

แรงจูงใจและความผูกพันของผู้เรียนกับการลดอัตราการออกกลางคันในอาชีวศึกษา
มุมมองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา
Learner Motivation and Engagement in Relation to Reducing Dropout Rates in
Vocational Education: Perspectives on Educational Human Resource
Management

จินตนา โพธิ์ชัย¹, กิตติพันธ์ รวมสกุล² และอัจฉรา บุญคง³

Jintana Pochai¹, Kitipan Ruamsakul² and Achara Boonkong³

นักศึกษาหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร ปทุมธานี ประเทศไทย^{1,2}
อาจารย์สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร ปทุมธานี ประเทศไทย³

Human Resource Management, Faculty of Management,
Shinawatra University, Pathum Thani, Thailand^{1,2}

Lecturer Program in Human Resource Management, Faculty of Management,
Shinawatra University, Pathum Thani, Thailand³

E-mail: 68123026-4@st.siu.ac.th¹; 68123015-7@st.siu.ac.th²; acharabk@hotmail.com³

Tel. 06-2409-6799

Retrieved 18-07-2026; Revised 22-07-2026; Accepted 22-09-2026

บทคัดย่อ

การออกกลางคันของนักเรียนนักศึกษาเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา การพัฒนาทุนมนุษย์ และศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ โดยเฉพาะในระดับอาชีวศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน บทความนี้ศึกษาการมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของแรงจูงใจและความผูกพันของผู้เรียนต่อการลดอัตราการออกกลางคัน โดยทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบ และสังเคราะห์เชิงบูรณาการ ผลการสังเคราะห์พบว่า แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความสนใจในการเรียน ความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายทางการศึกษา และการรับรู้คุณค่าของการศึกษา มีผลต่อการคงอยู่ของผู้เรียนในระบบการศึกษา ขณะที่แรงจูงใจภายนอก เช่น การสนับสนุนจากครอบครัว ครู สถานศึกษา ทุนการศึกษา และโอกาสในการประกอบอาชีพ ช่วยเสริมสร้างความพยายามและความต่อเนื่องในการเรียน นอกจากนี้ ความผูกพันของผู้เรียนต่อสถานศึกษา ครู เพื่อน และกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ช่วยลดความเสี่ยงต่อการออกกลางคัน ทั้งนี้ แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การสร้างแรงจูงใจ และการเสริมสร้างความผูกพันอย่างเป็นระบบ จากการสังเคราะห์ดังกล่าว บทความจึงนำเสนอ M-E-R Model (Motivation-Engagement-Retention Model) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงแรงจูงใจ ความผูกพันของผู้เรียน และการคงอยู่ในระบบการศึกษา โดยมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาเป็นกลไกสนับสนุน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้กำหนดนโยบายในการพัฒนามาตรการลดอัตราการออกกลางคัน ยกระดับคุณภาพการอาชีวศึกษา และสนับสนุนการวิจัยและการพัฒนานโยบายด้านการผลิตกำลังคนในอนาคต

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ความผูกพันของผู้เรียน, การออกกลางคัน, การคงอยู่ในระบบการศึกษา, อาชีวศึกษา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา

Abstract

Student dropout is a significant issue that affects educational quality, human capital development, and a country's competitiveness, particularly in vocational education, which plays an important role in developing a skilled workforce with competencies and occupational skills aligned with labor market demands. This integrative review aims to synthesize knowledge regarding the roles of student motivation and engagement in reducing dropout rates. Relevant concepts, theories, and research from both domestic and international academic sources were reviewed, analyzed, compared, and synthesized using an integrative approach. The synthesis findings indicate that intrinsic motivation, including interest in learning, commitment to educational goals, and perceived value of education, contributes to students' persistence in the education system. Meanwhile, extrinsic motivation, such as support from families, teachers, and educational institutions, scholarships, and career opportunities, helps strengthen students' effort and continuity in learning. In addition, student engagement with educational institutions, teachers, peers, and learning activities, together with a learning environment that promotes participation, helps reduce the risk of dropout. Furthermore, the concept of human resource management can be applied to systematically develop student support systems, enhance motivation, and strengthen student engagement. Based on this synthesis, the article proposes the M-E-R Model (Motivation-Engagement-Retention Model), an integrative conceptual framework linking student motivation, engagement, and retention, with Educational Human Resource Management serving as a supporting mechanism. The model provides guidance for educational administrators, teachers, and policymakers in developing measures to reduce dropout rates, enhance the quality of vocational education, and support future research and policy development related to workforce development.

Keywords: Motivation; learner engagement; dropout; retention in the education system; vocational education; Educational Human Resource Management

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นรากฐานของ การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเฉพาะการอาชีวศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการผลิตและพัฒนาากำลังคนสายวิชาชีพให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานและการพัฒนาอุตสาหกรรม การลงทุนด้านการอาชีวศึกษาจึงไม่เพียงมุ่งพัฒนาทักษะวิชาชีพของ ผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ในระยะยาว

ในบริบทของประเทศไทย อาชีวศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการผลิตกำลังคนระดับฝีมือและระดับ เทคนิคเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรม การลงทุน และการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ภายใต้นโยบาย การพัฒนาากำลังคนและการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันตามที่สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษากำหนดไว้ การคงอยู่ของผู้เรียนในระบบอาชีวศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการสร้างกำลังคนที่มี คุณภาพและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566) เนื่องจากการลดอัตราการออกกลางคันมิได้เป็นเพียงประเด็นด้านการจัดการศึกษา แต่ยังเกี่ยวข้อง

โดยตรงกับการพัฒนาทุนมนุษย์ การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และการสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

ปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนอาชีวศึกษายังคงเป็นความท้าทายสำคัญของหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทย เนื่องจากส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการลงทุนทางการศึกษา ลดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของกำลังแรงงาน และเพิ่มความเหลื่อมล้ำทางสังคม งานวิจัยที่ผ่านมาอธิบายว่าการออกกลางคันเป็นผลจากปัจจัยหลายมิติ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ครอบครัว สถานศึกษา เศรษฐกิจและบริบททางสังคม โดยกรอบแนวคิดการคงอยู่ในระบบการศึกษาของ Tinto (1993) เสนอว่าการบูรณาการด้านวิชาการและสังคมของผู้เรียนมีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในสถานศึกษา ขณะที่ Bean and Metzner (1985) เน้นบทบาทของปัจจัยภายนอกสำหรับผู้เรียนที่ไม่ใช่ นักศึกษาแบบดั้งเดิม และ Rumberger (2011) อธิบายว่าการออกกลางคันเป็นผลจากอิทธิพลร่วมของปัจจัยระดับบุคคล ครอบครัว โรงเรียน และชุมชน

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา นักวิชาการให้ความสำคัญกับบทบาทของแรงจูงใจและความผูกพันของผู้เรียนในฐานะปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความเสี่ยงของการออกกลางคัน โดย Self-Determination Theory ของ Deci and Ryan (2000) อธิบายว่าการได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้านความเป็นอิสระ (Autonomy) ความสามารถ (Competence) และความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness) จะส่งเสริมแรงจูงใจภายในและความต่อเนื่องในการเรียนรู้ ขณะเดียวกัน แนวคิด Student Engagement ของ Fredricks et al. (2004) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันด้านพฤติกรรม อารมณ์ และการรู้คิด มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การคงอยู่ในระบบการศึกษา และการลดโอกาสการออกกลางคัน นอกจากนี้ ในมุมมองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้เรียนสามารถมองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าซึ่งควรได้รับการพัฒนา และรักษาไว้ผ่านระบบดูแลช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา และการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาปัจจัยการออกกลางคันและแนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ของผู้เรียน แต่ยังขาดการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่บูรณาการแนวคิดด้านแรงจูงใจ ความผูกพันของผู้เรียน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ในกรอบเดียวกัน โดยเฉพาะในบริบทของการอาชีวศึกษา ดังนั้น บทความปริทัศน์แบบบูรณาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของแรงจูงใจและความผูกพันของผู้เรียนต่อการลดอัตราการออกกลางคันในอาชีวศึกษา พร้อมทั้งเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวปฏิบัติในการส่งเสริมการคงอยู่ของผู้เรียน และลดการออกกลางคันอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของบทความ

1. เพื่อทบทวนและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความผูกพันของผู้เรียนในบริบทของการลดอัตราการออกกลางคันในสถานศึกษาอาชีวศึกษา
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงแนวคิดระหว่างแรงจูงใจ ความผูกพันของผู้เรียน และการคงอยู่ในระบบการศึกษา ภายใต้กรอบแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา
3. เพื่อเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ M-E-R Model (Motivation-Engagement-Retention Model) สำหรับอธิบายการเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจ ความผูกพันของผู้เรียน และการคงอยู่ในระบบการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการลดอัตราการออกกลางคันของผู้เรียนอาชีวศึกษา
4. เพื่อเสนอแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติสำหรับการประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดดังกล่าวในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนและกำหนดมาตรการลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียนนักศึกษาในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

วิธีการทบทวนวรรณกรรม

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของแรงจูงใจ (Motivation) และความผูกพันของผู้เรียน (Student Engagement) ที่มีต่อการลดการออกกลางคันและการคงอยู่ในระบบการศึกษา โดยใช้แนวทางการทบทวนวรรณกรรมแบบบูรณาการ (Integrative Review) ซึ่งเปิดโอกาสให้สามารถรวบรวมและสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยเชิงประจักษ์ แนวคิด ทฤษฎี และกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ กระบวนการทบทวนและสังเคราะห์ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดประเด็นและคำถามการทบทวน (2) การสืบค้นเอกสารจากฐานข้อมูลวิชาการที่กำหนด (3) การคัดเลือกและประเมินความเกี่ยวข้องของเอกสารตามเกณฑ์ที่กำหนด (4) การวิเคราะห์เปรียบเทียบ และสังเคราะห์สาระสำคัญของเอกสาร และ (5) การบูรณาการผลการสังเคราะห์เพื่อพัฒนา M-E-R Model (Motivation-Engagement-Retention Model)

การสืบค้นและคัดเลือกเอกสาร ดำเนินการจากฐานข้อมูลวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ ThaiJO, TCI, Google Scholar, ERIC, Scopus, ScienceDirect และ SpringerLink โดยกำหนดคำค้นทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่ครอบคลุมตัวแปรและบริบทของการศึกษา ได้แก่ “แรงจูงใจ” “ความผูกพันของผู้เรียน” “การออกกลางคัน” “การคงอยู่ในระบบการศึกษา” “อาชีวศึกษา” “Motivation” “Student Engagement” “Student Dropout” “Student Retention” “Educational Persistence” “Human Resource Management” และ “Vocational Education” ทั้งนี้ ใช้การค้นแบบผสมผสานระหว่างคำค้นหลักและคำค้นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมงานศึกษาที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความผูกพัน และการคงอยู่ของผู้เรียน

กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกเอกสารโดยพิจารณาจากความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบทความเป็นสำคัญ โดยเอกสารที่นำเข้าสู่การสังเคราะห์ต้องมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับอย่างน้อยหนึ่งประเด็น ได้แก่ (1) แรงจูงใจของผู้เรียน (2) ความผูกพันของผู้เรียน (3) การออกกลางคันหรือการคงอยู่ในระบบการศึกษา (4) การบริหารจัดการหรือปัจจัยของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของผู้เรียน และ/หรือ (5) บริบทการอาชีวศึกษาหรือการศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับการอาชีวศึกษา โดยพิจารณาจากบทความวิจัย บทความวิชาการ และเอกสารทางวิชาการที่มีเนื้อหาและแหล่งที่มาสามารถตรวจสอบได้ ส่วนเอกสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาโดยตรง เอกสารที่มีเนื้อหาซ้ำกัน หรือไม่สามารถตรวจสอบสาระสำคัญได้ ถูกตัดออกจากการสังเคราะห์ ผลการสืบค้นเบื้องต้นพบเอกสารจำนวน 68 เรื่อง จากนั้นตรวจสอบความซ้ำซ้อนของเอกสารจากชื่อเรื่อง ผู้แต่ง และเนื้อหา พบเอกสารซ้ำจำนวน 12 เรื่อง จึงคัดออก เหลือเอกสารจำนวน 56 เรื่อง ต่อมาดำเนินการคัดกรองจากชื่อเรื่องและบทคัดย่อ โดยพิจารณาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ คำถามการทบทวน และตัวแปรหลักของบทความ พบเอกสารจำนวน 8 เรื่อง ที่ไม่สอดคล้องกับประเด็นการศึกษา จึงคัดออก เหลือเอกสารที่ผ่านเกณฑ์และนำเข้าสู่การวิเคราะห์และสังเคราะห์จำนวน 48 เรื่อง ทั้งนี้ กระบวนการคัดเลือกดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เอกสารที่นำมาสังเคราะห์มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับองค์ประกอบของกรอบแนวคิดที่ต้องการพัฒนา

การวิเคราะห์และสังเคราะห์วรรณกรรม ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Analysis) โดยจัดทำตารางสกัดข้อมูลจากเอกสารที่ผ่านการคัดเลือก ซึ่งครอบคลุมผู้วิจัยและปีที่ศึกษา วัตถุประสงค์ แนวคิดหรือทฤษฎีที่ใช้ กลุ่มตัวอย่างหรือบริบทของการศึกษา ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่ศึกษา และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ความผูกพัน การออกกลางคัน และการคงอยู่ในระบบการศึกษา จากนั้นเปรียบเทียบและจัดกลุ่มประเด็นที่ปรากฏร่วมกัน ตลอดจนพิจารณาความสอดคล้อง ความแตกต่าง และความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดและผลการวิจัย เพื่อระบุองค์ประกอบที่มีความสำคัญและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น การจัดกลุ่มแนวคิดเข้าสู่ M-E-R

Model ดำเนินการโดยใช้ความหมายเชิงแนวคิดและบทบาทของแต่ละปัจจัยเป็นเกณฑ์สำคัญ กล่าวคือ ปัจจัยที่สะท้อน แรงผลักดัน ความต้องการ เป้าหมาย ความสนใจ และคุณค่าที่ผู้เรียนรับรู้ต่อการเรียน จัดอยู่ในองค์ประกอบ M: Motivation ส่วนปัจจัยที่สะท้อน การมีส่วนร่วมทางวิชาการ การมีส่วนร่วมทางสังคม ความสัมพันธ์กับครูและเพื่อน การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา จัดอยู่ในองค์ประกอบ E: Engagement ขณะที่ผลลัพธ์ที่สะท้อน ความตั้งใจที่จะศึกษาต่อ การคงอยู่ในสถานศึกษา ความต่อเนื่องในการเรียน และการลดแนวโน้มการออกกลางคัน จัดอยู่ในองค์ประกอบ R: Retention สำหรับแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถูกนำมาพิจารณาในฐานะกลไกสนับสนุนหรือปัจจัยเชิงระบบที่สถานศึกษาสามารถใช้ในการสร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อการพัฒนาแรงจูงใจและความผูกพันของผู้เรียน

จากกระบวนการดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดจากเอกสารแต่ละเรื่องแยกจากกัน แต่ดำเนินการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ปรากฏร่วมกันในวรรณกรรม โดยพิจารณาทั้งหลักฐานเชิงทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ เมื่อพบรูปแบบที่สอดคล้องกันจึงนำมาสังเคราะห์เป็นความสัมพันธ์เชิงลำดับ Motivation, Engagement, Retention ซึ่งสะท้อนข้อเสนอเชิงแนวคิดที่ว่าแรงจูงใจของผู้เรียนเป็นกลไกสำคัญที่เอื้อต่อการเกิดและการรักษาความผูกพันต่อการเรียนและสถานศึกษา และความผูกพันดังกล่าวมีส่วนสนับสนุนการคงอยู่ในระบบการศึกษาและลดความเสี่ยงต่อการออกกลางคัน ดังนั้น M-E-R Model (Motivation-Engagement-Retention Model) จึงเป็นผลจากการบูรณาการองค์ความรู้จากวรรณกรรมหลายกลุ่มที่เดิมมักศึกษาแยกส่วน โดยเชื่อมโยง แรงจูงใจของผู้เรียน (Motivation) กับ ความผูกพันของผู้เรียน (Engagement) และ การคงอยู่ในระบบการศึกษา (Retention) ภายใต้บทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาในฐานะกลไกสนับสนุน การสังเคราะห์ดังกล่าวนำไปสู่กรอบแนวคิดที่ใช้เป็นฐานสำหรับอธิบายแนวทางการลดอัตราการออกกลางคันของผู้เรียนอาชีวศึกษา และเป็นข้อเสนอเชิงวิชาการสำหรับการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือ การสร้างแรงจูงใจ และการเสริมสร้างความผูกพันของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แรงจูงใจของผู้เรียน (Student Motivation) แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมการเรียนรู้ ความพยายาม และความมุ่งมั่นของผู้เรียนในการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา โดย Maslow (1954) อธิบายว่าพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากความต้องการที่เรียงลำดับจากความต้องการพื้นฐานไปสู่การพัฒนาศักยภาพสูงสุด (Self-Actualization) เมื่อผู้เรียนได้รับการตอบสนองความต้องการ ในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม จะเกิดแรงผลักดันในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ต่อมา Deci and Ryan (2000) ได้พัฒนาทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory: SDT) ซึ่งอธิบายว่าแรงจูงใจภายในเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Competence) และความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness) ผู้เรียนที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งสามด้านจะมีแรงจูงใจในการเรียนสูง มีความรับผิดชอบต่องาน และมีแนวโน้มคงอยู่ในระบบการศึกษาได้มากกว่าผู้เรียนที่ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จากการสังเคราะห์วรรณกรรมพบว่าแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เช่น ความสนใจในการเรียน ความต้องการพัฒนาตนเอง และความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และ (2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เช่น ทุนการศึกษา การสนับสนุนจากครอบครัว ครูและสถานศึกษา โอกาสในการประกอบอาชีพ และการได้รับการยอมรับทางสังคม ผลการวิจัยส่วนใหญ่สอดคล้องกันว่าแรงจูงใจทั้งสองประเภทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการศึกษา และการคงอยู่ของผู้เรียนในระบบการศึกษา

2. ความผูกพันของผู้เรียน (Student Engagement) ความผูกพันของผู้เรียนเป็นแนวคิดสำคัญที่ใช้อธิบายการมีส่วนร่วมและการคงอยู่ในระบบการศึกษา โดย Fredricks, Blumenfeld และ Paris

(2004) เสนอว่าความผูกพันของผู้เรียนประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Engagement) ความผูกพันด้านอารมณ์ (Emotional Engagement) และความผูกพันด้านการรับรู้ (Cognitive Engagement) ซึ่งทั้งสามมิตินี้มีบทบาทร่วมกันในการส่งเสริมการเรียนรู้และลดความเสี่ยงต่อการออกกลางคัน สอดคล้องกับ Astin (1999) ซึ่งเสนอทฤษฎีการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Student Involvement Theory) ว่าระดับการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการสำเร็จการศึกษา จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า ผู้เรียนที่มีความผูกพันต่อครู เพื่อน สถานศึกษา และกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับสูง มีแนวโน้มเกิดแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีโอกาสออกกลางคันท่ำกว่าผู้เรียนที่มีระดับความผูกพันต่ำ

3. แนวคิดการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน การคงอยู่ของผู้เรียนในระบบการศึกษา (Student Retention) การคงอยู่ของผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดย Tinto (1993) เสนอว่าการคงอยู่ในระบบการศึกษาขึ้นอยู่กับระดับการบูรณาการทางวิชาการ (Academic Integration) และการบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หากผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนการเรียนรู้ จะมีแนวโน้มศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษาสูงขึ้น ในขณะเดียวกัน Bean and Metzner (1985) อธิบายว่าการตัดสินใจคงอยู่หรือออกจากระบบการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในสถานศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก เช่น สถานภาพทางเศรษฐกิจ ภาระการทำงาน ความรับผิดชอบต่อครอบครัว และการสนับสนุนจากสังคม ผลการสังเคราะห์งานวิจัยแสดงให้เห็นว่าการคงอยู่ของผู้เรียนเป็นผลลัพธ์ของปัจจัยหลายมิติ ทั้งแรงจูงใจ ความผูกพัน การสนับสนุนจากครอบครัว สถานศึกษา และสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างบูรณาการ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษากับการรักษาผู้เรียน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา หมายถึง การประยุกต์หลักการ HRM เพื่อพัฒนา สนับสนุน ติดตาม และรักษาผู้เรียนให้คงอยู่ในระบบการศึกษา ผ่านระบบดูแลช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา การพัฒนาศักยภาพ และการสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจ และการรักษาทรัพยากรบุคคลให้สามารถสร้างคุณค่าแก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน (Cascio, 2018) เมื่อประยุกต์ใช้ในบริบททางการศึกษา ผู้เรียนสามารถพิจารณาได้ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ ซึ่งควรได้รับการพัฒนา สนับสนุน และดูแลอย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการศึกษาจากการสังเคราะห์วรรณกรรมพบว่า แนวคิดการรักษาบุคลากร (Employee Retention) สามารถประยุกต์ใช้กับการรักษาผู้เรียน (Student Retention) ผ่านกลยุทธ์สำคัญ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพผู้เรียน การจัดระบบให้คำปรึกษาและพี่เลี้ยง การเสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษา ตลอดจนการติดตามและช่วยเหลือผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ซึ่งเสนอว่าการลงทุนด้าน การศึกษา การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคคล จะช่วยเพิ่มคุณค่าและศักยภาพของทรัพยากร มนุษย์ อันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม (Becker, 1964) ดังนั้น การส่งเสริมแรงจูงใจ และความผูกพันของผู้เรียนจึงสามารถมองได้ว่าเป็นการลงทุนเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสในการ สำเร็จการศึกษาและการพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพในอนาคต

ผลการสังเคราะห์วรรณกรรม

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การลดอัตราการออก กลางคันของผู้เรียนอาชีวศึกษาไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงลำพัง หากแต่เป็นผลจากความสัมพันธ์เชิง บูรณาการระหว่างแรงจูงใจ ความผูกพันของผู้เรียน และระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา ซึ่งทำงานร่วมกันในการส่งเสริมการคงอยู่ของผู้เรียนในระบบการศึกษา โดยสามารถสังเคราะห์ประเด็นสำคัญ ได้ 4 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจภายในและการรับรู้คุณค่าของการศึกษา

ผลการสังเคราะห์วรรณกรรมแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจภายในเป็นรากฐานสำคัญของการคงอยู่ในระบบการศึกษา ผู้เรียนที่มีความสนใจในการเรียน มีเป้าหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน และรับรู้คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษา มีแนวโน้มที่จะทุ่มเทต่อการเรียนและศึกษาจนสำเร็จมากกว่าผู้เรียนที่ขาดแรงจูงใจภายใน นอกจากนี้ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และความสามารถในการกำกับตนเอง (Self-Regulation) ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความพยายามในการเรียนรู้ ความรับผิดชอบต่อตนเอง และความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา (Bandura, 1997; Schunk & DiBenedetto, 2020; Zimmerman, 2000; Panadero, 2017) ผลการสังเคราะห์ยังสะท้อนว่า การรับรู้คุณค่าของการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงการเรียนกับการพัฒนาตนเองและโอกาสทางอาชีพในอนาคต ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการศึกษาและลดแนวโน้มการออกกลางคัน

2. แรงจูงใจภายนอกและระบบสนับสนุนผู้เรียน

ผลการสังเคราะห์พบว่าแรงจูงใจภายนอกมีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน โดยเฉพาะการได้รับทุนการศึกษา การสนับสนุนจากครอบครัว ครู และสถานศึกษา การได้รับคำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง (Jeynes, 2007; Fall & Roberts, 2012; DuBois et al., 2011) รวมถึงการมองเห็นโอกาสในการประกอบอาชีพภายหลังสำเร็จการศึกษา ปัจจัยเหล่านี้ช่วยลดข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจและสังคม พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถคงอยู่ในระบบการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาร่วมกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าระบบสนับสนุนผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพไม่ได้ทำหน้าที่เพียงลดอุปสรรคในการเรียนเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น แรงจูงใจ และความตั้งใจของผู้เรียนในการศึกษาจนสำเร็จ โดยเฉพาะในบริบทของอาชีวศึกษาที่ผู้เรียนจำนวนมากต้องเผชิญข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจและภาระการทำงานควบคู่กับการศึกษา

3. ความผูกพันของผู้เรียนในฐานะกลไกเชื่อมโยงสู่การคงอยู่ในระบบการศึกษา

ผลการสังเคราะห์วรรณกรรมชี้ให้เห็นว่าความผูกพันของผู้เรียนเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงแรงจูงใจไปสู่การคงอยู่ในระบบการศึกษา โดยครอบคลุมความผูกพันด้านพฤติกรรม ด้านอารมณ์ และด้านการรับรู้ ผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับครูและเพื่อน (Skinner et al., 2009; Wentzel, 1998; Osterman, 2000) และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีแนวโน้มประสบความสำเร็จทางการเรียนและสำเร็จการศึกษาสูงกว่าผู้เรียนที่มีระดับความผูกพันต่ำ เมื่อพิจารณาร่วมกันพบว่าแรงจูงใจของผู้เรียนมิได้ส่งผลต่อการคงอยู่ในระบบการศึกษาโดยลำพัง แต่ทำงานผ่านความผูกพันของผู้เรียนในมิติด้านพฤติกรรม อารมณ์ และการรับรู้ กล่าวคือ ผู้เรียนที่มีแรงจูงใจสูงจะมีแนวโน้มเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับครูและเพื่อน และรับรู้คุณค่าของการศึกษา ซึ่งนำไปสู่การลดความเสี่ยงต่อการออกกลางคันและเพิ่มโอกาสในการสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร

4. ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษากับการลดการออกกลางคัน

ผลการสังเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เป็นกลไกสำคัญในการรักษาผู้เรียนให้อยู่ในระบบการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจ การจัดระบบให้คำปรึกษา การสร้างเครือข่ายความช่วยเหลือ และการติดตามผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง (Deci & Ryan, 2000; Crisp & Cruz, 2009) ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและลดโอกาสการออกกลางคัน การประยุกต์แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาจึงควรมุ่งเน้นการสร้างระบบสนับสนุนผู้เรียนเชิงรุก มากกว่าการแก้ไขปัญหาเมื่อผู้เรียนมีแนวโน้มลาออกแล้ว โดยครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการรับเข้าเรียน การปฐมนิเทศ การให้คำปรึกษา การติดตามผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง การพัฒนาศักยภาพ และการเชื่อมโยงผู้เรียนกับเป้าหมายทางการศึกษาและอาชีพในอนาคต ดังนั้น ผลการสังเคราะห์จึงชี้ให้เห็นว่า ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือ

ในการบริหารจัดการผู้เรียน แต่เป็นกลไกที่เชื่อมโยงแรงจูงใจและความผูกพันของผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์ด้านการคงอยู่ในระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน

1. แนวคิดและปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับการลดการออกกลางคัน

ผลการสังเคราะห์วรรณกรรมตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า แรงจูงใจของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการคงอยู่ในระบบการศึกษา โดยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความสนใจในการเรียน เป้าหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน การรับรู้คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษา รวมถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และความสามารถในการกำกับตนเอง (Self-Regulation) ช่วยส่งเสริมความพยายามและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ (Bandura, 1997; Schunk & DiBenedetto, 2020; Zimmerman, 2000; Panadero, 2017) ขณะที่แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ทุนการศึกษา การสนับสนุนจากครอบครัว ครู และสถานศึกษา การให้คำปรึกษา และการมองเห็นโอกาสในการประกอบอาชีพ ช่วยลดข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจและสังคมและส่งเสริมความต่อเนื่องในการศึกษา (Jeynes, 2007; Fall & Roberts, 2012; DuBois et al., 2011) ผลการสังเคราะห์จึงชี้ว่า ทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอกมีส่วนสำคัญต่อการลดความเสี่ยงของการออกกลางคัน โดยเฉพาะในบริบทอาชีวศึกษาที่ผู้เรียนอาจเผชิญข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจและภาระการทำงานควบคู่กับการศึกษา

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความผูกพัน และการคงอยู่ในระบบการศึกษา

ผลการสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แรงจูงใจไม่ได้ส่งผลต่อการคงอยู่ในระบบการศึกษาโดยตรงเพียงอย่างเดียว แต่มีความสัมพันธ์ผ่านความผูกพันของผู้เรียน ซึ่งครอบคลุมด้านพฤติกรรมด้านอารมณ์ และด้านการรับรู้ ผู้เรียนที่มีแรงจูงใจสูงมีแนวโน้มเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับครูและเพื่อน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Skinner et al., 2009; Wentzel, 1998; Osterman, 2000) ความผูกพันดังกล่าวช่วยเสริมความมุ่งมั่นและความตั้งใจที่จะศึกษาต่อ ส่งผลต่อการคงอยู่ในระบบการศึกษาและลดความเสี่ยงต่อการออกกลางคัน ดังนั้น จึงสามารถสรุปความสัมพันธ์เชิงแนวคิดได้ว่า แรงจูงใจ → ความผูกพัน → การคงอยู่ในระบบการศึกษา ภายใต้กรอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา ระบบสนับสนุนของสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงระบบที่ช่วยเสริมความสัมพันธ์ดังกล่าว ผ่านการพัฒนาศักยภาพ การให้คำปรึกษา ระบบพี่เลี้ยง การสร้างเครือข่ายความช่วยเหลือ และการติดตามผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง (Deci & Ryan, 2000; Crisp & Cruz, 2009) จึงช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาแรงจูงใจและความผูกพันของผู้เรียน

3. การพัฒนา M-E-R Model เพื่ออธิบายการลดการออกกลางคัน

ผลการสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 นำไปสู่การพัฒนา M-E-R Model (Motivation-Engagement-Retention Model) ซึ่งบูรณาการแนวคิดที่เดิมมักถูกศึกษาแยกส่วนเข้าด้วยกัน โดยกำหนดให้ Motivation (M) เป็นปัจจัยตั้งต้นที่กระตุ้นความสนใจ เป้าหมาย และความมุ่งมั่นของผู้เรียน Engagement (E) เป็นกลไกเชื่อมโยงที่สะท้อนการมีส่วนร่วมทางพฤติกรรม อารมณ์ และการรับรู้ และ Retention (R) เป็นผลลัพธ์ด้านการคงอยู่และความต่อเนื่องในการศึกษา ขณะที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุนเชิงระบบที่ช่วยเสริมแรงจูงใจและความผูกพันของผู้เรียน ดังนั้น M-E-R Model จึงเสนอความสัมพันธ์เชิงกลไกว่า Motivation → Engagement → Retention ซึ่งอธิบายว่าแรงจูงใจของผู้เรียนเอื้อต่อการเกิดความผูกพัน และความผูกพันช่วยส่งเสริมการคงอยู่ในระบบการศึกษา อันนำไปสู่การลดความเสี่ยงต่อการออกกลางคัน

4. แนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติสำหรับการประยุกต์ใช้ M-E-R Model

ผลการสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เสนอให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาประยุกต์ใช้ M-E-R Model ผ่านระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเชิงรุก โดยดำเนินการตั้งแต่การรับเข้าและปฐมนิเทศ การประเมินแรงจูงใจและความเสี่ยงของผู้เรียน การให้คำปรึกษาและระบบพี่เลี้ยง การสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพัน

การติดตามผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง และการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับเป้าหมายทางอาชีพ (Deci & Ryan, 2000; Crisp & Cruz, 2009) ทั้งนี้ ผู้บริหารควรพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อใช้ติดตามและประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง พร้อมส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างครู ผู้บริหาร ครอบครัวยุติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้การป้องกันการออกกลางคันเปลี่ยนจากการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดขึ้นแล้วไปสู่การป้องกันและช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและมาตรการลดอัตราการออกกลางคันของผู้เรียนอาชีวศึกษาได้อย่างยั่งยืน

สรุปผลการสังเคราะห์

ผลการสังเคราะห์วรรณกรรมแสดงให้เห็นว่า การลดอัตราการออกกลางคันของผู้เรียนอาชีวศึกษาเป็นผลจากการทำงานร่วมกันของ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ความผูกพันของผู้เรียน และระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา โดยแรงจูงใจทำหน้าที่เป็นปัจจัยตั้งต้น ความผูกพันของผู้เรียนเป็นกลไกเชื่อมโยง และระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุนเชิงระบบ ที่ช่วยส่งเสริมการคงอยู่ของผู้เรียนในระบบการศึกษา ข้อค้นพบดังกล่าวนำไปสู่การพัฒนากรอบแนวคิด M-E-R Model (Motivation-Engagement-Retention Model) ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งสาม และเป็นข้อเสนอเชิงวิชาการสำหรับการออกแบบนโยบายและมาตรการลดอัตราการออกกลางคันของผู้เรียนอาชีวศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กรอบแนวคิด M-E-R Model จากการสังเคราะห์วรรณกรรม (The M-E-R Conceptual Model Derived from Literature Synthesis)

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนได้พัฒนาองค์ความรู้เชิงบูรณาการในรูปแบบ M-E-R Model (Motivation-Engagement-Retention Model) เพื่ออธิบายกลไกการลดอัตราการออกกลางคันของผู้เรียนอาชีวศึกษา โดยกรอบแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าการคงอยู่ของผู้เรียนในระบบการศึกษาไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงลำพัง หากแต่เป็นผลจากความสัมพันธ์เชิงบูรณาการระหว่างแรงจูงใจ ความผูกพันของผู้เรียน และระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา

องค์ประกอบแรก คือ Motivation (แรงจูงใจ) ประกอบด้วยแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ได้แก่ ความสนใจในการเรียน ความต้องการพัฒนาตนเอง และการรับรู้คุณค่าของการศึกษารวมถึงแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เช่น การสนับสนุนจากครอบครัว ครู สถานศึกษา ทุนการศึกษา และโอกาสในการประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการศึกษา

องค์ประกอบที่สอง คือ Engagement (ความผูกพันของผู้เรียน) ครอบคลุมความผูกพันด้านพฤติกรรม ด้านอารมณ์ และด้านการรับรู้ ซึ่งสะท้อนผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความสัมพันธ์เชิงบวกกับครูและเพื่อน ตลอดจนการทุ่มเทความพยายามในการเรียนรู้ องค์ประกอบนี้ทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจของผู้เรียนกับการคงอยู่ในระบบการศึกษา

องค์ประกอบที่สาม คือ Retention (การคงอยู่ในระบบการศึกษา) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการทำงานร่วมกันของแรงจูงใจและความผูกพัน ทำให้ผู้เรียนมีแนวโน้มศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษา ลดอัตราการออกกลางคัน เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน

จากการสังเคราะห์พบว่า แรงจูงใจ (Motivation) ทำหน้าที่เป็นปัจจัยตั้งต้นที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของการศึกษา มีเป้าหมายและความมุ่งมั่นในการเรียน ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทั้งด้านการเรียนและด้านสังคม หรือ ความผูกพันของผู้เรียน (Engagement) เมื่อผู้เรียนมีความผูกพันต่อการเรียน ครู เพื่อน และสถานศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีความตั้งใจที่จะศึกษาต่อ ส่งผลให้เกิด การคงอยู่ในระบบการศึกษา (Retention) และลดแนวโน้มการออกกลางคัน ขณะเดียวกัน ระบบการจัดการทรัพยากร

มนุษย์ทางการศึกษา (Educational Human Resource Management System) ทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุนเชิงระบบ ผ่านการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพ การให้คำปรึกษา ระบบพี่เลี้ยง และการติดตามช่วยเหลือผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง ซึ่งช่วยเสริมความผูกพันและสนับสนุนการคงอยู่ของผู้เรียน ดังนั้น M-E-R Model จึงเสนอความสัมพันธ์เชิงกลไกว่า Motivation → Engagement → Retention โดยมีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาเป็นกลไกสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว อย่างไรก็ตาม M-E-R Model ที่นำเสนอเป็นกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์วรรณกรรม จึงควรได้รับการตรวจสอบเชิงประจักษ์ในอนาคต โดยสามารถใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของโมเดล และใช้การวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน (Mediation Analysis) เพื่อตรวจสอบว่า Engagement ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของ Motivation ที่มีต่อ Retention หรือไม่ รวมถึงตรวจสอบบทบาทของระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาในฐานะกลไกสนับสนุน ผลการทดสอบดังกล่าวจะช่วยยืนยันความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อเสนอเชิงทฤษฎี

ดังนั้น M-E-R Model จึงเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการบูรณาการแนวคิดด้านแรงจูงใจ ความผูกพันของผู้เรียน การคงอยู่ในระบบการศึกษา และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาเข้าไว้ในกรอบแนวคิดเดียว ซึ่งขยายองค์ความรู้จากงานวิจัยเดิมที่มักศึกษาปัจจัยเหล่านี้แยกส่วน ไปสู่การอธิบายความสัมพันธ์เชิงระบบที่สามารถประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบาย การบริหารสถานศึกษา และการออกแบบมาตรการลดอัตราการออกกลางคันของผู้เรียนอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ตารางที่ 1 แกนสังเคราะห์จากวรรณกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความผูกพัน และการลดอัตราการออกกลางคันของผู้เรียน

แกนสังเคราะห์	แนวคิด/งานวิจัยหลัก	ข้อค้นพบร่วม	ความหมายเชิงสังเคราะห์
แรงจูงใจภายในของผู้เรียน	Deci & Ryan (2000); Eccles & Wigfield (2002)	แรงจูงใจภายในเพิ่มความพยายาม ความพากเพียร และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	แรงจูงใจเป็นพื้นฐานของความผูกพันและการคงอยู่ในระบบการศึกษา
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)	Bandura (1997); Schunk & DiBenedetto (2020)	ผู้เรียนที่มี Self-efficacy สูงมีความมุ่งมั่นและไม่ยอมแพ้ง่าย	Self-efficacy เป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงแรงจูงใจกับความสำเร็จทางการเรียน
การกำกับตนเองในการเรียน (Self-regulation)	Zimmerman (2000); Panadero (2017)	การวางแผน ติดตาม และประเมินตนเองช่วยลดความเสี่ยงการออกกลางคัน	การกำกับตนเองช่วยให้ผู้เรียนรับมือกับปัญหาและเรียนต่อเนื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน	Skinner et al. (2009); Wentzel (1998); Osterman (2000)	ความสัมพันธ์เชิงบวกกับครูช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความเชื่อมั่น และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	ความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นกลไกสำคัญในการลดความเสี่ยงการออกกลางคัน
การสนับสนุนจากครอบครัว	Jeynes (2007); Fall & Roberts (2012)	ครอบครัวมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความรับผิดชอบ และการเรียนอย่างต่อเนื่อง	ครอบครัวเป็นแหล่งสนับสนุนสำคัญที่เสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพัน

แกนสังเคราะห์	แนวคิด/งานวิจัยหลัก	ข้อค้นพบร่วม	ความหมายเชิงสังเคราะห์
ความผูกพันต่อสถานศึกษา	Appleton et al. (2008); Fredricks et al. (2004); Kuh (2010)	ความผูกพันด้านพฤติกรรม อารมณ์ และการรู้คิดสัมพันธ์กับการคงอยู่ในระบบ	ความผูกพันเป็นตัวชี้วัดสำคัญของการลดการออกกลางคัน
ระบบเตือนภัยล่วงหน้า (Early Warning System)	Balfanz et al. (2007)	การติดตามการขาดเรียน ผลการเรียน และพฤติกรรมช่วยระบุผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงได้ตั้งแต่ระยะแรก	Early Warning ช่วยให้สถานศึกษาดำเนินมาตรการช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที
ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Mentoring)	Crisp & Cruz (2009); DuBois et al. (2011)	การมีพี่เลี้ยงช่วยเพิ่มความผูกพัน ความมั่นใจ และแรงจูงใจในการเรียน	Mentoring เป็นกลไกสนับสนุนเชิงสัมพันธ์ที่ช่วยลดการลาออก
ระบบสนับสนุนนักเรียน (Student Support System)	Tinto (2017); UNESCO (2023); OECD (2024)	การบูรณาการการช่วยเหลือด้านวิชาการ จิตสังคม และเศรษฐกิจช่วยเพิ่มการคงอยู่ในระบบ	ระบบสนับสนุนแบบองค์รวมเป็นแนวทางสำคัญในการป้องกันการออกกลางคัน
สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมสถานศึกษา	Wang & Eccles (2013); Kuh (2010)	บรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและส่งเสริมการมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มความผูกพัน	สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจและการคงอยู่ของผู้เรียน

ที่มา: ผู้เขียนสังเคราะห์จากวรรณกรรมที่ทบทวน

ตารางที่ 2 ข้อเสนอเชิงประยุกต์จากผลสังเคราะห์

ผลการสังเคราะห์	แนวทางปฏิบัติของสถานศึกษา	ผู้รับผิดชอบหลัก
ผู้เรียนต้องการแรงจูงใจและเป้าหมายที่ชัดเจน	แนะนำเป้าหมายการเรียนรู้และอาชีพ	ครูที่ปรึกษา, งานแนะแนว
ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงต้องได้รับการติดตามเร็ว	ระบบ Early Warning และ Student Monitoring	สถานศึกษา, ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา
ความสัมพันธ์กับครูและเพื่อน ช่วยลดความเสี่ยงการออกกลางคัน	ระบบพี่เลี้ยงและกิจกรรมกลุ่ม	ครูที่ปรึกษา/เพื่อนช่วยเพื่อน
ข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อการคงอยู่	ทุนสนับสนุนทางการเงินและระบบช่วยเหลือเฉพาะราย	ผู้บริหาร งานทุนการศึกษา
การเห็นเส้นทางอาชีพช่วยเพิ่มแรงจูงใจ	แนะนำอาชีพและเชื่อมโยงสถานประกอบการ	งานแนะแนว สถานประกอบการ
การรักษาผู้เรียนต้องอาศัยระบบเชิงรุก	พัฒนาระบบ Educational HRM และ Student Support System	ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักศึกษา

ที่มา: ผู้เขียนสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรม (Literature Synthesis) โดยอาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Deci and Ryan (2000), Fredricks, Blumenfeld and Paris (2004), Tinto (1993), Bean and Metzner (1985), Astin (1999), Cascio (2018) และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอเชิงวิชาการ

การอธิบายการลดอัตราการออกกลางคันของผู้เรียนอาชีวศึกษาในลักษณะบูรณาการ โดยเชื่อมโยงแรงจูงใจ ความผูกพันของผู้เรียน และการคงอยู่ในระบบการศึกษา ภายใต้กรอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา กรอบแนวคิด M-E-R Model ช่วยขยายการอธิบายปัญหาการออกกลางคันจากมิติการศึกษาเพียงด้านเดียว ไปสู่มิติการบริหารจัดการและการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งสามารถใช้เป็นฐานสำหรับการวิจัยเชิงประจักษ์ในอนาคต ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจและความผูกพันของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในระบบการศึกษา ดังนั้น ควรมีการศึกษาต่อยอดโดยขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบันการศึกษาระดับอื่นในพื้นที่ที่หลากหลาย รวมทั้งพัฒนาและทดสอบกรอบแนวคิด M-E-R Model (Motivation–Engagement–Retention Model) ในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อยืนยันความเหมาะสมและเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาในระดับนโยบาย

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ

ในเชิงปฏิบัติ สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรพัฒนาระบบสนับสนุนผู้เรียนเชิงรุก โดยครอบคลุมระบบครูที่ปรึกษา ระบบพี่เลี้ยง ระบบเตือนภัยล่วงหน้า การติดตามผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง ทุนสนับสนุนทางการเงิน การแนะแนวอาชีพ และกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของผู้เรียน ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการมาตรการเหล่านี้เข้ากับ ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา เพื่อรักษาผู้เรียนให้อยู่ในระบบ และส่งเสริมการสำเร็จการศึกษา ตามหลักสูตรสถานศึกษาควรนำแนวคิดการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของผู้เรียนมาบูรณาการกับระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การแนะแนว การให้คำปรึกษา และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ รวมทั้งพัฒนาระบบติดตามนักเรียนกลุ่มเสี่ยงโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และสถานประกอบการ เพื่อป้องกันการออกกลางคัน เพิ่มอัตราการคงอยู่ในระบบการศึกษา และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

สรุป

การลดอัตราการออกกลางคันของผู้เรียนไม่ใช่เพียงการแก้ปัญหาทางการศึกษา แต่เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มุ่งรักษาและพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ องค์ความรู้จากการปริทัศน์ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจและความผูกพันของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการคงอยู่ในระบบการศึกษา โดยสามารถอธิบายผ่านกรอบแนวคิด M-E-R Model (Motivation–Engagement–Retention) ซึ่งเชื่อมโยงแรงจูงใจ ความผูกพัน และการคงอยู่ของผู้เรียน ภายใต้การสนับสนุนของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา ทั้งนี้ กรอบแนวคิดดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและมาตรการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบันการศึกษารูปแบบอื่น เพื่อเพิ่มอัตราการสำเร็จการศึกษา ยกระดับคุณภาพการศึกษา และพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศอย่างยั่งยืน

ข้อจำกัดของบทความและข้อเสนอสำหรับการวิจัยในอนาคต

บทความนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมเชิงบูรณาการ จึงยังไม่ได้ทดสอบความสัมพันธ์เชิงประจักษ์ระหว่างแรงจูงใจความผูกพัน และการคงอยู่ของผู้เรียนในบริบทอาชีวศึกษาไทยโดยตรง งานวิจัยในอนาคตควรพัฒนาเครื่องมือวัด M-E-R Model และทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างผู้เรียนอาชีวศึกษาในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อยืนยันความเหมาะสมของกรอบแนวคิดและพัฒนาเป็นแนวทางเชิงนโยบายที่มีหลักฐานรองรับ

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2566). *รายงานสถิติผู้เรียนอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2565*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- Appleton, J. J., Christenson, S. L., & Furlong, M. J. (2008). Student Engagement with School: Critical Conceptual and Methodological Issues of the Construct. *Psychology in the Schools*, 45, 369-386. <https://doi.org/10.1002/pits.20303>
- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Astin, A. W. (1999). Student involvement: A developmental theory for higher education. *Journal of College Student Development*, 40(5), 518-529.
- Balfanz, R., Herzog, L., & Mac Iver, D. J. (2007). Preventing student disengagement and keeping students on the graduation path in urban middle-grades schools: Early identification and effective interventions. *Educational Psychologist*, 42(4), 223-235. <https://doi.org/10.1080/00461520701621079>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bean, J. P., & Metzner, B. S. (1985). A conceptual model of nontraditional undergraduate student attrition. *Review of Educational Research*, 55(4), 485-540. <https://doi.org/10.3102/00346543055004485>
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Crisp, G., & Cruz, I. (2009). Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*, 50(6), 525-545. <https://doi.org/10.1007/s11162-009-9130-2>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- DuBois, D. L., Portillo, N., Rhodes, J. E., Silverthorn, N., & Valentine, J. C. (2011). How effective are mentoring programs for youth? A systematic assessment of the evidence. *Psychological Science in the Public Interest*, 12(2), 57-91. <https://doi.org/10.1177/1529100611414806>
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53, 109-132. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135153>
- Fall, A. M., & Roberts, G. (2012). High school dropouts: Interactions between social context, self-perceptions, school engagement, and student dropout. *Journal of Adolescence*, 35(4), 787-798. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.11.004>
- Fredricks, J. A. (2019). School engagement. In *The Oxford research encyclopedia of education*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.462>

- Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. *Review of Educational Research*, 74(1), 59–109. <https://doi.org/10.3102/00346543074001059>
- Institute of Education Sciences. (2021). *What works clearinghouse: Dropout prevention*. U.S. Department of Education. <https://ies.ed.gov/ncee/wwc/>
- Jeynes, W. H. (2007). The relationship between parental involvement and urban secondary school student academic achievement: A meta-analysis. *Urban Education*, 42(1), 82–110. <https://doi.org/10.1177/0042085906293818>
- Kuh, G. D., Kinzie, J., Schuh, J. H., & Whitt, E. J. (2010). *Student Success in College: Creating Conditions That Matter*. Jossey-Bass.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Brothers.
- Neild, R. C., Stoner-Eby, S., & Furstenberg, F. (2008). Connecting Entrance and Departure: The Transition to Ninth Grade and High School Dropout. *Education and Urban Society*, 40(5), 542-569. <https://doi.org/10.1177/0013124508316438>
- OECD. (2022). *Education at a glance 2022: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/3197152b-en>
- OECD. (2024). *Education at a glance 2024: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c00fab36-en>
- Osterman, K. F. (2000). Students' need for belonging in the school community. *Review of Educational Research*, 70(3), 323–367. <https://doi.org/10.3102/00346543070003323>
- Panadero, E. (2017). A review of self-regulated learning: Six models and four directions for research. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 422. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00422>
- Pascarella, E. T., & Terenzini, P. T. (2005). *How college affects students: A third decade of research* (Vol. 2). Jossey-Bass.
- Rumberger, R. W. (2011). *Dropping out: Why students drop out of high school and what can be done about it*. Harvard University Press.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, Article 101832. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Skinner, E. A., Furrer, C., Marchand, G., & Kindermann, T. (2009). Engagement and disaffection in the classroom: Part of a larger motivational dynamic? *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 765–781. <https://doi.org/10.1037/a0012843>
- Thomas, L. (2012). *Building student engagement and belonging in higher education at a time of change*. Paul Hamlyn Foundation.
- Tinto, V. (1993). *Leaving college: Rethinking the causes and cures of student attrition* (2nd ed.). University of Chicago Press.
- Tinto, V. (2017). Through the eyes of students. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 19(3), 254–269. <https://doi.org/10.1177/1521025115621917>

- UNESCO. (2023). *Global education monitoring report 2023: Technology in education – A tool on whose terms?* UNESCO. <https://doi.org/10.54676/UQTD7096>
- UNESCO. (2024). *Global Education Monitoring Report 2024/5: Leadership in education– Lead for learning*. UNESCO. <https://doi.org/10.54676/EFLH5184>
- UNESCO. (2025). *Education for sustainable development*. UNESCO. <https://www.unesco.org/en/sustainable-development/education>
- UNESCO-UNEVOC. (2024). *TVET and sustainable development*. UNESCO-UNEVOC.
- Usher, E. L., & Morris, D. B. (2023). *Self-efficacy in education*. In *International encyclopedia of education* (4th ed., pp. 456–466). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818630-5.14009-X>
- Wang, M. T., & Eccles, J. S. (2013). School context, achievement motivation, and academic engagement: A longitudinal study of school engagement using a multidimensional perspective. *Learning and Instruction*, 28, 12–23. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2013.04.002>
- Wentzel, K. R. (1998). Social relationships and motivation in middle school: The role of parents, teachers, and peers. *Journal of Educational Psychology*, 90(2), 202–209. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.90.2.202>
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2020). Situated expectancy-value theory: From beliefs to motivation and achievement. In *Handbook of motivation at school* (3rd ed., pp. 131–150). Routledge.
- Zepke, N. (2018). Student engagement in neo-liberal times: What is missing? *Higher Education*, 76(2), 433–446. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0220-3>
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 13–39). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012109890-2/50031-7>
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory Into Practice*, 41(2), 64–70. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_2