บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาลและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสอน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเรื่องนี้ นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. การเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์
    1.1 การจัดการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์
    1.2 ระบบการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2537 กระทรวงสาธารณสุข
    1.3 พฤติกรรมการสอนของอาจารย์พยาบาล
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสอน
    2.1 ทฤษฎีการเรียนรู้
    2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการสอน
    2.3 ความสำคัญของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสอน
    2.4 วิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสอน

การเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์

สถาบันการศึกษาพยาบาล คือ แหล่งผลิตพยาบาล เพื่อออกไปปฏิบัติการพยาบาลตามสถานที่ต่างๆทั้งในโรงพยาบาลของรัฐ ของเอกชน องค์การและในชุมชน สถาบันการศึกษาพยาบาลที่ทำการผลิตพยาบาลของประเทศไทยในปัจจุบัน มีทั้งของรัฐ และเอกชน ตลอดจนองค์การมูลนิธิต่างๆด้วยเช่นกัน แต่อย่างไรก็ตามสถาบันการศึกษาพยาบาลเหล่านี้ย่อมจะต้องมีระบบการเรียนการสอนที่คล้ายคลึงกัน

การจัดการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์

การจัดการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ (เตือนใจ ขันติสิทธิ์ , 2539)

1. ภาคทฤษฎี เน้นความรู้ความเข้าใจเนื้อหาสาระ หลักการที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล ควบคู่กับความรู้เชิงวิชาการ โดยใช้วิธีการสอนหลากหลายรูปแบบ เช่น การบรรยาย การอภิปราย บทบาทสมมุติ การศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งพัฒนาเนื้อหาและวิชาการให้ทันสมัยและทันเหตุการณ์อยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนคือ นักศึกษามีความรู้ความสามารถ รู้จักคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น

2. ภาคปฏิบัติ เป็นหัวใจของการศึกษาวิชาชีพพยาบาลที่มุ่งให้นักศึกษานำความรู้ภาคทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการให้บริการแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนทุกระดับ โดยจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง ห้องสาธิตทางการพยาบาล และฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงกับผู้ป่วยในโรงพยาบาล สถานีอนามัย สถานบริการด้านการพยาบาลและชุมชน เพื่อให้เกิดทักษะและประสบการณ์ในการให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ภาคทดลอง เป็นการเรียนการสอนในห้องปฏิบัติการโดยใช้วิธีการสาธิต และการทดลองปฏิบัติ ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อวิเคราะห์ผลการทดลอง อันจะมีผลต่อการพัฒนาความคิด ความสามารถในการวิเคราะห์และความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา

นอกจากนี้ สมคิด รักษาสัตย์ และประนอม โอทกานนท์ (2525) ได้เสนอข้อแตกต่างระหว่างการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

หัวข้อ	การเรียนการสอน	
	ภาคทฤษฎี	ภาคปฏิบัติ
1. **จุดมุ่งหมาย**	• มุ่งให้นักศึกษามีพัฒนาการทั้ง 3 ด้านคือ ด้านพุทธิพิสัย (cognitive domain) ด้านจิตพิสัย (affective domain) และด้านทักษะพิสัย (psychomotor domain)	• มุ่งให้นักศึกษามีพัฒนาการทั้ง 3 ด้านเช่นกัน

หัวข้อ	การเรียนการสอน	
	ภาคทฤษฎี	ภาคปฏิบัติ
2. การเรียนการสอน	• เป็นการเรียนการสอนกลุ่มใหญ่ตั้งแต่ 30 คนขึ้นไป วิธีการสอนเป็นแบบบรรยาย ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนอย่างจำกัด การเรียนการสอนกระทำในห้องเรียนหรือห้องทดลอง	• เป็นการเรียนการสอนกลุ่มเล็กประมาณ 6 - 10 คน ใช้วิธีการสอนหลายๆวิธีผสมกัน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมาก การเรียนการสอนกระทำในตึกผู้ป่วยที่นักศึกษาปฏิบัติงานอยู่
3. การประเมินผล	• ส่วนมากเป็นการทดสอบข้อเขียน ดังนั้นจึงวัดได้ดีในด้านความรู้และด้านทัศนคติ	• สามารถวัดพัฒนาการทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทัศนคติ และทักษะได้ครอบคลุมกว่า

จะเห็นได้ว่า การจัดการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ อาทิเช่น โครงสร้างของหลักสูตร จุดมุ่งหมาย ผู้สอน ผู้เรียน รูปแบบการสอน ฯลฯ เพื่อที่จะได้ผลผลิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ มีทักษะการพยาบาลเป็นเลิศ มีความคิดวิเคราะห์วิจารณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความกระหายใฝ่รู้ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล อันจะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่องค์ประกอบด้านผู้สอน คือ อาจารย์พยาบาลเป็นหลัก

ระบบการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2537 กระทรวงสาธารณสุข

ระบบการศึกษาเป็นการศึกษาแบบหน่วยกิตในระบบทวิภาค ปีการศึกษาหนึ่งๆ แบ่งออกเป็น 2 ภาคการศึกษาปกติ และการศึกษาภาคฤดูร้อน การศึกษาภาคปกติ มีระยะเวลา 16 สัปดาห์ และการศึกษาภาคฤดูร้อน มีระยะเวลา 8 สัปดาห์ ระยะเวลาการศึกษา 4 ปี เต็ม รวมได้ 8 ภาคการศึกษาปกติ และ 3 ภาคฤดูร้อน และรวมแล้วจะต้องได้จำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 144 หน่วยกิต ส่วนประกอบของหลักสูตร 4 ปี มีหมวดวิชา ดังนี้

1. หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป จำนวน 38 หน่วยกิต เป็นหมวดวิชาที่ประกอบด้วยคุณลักษณะวิชาต่างๆของพื้นฐานการศึกษา ตั้งแต่มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจสังคม อันจะเป็นพื้นฐานความรู้ในการศึกษาต่อไป

2. หมวดวิชาพื้นฐานวิชาชีพ จำนวน 27 หน่วยกิต เป็นหมวดวิชาที่ประกอบด้วยเนื้อหาวิชาที่ต้องประยุกต์ใช้โดยตรงทางวิชาชีพพยาบาล เป็นรายวิชาบังคับพื้นฐานเฉพาะที่สัมพันธ์กับวิชาชีพพยาบาล

3. หมวดวิชาชีพพยาบาล จำนวน 73 หน่วยกิต เป็นภาคทฤษฎี 45 หน่วยกิต และภาคปฏิบัติ 28 หน่วยกิต เป็นเนื้อหาสาระของวิชาชีพที่บอกมโนทัศน์ หลักการ และทฤษฎีต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์จริง วิชาในหมวดนี้ได้แก่ วิชาการพยาบาลกุมารเวช การพยาบาลผู้สูงอายุ การพยาบาลผู้ใหญ่ สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช การพยาบาลสูติศาตร์

4. หมวดเลือกเสรี จำนวน 6 หน่วยกิต เป็นเนื้อหาวิชาที่จัดขึ้นเพื่อให้นักศึกษาได้เลือกเรียนเพื่อเสริมความรู้ความเข้าใจ เนื้อหาสาระที่ได้จะนำไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาตนและวิชาชีพ

พฤติกรรมการสอนของอาจารย์พยาบาล

พฤติกรรมการสอนของอาจารย์เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญต่อคุณภาพของการศึกษา โดยพฤติกรรมที่ครูแสดงออกในการสอนจะส่งเสริมหรือจูงใจการเรียนรู้ของนักเรียนมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการสอนของครู นิโลบล นิ่มกิ่งรัตน์ (2526) ได้จัดแบ่งพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ออกเป็น 9 กลุ่ม คือ

1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว หมายถึงพฤติกรรมของผู้สอนที่แสดงออกมาในขณะที่สอน ซึ่งแต่ละพฤติกรรมเป็นส่วนประกอบของบุคลิกภาพของผู้สอนที่ดี เช่น สนใจผู้เรียนโดยทั่วถึงกัน มีอารมณ์มั่นคง มีความยุติธรรม

2. ด้านคุณภาพของภาษาและเสียง หมายถึง พฤติกรรมของผู้สอนที่เกี่ยวกับการใช้ภาษาพูด การใช้กิริยาอาการที่มีความหมายทางการสื่อสาร รวมทั้งการใช้สำเนียงในการพูดอย่างเหมาะสมและถูกต้องชัดเจน

3. ด้านการเตรียมการสอน หมายถึง การที่ผู้สอนสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายในการสอน พร้อมทั้งวางแผนเสนอเนื้อหาในบทเรียนและจัดกิจกรรมหรืออุปกรณ์การสอนได้เหมาะสมสอดคล้องกัน

4. ด้านการเสนอเนื้อหา หมายถึง ความสามารถของผู้สอนในการเสนอเนื้อหาสาระสำคัญได้อย่างเหมาะสมตามลำดับขั้น ตลอดจนมีความถูกต้องแม่นยำและให้ประโยชน์ในแง่การนำไปใช้

5. ด้านแรงจูงใจและการเสริมแรงทางการเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้สอนใช้ดึงดูดความสนใจ หรือโน้มน้าวจิตใจของผู้เรียนให้จดจ่ออยู่ในบทเรียน และพฤติกรรมที่เป็นการส่งเสริมกำลังใจ ความก้าวหน้า และความสำเร็จของผู้เรียน

6. ด้านการประเมินผลการสอนและการเรียน หมายถึง วิธีการที่ผู้สอนใช้พิจารณาความก้าวหน้า ความสามารถของตัวผู้เรียนและตัวผู้สอนเอง เพื่อประโยชน์ในการช่วยเหลือและปรับปรุงการเรียนของผู้เรียน และปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การใช้การสังเกต การซักถาม การทดสอบย่อย

7. ด้านการควบคุมวินัย หมายถึง พฤติกรรมของครูที่จะชักจูงผู้เรียนให้มีพฤติกรรมเป็นไปในแนวทางที่มุ่งหวัง เช่น การใช้อำนาจสั่งการของครู การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงออก การตักเตือนผู้เรียนให้สำนึกในหน้าที่ ฯลฯ

8. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการมีสัมพันธภาพอันดีของผู้สอนต่อผู้เรียน เพื่อทำให้สถานการณ์การเรียนการสอนในห้องเรียนดำเนินไปอย่างเป็นธรรมชาติมากขึ้น เช่น การให้ความเป็นกันเองกับผู้เรียน การให้กำลังใจแก่ผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น ฯลฯ

9. ด้านการกำหนดงาน หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับการวางแผนอย่างรอบคอบของผู้สอนในการกำหนดงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน การช่วยเหลือแนะแนวทางให้ผู้เรียนได้รับความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการรับผิดชอบต่อผลงานของผู้เรียน

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2534) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านพฤติกรรมการสอนของครูพยาบาลว่า เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเอื้ออำนวยต่อการสอนได้ คือ

1. น้ำเสียงและการพูด ครูควรจะเสียงเป็นเครื่องช่วยบอกลักษณะการปกครองและความสามารถของครู ควรให้จังหวะเสียงที่พอเหมาะชัดถ้อยชัดคำ ต้องรู้จักควบคุมน้ำเสียง และต้องจริงใจมั่นใจในน้ำเสียงให้มากที่สุด

2. สายตาและการสังเกต ขณะที่ครูบรรยายเนื้อหาครูต้องใช้สายตากับนักเรียนทุกคนอย่างมีความหมายและสังเกต ผู้เรียนจะรู้สึกตัวอยู่เสมอว่าครูมองอยู่ ครูต้องพิจารณาพฤติกรรมของผู้เรียนจากการสังเกตด้วยว่า ผู้เรียนกำลังง่วง เบื่อ หรือเปลี่ยนความสนใจหรือคุยกัน ถ้าครูพบเหตุการณ์ดังกล่าว ต้องกระตุ้นหรือแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับเหตุการณ์และไม่เสียหายผลทางการเรียน

