



แรงจูงใจกับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนของนักศึกษาสาขาวิชาวิชาชีพครู
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่
The Motivation and Learning Management by The Student-Teachers
in The Teacher Occupational Program of Faculty of Education,
The Far Eastern University, Chiang Mai Province

วิญญู พูลศรี^{1*}, ประพันธ์ สุทธาวาส², ญาณินท์ คุณา³, บุญเลิศ คำปັນ⁴

^{1,2}หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
เลขที่ 120 ถนนมหิดล ตำบลหายยา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50100

³คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
เลขที่ 202 ถนนช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50230

⁴วิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่
เลขที่ 2 ถนนสุขเกษม ตำบลป่าตัน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50300

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจกับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น เชียงใหม่ ปีการศึกษา 2559 ที่ลงทะเบียนในรายวิชาปรัชญาการศึกษาและจิตวิทยาสำหรับครู จำนวน 180 คน ทำการเก็บข้อมูลจากนักศึกษาโดยใช้แบบสอบถามศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงคุณภาพของนักศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดอันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนของนักศึกษา และระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบลำดับที่ของสเปียร์แมน (Spearman's Rank Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการเรียนรู้ในโรงเรียนของนักศึกษา ได้แก่ การให้รางวัล การให้เป็นคะแนน การพูดชมเชย การแข่งขันระหว่างนักเรียนในห้อง (แข่งกับกลุ่มที่คละกัน)

* ผู้เขียนหลัก (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น)
อีเมล: bkhampan@yahoo.com

และการใช้เทคนิควิธีการสอนที่จูงใจ 2) ระดับแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ใช้วิธีการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนประกอบด้วย ด้านการแข่งขันระหว่างกลุ่ม (กลุ่มคละเก่งปานกลาง อ่อน) ด้านการเพียรพยายาม (ไม่ละทิ้งการเรียนเมื่อเผชิญกับความยากลำบาก) และด้านก่อให้เกิดเสริมพลังอำนาจ เช่น มีกำลังใจในการทำงานยิ่งขึ้น 3) ความสัมพันธ์ของตัวแปรการจัดการเรียนการสอนที่นักศึกษาได้เลือกใช้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจพบว่า การให้ความสำเร็จในการเรียน การให้รู้จักวัตถุประสงค์ของการเรียนและการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .006 - .366 ส่วนการให้รางวัลทางสังคมและการให้รู้จักวัตถุประสงค์ของการเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .039 - .202

คำสำคัญ

แรงจูงใจ การจัดการเรียนรู้

Abstract

The objective of this study was to investigate motivation and learning management in school in the teacher occupational program of Faculty of Education, Far Eastern University. Subjects were 180 student-teachers who registered Philosophy in Education and Psychology Program for teacher. Questionnaires were developed to study the correlation among qualitative variables. Data collection were analyzed and ranked according to the motivation and the learning management applying in the classrooms the student-teachers taught. The data were analyzed using Spearman's ranking correlation coefficient to examine the levels of correlation.

The findings showed that: 1) The motivation in learning management that the student-teachers used in classes were ranked respectively as follows: social rewarding, scoring, praising, group competing (compete with mixed ability in learning proficiency), and utilizing teaching strategies. 2) The levels ranking of motivation in learning management by the student-teachers in the teacher occupational program to enhance learning motivation were arranged from the highest frequently to hardly ever demonstrating as follows: group competing (group members were separated by learning proficiency: good, moderate, poor), effort in learning, and empowering e.g. effort to learn. 3) The correlation between variables of learning management which the student-teachers determined to enhance students' motivation in learning were considered correlated. There were statistically significant correlations ($p < 0.01$) from providing the opportunity of success, managing the recognition of the learning objectives, and maintaining a good atmosphere in learning with the correlation coefficient at .006 - .366. While there were statistically significant correlations ($p < 0.05$) between social rewarding and managing the recognition of learning objectives with the correlation coefficient at .039 - .202.



