เนอร์ จำกัด.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2550). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรเชษฐ์ ตรรกโชติ. (2564). *ความเป็นครูในยุคดิจิทัล*. <https://www.educathai.com/knowledge/articles/413>
- อารี พันธมณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรคการเรียนการสอน*. ไยไหม.
- Coon, D. (2006). *Psychology: Modular approach to mind and behavior*. 10<sup>th</sup> edition. Thomson Higher Education.
- Hootstein, E W. (1998). Motivating the Unmotivated Child. *Teaching Pre. K-8*. 29(3), 58-59.
- Iramaneerat, C. (2008). Motivation: Part I [Thai]. *Medical Education Pamphlet*, 4(1), 1-7.

McMahon, F.B. & McMahon, J.W. (1986). *Psychology: The hybrid science* (5<sup>th</sup> edition).

The Dorsey Press.

Murray, E.J. (1964). *Motivation and Emotion*. Prentice-Hall.

Petri, H.L. (1997). *Four Motivational Components of Behavior*. Towson University.