จินดา จิไน (2535) ได้แบ่งพฤติกรรมการสอนของครูเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการสอนด้านวิธีสอน หน้าที่ของครูที่ดีจะต้องพิจารณาเลือกวิธีการสอนให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชาที่สอน ทั้งนี้เพราะวิธีการสอนทุกวิธีมีทั้งข้อดีข้อเสียในตัวมันเอง

2. พฤติกรรมการสอนด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอนเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่จะเร้าความสนใจ และกระตุ้นให้นักเรียนอยากเรียน อีกทั้งยังสามารถทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น ดังนั้น ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนทั้งการเลือกใช้สื่อ การเตรียมการใช้สื่อ การดำเนินการใช้สื่อ และการติดตามผลการใช้สื่อ

Eason and Corbett (1991) ได้ทำการวิจัยพบว่า บุคลิกลักษณะของครูพยาบาลควรจะประกอบด้วย ความคล่องแคล่ว การสื่อสารเข้าใจง่าย สุขภาพดี สนุกสนาน กระตือรือล้น น่าประทับใจ ทำตัวให้เป็นประโยชน์ สนใจต่อสิ่งแวดล้อม มีความตั้งใจจริง มีอารมณ์ขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณลักษณะด้านการสอนของครูพยาบาลที่ดีควรจะกระตือรือล้น และตอบคำถามของนักศึกษาได้ มีความชัดเจน อธิบายได้กระจ่าง บอกประมวลวิชา ยกตัวอย่างประกอบใช้ภาษาสื่อเข้าใจง่าย มีการเตรียมการสอนและการเตรียมตัวที่ดี ลักษณะการสอนเร้าใจไม่น่าเบื่อ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับนักศึกษาและมีความรักในการใฝ่หาความรู้

มีผู้ทำวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ไว้มากมาย ดังนี้

เพ็ญนิภา เขาเทียน (2526) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนวิชาภาษาไทยด้านการจูงใจของครูที่สอนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่

สอนวิชาภาษาไทยรายบังคับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นทุกคนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 36 คน และนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่เรียนวิชาภาษาไทยรายบังคับ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 551 คน สุ่มตัวอย่างแบบ Stratified sampling เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 2 ชุด เก็บข้อมูลจากโรงเรียน 9 แห่ง ผลการวิจัยปรากฏว่า ครูผู้สอนวิชาภาษาไทยรายวิชาบังคับแสดงพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจเกี่ยวกับวิธีสอนในลำดับน้อย ส่วนพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจเกี่ยวกับบุคลิกภาพ การให้นักเรียนรู้จุดมุ่งหมายก่อนเรียน การให้รางวัลและการลงโทษ การให้นักเรียนทราบผลสำเร็จในการเรียน ครูวิชาภาษาไทยแสดงออกในลำดับมาก ครูที่มีอายุต่างกันแสดงพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจเกี่ยวกับบุคลิกภาพ การให้นักเรียนรู้จุดมุ่งหมายก่อนเรียน การให้รางวัลและการลงโทษ และการให้นักเรียนทราบผลสำเร็จในการเรียนไม่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจเกี่ยวกับวิธีสอน ครูวิชาภาษาไทยที่มีอายุต่างกันแสดงออกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน แสดงพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจเกี่ยวกับ บุคลิกภาพ วิธีสอน การให้นักเรียนรู้จุดมุ่งหมายก่อนเรียน การให้รางวัลและการลงโทษ และการให้นักเรียนทราบผลสำเร็จในการเรียนไม่แตกต่างกัน ครูวิชาภาษาไทยส่วนใหญ่แสดงความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจ ว่ามีอยู่ในลำดับมาก ส่วนความต้องการของนักเรียนได้ผลว่า นักเรียนต้องการให้ครูวิชาภาษาไทยแสดงพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจเกี่ยวกับวิธีสอนเป็นอันดับแรก และการให้รางวัลและการลงโทษเป็นลำดับสุดท้าย

สุทัศน์ วรรณวิจิตร (2526) ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาที่เกิดขึ้นจริงและที่เห็นว่ามีความสำคัญในการสอน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์และนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาจำนวน 642 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม 2 ฉบับสำหรับอาจารย์และนักศึกษา พบว่า พฤติกรรมการสอนที่เกิดขึ้นจริง อาจารย์และนักศึกษามีความคิดเห็นต่างกัน โดยอาจารย์เห็นว่าพฤติกรรมทุกด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพของผู้สอน ด้านการปฏิบัติการสอน ด้านการควบคุมวินัยในการเรียน ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ด้านการเลือกใช้สถานที่และอุปกรณ์ ด้านปรัชญาของการสอน ด้านการมอบหมายให้งานทำ ด้านการเสริมแรงทางการเรียน และด้านการประเมินผลและนำข้อมูลย้อนกลับอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนนักศึกษาเห็นว่า 4 ด้านแรกอยู่ในเกณฑ์มาก นอกจากนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

บงกช พึ่งพุทธารักษ์ (2527) ศึกษาการใช้กิจกรรมการสอนของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ประชากรคืออาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดลจำนวน 64 คน เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสังเกตกิจกรรมการสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง พบว่า ในเรื่องการใช้อุปกรณ์ อาจารย์ที่มีวุฒิครูใช้ได้คล่องแคล่วกว่าที่ไม่มีวุฒิครู บุคลิกการสอนอาจารย์ปฏิบัติได้ค่อนข้างมาก การเสริมแรงอาจารย์ปฏิบัติมาก โดยในกลุ่มที่มีวุฒิครูปฏิบัติน้อยกว่าที่ไม่มีวุฒิครู

อารมณ์ วุฒิพฤกษ์ (2527) ศึกษาปัญหาและความต้องการประสบการณ์การเรียนการสอน ตามความคิดเห็นของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนภาคทฤษฎีส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนการสอนภาคทฤษฎีในด้านต่างๆ คือ การวางแผนการสอน การจูงใจและเสริมแรงทางการเรียน การดำเนินการสอน และการประเมินผล โดยเปรียบเทียบเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนการสอนตาม "ความเป็นจริง" ที่คณะพยาบาลศาสตร์จัดทำอยู่ กับ "ความต้องการ" ของนักศึกษา พบว่า นักศึกษามีความต้องการเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนการสอนโดยเฉลี่ยสูงกว่าความเป็นจริงทุกด้าน โดยนักศึกษามีความต้องการเกี่ยวกับการจูงใจและเสริมแรงทางการเรียนสูงกว่าด้านอื่นๆ

วรรณา ปูรณโชติ (2528) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลในระดับมหาวิทยาลัย พบว่า อาจารย์ที่ประสบความสำเร็จมีความสามารถในการสอนเป็นอย่างดี จำนวนกว่า 50% มีพฤติกรรมการสอนที่เป็นลักษณะของการสอนที่ดีเกือบเป็นประจำหรือเกือบทุกครั้ง ในเรื่อง การเตรียมการสอน แจก outline และเอกสารประกอบการสอน สอนวิชาที่ถนัดมั่นใจในความรู้ที่สอน สอนเต็มความสามารถ สอนหลายๆแบบ อธิบายได้แจ่มแจ้ง มีทัศนคติที่ดีต่อการสอนและต่อนิสิตนักศึกษา กำหนดงานได้เหมาะสม ชมเชยและกระตุ้นให้นิสิตนักศึกษามีความคิดริเริ่ม ให้โอกาสซักถามโต้แย้งได้ ให้ความช่วยเหลือ และปฏิบัติต่อนักศึกษาเท่าเทียมกัน ทำการวัดผลบ่อยครั้ง แจ้งผลการเรียนให้ทราบเป็นระยะๆ สนใจหาความรู้ใหม่ๆเกี่ยวกับวิธีสอนและเนื้อหาวิชาที่สอน สอนโดยเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาที่สอนกับวิชาอื่นหรือกับการปฏิบัติในชีวิตจริง สอนโดยแทรกเกร็ดความรู้ขำขันเพื่อให้บรรยากาศไม่เคร่งเครียด แต่พฤติกรรมการสอนที่ยังปฏิบัติกันไม่บ่อยนัก คือ ตรวจดูจำนวนหนังสือแบบเรียนหนังสืออ่านประกอบและสั่งซื้อเพิ่มเติม การใช้โสตวัสดุอุปกรณ์เพื่อประกอบการสอน การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ใหม่ๆ

การวางแผนร่วมกันกับนิสิตนักศึกษากำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน ความรู้สึกมั่นใจว่าจะสอนได้ดี

พูลสุข เจนพานิชย์ (2537) ได้ทำวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีพฤติกรรมการสอนในการประชุมปรึกษามากที่สุดในเรื่อง พฤติกรรมส่วนบุคคลในการสร้างบรรยากาศที่ดี รองลงมาได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้านการเสนอความรู้และแนวคิดต่างๆ ด้านการประเมินผลและป้อนข้อมูลย้อนกลับ ส่วนด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการเสริมแรงเพิ่มแรงจูงใจ

วารุณี มีเจริญ (2539) ศึกษาสมรรถภาพการสอนในคลินิกของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถภาพการสอนในคลินิกของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของอาจารย์และนักศึกษาพยาบาล เปรียบเทียบสมรรถภาพการสอนในคลินิกของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ จำนวนนักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบและการได้รับการศึกษา/อบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคของการเรียนการสอนในคลินิก ตามการรับรู้ของอาจารย์และนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล 286 ราย และเป็นนักศึกษาพยาบาล 314 ราย ในวิทยาลัยพยาบาล 9 แห่ง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยสมรรถภาพการสอนในคลินิกของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของอาจารย์อยู่ในระดับมาก ส่วนตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง โดยสมรรถภาพการสอนในคลินิกของอาจารย์โดยรวมตามการรับรู้ของอาจารย์สูงกว่าตามการรับรู้ของนักศึกษา อาจารย์พยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์การสอน แตกต่างกันมีการรับรู้สมรรถภาพการสอนการพยาบาลในคลินิกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

Almulla (1990) ศึกษาปัญหาและความต้องการของนักศึกษาใน Saudi Arabia โดยบ่งชี้ความต้องการตามพัฒนาการของนักศึกษาในด้านการศึกษาและสติปัญญา สาขาวิชาและอาชีพ บุคคลและสุขภาพจิต สุขภาพและร่างกาย ความสัมพันธ์กับเพื่อน ครอบครัว สถานภาพทางเศรษฐกิจและวิถีชีวิต เพื่อแสดงให้เห็นว่าทฤษฎีการพัฒนานักศึกษาของ Chikering

สอดคล้องกับปัญหาของนักศึกษาที่เกิดขึ้นตามพัฒนาการของนักศึกษาหรือไม่ และเปรียบเทียบปัญหาของนักศึกษาใน Saudi Arabia กับ The United Stated เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและความต้องการของนักศึกษามากที่สุดในด้านการศึกษาและสติปัญญา สาขาและวิชาชีพ ผลการวิจัยให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการปรับปรุงด้านการสอนที่มีประสิทธิภาพ การให้คำปรึกษา และกิจกรรมต่างๆ

สรุปได้ว่าพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมของอาจารย์นั้นแบ่งได้หลายด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านความรู้ในเรื่องที่สอน ด้านบุคลิกภาพของผู้สอน ด้านการดำเนินการสอน ด้านการประเมินผล ซึ่งพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษามากพฤติกรรมหนึ่งคือการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนด้านบุคลิกภาพของผู้สอนและด้านการดำเนินการสอนของอาจารย์ และจากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผู้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของอาจารย์พยาบาลในด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสอนภาคทฤษฎีน้อยมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสอนภาคทฤษฎีของอาจารย์พยาบาลเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติการสอนภาคทฤษฎีที่มีประสิทธิภาพต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสอน

ทฤษฎีการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้มีหลายทฤษฎี ซึ่งจะนำเสนอไว้เพียง 4 ทฤษฎี ดังนี้

1. **ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ** (Operant Conditioning) ผู้ที่เป็นเจ้าของทฤษฎีนี้คือ สกินเนอร์ มีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมส่วนใหญ่แล้วมนุษย์จะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติเองไม่ใช่เกิดจากการจับคู่ระหว่างสิ่งเร้าใหม่กับสิ่งเร้าเก่า สกินเนอร์อธิบายคำว่า "พฤติกรรม" ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ตัว คือ

สิ่งที่ก่อให้เกิดขึ้นก่อน	พฤติกรรม	ผลที่ได้รับ
(Antecedent)	(Behavior)	(Consequence)

เรียกย่อๆว่า A-B-C ซึ่งทั้งสามจะดำเนินต่อเนื่องกันไป ผลที่ได้รับจะกลับกลายเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดขึ้นก่อนอันนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมและนำไปสู่ผลที่ได้รับตามลำดับ

คำศัพท์ที่สำคัญในการศึกษาทดลองของสกินเนอร์ คือ

การเสริมแรง (Reinforcement) คือ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจะแยกเป็น 2 ประเภทคือ การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) คือ สิ่งที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น และการเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) คือ สิ่งที่เมื่อนำออกไปแล้วจะทำให้การแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น

การลงโทษ (Punishment) การเสริมแรงทางลบและการลงโทษมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันและมักจะใช้แทนกันอยู่เสมอ แต่การอธิบายของสกินเนอร์การเสริมแรงทางลบและการลงโทษต่างกัน โดยเขาได้เน้นว่าการลงโทษนั้นเป็นการระงับหรือหยุดยั้งพฤติกรรม

เปรียบเทียบการเสริมแรงทางบวก การเสริมแรงทางลบ และการลงโทษ

ชนิด	ผล	ตัวอย่าง
การเสริมแรงทางบวก	พฤติกรรมเพิ่มขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้าโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นสิ่งเร้าที่บุคคลนั้นต้องการ	ผู้เรียนที่ทำการบ้านส่งตรงเวลาแล้วได้รับคำชม จะทำการบ้านส่งตรงเวลาสม่ำเสมอ
การเสริมแรงทางลบ	พฤติกรรมเพิ่มขึ้นเมื่อสิ่งเร้าที่ไม่เป็นที่พึงปรารถนาถูกทำให้ลดน้อยหรือหมดไป	ผู้เรียนที่ทำรายงานส่งตามกำหนดเวลาจะไม่เกิดความวิตกอีกต่อไป ดังนั้นในครั้งต่อไปเขาก็จะรีบทำรายงานให้เสร็จตามเวลา
การลงโทษ 1	พฤติกรรมลดลงเมื่อมีสิ่งเร้าโดยเฉพาะสิ่งที่เขาไม่พึงปรารถนาเกิดขึ้น	เมื่อถูกเพื่อนๆว่า "โง่" เพราะตั้งคำถามถามผู้สอน ผู้เรียนคนนั้นเลิกตั้งคำถามในชั้นเรียน
การลงโทษ 2	พฤติกรรมลดน้อยลง เมื่อนำสิ่งเร้าที่เขาไม่พึงปรารถนาออกไป	ผู้เรียนที่ถูกหักคะแนนเพราะตอบข้อสอบในลักษณะที่แตกต่างจากครูสอน ในครั้งต่อไปเขาจะไม่ตอบคำถามในลักษณะนั้นอีก

ที่มา : แสงเดือน ทวีสิน. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพ ฯ : เอ็กซ์เพรส มีเดีย, 2539.

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวชี้แนะ (Cueing) คือ การสร้างสิ่งเร้าให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ ภายในระยะเวลาที่ต้องการ บุคคลมักจะลืมอยู่บ่อยๆ เช่น ครูมักจะใช้วิธีการสั่งมากกว่าการชี้แนะ เป็นต้น

ตัวกระตุ้น (Prompting) คือ การเพิ่มตัวชี้แนะเพื่อการกระตุ้นพฤติกรรม มักจะใช้ภายหลังจากการใช้ตัวชี้แนะแล้ว

ตารางการให้การเสริมแรง (Reinforcement Schedules) เป็นการใช้กฎเกณฑ์บางอย่าง เช่น เวลา พฤติกรรม เป็นตัวกำหนดในการเสริมแรง ซึ่งสกินเนอร์มีแนวคิดว่าระยะเวลาในการให้การเสริมแรงจะมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก

การปรับพฤติกรรม (Behevior Modification) คือ การนำแนวความคิดของสกินเนอร์ในเรื่องกฎแห่งผลมาใช้อย่างเป็นระบบเพื่อทำการปรับพฤติกรรมของบุคคล หลักการนี้อาจจะใช้ทั้งการเสริมแรงทางบวกและการเสริมแรงทางลบประกอบกัน ตัวอย่างที่นิยมใช้กันมากในชั้นเรียน คือ หลักการชมและการเมินเฉย

2. **ทฤษฎีการเรียนรู้ของฮัลล์** (Hull's Systematic Behavior Theory) ใช้หลักการคณิตศาสตร์มาสร้างทฤษฎีทางจิตวิทยาอย่างมีระบบ เป็นแบบ S - R คือการต่อเนื่องระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง โดยกล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ต่างๆในรูปของคณิตศาสตร์ มีการวิเคราะห์แยกแยะระหว่างการจูงใจกับกลไกในการเรียนรู้ และกล่าวถึงพื้นฐานของการเรียนรู้เกิดจากการเสริมแรงมากกว่าการจูงใจ

หลักการเรียนรู้ของทฤษฎี ทฤษฎีการเรียนรู้ของฮัลล์ เริ่มจากสมมติฐานโดยใช้กระบวนการอนุมานก่อนแล้วจึงทดลองเพื่อทดสอบสมมติฐานและเมื่อสมมติฐานใดที่เป็นจริงเขาก็ตั้งเป็นทฤษฎีต่อไป

ฮัลล์เน้นการเรียนรู้ซึ่งจะเกิดขึ้นถ้าลดแรงขับและความต้องการของร่างกาย การลดแรงขับนั้นไม่จำเป็นต้องลดลงทั้งหมด เพียงแต่ลดบางส่วน การลดแรงขับมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเราและผู้เรียนแต่ละคน ตัวเราย่อมต้องหาทางดิ้นรนเมื่อเกิดมีความต้องการขึ้น และจะหยุดการดิ้นรนหรือหยุดการตอบสนองที่ไม่ต้องการเมื่อพบการตอบสนองที่รับผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ การตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจเขาถือว่าเป็นกระบวนการจูงใจที่มีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง เพราะทำให้แรงขับลดน้อยลง มนุษย์มีความต้องการที่สลับซับซ้อนมากกว่าสัตว์ แรงจูงใจจึงถือว่าเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ และเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยอำนวยให้เกิดการเรียนรู้ได้ในเบื้องต้น แรงจูงใจมีผลต่อการสร้างความพร้อมในการเรียน และต่อไปก็มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมด

กฎการเรียนรู้ในทัศนะของฮัลล์

1. การเสริมแรง (Reinforcement) การเสริมแรงทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น คือการเกิดการตอบสนองแรงขับ การเรียนรู้เกิดขึ้นเพราะลดแรงขับ และการเรียนรู้จะไม่เกิดขึ้นถ้าพฤติกรรมนั้นไม่ช่วยลดแรงขับ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้

2. การถ่ายโยงการเรียนรู้ ถ้าการเรียนรู้ใหม่คล้ายคลึงกับการเรียนรู้เดิม ผู้เรียนจะสามารถตอบสนองต่อการเรียนรู้เดิม

3. การยับยั้งปฏิกิริยา (Reactive Inhibitation) เป็นปฏิกิริยาที่เกิดจากความเหนื่อยล้ากล้ามเนื้อหดตัว การตอบสนองจะลดลงและการเรียนรู้จะลดลง ผู้เรียนควรได้รับการพักผ่อนเมื่อเกิดความเหนื่อยล้า เพื่อให้พฤติกรรมการยับยั้งปฏิกิริยาหายไปแล้วจึงเริ่มเรียนรู้ได้อีก

4. การเข้าสู่เป้า ห มาย (The G oal Gradient) โดยการใช้เวลาเป็นหลัก ยิ่งเวลาที่เข้าสู่เป้าหมายมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ผู้เรียนมีกำลังหรือแนวโน้มที่จะตอบสนอง คือ เกิดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

5. การตอบสนองหลายรูปแบบก่อนจะบรรลุเป้าหมาย (Practional Anticipatory Goal Reaction) คือ การตอบสนองแบบเดาสุ่มหรือการลองถูกลองผิดหลายๆรูปแบบของผู้เรียน เพื่อที่จะได้บรรลุเป้าหมาย

6. การลำดับพฤติกรรมเพื่อจัดกลุ่มนิสัย (Habit Family Hierarchy) คือ วิธีการเรียนรู้ต่างๆของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายปลายทางเป็นลำดับขั้นของพฤติกรรม

นอกจากนี้ มีองค์ประกอบอื่นที่จำเป็นในการเรียนรู้ คือ

ก. ความสามารถ (Capacity) เช่น ความถนัด เชาวน์ปัญญา เป็นต้น

ข. การจูงใจ (Motivation)

ค. ความเข้าใจ (Understanding)

ง. การลืม

3. **ทฤษฎีความต่อเนื่องของกัทธรี** กล่าวว่า การเรียนรู้ของอินทรีย์เกิดจากความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง (S → R) โดยมีการกระทำเพียงครั้งเดียว (One Trial Leraning) ไม่จำเป็นต้องลองทำซ้ำๆ

กฎการเรียนรู้

1. เมื่อสิ่งเร้ากลุ่มหนึ่งเกิดขึ้นพร้อมกับอาการเคลื่อนไหว เมื่อมีสิ่งเร้าเกิดขึ้นอีกอาการเคลื่อนไหวเดิมก็มีแนวโน้มที่จะเกิดตามมาด้วย

2. หลักของการกระทำครั้งสุดท้าย (recency) ถ้าการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์จากการกระทำเพียงครั้งเดียว เป็นการกระทำครั้งสุดท้ายในสถานการณ์นั้น เมื่อสภาพการณ์ใหม่เกิดขึ้นอีก บุคคลจะกระทำเหมือนที่เคยได้กระทำในครั้งสุดท้ายจะผิดหรือถูกก็ตาม

3. หลักการแทนที่ (Principle of Subsitution) ซึ่งกำหนดได้ว่า ถ้าสิ่งเร้าที่ไม่ได้วางเงื่อนไขมาเร้าให้อินทรีย์ตอบสนองแม้เพียงครั้งเดียว ต่อมาใช้สิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขมาแทน ก็จะเกิดการตอบสนองเช่นเดียวกัน

4. ในการทำให้เกิดการเรียนรู้นั้น กัทธรีเน้นการจูงใจมากกว่าการเสริมแรง

4. ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) ผู้ตั้งทฤษฎีนี้คือ บันดูรา โดยได้อธิบายว่า การเรียนรู้ต้องเป็นปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม

บันดูราได้แบ่งลำดับขั้นการเรียนรู้โดยการสังเกตออกเป็น 4 ขั้น คือ

1. ความสนใจ (Attention) การเรียนรู้จะเกิดได้ผู้เรียนต้องมีความสนใจและเอาใจใส่ต่อสิ่งที่น่าสนใจ ที่เด่น เป็นที่ยอมรับ สะดุดตา