Keywords

Motivation, Learning Management

บทนำ

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบในกระบวนการเรียนการสอนทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นและมีความสนใจในเนื้อหาที่ตนเองกำลังเรียน รวมไปถึงการพัฒนาการเรียนไปสู่เป้าหมายที่ผู้สอนได้วางไว้และสามารถพัฒนาไปสู่การกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการที่เลื่อนลำดับสูงขึ้น โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจที่มีข้อค้นพบที่มีความสอดคล้องกัน พบว่า การใช้แรงจูงใจภายในที่สามารถจูงใจนักเรียนได้ผลดีในระหว่างการเรียนการสอน คือ การใช้บทเพลง และการตั้งเป้าหมายในการเรียนการสอนร่วมกับนักเรียน ส่วนการใช้แรงจูงใจภายในที่สามารถจูงใจให้นักเรียน มีการฝึกซ้อมหลังเรียน คือ การใช้บทเพลงและการสร้างระเบียบวินัยในการฝึกซ้อมได้

ทั้งนี้ มีผลงานวิจัยของ วัชรภา ขันลำอาจ (2543, 59-60) ได้สรุปเกี่ยวกับบรรยากาศการเรียนรู้อัน ทางจิตวิทยาที่มีต่อแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านทฤษฎีสำหรับนักเรียน พบว่า นักเรียนที่เรียน ในบรรยากาศการเรียนรู้อันทางจิตวิทยา มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจสูงกว่านักเรียนที่เรียนตามปกติ ภายหลังจาก การเรียนมีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์สูงกว่าก่อนเรียน ประกอบกับที่แรงจูงใจ (Motives) กับการจูงใจ (Motivation) นั้นแตกต่างกันแต่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างมากเพราะว่า การจูงใจเป็นกระบวนการและเทคนิควิธีการ ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น (กฤษมันท์ วัฒนานรงค์, 2552, 52)

สำหรับการเรียนการสอน ครูผู้สอนไม่ควรที่จะจัดกิจกรรมที่ต้องใช้เฉพาะแรงจูงใจภายในเท่านั้น ถึงแม้ว่าแรงจูงใจภายในนั้นจะมีพลังสูงในการเรียนรู้มากก็ตามแต่แรงจูงใจภายนอกที่ครูผู้สอนสร้างขึ้น และทำให้มีความสำคัญสำหรับผู้เรียนในการเรียนรู้ ก็จะสามารถสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะนำไปสู่คุณภาพของการเรียนการสอนได้ ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดแนวทางสำหรับการปฏิรูปด้านการเรียนการสอน ซึ่งครูผู้สอนต้องรู้จัก ใช้หลักสูตรอันส่งผลในการปรับเปลี่ยนให้เกิดแรงจูงใจภายในด้วย ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ ในสถานการณ์ ของการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งปทุมพร โพธิ์ภาค (2554, 40) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของแรงจูงใจซึ่งมี การกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ และในฐานะ ที่เป็นคนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ปัญหาในการสร้างแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษา สาขาวิชาสีพครุทีคณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลของนักศึกษารายวิชาปรัชญาศึกษาและจิตวิทยาสำหรับ ครุ ที่ผ่านมา พบว่า การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับการเรียนการสอนของนักศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด ได้แก่ ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 รองลงมาคือ ทฤษฎีการเรียนรู้แบบวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 และทฤษฎี การเรียนรู้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของธอร์นไคด์ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 ส่วนอันดับ การส่งเสริม

ให้นักเรียนเกิดมีแรงจูงใจในการเรียนการสอนของนักศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การให้รางวัล จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 รองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 และการให้ความสำเร็จในการเรียน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 (มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดเชียงใหม่, 2558)

