



บทที่ 3

ศิลปะในการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้



บทที่ 3

- Click to edit Master title style
- ศิลปะในการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้

ความหมายของ “แรงจูงใจ”

- แรงจูงใจ (Motive) หมายถึงแรงผลักดันเพื่อให้คนเกิดพฤติกรรมขึ้น สามารถกำหนดรูปแบบการดำเนินชีวิต เป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้นๆ แรงจูงใจทำให้เกิดความพยายามเพื่อที่จะทำอะไรบางอย่างเพื่อให้สำเร็จดังเป้าหมาย ถ้าขาดแรงจูงใจจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายง่าย ไร้จุดหมายในการทำงาน ดำเนินชีวิต ล้มเลิกงานได้ง่าย

- Walters (1987) ได้กล่าวถึงความหมายว่าแรงจูงใจนั้นคือบางสิ่งที่อยู่ภายในตัวของบุคคลคนหนึ่ง ทำให้เกิดการกระทำ หรือมีการแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเป้าหมาย”
- Loundon and Bitta (1988) กล่าวว่าแรงจูงใจนั้นหมายถึงสภาวะที่มีพลังของคนๆหนึ่ง ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายตามที่ตกลงใจไว้แล้วตามสภาวะสิ่งแวดล้อม
- Michel Domjan (1996) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นสภาวะการเพิ่มหรือกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้เกิดการกระทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

นักศึกษาลองยกตัวอย่างสิ่งที่เป็นแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ในการทำกิจกรรมหรือการใช้ชีวิตของตนเอง

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

1. แรงขับ หรือพลังในการขับเคลื่อน คือสิ่งที่ทำให้ผู้ฟังเกิดการทำงาน ความฮึกเหิม กระตือรือร้น มุ่งมั่นให้สำเร็จลุล่วง ไม่ใช่การทำให้ผ่านไปวันๆ
2. ความพยายามที่จะทำให้สำเร็จ คือความมานะอดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มาใช้เป็นประโยชน์มากที่สุด นอกจากนี้ยังรวมถึงการพิจารณาผลสำเร็จของงานเพื่อนำไปใช้ในการทำงานครั้งต่อไป

3. การปรับตัว หมายความว่าในระหว่างทำงาน หากพบวิธีการ หรือค้นพบรูปแบบการทำงานใหม่ๆที่สามารถทำให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า มีผลสำเร็จที่ดีขึ้น ก็สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานของตนเองไปได้ในทันที หรือความพยายามที่จะค้นหาข้อผิดพลาด เพื่อให้กระบวนการหรือผลลัพธ์ที่ดีขึ้นที่อาจแตกต่างจากวิธีเดิมๆ

4. เจตคติส่วนบุคคล เช่นการมีจรรยาบรรณในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำลงไป มีวินัย ขยันขันแข็ง สามารถบริหารจัดการเวลาได้ดี

การสร้างแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motives)

- การกระตุ้นสร้างโดยอาศัยสิ่งผลักดันภายในบุคคล ที่อาจมาจากเจตคติ ความสนใจ การพึงพอใจ หรือความต้องการ มองเห็นคุณค่าของสถานะภาพของตัวเอง
- เป็นลักษณะของแรงจูงใจแบบถาวรหรือระยะเวลานาน เพราะมักจะเล็งเห็นผลที่มีต่อความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้า เช่น มุมมองต่องานประจำของตนเอง ว่าทำให้เกิดความมั่นคง จึงเกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กร
- ผู้ถ่ายทอดความรู้ที่เก่ง จะต้องมองให้ชัดเจนถึงพื้นฐานของผู้ฟัง เพื่อเข้าถึงเจตคติของผู้ฟังผ่านการเรียนรู้ สืบถามประวัติ พื้นเพ เพื่อหาประเด็นที่จะนำมาใช้เป็นตัวกลางในการทำให้ผู้ฟังเกิดแรงจูงใจไปในทิศทางเดียวกัน