2. ความจำ (Memory) อาจจะกระทำได้โดยการอธิบายซ้ำ ให้ผู้เรียนเห็นหลายๆครั้ง ให้ฝึกบ่อยๆเป็นต้น

3. การลงมือกระทำ (Production) เมื่อเริ่มกระทำตามใหม่ๆนั้นอาจจะไม่เป็นธรรมชาติ จะต้องอาศัยการแนะนำ ฝึกฝนบ่อยๆ

4. การจูงใจและการเสริมแรง (Motivation and Reinforcement) พฤติกรรมใดๆก็ตามที่บุคคลจะทำตามก็ต่อเมื่อพฤติกรรมนั้นมีความน่าสนใจ ดังนั้นการจูงใจและการเสริมแรงจะมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก

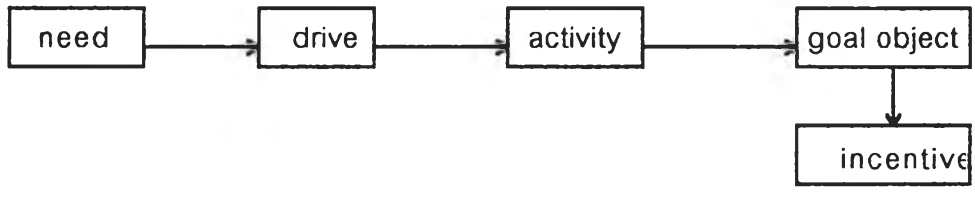
จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้นต้องมีองค์ประกอบหลายอย่างด้วยกัน ทั้งสิ่งเร้า แรงขับ ตัวผู้เรียน และตัวผู้สอน ในบทบาทของผู้สอนนั้นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญมากในการส่งเสริมให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพคือ การเสริมสร้างแรงจูงใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการสอน

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเรียนการสอนไว้อย่างหลากหลาย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะนำเสนอทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญ 6 ทฤษฎี ดังนี้

1. **ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ แรงขับ และเครื่องล่อ** (The Need - Drive - incentive Theory) เจ้าของแนวคิดตามทฤษฎีนี้ได้แก่ Abraham H. Maslow หลักการของทฤษฎีนี้คือ ความต้องการของบุคคลจะเป็นแรงขับให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในเครื่องล่อที่มีอยู่ ตามปกติร่างกายของคนจะอยู่ในสถานะปกติ เมื่อมีสภาวะสมดุลย์ ไม่มีสิ่งใดเกินหรือขาด เช่นความหิว กระหาย เจ็บปวด หนาว อยาก เป็นสภาพที่ร่างกายขาด จำต้องดิ้นรนเพื่อชดเชยสิ่งที่ขาด และความเหนื่อยล้า ร้อน ฯลฯ เป็นสภาพที่ร่างกายมีบางสิ่งบางอย่างเกินมา จึงจำต้องมีพฤติกรรมเพื่อระบายสิ่งเหล่านี้ออกไป

เมื่อร่างกายอยู่ในสภาพขาดสมดุลย์ (unequibrium) จะทำให้เกิดความต้องการ (need) และมีแรงขับ (drive) ที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรม หรือการกระทำต่างๆ หรือทำกิจกรรม (activities) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายปลายทางตามที่ต้องการแล้ว แรงขับ (drive) จะลดลง ความต้องการก็จะหมดไป เพราะร่างกายอยู่ในภาวะสมดุลย์



ตัวอย่าง คนกำลังหิวอาหาร เพราะร่างกายขาดสมดุลย์จึงต้องการอาหารมาบำบัดความหิว ทำให้เราเกิดมี hunger drive ไปกระตุ้นให้อินทรีย์เกิดการกระทำต่างๆ (activity) จนกระทั่งได้อาหาร (อาหารเป็น incentive) มาบำบัดความต้องการแล้ว ร่างกายก็กลับเข้าสู่ภาวะปกติ คือ อยู่ในภาวะสมดุลย์ (equibrium) ความต้องการก็ลดลงหรือหมดไป

ทฤษฎีนี้ Drive เป็นตัวการให้เกิดการกระทำ และเครื่องล่อ (incentive) เป็นตัวลดความตึงเครียด

2. **ทฤษฎีแรงจูงใจที่เนื่องมาจากสิ่งเร้า** (Cue - Stimulus Theory หรือ Nondrive Theory) เชื่อว่าพฤติกรรมที่มีการจูงใจของคนเราเกิดขึ้นจากการควบคุมจุดมุ่งหมาย (goal) ในรูปของตัวล่อ (incentive) อันเป็นสิ่งเร้ามากกว่าจะเกิดจากแรงขับ (drive)

ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญต่อตัวล่อ (Incentive) อันเป็นสิ่งเร้า (stimulus) มากกว่าความต้องการภายในร่างกาย ถือว่าสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกมา สรุปความสำคัญได้ว่า พฤติกรรมทุกอย่างอยู่ภายใต้อำนาจของสิ่งเร้า เช่น ลุกขึ้นแนะนำตัวเองเพราะถูกขอร้องไปทัศนศึกษาเพราะเพื่อนชวน ขณะอิ่มซื้อมะยมดองเพราะผู้ขายมาเร้า เมื่อกริ่งโทรศัพท์ดังขึ้นต้องลุกขึ้นไปรับเพราะเสียงกริ่ง เป็นสิ่งเร้าทำให้บุคคลต้องแสดงพฤติกรรมดังกล่าว หาใช่เพราะความต้องการ หรือแรงขับ (drive) คือความอยากไม่ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าจุดแรกเริ่มของแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรมน่าจะไม่ใช่เนื่องมาจากความต้องการ เช่น มีคนมากดกริ่งหน้าบ้าน เราต้องออกไปเปิดประตูรับ การที่ต้องเดินออกไปเปิดประตูนั้นเพราะเสียงกริ่ง ไม่ใช่เพราะต้องการออกไป นั่นคือทฤษฎีนี้เชื่อว่าสิ่งเร้าเป็นตัวควบคุมพฤติกรรม

3. **ทฤษฎีแห่งความรู้ ความเข้าใจ** (Cognitive Theory) ทฤษฎีนี้เน้นเรื่องความเข้าใจ (understsnding) หรือการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้า (anticipation of events) โดยอาศัยการรับรู้มาก่อน การคิด วิจารณญาณ การประเมินคุณค่า (value) ฯลฯ พฤติกรรมซึ่งได้รับการจูงใจให้แสดงออกมานั้น ขึ้นอยู่กับการประเมินผลพฤติกรรมที่เคยแสดงออกมา พฤติกรรมที่ถูกจูงใจให้กระทำในปัจจุบัน หรือตั้งใจว่าจะกระทำในอนาคตขึ้นอยู่กับผลของพฤติกรรมที่เคยทำมาแล้ว ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับความคิด ความเข้าใจ หรือสติปัญญาของบุคคล ในการประเมินผลพฤติกรรมที่แล้วๆว่ามีอิทธิพลต่อการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในเวลาต่อไป

การกระตุ้น หรือพฤติกรรมที่จะไปสู่จุดหมายปลายทาง (goal - seeking behavior) เกิดจากความรู้ที่เคยพบ ประสบการณ์เป็นตัวกำหนด โดยอาศัยเหตุการณ์ในอดีต สิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน และการคาดหวังในอนาคต ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการจูงใจอยู่ภายใต้การควบคุมของการรู้การเข้าใจ หรือการคาดการณ์ล่วงหน้า ถ้าเราคาดว่าการใดจะให้ผลประโยชน์ดีย่อมมีแรงจูงใจจะกระทำสูง ระดับของความคาดหวัง (level of aspiration) มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจูงใจมาก ความสำเร็จที่ได้รับในอดีต - ปัจจุบัน มีอิทธิพลต่อการตั้งระดับความคาดหวัง มีผลต่อการทำอะไรๆในอนาคต ถ้าสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับได้ผลใกล้เคียงกัน แรงจูงใจจะยิ่งเพิ่มขึ้น

ตัวอย่างของสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีผลต่อการจูงใจในการตอบคำถามของนักเรียน เช่น เมื่อครูถามคำถาม คำตอบมีแตกต่างกัน นักเรียนแต่ละคนก็คิดต่างกัน บางคนตอบได้

บางคนตอบไม่ได้ แล้วแต่ความรู้ความสามารถของนักเรียน สิ่งเหล่านี้เกิดจากประสบการณ์ของสภาพแวดล้อมที่นักเรียนได้รับ

Rotter (อ้างถึงใน กฤษณา ศักดิ์ศรี ,2530) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของทฤษฎีนี้ไว้ 3 ส่วน คือ แรงกระตุ้นทางพฤติกรรม (behavioral potential) ความคาดหวัง (expectency) และการเสริมแรง (reinforcement) แรงกระตุ้นทางพฤติกรรมที่แต่ละคนจะตอบสนองต่อสถานการณ์ขึ้นอยู่กับความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับ และคุณค่าของการเสริมแรง รางวัลหรือการลงโทษจึงมีความสำคัญและความหมายต่อบุคคล เช่น ถ้านักเรียนมีแรงกระตุ้นจากคำชมเชยของครู จากคะแนนสอบที่พึงพอใจ จากความรู้ความสามารถที่ได้รับ ก็จะทำให้เกิดความคาดหวังว่าถ้าเขาตั้งใจเรียน ทำการบ้านที่ครูมอบหมายให้ เขาจะได้รับการตอบสนองที่เป็นการเสริมแรงในสิ่งเขาพึงพอใจ ประสบการณ์ ความคาดหวัง การเสริมแรงเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการเรียนของนักเรียน หากสิ่งที่เขาได้รับตรงกันข้าม เช่นการถูกลงโทษ ครูดุ ผลการเรียนอ่อน ก็จะทำให้เกิดความท้อแท้และไม่อยากเรียน

4. **ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์** (Maslow's Hierachy of Needs) อับราแฮม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้นออกเป็น 5 ขั้น คือ

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (survival needs) ได้แก่ ความต้องการในเรื่องของอากาศ ความต้องการอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (safety and security needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะอยู่อย่างมั่นคงปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกาย หรือถูกขโมยทรัพย์สิน หรือความมั่นคงในการทำงาน และการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

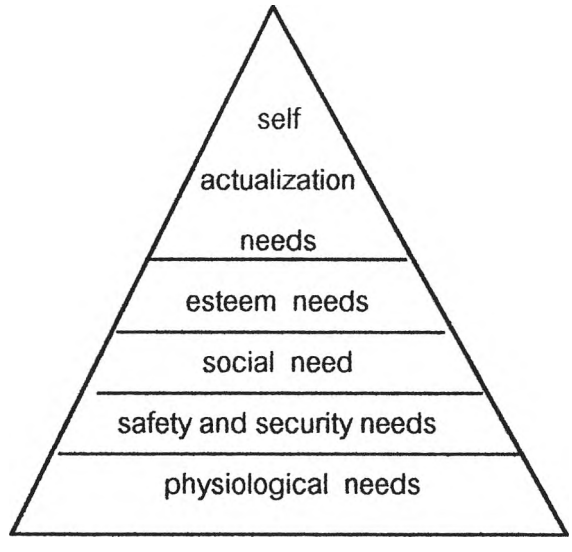
3) ความต้องการทางด้านสังคม (social needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4) ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง (esteem needs) เป็นความต้องการดีเด่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของความรู้ความสามารถและความสำคัญของบุคคล

5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (self - actualization needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตาม

ความนึกคิดของตนเอง เพื่อที่จะพัฒนาตัวเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความต้องการด้านนี้จึงเป็นความต้องการพิเศษของบุคคล (self fulfillment need) ที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในแนวทางที่ดีที่สุดตามที่ตนคาดหวังเอาไว้

ระดับความต้องการดังกล่าวนี้ หากจะเขียนเป็นรูปแสดงสัดส่วนตามความสัมพันธ์กับแรงจูงใจแล้ว จะเป็นรูปดังนี้(อารีย์ พันธ์มณี,2530)



แผนภูมิที่ 1 แสดงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

จากรูป แสดงให้เห็นสัดส่วนของความต้องการว่า มนุษย์มีความต้องการทางร่างกายก่อนแล้วจะเกิดความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งมีการพัฒนาเป็นไปตามลำดับขั้นจากความต้องการขั้นพื้นฐานสู่ความต้องการระดับสูงสุดดังนี้คือ ในขณะที่ความต้องการทางร่างกายยังมีอยู่มาก บุคคลจะปฏิบัติตนเพียงเพื่อมุ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น ความต้องการประเภทอื่นจะบทบาทน้อยมาก แต่เมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองหรือได้รับการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจตามความต้องการระดับนี้แล้ว ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยของชีวิต จึงจะมีความสำคัญต่อตนเพิ่มขึ้นและตราบที่บุคคลยังไม่รู้สึกปลอดภัยหรือมั่นคง ความต้องการด้านอื่นๆที่สูงขึ้นไปจะยังไม่เกิดขึ้น

5. **ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด์** (Mccelland's Motivation Theory) แมคเคลนแลนด์ได้ศึกษาความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement)

2) ความต้องการมีอำนาจ (need for power)

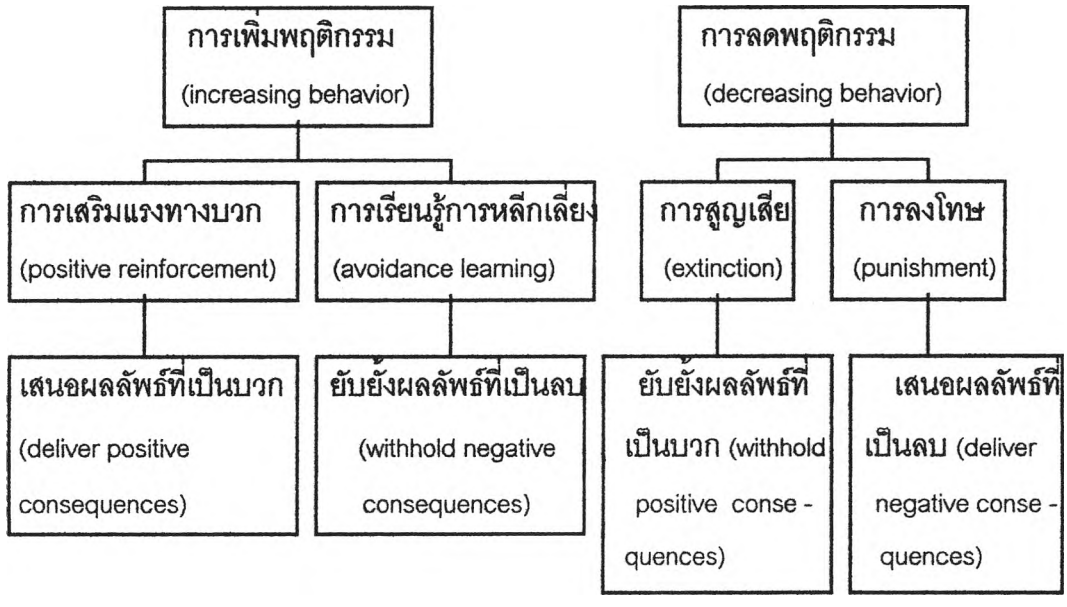
3) ความต้องการความสัมพันธ์ (need for affiliation)

ความต้องการความสำเร็จหรือที่เรียกกันว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม (standard of excellence) พยายามจะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว อย่างไรก็ตาม มนุษย์มีความต้องการทั้ง 3ประเภท เพียงแต่ความต้องการแต่ละประเภทอาจแตกต่างกัน

6. **ทฤษฎีเสริมแรง** (Reinforcement theories) **หรือ** การปรับปรุงพฤติกรรม (Behavior modification) เป็นทฤษฎีที่ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถือเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมหนึ่งกับผลของพฤติกรรมนั้น หรือหมายถึงกระบวนการพฤติกรรมของคน ซึ่งการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ในอดีต นักจิตวิทยา B.F. Skinner จากมหาวิทยาลัย Harvard ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้น และได้นำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ ทฤษฎีนี้เรียกว่า ทฤษฎีการเสริมแรงด้านบวก (positive reinforcement) หรือการปรับปรุงพฤติกรรม (behavior modification) ซึ่ งคิดว่าแต่ละบุคคลจะได้รับการจูงใจ โดยการออกแบบที่เหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือการเรียน และผลการทำงาน จากการกระทำที่ไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดผลกระทบด้านลบ (negative reinforcement)

กฎแห่งผลลัพธ์ (Law of effect) ได้กล่าวว่า การเกิดพฤติกรรมซ้ำเป็นผลจากความพอใจ แต่ถ้าผลของพฤติกรรมไม่พอใจ เขาก็จะเลิกพฤติกรรมนั้น หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป

รูปแบบของทฤษฎีเสริมแรง (form of reinforcement) งานของ Skinner เน้นย้ำแรงจูงใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรม และเป็นเทคนิคในการเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ เขาเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกเปลี่ยนไปเนื่องจากแรงจูงใจ เทคนิคนี้สามารถทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมซ้ำหรือเปลี่ยนพฤติกรรมอื่น ทฤษฎีการเสริมแรงทำได้ 4 วิธี คือ (1) การเสริมแรงด้านบวก (positive reinforcement) (2) การเรียนรู้การหลีกเลี่ยง (avoidance learning) (3) การกำจัดหรือปราบปราม (extinction) (4) การลงโทษ (punishment) ดังรูปต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 2 แสดงทฤษฎีการเสริมแรง

1) การเสริมแรงด้านบวก (positive reinforcement) หมายถึง การบริหารรางวัลตอบแทนตามผลงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้น ด้วยการให้รางวัลพิเศษสำหรับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การกล่าวคำชมเชยเมื่อผู้เรียนตอบคำถามถูก ทำงานเสร็จตามกำหนด เป็นต้น ถือว่าเป็นการกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จของการทำงานในอนาคต

2) การเรียนรู้การหลีกเลี่ยงปัญหา (avoidance learning) หรือการเสริมแรงด้านลบ (negative reinforcement) หมายถึง การจัดลำดับเหตุการณ์ (ปัญหา) ที่ไม่น่าพึงพอใจต่อจากพฤติกรรมที่พึงพอใจ เช่น หากนักเรียนไม่ตั้งใจเรียนก็จะได้รับคะแนนน้อย หรืออาจสอบตก นักเรียนก็จะตั้งใจเรียน เพราะกลัวได้รับคะแนนน้อย กลัวสอบตก เป็นต้น การเรียนรู้การหลีกเลี่ยงปัญหาเกิดจากการที่บุคคลต้องการหลีกเลี่ยงผลลัพธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ จึงมีพฤติกรรมที่ไม่ทำให้เกิดผลลัพธ์นั้น

3) การยับยั้งพฤติกรรม (extinction) หมายถึง การเลิกให้รางวัลเพื่อจุดมุ่งหมายในการยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เป็นการลดพฤติกรรมซึ่งมีผลด้านบวกซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม เป็นการปราบพฤติกรรมบางอย่างโดยการลดการเสริมแรงเกี่ยวกับการแสดงออก

4) การลงโทษ (punishment) หมายถึง การปรับพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องภายใต้เงื่อนไขที่ว่าผลที่ตามมาเป็นด้านลบจะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรม เป็นการลดพฤติกรรมเนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจของบุคคลจะเกิดขึ้นได้นั้นเกิดจากองค์ประกอบหลายอย่างด้วยกัน ทั้งสิ่งแวดล้อม แรงขับ อย่างไรก็ตามกระบวนการเกิดแรงจูงใจนี้ก็จะขาดเสียมิได้ซึ่งการเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการสอนจึงเป็นพฤติกรรมที่สำคัญของอาจารย์พยาบาลที่จะทำให้นักศึกษาพยาบาลเกิดแรงจูงใจในการเรียนขึ้น

ความสำคัญของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนการสอน

มนุษย์โดยทั่วไปทุกคนต่างก็จะมีสิ่งหนึ่งที่มีลักษณะเหมือนกันคือ กระบวนการของพฤติกรรม (the process of behavior) ถึงแม้ว่าแบบของพฤติกรรม (behavior patterns) ที่แสดงออกแต่ละคนจะแตกต่างกันออกไปมากมาย แต่กระบวนการพฤติกรรมจะเหมือนกัน คือ

1. พฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องมีสาเหตุ (Behavior is caused)
2. พฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงกระตุ้นจากสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Behavior is motivated)
3. พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะเป็นไปโดยมีจุดมุ่งหมาย (Behavior is goledirected)

ส่วนประกอบทั้ง 3 ประการนี้ จะสัมพันธ์กันอยู่เป็นกระบวนการของพฤติกรรม ธงชัย สันติวงษ์ (2535) กล่าวว่า การกระทำของคนที่เกิดขึ้นจะไม่เกิดอย่างเลื่อนลอยไม่มีสาเหตุ สิ่งที่เป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมก็คือ ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองที่เกิดขึ้นในตัวคน (inner state of need or tension) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า แรงจูงใจ (motive) นั่นเอง ในทำนองเดียวกันการที่การเรียนการสอนจะเป็นไปได้ด้วยดี นักศึกษาพยาบาลก็จะต้องมีการแสดงพฤติกรรมที่ตั้งใจเรียน สนใจเรียน ซึ่งต้องมีสาเหตุของพฤติกรรมคือ แรงจูงใจนั่นเอง ซึ่งอาจารย์จะเป็นผู้ที่มีส่วนในการเสริมสร้างแรงจูงใจของนักศึกษาให้เกิดขึ้นได้ด้วยวิธีการต่างๆ กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530) กล่าวถึง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการสอนไว้ว่า ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน การทำงานตามความสามารถ (ability) และความถนัด (aptitude) ช่วยให้นักเรียนสนใจและตั้งใจเรียน มีความอุตสาหะมานะพยายามในการทำกิจกรรม ทำให้เกิดพลัง เกิดความพร้อมในการเรียน ช่วยกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในทางที่ชอบที่ควร และชี้แนว