ดังนั้น แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ ทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก การสร้างแรงจูงใจนั้น เกิดได้ทั้งการสร้างขึ้นด้วยตนเอง และการสร้างขึ้นโดยผู้อื่นที่เรียกว่า “การจูงใจ” แรงจูงใจเป็นศักยภาพที่มีอยู่กับตัวผู้เรียนที่เกิดจากการได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมานในชีวิต โดยผ่านทาง การได้พบได้เห็นตัวอย่าง หรือรูปแบบที่ตรงใจ โดนใจ การได้รับการสั่งสอน การพูดคุย หรือการได้มีการพบปะสังสรรค์ทางสังคมกับคนที่พิเศษบางคน ล้วนมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจทั้งสิ้น ดังนั้นการเรียนการสอนในชั้นเรียน หากไม่ให้เกิดความน่าเบื่อ (Drudgery) ซึ่งต้องมีมากกว่าความสนุกสนาน (Delight) นั้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจกับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์รายวิชาปรัชญา การศึกษาและจิตวิทยาสำหรับครูได้มอบหมายงานให้นักศึกษาสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ทุกคนได้นำความรู้จากการร่วมคิด ร่วมสร้างสื่อ และเอกสารประกอบการสอนไปใช้เป็นแรงขับเคลื่อนตามที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดไว้เกี่ยวกับ ครูผู้สอนต้องรู้จักใช้หลักสูตรการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนให้เกิดแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ วิญญู พูลศรี, ประพันธ์ สุทธาวาส, บุญเลิศ คำปัน และ ญาณินท์ คุณา (2558) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้ 1) เป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม 2) กำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรม และ 3) กำหนดระดับความพยายามของการกระทำที่มีประเภทของแรงจูงใจ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) Physiological Motives ซึ่งเป็นแรงจูงใจด้านร่างกาย/สรีระ ได้แก่ ความหิวกระหาย ความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ การพักผ่อน 2) Psychological Motives ซึ่งเป็นแรงจูงใจด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความต้องการทำกิจกรรม การควบคุม ความรัก 3) Social Motives ซึ่งเป็นแรงจูงใจทางสังคม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ใฝ่สัมพันธ์ ใฝ่อำนาจ ความต้องการความมั่นคง ตำแหน่ง ฐานะทางสังคม ซึ่งทฤษฎี การลดแรงขับ (Drive Reduction Theory) โดย Dollard Miller & Hull กล่าวว่า เมื่อคนเรามีสภาพที่ขาดหรือเกินสมดุลในร่างกายโดยธรรมชาติของคนเราจะแสวงหาสิ่งที่จะมาปรับสภาพให้ร่างกายมีความสมดุลอยู่เสมอ เช่น เมื่อหิว คนเราจะดิ้นรนหาอาหารมารับประทานเพื่อลดความหิวนั้น สำหรับทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ วูร์ม (Vroom) เชื่อว่า เมื่อบุคคลคาดหวังผลจากการกระทำของตน เขาจะเลือกกระทำตามคุณค่าของผลที่จะเกิดขึ้นนั่นคือ แรงจูงใจเกิดจากคุณค่าของสิ่งล่อใจ (Incentive) เช่น รางวัล เงินทอง หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่เขาจะได้รับและทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ซึ่ง มาสโลว์ (Maslow) เชื่อว่า คนเราจะมีความต้องการพื้นฐานมากที่สุด เมื่อได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจในขั้นนั้นและจะเกิดแรงจูงใจที่สูงขึ้นไปได้อีกตามลำดับขั้น ได้แก่ 1) ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) 3) ความต้องการทางสังคม



(Social Needs) 4) ความต้องการความภูมิใจ (Esteem Needs) 5) ความต้องการสมหวังในชีวิต (Self Actualization Needs) จากธรรมชาติของการสร้างแรงจูงใจ ในการเรียนที่กล่าวมาข้างต้น คณะผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจกับการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพอครุ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทอร์น

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแรงจูงใจกับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพอครุ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะที่กระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายแบ่งได้ 2 แบบ คือ 1) Intrinsic Motivation: แรงจูงใจภายใน เป็นภาวะที่บุคคลต้องการและเต็มใจ ที่จะทำพฤติกรรม นั้นด้วยตนเอง เช่น ความหิว ความรัก 2) Extrinsic Motivation: แรงจูงใจภายนอกเป็นภาวะที่บุคคลได้รับ อิทธิพลจากภายนอกมากระตุ้นให้ทำพฤติกรรมนั้น เช่น เงินทอง ยศหรือฐานะทางสังคม คำชมเชย ตำแหน่ง สิ่งตอบแทนต่าง ๆ

การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมา จากประสบการณ์และการฝึกหัดของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพอครุ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทอร์น เชียงใหม่ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ (Cognitive Domain) 2) ด้านเจตคติ (Affective Domain) และ 3) ด้านทักษะ (Psychomotor Domain)

นักศึกษา หมายถึง ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานการอาชีวศึกษา สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ โรงเรียนขยายโอกาส การศึกษานอกโรงเรียน พุทธศาสนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ลงทะเบียนเรียน หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพอครุ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่

วิธีการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาวิธีการใช้แรงจูงใจกับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนของนักศึกษาหลักสูตร ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพอครุ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษากิจกรรมที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธของตัวแปรเชิงคุณภาพของนักศึกษาที่ลงทะเบียน รายวิชาปรัชญาการศึกษาและจิตวิทยาสำหรับครู

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

(สช.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานการอาชีวศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โรงเรียนขยายโอกาส การศึกษานอกโรงเรียน พุทธศาสนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ลงทะเบียนเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์ธัสกอร์ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 180 คน

2. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เป็นแบบสอบถามกำหนดให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แรงจูงใจที่นำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน และ 3) ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้แจกแบบสอบถามให้กับนักศึกษารายวิชาปรัชญาการศึกษาและจิตวิทยาสำหรับครู จำนวน 180 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 170 ชุด ตรวจสอบความสมบูรณ์ทั้งฉบับ มีแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 160 ชุด คิดเป็น 94.12 โดยเก็บข้อมูลหลังจากเรียนเนื้อหาแรงจูงใจและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์จากแบบสอบถามของนักศึกษาเพื่อสรุปอันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการเรียนรู้ในโรงเรียนของนักศึกษา

4.2 ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบลำดับที่ของสเปียร์แมน (Spearman's Rank Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการเรียนรู้ในโรงเรียนของนักศึกษา

คณะผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยแยกตามความสำคัญของแรงจูงใจในโรงเรียนของนักศึกษาดังนี้

1.1 การให้รางวัล อันดับความสำคัญของจำนวนและร้อยละ ดังนี้

1) ให้เป็นคะแนน (จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 91.90) 2) ให้เป็นของที่กินได้ เช่น ขนม อาหาร เงิน (จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40) 3) ให้เป็นสัญลักษณ์ ดาว และให้เป็นสิ่งของ เช่น สมุด หนังสือ (จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10) 4) ให้เป็นเกียรติบัตร (จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40) และ 5) ให้สิทธิพิเศษอย่างอื่น (จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50)

1.2 การให้รางวัลทางสังคม อันดับความสำคัญของจำนวนและร้อยละ ดังนี้

1) การพูดชมเชย (จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 97.50) 2) การยิ้มให้ (จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80) 3) การใช้สัญลักษณ์แสดงความพอใจ (ท่าทาง) (จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50) 4) การแตะตัวเด็ก (จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00) และ 5) การให้ความสนิทสนม (จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60)



1.3 การแข่งขัน อันดับความสำคัญของจำนวนและร้อยละ ดังนี้

1) แข่งขันระหว่างนักเรียนในห้อง (แข่งกับกลุ่มที่คละกัน) (จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40) 2) แข่งขันระหว่างหมู่ต่อหมู่ (กลุ่มเก่ง ปานกลาง อ่อน) (จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80) และ 3) แข่งขันกับตนเอง (แข่งกับเกณฑ์) (จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80)

1.4 การช่วยเหลือทางสังคม อันดับความสำคัญของจำนวนและร้อยละ ดังนี้

1) ช่วยเหลือบ้าง (ไม่บ่อยมากนัก) ช่วยเหลือเป็นบางครั้ง (จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 93.10) 2) ช่วยเหลือทุกครั้ง และนาน ๆ จะช่วยเหลือ (หากคิดได้) (จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00) และ 3) ไม่ได้ช่วยอะไรเลย (จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40)

1.5 การลงโทษ อันดับความสำคัญของจำนวนและร้อยละ ดังนี้

1) การหักคะแนน (จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 86.90) 2) การให้ทำงานเพิ่มมากกว่าเดิม เช่น คัดคำ ทำความสะอาด หรือให้เลิกช้ากว่าปกติ (จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 80.60) 3) การลงโทษทางวาจา เช่น การดูดำ ต่ำหนิ (จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00) 4) การส่งต่อ (เช่น ส่งให้ผู้อำนวยการ ส่งให้ฝ่ายปกครอง หรือส่งหน่วยงานภายนอก เช่น สาธารณสุข) (จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80) และ 5) การลงโทษทางกาย เช่น การเขียนตี (จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40)

1.6 การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน อันดับความสำคัญของจำนวนและร้อยละ ดังนี้

1) การใช้เทคนิควิธีการสอนที่จูงใจ (จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 93.80) 2) การใช้สื่อการสอนที่จูงใจ (จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 93.10) 3) การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดี (จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 70.60) และ 4) การปรับสภาพของห้องเรียน (จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00)