นักศึกษาลองยกตัวอย่างการสร้างแรงจูงใจจากภายใน

การสร้างแรงจูงใจจากภายนอก (Extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอก หมายถึงสิ่งที่เกิดขึ้นหรือปัจจัยจากภายนอกที่ส่งผลถึงพฤติกรรม หรือวิธีการทำงานและดำเนินชีวิต

- เป็นแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดการทำการบางอย่าง เช่นการได้รับรางวัล
- มักเป็นแรงจูงใจที่ไม่ก่อให้เกิดสภาพถาวร เมื่อผ่านจุดนั้นๆมาแล้ว แรงจูงใจอาจลดลงหรืออาจหายไป
- ในการถ่ายทอดความรู้เช่นการเป็นวิทยากรในโอกาสต่างๆ ผู้ถ่ายทอดความรู้จำเป็นต้องมีการสร้างแรงกระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้จากภายนอก เช่นการให้รางวัล การชมเชยในกรณีที่ทำกิจกรรมสำเร็จ หรือมีการให้แข่งขันกันในการทำกิจกรรมต่างๆ

ตัวอย่างของการใช้แรงจูงใจจากภายนอก

- การให้รางวัล จะเป็นตัวช่วยสร้างแรงกระตุ้นในการทำกิจกรรมต่างๆระหว่างที่มีการถ่ายทอดความรู้ของรางวัลอาจไม่จำเป็นต้องมีมูลค่ามากมาย อาจเป็นคำชม หรือสิทธิพิเศษก็ได้
- การกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เรียนรู้ เป็นแรงจูงใจจากการที่รู้มากกว่าเดิม ผู้ถ่ายทอดควรต้องพิจารณาถึงพื้นฐานของผู้รับสาร และให้ความรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้รับสารได้รับข้อมูลที่ถูกต้องเป็นประโยชน์
- การยกย่องชมเชย เป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีเมื่อผู้รับสารแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงบวก แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นต้องไม่ใช่การยกย่องชมเชยบ่อย ต้องพิจารณากิจกรรมที่ให้ทำหากมีความยากมากก็ควรต้องชมเชยให้มากขึ้น สำหรับกิจกรรมที่มีความยากไม่มากก็ไม่จำเป็นต้องใช้การชมเชยบ่อยครั้งนัก และควรคำนึงถึงศักยภาพของผู้รับสารด้วย

- การดำเนิน ในกรณีนี้ต้องพึงระวังอย่างยิ่ง เพราะการดำเนินอาจให้ผลเชิงลบกับผู้รับสาร ยิ่งผู้รับสารที่ไม่มีพื้นฐานความรู้ เช่น อาจเป็นชาวบ้านในพื้นที่ซึ่งอาจไม่มีพื้นฐานความรู้ในหลายๆเรื่อง หากผู้ถ่ายทอดความรู้ให้ทำกิจกรรมใดๆที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ที่ลึก แล้วผู้รับสารไม่อาจทำได้หรือตอบได้ ก็ไม่ควรดำเนิน แต่ควรให้กำลังใจ และอธิบายเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ว่าได้รับความเอาใจใส่จากผู้ถ่ายทอดความรู้
- การจัดแข่งขัน เป็นการสร้างแรงผลักดันที่ดีในการจัดกิจกรรมระหว่างผู้ถ่ายทอดความรู้ การแข่งขันนั้นอาจเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการถ่ายทอดความรู้นั้นก็ได้อีก แต่ต้องคำนึงถึงการทำที่ให้ผู้รับสารเกิดความรู้สึกสนุก ตื่นเต้น
- ความช่วยเหลือ เป็นแรงจูงใจที่ดีระหว่างการทำกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ ปกติคนทั่วไปย่อมต้องการฐานะทางสังคมและความรักเอาใจใส่อยู่แล้ว ระหว่างทำกิจกรรมหากได้รับการสอบถามเช่น “ถ้ามีข้อสงสัยก็สามารถสอบถามผมได้นะครับ” หรือ “ทำได้อะไรบ้าง ตรงนี้ลองทำแบบนี้ครับ” จะทำให้ผู้รับสารรู้สึกสบายใจจากการได้รับความใส่ใจจากผู้ถ่ายทอดความรู้นั่นเอง

- การทำให้รู้ถึงความก้าวหน้าของตน ควรต้องให้ผู้รับสารมีการประเมินตนเอง อาจเป็นการกระตุ้นจากคำถาม หรือ กิจกรรมต่างๆ แล้วทำการประเมินโดยผู้รับสารเอง ประกอบกับการใช้คำชม ยกย่อง จะช่วยให้ผู้รับสารทราบถึงความก้าวหน้าในความรู้ของตน เช่นการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำหัตถกรรม อาจเป็นการเอาผลงานของผู้เข้ารับการอบรมมาแสดงพร้อมให้ข้อเสนอแนะ และกล่าวชื่นชมผลงานที่ประสบความสำเร็จของผู้รับสาร จะทำให้ผู้รับสารเกิดความรู้สึกดีใจว่าตนเองได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถมากขึ้น
- การรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้นั้นๆ ซึ่งการที่ผู้รับสารเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่เขาจะได้รับ และประโยชน์จากการนำเอาความรู้นี้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ จะทำให้ผู้รับสารเห็นภาพปลายทางชัดเจน เป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดี ผู้ถ่ายทอดความรู้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องชี้แจงถึงผลดีของการนำเอาความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ด้านต่างๆ

ตัวอย่างของผู้สร้างแรงจูงใจที่ดี

1. รู้จักศักยภาพของตนเอง

เป็นผู้ที่มีศิลปะของการพูด ความสามารถในการทำให้ผู้อื่นคล้อยตามตนเองได้ดี รู้ว่าจะต้องพูดอย่างไรสร้างและเลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม รู้จักเทคนิคและวิธีในการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม

2. รู้จักผู้รับสาร

เข้าใจและเข้าถึงผู้รับสาร สามารถหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พื้นฐานของผู้รับสาร ทั้งสภาพร่างกายและสังคมที่อยู่

3. เข้าใจเนื้อหาที่จะถ่ายทอด

ปัญหาสำคัญของการถ่ายทอดความรู้คือผู้ถ่ายทอดในบางครั้งอาจไม่ได้เข้าใจในเนื้อหาที่ตนจะถ่ายทอดอย่างแท้จริง
แท้

ตัวอย่างของผู้ถ่ายทอดความรู้ที่ดี

- 1) อาจารย์วิริยะ ฤาชัยพานิชย์ นักวิชาการอิสระนักพูดนักเขียนเป็นผู้นำเสนอแนวคิดด้านการเรียนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อวงการการศึกษาของประเทศมากกว่า 15 ปี ผลงานที่โดดเด่นได้แก่เรื่องควาเชิญไปพูดและฝึกอบรมหลักสูตรปฏิบัติการ Creative Plus ให้องค์กรและหน่วยงานต่างๆ เช่น Thailand and Creative Design Center (TCDC), Roche Thailand, Abbott Thailand, R... ต่างๆ เป็นผู้ร่วมทำงานวิจัย Creativity-Based Learning (CBL) ซึ่งเป็นแนวทางการสอนศตวรรษที่ 21 และพัฒนาระบบห้องเรียนแห่งอนาคตได้อบรมปฏิบัติการการสอนแบบความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานให้คณะอาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ



- **วินัย ฉัยรักษ์พงษ์** นักออกแบบเจ้าของผลงานอีเวนต์และนิทรรศการระดับ 'Talk of the Town' คือผู้ที่นิยมใช้ "การสังเกตพฤติกรรมมนุษย์" เข้ามาทดลองกับงานออกแบบทุกแขนง ฉะนั้นงานของเขาจึงเตะตากระตบใจผู้คนที่สามารถตอบทั้งโจทย์ของลูกค้าและโจทย์ของตัวเองในฐานะนักออกแบบ TCDCCONNECT คุณออกกรสกับเขาถึงเรื่องเล่นสนุกๆ ในชีวิต



นักศึกษาหลงวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ และคลิปวิดีโอของคุณวินัย ฉัยรักษ์พงษ์
แล้วบอกแนวคิดในการวิเคราะห์คนของคุณวินัย

- **ครูนกเล็ก (ครูจิรภัทร์ สุกางโฮง)** ครูประจำการโรงเรียนบางมด ต้นเปาวิทยาคาร คุณครูนกเล็ก ตั้งใจโซเซียลเป็นพลุแตก ยอดไลค์เพจมากกว่าสองแสนคน ผู้เข้าชมคลิปมากกว่าล้านวิว จากการทำคลิปการสอนวิชาต่างๆ และการให้ความรู้กับนักเรียน

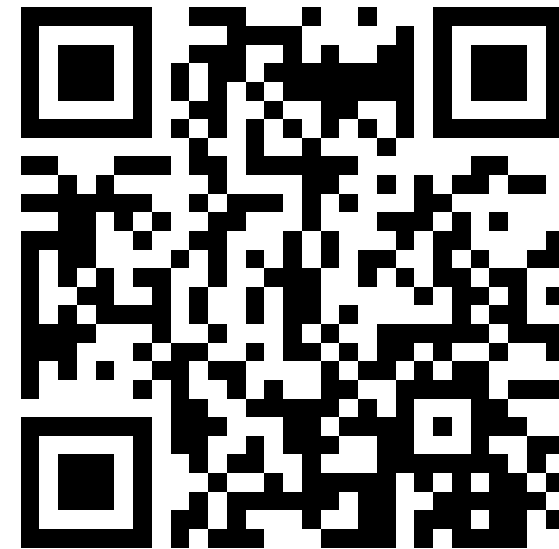
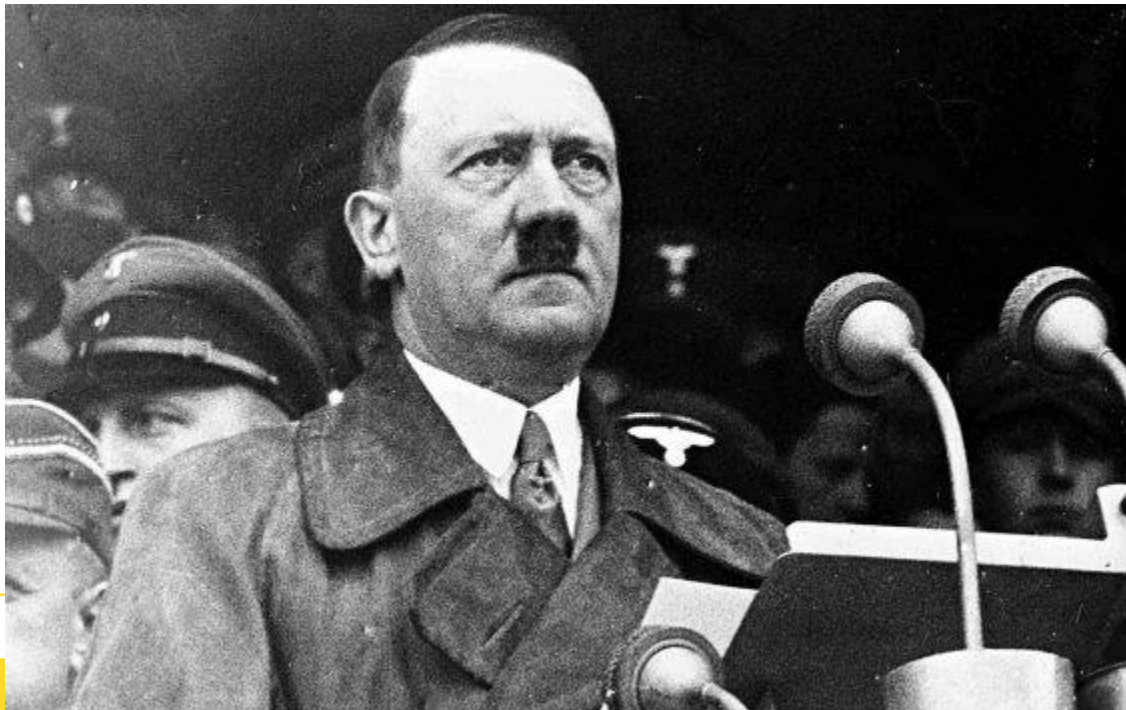
ครูนกเล็ก
ผู้สร้างสรรค์คลิป "ครูยอนป้อบ"



- **เจ็น้ำ ญัฐนัน** **ต้นคึกษา** แม่ค้าออนไลน์ชื่อดัง เป็นตัวอย่างของการค้าแบบใหม่บนโลกโซเชียล จุดเด่นคือความไม่ซ้ำใคร ปกติเวลาขายของ พนักงานจะพูดจาอ่อนโยนสุภาพ เพื่อเอาใจลูกค้า แต่เจ็น้ำกลับสร้างจุดเด่นของตัวเองด้วยคำพูดที่ตรงๆ ขวานผ่าซาก แน่نونว่าบางครั้งคำพูดอาจดูรุนแรง แต่กลับเป็นจุดขายที่ทำให้เธอสามารถขายของได้



- **อดอล์ฟ ฮิตเลอร์** ผู้นำประเทศเยอรมันนี สมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 ถือเป็นบุคคลที่มีวาทศิลป์ในการพูดมาก เป็นนักการเมืองเยอรมันเชื้อชาติออสเตรีย หัวหน้าพรรคกรรมกรชาติสังคมนิยมเยอรมันหรือที่รู้จักกันทั่วไปในชื่อ พรรคนาซี ฮิตเลอร์ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีเยอรมนี ระหว่าง ค.ศ. 1933–1945 และเป็นฟือเรอร์ของเยอรมนี ตั้งแต่ ค.ศ. 1934–1945



บทสรุป

- แรงจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีได้ ผู้ถ่ายทอดความรู้ จำเป็นต้องรู้จักการสร้างแรงจูงใจ แรงบรรดาลใจให้ผู้รับข้อมูลเกิดความสนใจในเนื้อหาของความรู้ผ่านการกระตุ้นแบบต่างๆ การสร้างแรงจูงใจที่ดีจะทำให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เห็นความสำคัญของข้อมูล ความรู้ที่ได้ ตัวอย่างของผู้ที่สร้างแรงจูงใจที่ดีมักจะมีลักษณะเด่นคือเข้าใจในเนื้อหาที่จะสื่อ เข้าถึงผู้รับสาร และมีเทคนิคที่ดี มีสิ่งกระตุ้นที่เหมาะสม ตัวอย่างของผู้สร้างแรงจูงใจที่ดีเช่นนักวิชาการศึกษา นักพูดสร้างแรงบันดาลใจ ครู และนักการเมือง เป็นต้น

กิจกรรมสำหรับบทเรียนนี้

ให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มกันเพื่อไปค้นคว้าเกี่ยวกับบุคคล หรือนักพูด หรือยูทูปเบอร์ หรือผู้ค้าออนไลน์ โดยให้เลือกบุคคลที่ตนสนใจอย่างน้อย 3 คน นำมาสรุปจุดเด่นของแต่ละคนในประเด็นของความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ เช่นการใช้กิริยาท่าทาง เทคนิคนำเสนอที่แปลกใหม่ การใช้อุปกรณ์สื่อ หรือการคิดเรื่องราว โดยควรต้องพิจารณาว่าผู้พูดนั้นมีมุมมองแนวคิด และวางเนื้อหาที่กลุ่มผู้รับสารแบบใด จากนั้นให้นักศึกษาแต่ละกลุ่มนำเสนอสิ่งที่ตนเองได้จากการศึกษาต่อเพื่อและอาจารย์ในชั้นเรียน