ทางให้เด็กประพฤติและปฏิบัติตนในทางที่ดีงามเหมาะสม ส่วน พึงพิศ วีระฉายา (2530) ให้ข้อเสนอแนะว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนการสอนทำให้นักเรียนสนใจและตั้งใจในการเรียน ช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน การทำงาน และการประพฤติปฏิบัติตาม ส่งเสริมให้นักเรียนปฏิบัติตามอยู่ในระเบียบวินัย ศีลธรรมและวัฒนธรรมในสังคม ช่วยให้ทราบถึงความสามารถและความถนัดของตน เช่น ในการสอบ การแข่งขัน การประกวด เด็กจะได้ทราบว่าตนมีความสามารถและถนัดด้านใด มากน้อยเพียงใด ส่งเสริมให้เด็กมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอน การทำงาน และกิจกรรมต่างๆ ช่วยตอบสนองความต้องการของบุคคล และก่อให้เกิดความสนใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จ และช่วยให้เด็กทราบถึงความก้าวหน้าและข้อบกพร่องของตน เช่น ให้เด็กแข่งขันกับ ตนเองโดยบันทึกผลการเรียน การทำงานทุกระยะ จะทำให้ทราบถึงข้อดีข้อเสียของตน และมีการปรับปรุงตนเอง สอดคล้องกับที่ สุรพันธ์ ตันศรีวงษ์ (2538) กล่าวถึงความจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสอนว่า การเรียนการสอนจะประสบผลสำเร็จไม่ได้เลยหากว่าผู้เรียนไม่ได้สนใจในบทเรียน ความเข้าใจอย่างแรกที่ครูผู้สอนจะต้องพิจารณาใช้ก็คือ ครูต้องเข้าใจว่าการบอกไม่ใช่การสอน การฟังไม่ใช่การเรียน และการดูไม่ใช่การเรียน หมายความว่าการเรียนรู้จะสำเร็จได้ถ้าเรียนอย่างมีชีวิตจิตใจ ความต้องการที่จะเรียนของผู้เรียนย่อมทำให้ความสำเร็จรออยู่แล้ว และในทางกลับกันหากผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน ย่อมทำให้เกิดแนวทางแห่งการล้มเหลวรออยู่เช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูผู้สอนจะต้องเตรียมในการเสริมสร้างแรงจูงใจไว้ล่วงหน้าเพื่อที่จะได้นำมาใช้เพื่อจูงใจให้ ผู้เรียนเกิดความสนใจ เพื่อที่จะได้ศึกษาเนื้อหาสาระที่ครูได้สอนด้วยความเข้าใจ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนการสอน นอกจากนี้ แสงเดือน ทวีสิน (2539) ให้ข้อเสนอว่า ปัญหาที่สำคัญของการเรียนการสอนที่มักจะพบคือ ผู้เรียนขาดความสนใจที่จะเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนที่อยู่ในกลุ่มวัยรุ่น อันเป็นวัยที่สนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัวมากกว่าเรื่องเรียน เมื่อผู้เรียนมีลักษณะดังกล่าว การจูงใจผู้เรียนจึงเป็นสิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องระลึกถึงอยู่เสมอในขณะทำการสอน ครูผู้สอนจะต้องทราบว่าการจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การสอนเกิดประสิทธิภาพ คือช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ดีขึ้น กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ (2537) ได้ศึกษาผลของการเสริมแรงทางบวกในการสอนการคิดต่อความรู้และความสามารถของนักศึกษาพยาบาลในการแก้ปัญหาสุขภาพมารดาและทารกแรกเกิดในชุมชน ตัวอย่างประชากรคือนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 12 คน ทำการทดลองโดยในระหว่างการสอนใช้แผนการเสริมแรงทางบวก 2 แผน คือ แผน A และแผน B แผน A เป็นการเสริมแรงทางบวกด้วยวาจาและท่าทาง ใช้เมื่อนักศึกษาพยาบาลตอบคำถามได้ถูกต้อง แผน B เป็นการเสริมแรงทางบวก

ด้วยวาจาและท่าทางเพื่อให้กำลังใจเมื่อนักศึกษาพยาบาลตอบคำถามไม่ถูกต้อง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการประเมินผลการเสริมแรงทางบวกในการสอนการคิด ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ด้านการค้นหาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา และความสามารถในการแก้ปัญหาสุขภาพมารดาและทารกแรกเกิดในชุมชนของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังได้รับการเสริมแรงทางบวกในการสอนการคิดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คะแนนเฉลี่ยที่ได้ภายหลังการเสริมแรงทางบวกในการสอนการคิดสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการเสริมแรงทางบวกในการสอนการคิด

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการสอนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เป็นหัวใจของการสอนในการที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจเรียน ตั้งใจเรียน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสอน

ประสาท อิสรปรีดา (2523) เสนอวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียน ดังนี้

1. การฝึกอบรมเลี้ยงดู จะมีผลโดยตรงต่อระดับแรงจูงใจของเด็ก พ่อแม่ที่รู้จักส่งเสริมให้เด็กพึ่งตนเอง มีความอบอุ่นในครอบครัว จะมีผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเด็กสูง

2. การให้รางวัลและการทำโทษ (reward and punishment) รางวัลในที่นี้ อาจจะเป็นวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของ การชมเชย การให้เกียรติ ส่วนการทำโทษนั้นอาจหมายถึง การเฆี่ยนตี การตำหนิ การตัดสิทธิ์ กักบริเวณ ฯลฯ ทั้งการให้รางวัลและการทำโทษนั้นครูต้องระวัง กระทำให้เหมาะสมกับสถานการณ์จึงจะเป็นแรงจูงใจที่ดี

3. การทดสอบ (testing) การทดสอบนับว่าเป็นแรงจูงใจภายนอก เพื่อจะให้การทดสอบเกิดประโยชน์มากขึ้น ครูควรให้เด็กรู้ความก้าวหน้าทุกครั้ง และเปรียบเทียบกับครั้งก่อนๆ แนะให้เขารู้จุดบกพร่องของตนเอง ให้เขาหาวิธีปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเอง และให้กำลังใจแก่เด็กหรือให้เขามีความหวัง หรือมองเห็นลู่ทางในการเรียนสิ่งอื่นๆต่อไป

4. การให้รู้ผลการกระทำ (knowledge of results) วิธีนี้นับว่าเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีและเป็นวิธีที่จะส่งเสริมให้เด็กแข่งขันกับตัวเองได้ดีมากวิธีหนึ่ง

5. การแข่งขัน (competition) มีทั้งการแข่งขันกับตนเองและการแข่งขันเป็นกลุ่มมีการศึกษาพบว่า การจูงใจในการเรียนวิชาในชั้นนั้น วิธีการแข่งขันให้ผลดีกว่าวิธีร่วมมือ

6. การตั้งระดับความมุ่งหวัง (level of aspiration) ครูมีหน้าที่ต้องพยายามสอนและแนะแนวทางให้เด็กรู้จักตั้งระดับความมุ่งหวังให้เหมาะสมกับความสามารถที่แท้จริงของตน ให้ได้มีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในการบรรลุจุดมุ่งหวังนั้นซึ่งจะเป็นพลังใจ เป็นแรงจูงใจในการเรียนของเด็ก

7. การใช้สิ่งเร้ากระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว การใช้สื่อการสอนอย่างถูกหลัก เหมาะสมมีสีสัน เปลี่ยนสิ่งเร้าใจเสมอ สิ่งเร้าที่เคลื่อนไหวได้ การสร้างสิ่งแวดล้อมแปลกใหม่ น่าพิศวง การใช้เสียง บุคลิกภาพของครูที่เร้าใจเด็ก เช่น การแต่งตัว สีหน้า การกระทำ ฯลฯ

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530) กล่าวว่าวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจที่นิยมใช้กันทั่วๆไป คือ

1. การเร้าให้นักเรียนเกิดความสนใจ (stimulation students interest) ความสนใจถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของการเรียน ครูต้องหาสิ่งต่างๆมาเร้าเพื่อให้นักเรียนสนใจที่จะเรียน อาจสร้างความสนใจโดยการเล่นเกมต่างๆ สาธิตทดลอง การใช้สื่อการสอนก็เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะเป็นสิ่งเร้าที่จะกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความตื่นตัว สื่อการสอนที่ดีต้องคำนึงถึง การใช้สีที่เหมาะสม เปลี่ยนสิ่งที่เร้าใจเสมอไม่ซ้ำซากจนเบื่อ การใช้เสียงแจ่มชัดมีลีลาหนักเบา การสร้างสิ่งแวดล้อมแปลกใหม่ น่าพิศวง นอกจากนี้ครูควรจะมีการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเอง เช่น การแต่งกาย กริยา ท่าทาง การพูดจา สีหน้า และบทเรียนต้องสอดคล้องกับระดับความสามารถของเด็ก ไม่ง่าย ไม่ยากเกินไป

2. การให้รางวัลและการทำโทษ (reward and punishment) รางวัลในที่นี้หมายถึงวัตถุสิ่งของ ให้เครื่องหมายเป็นสัญญลักษณ์แห่งความดี เช่น ดาว โล่ คำยกย่องเยินยอ คำชมเชย ตำแหน่ง ให้เกียรติ สิทธิพิเศษ ส่วนการทำโทษหมายถึงการตำหนิ ดุ ขู่ เฆี่ยนตี ถอดหรือลดตำแหน่ง ตัดสิทธิ์ กักบริเวณ ให้งานเพิ่ม ให้อยู่ต่อหลังเวลาเลิกเรียน ปรับ ตัดคะแนน พักการเรียน ทางจิตวิทยาถือว่าการให้รางวัลมีผลต่อการเรียนรู้มากกว่าการทำโทษ เพราะการให้รางวัลเป็นการยั่วยุให้นักเรียนอยากจะเรียน ส่วนการทำโทษจะทำให้ผู้เรียนพยายามจะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ การให้รางวัลและการทำโทษควรใช้เท่าที่จำเป็น เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและลบล้างพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ ทั้งการให้รางวัลและการลงโทษถ้าใช้ได้ผลดีต้องใช้ทันทีทันเหตุการณ์ การชมเชยหรือการให้รางวัลควรทำในที่เปิดเผย ส่วนการตำหนิ การทำโทษควรทำเป็นความลับ

3. การชมเชยและการตำหนิ (praise and blame) เป็นส่วนหนึ่งของการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งใช้ได้ผลดีมาก การชมเชยทำให้เด็กรู้สึกภาคภูมิใจ มีกำลังใจ มีความพยายามทำงาน อาจชมเชยด้วยวาจา หรือ ลายลักษณ์อักษรก็ได้ ส่วนมากการชมเชยจะให้ผลดีต่อการ

ทำงานหรือการเรียนมากกว่าการตำหนิ ทั้งการชมเชยและการตำหนิควรใช้ให้เหมาะกับสถานการณ์ เหมาะกับบุคคล การตำหนิควรใช้กับเด็กเรียนเก่ง การชมเชยใช้กับเด็กเรียนอ่อน

4. การแข่งขันและความร่วมมือ (competition and co - operation) เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่ง สามารถจัดได้ 3 วิธี คือ การแข่งขันระหว่างนักเรียนทั้งหมด การแข่งขันระหว่างกลุ่ม และการแข่งขันกับตนเอง นักจิตวิทยาสนับสนุนการแข่งขันกับตนเองมากที่สุด เพราะเป็นการจูงใจที่ดี เป็นการส่งเสริมสุขภาพจิต

5. การฝึกอบรมเลี้ยงดู การฝึกอบรมเลี้ยงดูที่บ้าน จะมีผลโดยตรงต่อระดับแรงจูงใจของเด็ก เด็กที่มีความรู้สึกอบอุ่นในครอบครัว มีความสัมพันธ์ที่ดี มีอิสระพอสมควร พ่อแม่รู้จักยั่วยุกระตุ้น ยกย่องให้รู้จักพึ่งตนเอง ไม่ปล่อยตามใจหรือเคร่งครัดจนเกินไป มีการทำโทษบ้างอย่างเหมาะสม จะมีผลให้เด็กมีระดับแรงจูงใจในด้านผลสัมฤทธิ์สูงกว่าเด็กที่พ่อแม่ฝึกให้พึ่งผู้อื่นตลอดเวลา ตามใจหรือเคร่งครัดจนเกินไป ขาดความอบอุ่น ไม่ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อเขาทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม หรือทำโทษอย่างไร้เหตุผล

6. การให้นักเรียนรู้ความก้าวหน้าของตน (knowledge of progress) การที่นักเรียนทราบว่าตนเองดีขึ้น เก่งขึ้น จะรู้สึกว่าตนประสบผลสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถของตน จะเป็นการจูงใจให้เขาสนใจในการเรียนขั้นต่อไป