2. ระดับแรงจูงใจในการเรียนรู้

ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

ตารางที่ 1

วิธีการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทออร์น จังหวัดเชียงใหม่

วิธีการส่งเสริมให้นักเรียน เกิดแรงจูงใจ	ระดับความสำคัญ			ค่าเฉลี่ย	อันดับ
	มากที่สุด	ปานกลาง	น้อยที่สุด		
การแข่งขัน (Competition)					
- แข่งขันระหว่างนักเรียนในห้อง (แข่งกับกลุ่มที่คละกัน)	70 (43.75)	60 (37.50)	30 (18.75)	1.75	2
- แข่งขันระหว่างหมู่ต่อหมู่ (กลุ่มคละ เก่ง ปานกลาง อ่อน)	15 (9.38)	45 (28.12)	100 (62.50)	2.29	1
- แข่งขันกับตนเอง (แข่งกับเกณฑ์)	82 (51.25)	50 (31.25)	28 (17.50)	1.65	3
พฤติกรรมเชิงบวก					
- การวางแผน (Planning)	90 56.25	58 36.25	12 7.50	1.49	3
- การจัดการการเรียน (Study Management)	32 (20.00)	61 (38.10)	67 (41.90)	2.19	2
- การเพียรพยายาม (Persistence)	42 (26.25)	41 (25.62)	77 (48.13)	2.23	1
การจูงใจสำหรับนักเรียน					
- ก่อให้เกิดพลังงาน เช่น มีกำลังใจใน การทำงานยิ่งขึ้น	29 (18.13)	55 (34.37)	76 (47.50)	2.31	1
- นำนักเรียนไปสู่จุดหมายปลายทาง เช่น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	48 (30.00)	50 (31.25)	62 (38.75)	2.10	2
- เป็นสิ่งกระตุ้นให้นักเรียนเกิด ความพร้อมในการเรียน	88 (55.00)	54 (33.75)	18 (11.25)	1.50	3

ที่มา: ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 1 แสดงวิธีการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาสาขาวิชาชีพครู
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทออร์น จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1) มีการแข่งขันระหว่างหมู่ต่อหมู่
(กลุ่มคละเก่ง ปานกลาง อ่อน) มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.29) รองลงมา คือ มีการแข่งขันระหว่างนักเรียนในห้อง
(แข่งกับกลุ่มที่คละกัน) (ค่าเฉลี่ย = 1.75) และแข่งขันกับตนเอง (แข่งกับเกณฑ์) (ค่าเฉลี่ย = 1.65) 2) พฤติกรรม
เชิงบวก พบว่า ด้านการเพียรพยายาม (Persistence) มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.23) รองลงมาคือ การจัดการ



การเรียนรู้ (Study Management) (ค่าเฉลี่ย = 2.19) และการวางแผน (Planning) (ค่าเฉลี่ย = 1.49) 3) การจูงใจสำหรับนักเรียน พบว่า ก่อให้เกิดการเสริมพลังอำนาจ เช่น มีกำลังใจในการทำงานยิ่งขึ้น มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.29) รองลงมาคือ นำนักเรียนไปสู่จุดหมายปลายทาง เช่น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 2.29) และเป็นสิ่งกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความพร้อมในการเรียน (ค่าเฉลี่ย = 2.29)

ตารางที่ 2

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการจัดการเรียนการสอนที่นักศึกษาได้เลือกใช้วิธีการเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียน

	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8
b1	1							
b2	.331**	1						
b3	.189*	.039	1					
b4	.229**	.201*	.227**	1				
b5	.144	.134	.084	.023	1			
b6	.330**	.168*	.069	.202*	.075	1		
b7	.026	.076	.085	.088	.099	.075	1	
b8	.006	.076	.366**	.074	.273**	.017	.013	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

หมายเหตุ:

- b1 = การให้รางวัล b2 = การให้ความสำเร็จในการเรียน b3 = การให้รางวัลทางสังคม (การเสริมแรงทางสังคม)
 b4 = ใช้การแข่งขัน b5 = ความช่วยเหลือทางสังคม b6 = การให้รู้จักวัตถุประสงค์ของการเรียน
 b7 = การลงโทษ b8 = การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน

จากตารางที่ 2 แสดงผลการพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรการจัดการเรียนการสอนที่นักศึกษาได้เลือกใช้วิธีการเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียน พบว่า การให้ความสำเร็จในการเรียน, ใช้การแข่งขัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($p = .039$) การให้รู้จักวัตถุประสงค์ของการเรียนและการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .006-.366 ส่วนการให้รางวัลทางสังคม (การเสริมแรงทางสังคม) และการให้รู้จักวัตถุประสงค์ของการเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .039-.202

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความสำคัญของแรงจูงใจในการเรียนรู้ในโรงเรียนของนักศึกษา พบว่า การให้รางวัลทางสังคม การแข่งขัน การช่วยเหลือทางสังคม การลงโทษ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนเป็นวิธีการสร้างแรงจูงใจของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทออร์น จังหวัดเชียงใหม่ ดังที่ ลูดีพร ก้อนนาค (2556, 72) ได้สรุปพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ซึ่งตรงกับงานวิจัยของชินวัฒน์ คักดีพิชัยมงคล (2554, 88) กล่าวว่า พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้ นักศึกษามีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีสำหรับการเรียนการสอนที่เลือกใช้ให้ทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning) ของพาฟลอฟ 2) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขด้วยการกระทำ (Operant Conditioning Theory) ของสกินเนอร์ 3) ทฤษฎีการเรียนรู้ความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Thorndike's Connectionism Theory) ของธอร์นไคค์ 4) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบต่อเนื่อง (Contiguous Conditioning) ของกัทธรี 5) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบเสริมแรง (Hull's Systematic Behavior Theory) ของฮัลล์ (Hull) 6) ทฤษฎีกฎการเรียนรู้หลักการเรียนรู้ของทฤษฎีกลุ่ม (Gestalt Theory) ของเกสตัลท์ (Gestalt) 7) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบสนาม (Lewin's Field Theory) ของเลวิน (Lewin) 8) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบเครื่องหมาย (Sign Theory) ของทอลแมน (Tolman) 9) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Learning Theory) ของแบนดูรา (Bandura) ประกอบกับข้อค้นพบของวัชรภาภา ชันส์อ่าอง (2543, 59-60) ได้สรุปเกี่ยวกับบรรยากาศการเรียนรู้ทางจิตวิทยาที่มีต่อแรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านทฤษฎีสำหรับนักเรียนพบว่า นักเรียนที่เรียนในบรรยากาศการเรียนรู้ทางจิตวิทยา มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจสูงกว่านักเรียนที่เรียนตามปกติ ภายหลังจากการเรียนมีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์สูงกว่าก่อนเรียน

2. วิธีการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทออร์น จังหวัดเชียงใหม่ โดยการแข่งขันระหว่างหมู่ ต่อหมู่ (กลุ่มคละเก่ง ปานกลาง อ่อน) ที่มีพฤติกรรมเชิงบวกด้านการเพียรพยายาม (Persistence) และการจูงใจสำหรับนักเรียนในการปฏิบัติการณ์เรียนการสอนด้านการก่อให้เกิดเสริมพลังอำนาจ เช่น มีกำลังใจในการทำงานยิ่งขึ้น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดไว้เกี่ยวกับครูผู้สอนต้องรู้จักใช้หลักสูตรอันส่งผลในการปรับเปลี่ยนให้เกิดแรงจูงใจภายในซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ สถานการณ์ของการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ประกอบกับที่ ปทุมพร โพธิ์ภาค (2554, 40) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของแรงจูงใจซึ่งมีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นคนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น ซึ่ง มาสโลว์ (Maslow) เชื่อว่า คนเราจะมีความต้องการพื้นฐานมากที่สุดเมื่อได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจในขั้นนั้น และจะเกิดแรงจูงใจที่สูงขึ้นไปได้อีกตามลำดับขั้น ได้แก่ 1) ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) 4) ความต้องการความภูมิใจ (Esteem Needs) 5) ความต้องการสมหวังในชีวิต



(Self Actualization Needs) (วิญญู พูลศรี, ประพันธ์ สุทธาวาส, บุญเลิศ คำปิ่น และ ญาณินท์ คุณา, 2558)

3. ความสัมพันธ์ของตัวแปรการจัดการเรียนการสอนที่นักศึกษาได้เลือกใช้วิธีการเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียน พบว่า มีการให้ความสำเร็จในการเรียน มีวิธีการแข่งขัน ตลอดจนการให้รู้จักวัตถุประสงค์ของการเรียนและการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนและการให้รางวัลทางสังคม (การเสริมแรงทางสังคม) และการให้รู้จักวัตถุประสงค์ของการเรียน มีความสัมพันธ์รองลงไปซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดแนวทางสำหรับการปฏิรูปด้านการเรียนการสอนซึ่งครูผู้สอนต้องรู้จักใช้หลักสูตรอันส่งผลในการปรับเปลี่ยนให้เกิดแรงจูงใจภายใน สอดคล้องกับผลการวิจัยของปทุมพร โพธิ์ภาค (2554, 40) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของแรงจูงใจซึ่งมีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นคนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น จากประเด็นเกี่ยวกับวิธีการลงโทษในข้อค้นพบของงานวิจัยครั้งนี้พบว่า เป็นการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยใช้วิธีการให้เด็กได้หยุดพักเพื่อสำนึกผิด (Time Out) เพื่อช่วยให้เด็กฝึกการควบคุมตนเอง จากประเด็นนี้พบว่า นักศึกษามีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับการเรียนการสอนมากที่สุด ได้แก่ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ รองลงมาคือทฤษฎีการเรียนรู้แบบวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก และทฤษฎีการเรียนรู้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของธอร์นไคค์ (มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่, 2558)

สรุป

ผลการวิจัยแรงจูงใจกับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพอครุ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งนี้มีข้อค้นพบที่ขอสรุปประเด็นสำคัญ ได้ว่า นักศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนโดยการเสริมแรงที่เป็นคะแนน ควบคู่ไปกับการให้รางวัลทางสังคม เช่น การพูดชมเชย ส่วนวิธีการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ นักศึกษาใช้การแข่งขันระหว่างหมู่ต่อหมู่ (กลุ่มคละเก่ง ปานกลาง อ่อน) และการจัดการเรียนการสอนได้เน้นวิธีการแข่งขัน การให้รู้จักวัตถุประสงค์ของการเรียน และการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน

การประยุกต์ผลการวิจัยไปใช้อาจทำได้หลายแนวทาง เช่น ครูผู้สอนเน้นการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ในชั้นเรียน และการสร้างแรงจูงใจในการเรียนด้วยวิธีการเสริมแรง และการแข่งขันที่ให้นักเรียนที่มีความสามารถระดับต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น นอกจากนี้สามารถฝึกให้เด็กสามารถควบคุมตนเองในการเรียนรู้ เช่น ใช้วิธีการให้เด็กได้หยุดพักเพื่อสำนึกผิด (Time Out) ตามที่นักศึกษาเสนอแนะในงานวิจัยนี้เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ได้อีกทางหนึ่งด้วย

สำหรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพอครุ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทอร์น เชียงใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการใช้แรงจูงใจกับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีการใช้แนวคิดทฤษฎีประกอบการจัดการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ กันไปนั้นเป็นเพราะว่าทุกคนปฏิบัติหน้าที่ครูอยู่ในโรงเรียนสังกัดต่าง ๆ ที่มาศึกษาในหลักสูตรฯ ดังนั้นในการวิจัยในครั้งต่อไปควรมี

การศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเชิงสัมพันธ์เปรียบเทียบ หรือการวิจัยเชิงทดลองเพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤษมันท์ วัฒนานรงค์. (2552). **นวัตกรรมและเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชินวัฒน์ ตักดีพิชัยมงคล. (2554). **พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีว่า โลจิสติกส์ (อีสเทิร์น ซีบอร์ด)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติพร ก้อนนาค. (2556). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักธุรกิจ ถนนตากสิน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปทุมพร โพธิ์กาศ. (2554). **จิตวิทยาการบริการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทิร์น จังหวัดเชียงใหม่. (2558). **หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทิร์น**. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทิร์น.
- วัชรภาภา ชันส์อาจ. (2543). **ผลของบรรยากาศการเรียนรู้ทางจิตวิทยาที่มีต่อแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาดนตรีด้านทฤษฎีสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิญญู พูลศรี, ประพันธ์ สุทธาวาส, บุญเลิศ คำปิ่น และ ญาณินท์ คุณนา. (2558). **เอกสารประกอบการสอน รายวิชาปรัชญาการศึกษาและจิตวิทยาสำหรับครู หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทิร์น**. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทิร์น.