7. การตั้งระดับความมุ่งหวัง (level of aspiration) ให้ผู้เรียนตั้งระดับความมุ่งหวังให้สอดคล้องกับความสามารถของตน และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงด้วย เพราะความสมหวังหรือผิดหวังนั้นขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหวังที่แต่ละคนกำหนดไว้ ครูจึงมีหน้าที่หาทางช่วยให้นักเรียนรู้ถึงระดับความสามารถที่แท้จริงของตน เพื่อจะได้ตั้งระดับความมุ่งหวังให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง เหมาะสมกับความสามารถที่แท้จริง เพื่อเป็นพื้นฐานของความรู้สึกในความสำเร็จ เป็นผลให้เชื่อมั่นในตัวเอง เป็นการจูงใจในการเรียนต่อไป

8. พยายามให้ทราบถึงความมุ่งหมายหรือความตั้งใจที่จะเรียน ครูต้องบอกถึงประโยชน์ของสิ่งที่จะเรียน ให้เขาเห็นจะนำไปใช้ได้ แถลงถึงวัตถุประสงค์ (objectives) และบทเรียนนั้นๆ เพื่อเป็นเครื่องล่อ (incentives) ที่จะกระตุ้น (energizing) ให้เด็กเกิดแรงจูงใจในการเรียน การทำงาน และทำกิจกรรมต่างๆ

9. อารมณ์และการจูงใจ มีสิ่งที่น่าคำนึงในเรื่องอารมณ์อยู่ 3 ประการ คือ 1. เด็กจะคับข้องใจอย่างแรง ถ้าถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่สามารถจะทำได้ 2. เบื่อหน่ายต่อสิ่งที่ต้องซ้ำซาก 3. เด็กจ ะเกิดความไม่สบายใจถ้าต้องเรียนสิ่งที่ขัดแย้งกับชีวิตประจำวัน

10. การสอบ (Test) การวัดผล ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และความรู้ จะเป็นการกระตุ้นให้เด็กขยันมากขึ้น การให้คะแนนเป็นเครื่องล่อที่มีอิทธิพลในการจูงใจอยู่ไม่น้อย การให้คะแนนเป็นสิ่งสำคัญมาก ผู้เรียนย่อมอยากได้คะแนน

11. ความอยากรู้อยากเห็น (curiosity) และความต้องการที่จะเข้าใจและรับรู้ในเรื่องต่างๆ

12. การยอมรับนับถือจากผู้อื่น

13. ความสำเร็จในการงาน ถ้าประสบผลสำเร็จจะเกิดความปลื้มปิติ มีกำลังใจ เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง อยากเรียนอยากทำต่อไปอีก ตรงกันข้ามถ้าไม่เคยประสบผลสำเร็จเลยจะหมดกำลังใจ เลิกละความสนใจ จึงต้องให้ผู้เรียนพบความสำเร็จบ้าง แบบฝึกหัดควรมียากบ้าง ง่ายบ้าง ปนกันไป

อารี พันธ์มณี (2538) ได้เสนอหลักการเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนว่า ครูควรส่งเสริมให้เด็กเกิดพฤติกรรมที่ส่งผลดีต่อการเรียนรู้ให้มากที่สุด ดังนี้

1. การชมเชยและการตำหนิ มีผลต่อการเรียนรู้ของเด็กทั้งสองอย่าง มีการทดลองพบว่าโดยทั่วไปแล้วการชมเชยจะให้ผลดีกว่าการตำหนิบ้างเล็กน้อย เด็กโตชอบการชมเชยมากกว่าการตำหนิ เด็กที่เรียนดี เมื่อถูกตำหนิจะมีความพยายามมากกว่าเมื่อได้รับคำชมเชย

2. การทดสอบบ่อยครั้ง คะแนนจากการสอบจะเป็นสิ่งที่จูงใจ มีความหมายต่อนักเรียนเป็นอย่างมาก การทดสอบจึงเป็นแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจการเรียนมากขึ้น การทดสอบบ่อยครั้งจะช่วยกระตุ้นให้นักเรียนสนใจการเรียน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3. การค้นคว้าหาความรู้ด้วยตัวเอง โดยครูอาจเสนอแนะหรือกำหนดหัวข้อที่ทำให้นักเรียนสนใจใคร่รู้เพื่อให้เด็กค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตัวเอง หัวข้อนั้นไม่ควรยากเกินไปจนทำให้นักเรียนหมดความสนใจได้

4. วิธีการที่แปลกใหม่ ควรใช้วิธีการใหม่ที่นักเรียนไม่คาดคิดหรือมีประสบการณ์มาก่อนจะช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจและมีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น

5. ตั้งรางวัลสำหรับงานที่มอบหมาย ครูควรตั้งรางวัลล่วงหน้าแก่งานที่นักเรียนทำสำเร็จเพื่อยั่วยุให้นักเรียนมีความพยายามมากยิ่งขึ้น ครูควรพยายามให้เด็กมีโอกาสได้รับแรงเสริมกำลังอย่างทั่วถึงกัน ไม่ควรเฉพาะผู้ที่ชนะในการแข่งขันเท่านั้น แต่อาจให้รางวัลในการแข่งขันกับตนเองก็ได้

6. ตัวอย่างจากสิ่งที่เด็กคุ้นเคยและคาดไม่ถึง การยกตัวอย่างประกอบการสอนควรเป็นสิ่งนักเรียนรู้จักคุ้นเคยแล้ว เพื่อให้เข้าใจง่ายและรวดเร็วขึ้น

I19366025

7. เชื่อมโยงบทเรียนใหม่กับสิ่งที่เคยรู้มาก่อน จะทำให้เข้าใจได้ง่ายและชัดเจนขึ้นซึ่งทำให้นักเรียนสนใจบทเรียนมากขึ้นเพราะคาดหวังว่าจะได้นำเอาสิ่งที่เรียนไปใช้ประโยชน์และเป็นพื้นฐานในการเรียนต่อไป

8. เกมและการเล่นละคร ทำให้เด็กสนุกสนานเพลิดเพลิน ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและช่วยให้เข้าใจบทเรียนได้ดีขึ้นด้วย

9. สถานการณ์ที่ทำให้นักเรียนไม่พึงปรารถนา เช่น เสียงรบกวน อากาศถ่ายเทไม่สะดวก ไม่ได้ยินเสียงครูพูด บทเรียนยากเกินไป ฯลฯ ควรหาทางลดหรือขจัด เพราะสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของนักเรียน อาจทำให้ไม่เข้าใจบทเรียน ความสนใจก็จะลดลง

มาลินี จุฑะรพ (2539) กล่าวว่า วิธีสร้างแรงจูงใจในการเรียนการสอน เป็นวิธีการที่จะกระตุ้นให้เด็กมีความหวัง มีความภาคภูมิใจ มีความพอใจที่จะเรียนและอยากจะประสบความสำเร็จในการเรียน ทำได้ดังนี้

1. การทำให้ตื่นตัว (arousal) เป็นวิธีการกระตุ้นสมองและกล้ามเนื้อให้ตื่นตัวอยู่เสมอ การตื่นตัวของบุคคลมีอยู่ 3 ระดับ คือ ตื่นตัวมาก ตื่นตัวปานกลางและตื่นตัวน้อย ถ้าตื่นตัวมากเกินไปก็จะตื่นเต้น ถ้าตื่นตัวน้อยไปก็จะเฉื่อยชา แต่ถ้าตื่นตัวระดับกลางๆจะดีที่สุด วิธีสร้างแรงจูงใจในการเรียนการสอน โดยทำให้ผู้เรียนตื่นตัว เช่น กำหนดว่าการเรียนในชั่วโมงนี้สำคัญมาก จะมีการทดสอบในปลายชั่วโมง หรือในชั่วโมงนี้จะมีการถ่ายวิดีทัศน์ ก็จะทำให้นักเรียนตื่นตัวได้โดยง่าย เป็นต้น

2. การตั้งจุดมุ่งหมาย (objective) เป็นวิธีการกำหนดเป้าหมายของการเรียนการสอนในแต่ละครั้งว่า ต้องการให้เกิดอะไรขึ้นในตัวผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับรู้และเข้าใจ จะได้ติดตามและประเมินผลการเรียนว่าบรรลุจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด จะได้เกิดความภาคภูมิใจ ในกรณีที่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้ แต่ในกรณีที่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้ แต่ในกรณีที่ไม่อาจบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้ก็ให้พยายามทำวิธีการเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายให้ได้

3. การใช้เครื่องล่อ (incentive) เป็นวิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้มากขึ้นและบ่อยครั้งขึ้น เครื่องล่ออาจเป็นวัตถุ สิ่งของ สื่อการสอนและสื่อการเรียนอื่นๆ เงินตรา เกียรติยศ ศักดิ์ศรี ฐานะ ตำแหน่ง สิทธิพิเศษ และคำชมเชย เป็นต้น ครูอาจใช้เครื่องล่อกระตุ้นให้นักเรียนอยากเรียนรู้ และมีความมานะพยายามในการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น

4. การลงโทษ (punishment) เป็นวิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งใจเรียนและมีความมานะพยายามในการเรียน โดยใช้วิธีการลงโทษ เช่น การดุ การว่ากล่าวตักเตือน การตำหนิ การเฆี่ยนตี การตัดคะแนน และการตัดสิทธิบางประเภท เป็นต้น การลงโทษมิใช่เป็นวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดี เพราะการลงโทษนั้นมิได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นเพียงช่วยหยุดพฤติกรรมชั่วคราวเท่านั้น ดังนั้นจึงควรใช้การลงโทษควบคู่ไปกับการให้รางวัลแก่ผู้เรียนเสมอ กล่าวคือ เมื่อครูหยุดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาในตัวผู้เรียนได้แล้ว ก็ควรจะให้รางวัลแก่ผู้เรียนในทันทีที่เขาได้แสดงพฤติกรรมตามที่ครูประสงค์แล้ว

5. การแข่งขัน (competition) เป็นวิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมานะอดทนและพยายามปรับปรุงตัวเองหรือพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น การแข่งขันกระทำได้หลายวิธี เช่น ให้นักเรียนได้แข่งขันกับเพื่อนๆ หรือหมู่คณะในเรื่องเกี่ยวกับการเรียน การปฏิบัติงานเป็นกลุ่มหรือรายบุคคล

แสงเดือน ทวีสิน (2539) กล่าวถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจผู้เรียนไว้ดังนี้

1. การเร้าความสนใจ เป็นสิ่งที่จำเป็นมาก ถ้าขาดความสนใจผู้เรียนจะไม่ตั้งใจเรียนเท่าที่ควร การเร้าความสนใจอาจจะกระทำได้โดย การชี้หรือย้ำถึงประโยชน์ของวิชา ให้ผู้เรียนได้รู้ประโยชน์ของวิชาที่เรียน

2. การกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจใฝ่รู้ (curiosity) เช่น การทำให้ผู้เรียนเกิดความแปลกใจขณะสอน สร้างสภาพบรรยากาศและเนื้อหาให้ผู้เรียนเกิดความสงสัย ใช้คำถาม ใช้กิจกรรมต่างๆ เป็นต้น

3. การใช้สื่อและวิธีสอนได้อย่างเหมาะสม

4. การให้ผู้เรียนสามารถตั้งวัตถุประสงค์ในการเรียนของตนเอง Klausmeier เชื่อว่าการที่ฝึกให้ผู้เรียนตั้งวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง จะเป็นแรงจูงใจของแต่ละบุคคล (Individually Guided Motivation หรือ IGM) ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีความพยายามที่จะประสบความสำเร็จตามที่ตนตั้งไว้มากกว่าที่ครูผู้สอนเป็นผู้กำหนดหรือตั้งให้

5. ให้ผู้เรียนเห็นโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการเรียน โดยครูผู้สอนจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จเพื่อเป็นแรงจูงใจในการเรียน มีความพยายามมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นควรสนับสนุนให้ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกวิธีการเพื่อไปสู่ความสำเร็จด้วยตนเอง

กุญชรี ค้าขาย (2540) กล่าวถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจนักเรียนไว้ดังนี้

1. การทำสัญญา เป็นการตั้งเงื่อนไขโดยใช้ตัวเสริมแรงเฉพาะอย่างกับพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่ต้องการให้เกิด ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมทั่วไปหรือพฤติกรรมการเรียน การทำสัญญาจะเป็นการแลกเปลี่ยนกันระหว่างพฤติกรรมที่ต้องแสดงกับรางวัลที่คาดว่าจะได้

2. การแบ่งกลุ่ม ครูอาจแบ่งกลุ่มโดยใช้ทั้งห้องเป็นกลุ่มหรือแยกเป็นกลุ่มย่อยก็ได้ จะใช้เกณฑ์ความสนใจ ความสามารถ หรือเกณฑ์อื่นๆที่ครูเห็นสมควรในการแบ่ง วิธีนี้จะช่วยให้เด็กที่มีแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้อเหลวรู้สึกปลอดภัยขึ้น เนื่องจากไม่ต้องรับผิดชอบต่อการกระทำตามลำพัง และเมื่อเราให้รางวัลเราก็จะให้ต่อความสำเร็จของกลุ่ม การแบ่งกลุ่มนี้พบว่ามีประโยชน์มากในการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างนักเรียน นักเรียนที่มีความสามารถมากกว่าจะถูกจูงใจให้ช่วยเหลือนักเรียนที่มีความสามารถน้อยกว่าเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม

3. เกมและสถานการณ์จำลอง เป็นอีกวิธีหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้นักเรียนเอาใจใส่ต่อสิ่งที่กำลังเรียนอยู่ เป็นกิจกรรมที่ออกแบบมาให้สนุก แต่ก็มีจุดมุ่งหมายเพื่อการเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง

4. บทเรียนสำเร็จรูป เป็นนวัตกรรมที่ใช้กันแพร่หลายในปัจจุบัน ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามลำดับขั้น ตามความสามารถ และประเมินผลการเรียนของตนได้ด้วยตนเอง ซึ่งบรรยากาศของการเรียนรู้เช่นนี้จะเป็นบรรยากาศที่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้ได้ดีมาก เนื่องจากผ่อนคลายและไม่คุกคาม

5. การขออาสาสมัคร ใช้ได้ในบางกรณี โดยเฉพาะเมื่อไม่มีวิธีอื่นที่ดีกว่า เน้นที่นักเรียนที่มีแรงจูงใจต่ำ ครูจึงต้องออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมด้วย

6. เกรดและการสอบ แบบทดสอบนั้นจะต้องมีความยากในระดับปานกลางถึงสูงจึงจะทำได้สำเร็จ เกรดเป็นตัวเสริมแรงที่ตามมาหลังการทดสอบ

7. ท่าทีโดยทั่วไปของครู ได้แก่

1) การชมและให้กำลังใจ

2) การเพิ่มระดับความคาดหวังของนักเรียน

3) การลดความกังวลในการเรียน โดยการ

— ลดความกังวลจากการสอบ โดยเฉพาะการสอบที่มีการได้และตก

— การเน้นที่รางวัลมากกว่าการลงโทษ

Gage and Berliner (1992) เสนอการเสริมสร้างแรงจูงใจผู้เรียนไว้หลายประการ ได้แก่

1. ก่อนที่จะเริ่มต้นสอนในแต่ละครั้ง ครูผู้สอนต้องพยายามจูงใจผู้เรียนให้มีความสนใจการเรียนก่อน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความพร้อม การเริ่มต้นโดยผู้เรียนปราศจากความพร้อมจะทำให้การเรียนการสอนไม่ได้ผลเท่าที่ควร

2. บอกวัตถุประสงค์ของการเรียนให้ผู้เรียนทราบอย่างชัดเจนว่าหลังจากเรียนเรื่องนั้นแล้วเขาจะได้อะไร จะทำอะไรได้บ้าง สิ่งนี้เป็นสิ่งจำเป็นเพราะถ้าผู้เรียนไม่ทราบก่อน การเรียนรู้อาจเป็นไปได้ช้า และมีข้อผิดพลาดมาก

3. หัดให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายระยะสั้น

4. ใช้คำชมที่เป็นทั้งคำพูด และการเขียน เช่น คำชมว่า "ดี" "เก่ง" "เยี่ยม" เหล่านี้เหมาะจะใช้ได้ดีกับผู้เรียน คำชมสามารถใช้เป็นแรงจูงใจที่ง่ายที่สุดของครูผู้สอน แต่ต้องระวังอย่าใช้พร่ำเพรื่อ เพราะจะทำให้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร

5. ใช้การทดสอบและการให้คะแนนอย่างเหมาะสม นักจิตวิทยาเชื่อว่าการทดสอบและการให้คะแนน เป็นรางวัลทางสังคม (social reward) อย่างดีสำหรับผู้เรียน ผู้เรียนทุกคนทราบว่าผลประโยชน์ต่างๆที่จะได้รับมีความสัมพันธ์กับการได้คะแนนสูง

6. การใช้ประโยชน์จากความสงสัย และความสนใจใคร่รู้ของผู้เรียน

7. บางครั้งทำในสิ่งที่ผู้เรียนคาดไม่ถึง

8. กระตุ้นความอยากรู้ของผู้เรียน เช่น เริ่มยกตัวอย่างประกอบง่ายๆเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ เริ่มคำถามนำเรื่องที่ผู้เรียนสามารถตอบได้

9. ให้ตัวอย่างที่ผู้เรียนคุ้นเคย เป็นตัวอย่างที่มีความหมายต่อผู้เรียน และผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

10. เมื่อผู้เรียนมีความเข้าใจในเรื่องนั้นดีพอแล้ว การให้ผู้เรียนยกตัวอย่างที่แตกต่างออกไปจะเป็นการเร้าความสนใจของผู้เรียนได้ดี

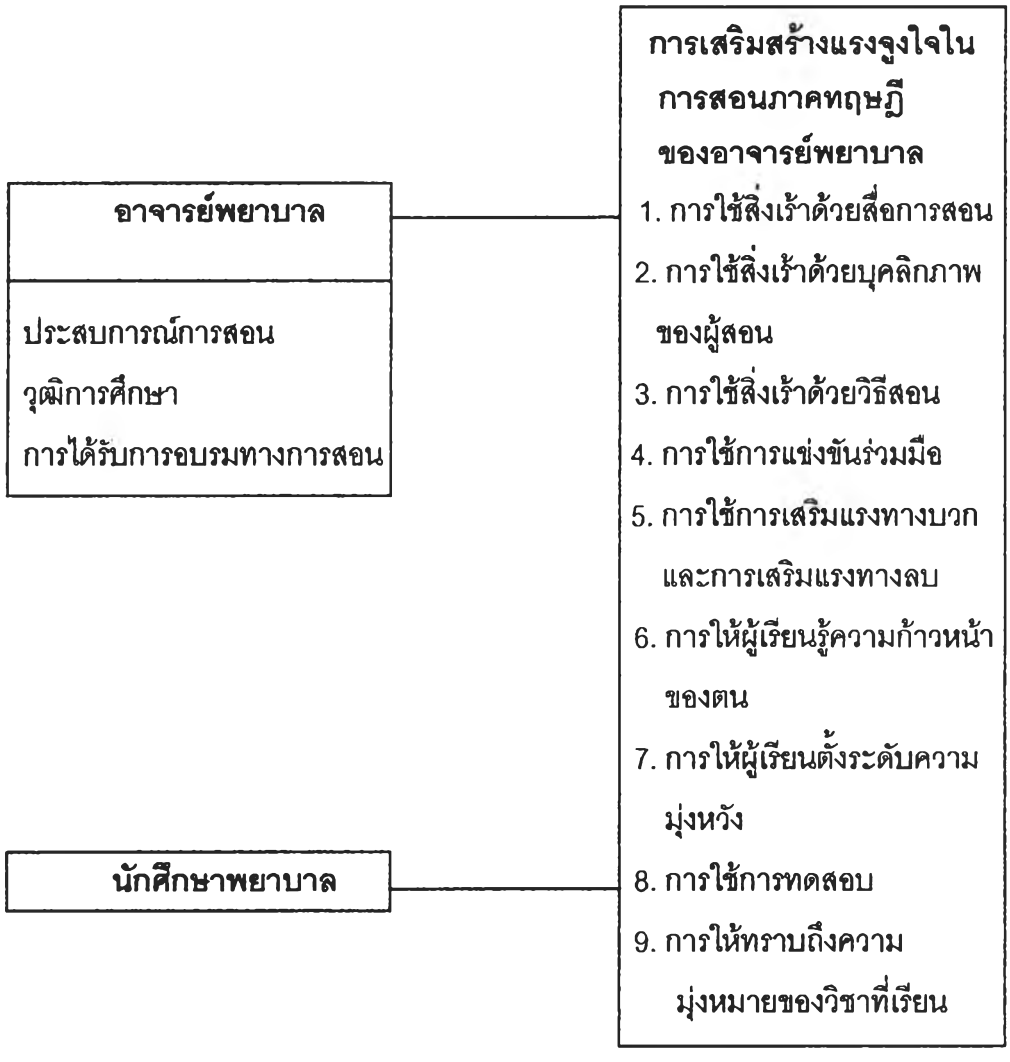
11. ใช้สิ่งอื่นๆเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ การสร้างสภาพการณ์จริง

12. พยายามขจัดปัญหาต่างๆที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน เช่น ปัญหาทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมต่างๆ

13. มีความเข้าใจในบรรยากาศของสถานศึกษา

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการ เรียนรู้และทฤษฎีแรงจูงใจที่นำเสนอไว้นั้นล้วนแล้วแต่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจทั้งสิ้น ทั้งนี้เนื่องจากว่าแรงจูงใจเป็นลำดับขั้นหนึ่งของทฤษฎี

การเรียนรู้ หากว่าผู้เรียนไม่มีแรงจูงใจแล้วการเรียนรู้จะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหรือหากเกิดขึ้นก็น้อยมาก ซึ่งจะทำให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ และผู้ที่มีบทบาทในการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้เรียนให้เกิดขึ้นได้นั้นก็มีทั้งพ่อแม่หรือผู้ปกครองที่บ้าน อาจารย์ผู้สอน หรือเพื่อนๆ ในการวิจัยนี้เน้นถึงบทบาทในส่วนของอาจารย์ผู้สอน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้ทางวิชาเฉพาะแก่นักศึกษาทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะภาคทฤษฎีวิชาชีพพยาบาลซึ่งต้องนำความรู้นั้นไปใช้ในการปฏิบัติต่อไป จากแนวคิดและวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสอนดังกล่าว และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของกฤษณา ศักดิ์ศรี (2530) ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสอนภาคทฤษฎีของอาจารย์พยาบาลในการวิจัยนี้ โดยจำแนกการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสอนออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

1. การใช้สิ่งเร้าด้วยสื่อการสอน
2. การใช้สิ่งเร้าด้วยบุคลิกภาพของผู้สอน
3. การใช้สิ่งเร้าด้วยวิธีการสอน
4. การใช้การแข่งขันร่วมมือ
5. การใช้การเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ
6. การให้ผู้เรียนรู้ความก้าวหน้าของตน
7. การให้ผู้เรียนตั้งระดับความมุ่งหวัง
8. การใช้การทดสอบ
9. การให้ผู้เรียนทราบถึงความมุ่งหมายของวิชาที่เรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย