



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน ความรู้ในด้านกลุ่มได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างมาก ความรู้ดังกล่าวนี้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ผลของความก้าวหน้าทางด้านความรู้เกี่ยวกับกลุ่มทำให้บุคคลมีความสามารถในการทำงานและมีความสุขสบายเพิ่มขึ้นกว่าเดิม จะเห็นได้จากผลผลิตอันเป็นสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายที่ล้วนแล้วแต่เป็นเครื่องชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่ม หรืออาจจะกล่าวได้ว่า รากฐานของความเจริญดังกล่าวต้องอาศัยการศึกษาในด้านกลุ่มเป็นสำคัญ เพราะว่าความรู้เกี่ยวกับกลุ่มเป็นสิ่งที่ช่วยให้คนเราสามารถค้นคว้าหาความจริงเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในกลุ่มอย่างมีความสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีผลผลิตในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ตลอดจนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตรประจำวันซึ่งจะขาดจากการรวมกลุ่มไม่ได้เลย ดังที่เราทราบกันดีอยู่แล้วว่า เมื่อบุคคลเกิดมาเป็นสมาชิกของสังคม จึงมีความจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับซึ่งกันและกัน ซึ่งสังคมเจริญมากขึ้นเท่าใด ความเกี่ยวข้องกับกันก็มากขึ้น ย่อมทำให้เกิดการรวมตัวและก่อตั้งเป็นกลุ่มขึ้นมา เมื่อเกิดเป็นกลุ่มขึ้นมาแล้วทุกคนในกลุ่มจะร่วมมือร่วมใจกันพัฒนากลุ่มเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าประสงค์ของกลุ่ม ซึ่งการทำงานจะสำเร็จบรรลุตามเป้าประสงค์ของกลุ่มมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน อาทิเช่น แรงจูงใจของสมาชิกในกลุ่มที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น นอกจากนี้ การเข้ากลุ่มย่อมมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจ การรับรู้ การเรียนรู้ ตลอดจนค่านิยม และแรงจูงใจทางด้านต่าง ๆ ของบุคคลซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและผลผลิตที่ได้จากการทำงานกลุ่มอีกด้วย

การศึกษาด้านกลุ่ม ได้มีผู้ให้ความสนใจและนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับผลงานของกลุ่มและรายบุคคล การศึกษาส่วนใหญ่ใช้งานสามประเภทด้วยกันคือ การพิจารณาตัดสินใจ

การแก้ปัญหาและการเรียนรู้ ผลของการศึกษานี้บ่งชี้ว่าการกระทำของกลุ่มมักจะช่วยให้ได้ผลงานเพิ่มขึ้นในด้านของปริมาณมากกว่าด้านคุณภาพ เมื่อเทียบกับการกระทำของรายบุคคล เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าเมื่อบุคคลมารวมกลุ่มกันเพื่อเป้าประสงค์บางอย่าง บุคคลจะนำสิ่งที่ติดตัวเข้ามาในกลุ่มด้วย นั่นคือ ความสนใจ ประสบการณ์ ความคาดหวัง ตลอดจนแรงจูงใจของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มก็เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมในกลุ่มอีกด้วย ทั้งนี้เพราะการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมอย่างไรนั้น จะต้องมีแรงจูงใจ (Motive) เป็นตัวผลักดัน และสิ่งที่นักจิตวิทยาได้เน้นถึงก็คือ แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เช่น ความต้องการอำนาจ ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความสำเร็จของตน เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จัดว่าเป็นแรงจูงใจทางสังคมประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างหนึ่ง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) นั้น หมายถึงลักษณะของบุคคลที่แสดงความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อให้ถึงมาตรฐานตามที่ตั้งใจและพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อ ในกระบวนการของการศึกษานั้นการที่บุคคลมีความสนใจและมีความตั้งใจที่ไม่เหมือนกัน สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งก็เนื่องมาจากการที่บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีแนวโน้มว่าจะตั้งใจเรียนและประสบผลสำเร็จในการศึกษามากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมักจะแสดงออกในลักษณะที่สื่อให้เห็นถึงการขาดความสนใจ การไม่ตั้งใจเรียน และมักประสบความล้มเหลวในการศึกษา (McClelland 1953: 110-111)

นอกจากนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในอันที่จะช่วยส่งเสริมให้กิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับด้านการทำงาน หรือการศึกษา

แมคเคลแลนด์ (McClelland 1953: 111) ได้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ดังนั้น นโยบายของการพัฒนาเศรษฐกิจจึงมุ่งหวังที่จะทำให้บุคคลมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น และพยายามใช้บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงให้เกิดประโยชน์ได้มากที่สุด แต่การที่จะส่งเสริมให้ประชากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นเป็นเรื่องสำคัญ และไม่สามารถจะทำได้ง่ายนัก นอกจากจะมีการศึกษาค้น

คว่าอย่างจริงจัง เพราะแรงจูงใจไม่สัมพันธ์เกิดขึ้นภายใต้อิทธิพลของระบบสังคม ซึ่งแต่ละสังคมจะมีความแตกต่างกันทางด้านอารยธรรมเลี้ยงดู สภาพแวดล้อม ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ดังที่ เฟร็นช์ และ โทมัส (French and Thomas 1958: 45-58) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับความสามารถในการแก้ปัญหา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์สูง มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์ต่ำ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจไม่สัมพันธ์เป็นองค์ประกอบสำคัญในบุคลิกภาพของบุคคลและเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนความสามารถทางการศึกษาของบุคคล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า แรงจูงใจไม่สัมพันธ์ของบุคคลจะเป็นแรงผลักดันให้มีผลการกระทำ หรือพฤติกรรม (Performance) แตกต่างกันอย่างไร เมื่อให้นักศึกษาทำงานเป็นรายบุคคลและกลุ่ม ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการทำนายแนวโน้มพฤติกรรมของนักศึกษาที่มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์ต่างกัน และนำไปสู่การแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขในการทำงานกลุ่ม ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้นี้มาใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจไม่สัมพันธ์ในนักศึกษา อันจะเป็นการขยายขอบข่ายการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

แนวคิดและเหตุผล

สำหรับแนวคิดที่เกี่ยวกับการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแยกเป็นแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของรายบุคคลและกลุ่ม รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไม่สัมพันธ์แต่นอสังเขป ซึ่งจะเสนอรายละเอียดดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของรายบุคคลและกลุ่ม

ความหมายของกลุ่ม

คำว่า "กลุ่ม" (Group) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย และในการให้ความหมายของกลุ่ม นักวิชาการสามารถจะให้คำอธิบายได้หลายอย่าง ขึ้นอยู่กับว่าจะยึดถืออะไรเป็นเกณฑ์ อาทิเช่น ความหมายของกลุ่มอธิบายโดยยึดถือเอาเรื่องแรงจูงใจ

(Motivation) เป็นเกณฑ์ อาจจะให้นิยามได้ดังนี้คือ "กลุ่ม ก็คือ การรวมตัวของอินทรีย์ ซึ่งการรวมตัวกันนั้น เป็นสิ่งจำเป็นต่อการตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคน"

(สฤติชัย นิยมญาติ, 2524: 98)

นิยามของกลุ่มถึงแม้ว่าจะมีผู้ให้นิยามไว้มากมาย แต่ที่สำคัญและที่ยอมรับมากที่สุด ในปัจจุบันคือ นิยามในทัศนะของชอว์ (Shaw 1981: 8) กลุ่ม หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะที่ว่าแต่ละบุคคลมีอิทธิพล และถูกมีอิทธิพลต่อกันและกัน สรุปได้ว่า กลุ่ม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกัน โดยมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีจุดมุ่งหมายที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน

ลักษณะของกลุ่ม

เมื่อมีกลุ่มเกิดขึ้น ภายในกลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กันนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมภายในกลุ่ม อันได้แก่

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
2. สิ่งแวดล้อมทางบุคคล
3. สิ่งแวดล้อมทางสังคม
4. สิ่งแวดล้อมทางการงาน

สิ่งแวดล้อมแต่ละประเภทจะทำให้ลักษณะของกลุ่ม และผลวัดของกลุ่มมีความแตกต่างกันออกไป นักจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มบางท่านก็สนใจในเรื่องกิจกรรมของกลุ่ม เช่น พฤติกรรมของกลุ่ม และอิทธิพลของกลุ่ม เป็นต้น ซึ่งจัดว่าเป็นลักษณะหนึ่งของกลุ่มที่เรียกกันว่า การรวมกันเข้าของกลุ่ม (Group Composition) หรือบางท่านอาจจะสนใจเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มในด้านโครงสร้างของกลุ่ม (Group Structure)

อิทธิพลของผู้อื่นในกลุ่ม

เมื่ออยู่ในกลุ่ม บุคคลอาจกระทำพฤติกรรมแตกต่างจากเมื่ออยู่ตามลำพัง

พฤติกรรมที่บุคคลได้รับอิทธิพล และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ในกลุ่มนั้น เป็นเรื่องที่น่าสนใจทางจิตวิทยาสังคม ได้ให้ความสนใจศึกษาในสามประเด็นหลัก ก็คือประเด็นแรก คือ การหนุนทางสังคม (Social Facilitation) ประเด็นต่อมา คือ ผลของการเข้าสู่ปลายสุดแนวใดแนวหนึ่งมากขึ้นของกลุ่ม (Group Polarization Effects) และประเด็นสุดท้ายคือการเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลกับพฤติกรรมของกลุ่ม (Individual Versus Group Performance) ในที่นี้ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นสุดท้ายดังนี้

การเปรียบเทียบพฤติกรรมของกลุ่มและรายบุคคล (ธีระพร อุวรรณโณ, 2529: 10/6-10/87)

การศึกษาส่วนใหญ่ใช้งานสามประเภทด้วยกันคือ การพิจารณาตัดสิน (judgment) การแก้ปัญหา (problem solving) และการเรียนรู้ (learning)

การพิจารณาตัดสินของบุคคลและของกลุ่ม

ชอร์ว (Shaw, 1976 อ้างใน ธีระพร อุวรรณโณ, 2529: 10/7) แบ่งว่ามีคำถามหลัก 2 คำถามด้วยกันคือ

1. คุณภาพในการพิจารณาตัดสินของกลุ่มดีกว่าการตัดสินโดยเฉลี่ยของสมาชิกกลุ่มเป็นรายบุคคลหรือไม่
2. คุณภาพในการพิจารณาตัดสินของกลุ่มดีกว่าการตัดสินของสมาชิกที่มีความสามารถสูงสุดของกลุ่มหรือไม่

วิธีที่ใช้ในการศึกษามีสองวิธีใหญ่ด้วยกัน วิธีแรกเรียกว่า "วิธีหาสถิติกลุ่ม" (statisticized group technique) เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการพิจารณาตัดสินของสมาชิกทั้งหมดในกลุ่ม กับค่าการพิจารณาตัดสินของสมาชิกรายคนที่ไม่ได้ปฏิบัติสัมพันธ์กัน แม้ว่าวิธีนี้จะระบุแนวโน้มว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มจะแม่นยำกว่าค่าของบุคคลในการพิจารณาตัดสิน น้ำหนัก อุณหภูมิ และลักษณะของร่างกาย แต่วิธีการก็ได้รับการวิจารณ์ว่ามีจุดอ่อนของสองจุดด้วยกันคือ จุดแรก วิธีหาสถิติกลุ่มไม่ได้คำนึงถึงกระบวนการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มเลย

และจุดที่สอง ผลที่ได้รับการเปรียบเทียบเป็นผลเทียม (artifact) เพราะการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มจะได้ค่าใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยการพิจารณาตัดสินของคน ๆ เดียว แต่ทำหลายครั้ง

วิธีการที่สอง ดีขึ้นมากกว่าวิธีแรก คือ เปรียบเทียบคำตอบของบุคคลรายคนกับคำตอบที่ได้รับจากการอภิปรายของกลุ่ม หรือคำตอบที่ได้รับจากแต่ละบุคคลหลังจากการอภิปรายกลุ่ม มีการศึกษาโดยการใช้วิธีนี้กับการนับถั่วในขวด การพิจารณาความเป็นจริงของคำให้การ ในคดีที่สมมติขึ้น การเปรียบเทียบพบว่า การตัดสินของกลุ่มมีแนวโน้มที่ดีกว่า การตัดสินของบุคคล แต่ผลที่ดีกว่าก็ไม่ดีกว่ามากอย่างที่เรอาจจะคาดไว้ ซอร์สรุปว่า โดยทั่วไปการตัดสินของกลุ่มค่อนข้างจะแม่นยำกว่าการตัดสินของบุคคล เพราะในกลุ่มมีความเห็นของสมาชิกจำนวนมากเข้ามาช่วยในการประมาณค่าของกลุ่ม และสมาชิกต่างก็มีความแม่นยำในการตัดสินต่างกันไป สมาชิกที่มีความแม่นยำสูงหรือมั่นใจสูงอาจมีอิทธิพลต่อกลุ่มในบางกรณี บุคคลคนเดียวที่มีความสามารถสูงอาจทำได้ดีเท่ากับ หรือดีกว่าการตัดสินของกลุ่มได้ (เช่น การตัดสินว่าคำให้การเป็นจริงเพียงใด)

คำตอบโดยสรุปต่อคำถามสองข้อข้างต้น ซอร์เห็นว่าคำตอบแรกเป็นการยืนยันคำถามโดยมีข้อแม้ คือ ไม่ได้ดีกว่าเสมอไป ขึ้นอยู่กับประเภทของงานด้วย แต่คำตอบที่สองเป็นการปฏิเสธ แม้ว่าในบางสถานการณ์คำตอบของกลุ่มจะดีกว่าคำตอบของสมาชิกรายบุคคลในกลุ่มก็ตาม

การแก้ปัญหาของบุคคลและกลุ่ม

การศึกษาการแก้ปัญหาของบุคคลและกลุ่มมีการใช้วิธีศึกษาสองวิธีหลักด้วยกัน คือ วิธีแรก เปรียบเทียบการแก้ปัญหาของรายบุคคล กับการแก้ปัญหาของบุคคลเหล่านี้ในกลุ่ม วิธีที่สอง ให้บุคคลเป็นรายคนจำนวนหลายคนแก้ปัญหาชุดหนึ่ง แล้วเปรียบเทียบกับ การแก้ปัญหาชุดเดียวกันของบุคคลอีกกลุ่มหนึ่ง ปัญหาที่ใช้ในการศึกษามีหลายประเภทด้วยกัน เช่น การสร้างคำจากอักษรในคำหนึ่งที่กำหนดให้ ปริศนาการข้ามแม่น้ำของมนุษย์กินคนและมิชชันนารี การประกอบภาพต่อ การถอดรหัส และปัญหาสี่คำถาม เป็นต้น

โดยส่วนรวม ข้อสรุปว่า กลุ่มสามารถให้คำตอบที่ดีกว่าและมากกว่าบุคคล แม้ว่าเวลาที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหาจะไม่แตกต่างกันอย่างเด่นชัดก็ตาม แต่เมื่อนิยามจากจำนวนชั่วโมง-คน (man-hour) ที่จะต้องใช้ในการแก้ปัญหา บุคคลใช้เวลาน้อยกว่ากลุ่มในการแก้ปัญหา

คำอธิบายข้อสรุปข้างบนมีดังนี้คือ

1. ในการทำงานที่สลับซับซ้อน ความสามารถรายบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันออกไป สามารถช่วยให้กลุ่มได้แนวทางในการแก้ปัญหามากกว่าการแก้ปัญหาของรายบุคคล
2. ในการทำงานที่ยาก ซึ่งบุคคลทั่วไปทำไม่ค่อยได้กัน การทำงานเป็นกลุ่มไม่ได้เปรียบเทียบการทำงานเป็นรายบุคคล
3. ในการทำงานที่สลับซับซ้อนปานกลาง และคำตอบที่ต้องการเป็นคำตอบที่ดีที่สุด หรือการแก้ปัญหาที่สามารถตรวจสอบขั้นตอนการแก้ได้ กลุ่มสามารถทำได้ดีกว่าบุคคล

ข้อสรุปและคำอธิบายเหล่านี้ค่อนข้างกว้างขวางมาก เพราะมีตัวแปรหลายตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ธรรมชาติของงานอาจเป็นงานยากมาก ปานกลาง หรือง่ายมาก เกณฑ์ในการตัดสินคำตอบว่าจะต้องได้เร็วที่สุด ได้ดีที่สุด หรือทั้งเร็วที่สุดและดีที่สุด การนำข้อสรุปเหล่านี้ไปใช้ในชีวิตจริงจึงต้องระวังเป็นอย่างมาก

การเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่ม

ข้อสำรวจการศึกษาทหเรื่องในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เช่น การเรียนนี้ชนิดคิด การเรียนเมซ (maze) การเรียนพยางค์ไม่มีความหมาย (nonsense syllabus) การเรียนความน่าจะเป็น และการจำบทร้อยแก้ว พบว่ากลุ่มเรียนรู้ได้เร็วกว่าบุคคลทั้งในสถานการณ์ในห้องทดลอง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจทางสังคมชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมของกลุ่ม โดยเฉพาะบทบาทที่มุ่งให้งานของบุคคลหรือกลุ่มสำเร็จ การให้นิยามหรือคำจำกัด

ความของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีมากเท่ากับนิยามของผู้ทำการศึกษาและอาจจะแตกต่างกันไป
ในที่นี้ขอเสนอนิยามที่ครอบคลุมพฤติกรรมของผู้ที่ใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำแต่พอสังเขปดังนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เมอเรย์ (Murray 1966: 9) เป็นบุคคลแรกที่กล่าวถึงความต้องการใฝ่
สัมฤทธิ์ (Achievement need) ว่า เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะ
อุปสรรค ฝ่าฟันภาระที่ขาก ๆ ให้สำเร็จ เขาได้อธิบายไว้ว่า เป็นความปรารถนาหรือ
แนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้

แอตคินสัน (Atkinson 1964: 240-241) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่า การกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมิน
ผลจากตัวเอง หรือบุคคลอื่นโดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมิน
อาจเป็นสิ่งที่พอใจ เมื่อกระทำจนสำเร็จหรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้

แมคเคลแลนด์ (McClelland 1969: 104) ให้คำจำกัดความว่า แรง
จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็น
ความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความมุ่งมั่นของบุคคลที่จะเพียร
พยายามไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยไม่ย่อท้อกับความยากลำบาก เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน หรือผลสำเร็จทางการงาน

2. ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำ

แม็คเคลแลนด์ (McClelland, 1969: 104) ได้สรุปลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

2.1 มุ่งกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

2.2 เลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน

2.3 คิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จลงไปด้วยความตั้งใจจริง และทำงานจริงด้วยตนเอง ไม่ใช่เกิดจากความบังเอิญและไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์

2.4 ทำเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ ไม่ใช่ทำเพื่อรางวัลหรือชื่อเสียง ซึ่งลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น จะมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้เกิดความแตกต่างกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังที่ เซคคอร์ด และ แบคแมน (Secord and Backman 1964: 568) ได้ให้ข้อสังเกตว่า ถ้ามีการท้าทายเกี่ยวกับมาตรฐานของการกระทำแล้ว แต่ละบุคคลจะตอบสนองต่อสถานการณ์แตกต่างกัน บุคคลที่ตั้งมาตรฐานสำหรับตนเองสูงจะเพียรพยายามให้บรรลุถึงมาตรฐาน ส่วนบุคคลที่ไม่ได้ตั้งมาตรฐานสำหรับตนเองไว้จะมีความเพียรพยายามต่ำ และมีความรู้สึกเฉยเมยต่อผลสัมฤทธิ์ของตน บุคคลทั้ง 2 ประเภท พวกแรกมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าพวกหลัง

ไวเนอร์ (Weiner, 1972: 203-215) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำไว้ดังนี้

1. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูง ชอบเลือกงานสลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ชอบริเริ่มกระทำการต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่า และภูมิใจที่ได้เลือกงานยากมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

สำหรับในประเทศไทยนั้น มีผู้อธิบายเรื่องแรงจูงใจไม่สัมพันธ์ไว้หลายคนด้วยกัน เช่น

ดาวณี วงศ์อยู่น้อย (2525: 73-74) ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์ไว้ 2 พวกคือ

บุคคลที่มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์สูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร
2. มีทักษะในการจัดระบบงาน
3. มีระดับความทะเยอทะยานสูง
4. ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง
5. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
6. เล็งเห็นการณ์ไกล และมีแผนระยะยาว
7. เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
8. ต้องการทราบแน่ชัดว่า การตัดสินใจของตนมีผลอย่างไร
9. ชัยชนะแข็งในการทำงานที่ต้องใช้สมองขบคิด และงานไม่ซ้ำแบบใคร
10. ชอบทำงานให้เสร็จตามความพอใจของตน ไม่ชอบให้ใครมาบงการ
11. มักเลือกทำในสิ่งที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับความสามารถ
12. มุ่งที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
13. เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้เสร็จ
14. จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานของตน ไม่มุ่งรางวัล

หรือข้อเสีย

15. คิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จลงได้ด้วยความตั้งใจจริง และการทำงานจริงของตน ไม่ใช่เกิดจากโอกาส และไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์

บุคคลที่มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์ต่ำ จะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้

1. มักผิดวันประกันพรุ่ง
2. มักขาดระบบในการทำงาน
3. ชอบทำงานตามคำสั่งของผู้อื่น
4. ทำงานไม่ค่อยเสร็จตามกำหนด
5. ขาดความตั้งใจจริงในการทำงาน
6. มักไม่ตั้งความคาดหวังในผลสำเร็จจากการทำงาน
7. ชอบทำงานเพียงเพื่อพอเสร็จ ไม่สนใจคุณภาพของงาน
8. ชอบคอยรอรับความช่วยเหลือจากเพื่อน หรือบุคคลอื่น
9. ขณะทำงานถ้าถูกรบกวนจะไม่สามารถทำงานต่อไปได้
10. เชื่อว่าบุญวาสนาจะทำให้งานที่ทำอยู่ประสบความสำเร็จได้
11. มุ่งหวังรางวัลหรือชื่อเสียงมากกว่าความสำเร็จของงาน
12. เมื่อประสบอุปสรรค มักหลีกเลี่ยง ไม่กล้าเผชิญอุปสรรคนั้น ๆ

จากลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์สูงดังที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์สูง ควรประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญดังนี้คือ มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น เลือกทำในสิ่งที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง รับผิดชอบต่อตนเอง มีการวางแผนในการทำงาน และฟังตนเอง

สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์ต่ำนั้นมักจะขาดระบบในการทำงาน ทำงานไม่ค่อยเสร็จตามกำหนด และเมื่อประสบอุปสรรคมักหลีกเลี่ยง ไม่กล้าเผชิญอุปสรรคนั้น ๆ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ

ในที่นี้จะขอเสนองานวิจัยที่ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลการกระทำ หรือพฤติกรรมของกลุ่มและรายบุคคล ในด้านที่เกี่ยวกับการแก้ปัญหาและการเรียนรู้ ดังนี้

เกอนี่ (Gurnee, 1962: 9 อ้างถึงใน วณิช สุชาวัฒน์ 2518: 8) ได้ศึกษาเปรียบเทียบสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคลไว้ 2 สภาพการณ์คือ สภาพการเรียนเป็นรายบุคคล และสภาพการเรียนเป็นกลุ่ม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชายและหญิงจำนวน 100 คน แบ่งเป็นกลุ่มควบคุมจำนวน 50 คน และกลุ่มทดลองจำนวน 50 คน เท่ากัน กลุ่มควบคุมให้เรียนบทเรียนเป็นรายบุคคลกับผู้ทำการทดลอง ส่วนกลุ่มทดลองนั้นให้เรียนรวมกันเป็นกลุ่มทั้งจำนวน 50 คน สิ่งที่ให้เรียนเป็นบทเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ธรรมชาติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้เวลาสอน 3 ชั่วโมง แล้ววัดผลการเรียนหลังจากเรียนเสร็จ ปรากฏผลว่า นักเรียนในกลุ่มทดลองเรียนได้ผลดีกว่านักเรียนในกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตสัน (Watson, 1928: 326-328) ได้ทำการศึกษางานการสร้างคำในกลุ่มและรายบุคคล โดยผู้รับการทดลองจะต้องสร้างคำใหม่ให้มากที่สุดจากตัวอักษรที่กำหนดให้ผู้รับการทดลองเป็นนักศึกษา 108 คน ทำงานรายบุคคลเป็นเวลา 10 นาที แล้วเข้ากลุ่มจำนวนสมาชิกในกลุ่มมีตั้งแต่ 3 คน ถึงกลุ่มละ 10 คน เข้ากลุ่ม 10 นาที โดยในกลุ่มจะมีผู้คิดคำที่สร้างใหม่กลุ่มละ 1 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มจะสร้างคำใหม่โดยเฉลี่ยมากกว่ารายบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มมีมากกว่าระหว่างบุคคล

ชอว์ (Shaw, 1932 อ้างถึงใน โยธิน ศันสนยุทธ 2528: 51) ได้ทำการทดลองโดยที่ผู้รับการทดลองเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัย ในช่วงครั้งแรกของการทดลอง

ครึ่งหนึ่งของนักศึกษาที่ทำงานใน 5 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมี 4 คน และอีกครึ่งหนึ่งทำงานตามลำพัง ในช่วงหลังของการทดลอง บทบาทของผู้รับการทดลองกลับกัน ปัญหาใน ส่วนแรกของการศึกษา คือ ปริศนา เช่น คนป่าที่ชอบกินเนื้อมนุษย์ 3 คน และหมอสอนศาสนา 3 คน ต้องข้ามแม่น้ำในเรือลำเดียวกันที่นั่งได้เพียง 2 คน คนป่าคนหนึ่งและหมอสอนศาสนาทั้งหมดรู้จักวิธีพายเรือ การข้ามแม่น้ำจะต้องจัด โดยไม่ให้คนป่ามีจำนวนมากกว่าหมอสอนศาสนา ปัญหาคือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้การข้ามแม่น้ำใช้จำนวนที่ขายน้อยที่สุด ผลของการทดลองพบว่า กลุ่มจะได้คำตอบที่ถูกต้องมากกว่า นอกจากนี้ Shaw ยังได้ตั้งข้อสังเกตว่า (1) ปริมาณการมีส่วนร่วมของสมาชิกของกลุ่มไม่เท่ากัน และ (2) ในคำตอบที่ผิด กลุ่มไม่ได้ตอบผิดในระยะแรก ๆ เหมือนกับรายบุคคลที่มีความสามารถปานกลาง

การที่กลุ่มเหนือกว่ารายบุคคลเกี่ยวกับความถูกต้องของคำตอบ Shaw ได้อธิบายว่าเป็นเพราะในสถานการณ์กลุ่มได้มีการตรวจสอบที่ผิดและขจัดข้อเสนอกที่ไม่ถูกต้องของกลุ่ม Shaw ยังได้พบว่าคำตอบหรือข้อเสนอกที่ผิดส่วนใหญ่ถูกพบโดยสมาชิกของกลุ่มคนอื่น ๆ นอกเหนือไปกว่าคนที่ทำผิด

ดังนั้น ข้อประจักษ์สนับสนุนข้อสรุปที่ว่ากลุ่มผลิตคำตอบได้มากกว่าและดีกว่าบุคคล แม้ว่าความแตกต่างในเวลาที่ใช้ไม่ได้ดีกว่าอย่างคงตัว ไม่ว่าจะสำหรับบุคคลหรือกลุ่ม เมื่อพิจารณาถึงปริมาณของความพยายามที่ใช้เมื่อวัดโดย คน-ชั่วโมง สำหรับสารได้คำตอบบุคคลมีประสิทธิภาพเหนือกว่า อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี อย่างน้อยมีการศึกษาหนึ่งที่ได้ข้อค้นพบไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ได้กล่าวแล้ว

มัวร์ และแอนเดอร์สัน (Moore and Anderson, 1957: 702-714) ได้เปรียบเทียบรายบุคคล 6 กลุ่ม กับกลุ่ม 3 คน 6 กลุ่ม ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับเหตุผลเชิงสัญลักษณ์ โดยทั่วไปไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างรายบุคคลกับกลุ่มเกี่ยวกับความถูกต้อง หรือเวลาสำหรับคำตอบ ถึงแม้ว่ารายบุคคลต้องการ คน-ชั่วโมงน้อยกว่า มีข้อสังเกตว่าผู้รับการทดลองในการศึกษารั้งนี้ เป็นทหารเกณฑ์ และอาจจะไม่มีความชำนาญในการแก้ปัญหา เหตุผลเชิงสัญลักษณ์ ถ้ามีบุคคลเพียงไม่กี่คนที่สามารถแก้ปัญหาการทำงาน

ร่วมกันในกลุ่มอาจจะไม่ช่วยทำให้การกระทำของกลุ่มดีขึ้น

ตันเนท แคมป์เบล และแจสทาด (Dunnett, Campbell and Jaastad, อ้างถึงใน ลิกซีโซค วรานุสันติกุล, 2524: 28) ได้ทำการทดลองให้นักวิทยาศาสตร์ และนักการโฆษณาจำนวนหนึ่งมาช่วยทำงานแก้ปัญหาร่วมกันสองเงื่อนไข เงื่อนไขแรก รวมกลุ่มทำงานกลุ่มละสี่คน เงื่อนไขที่สองทำงานคนเดียวแต่เอาผลมารวมกับคนอื่น ๆ อีกสี่คน งานที่ให้ทำคือ การหาวิธีแก้ปัญหา เช่น อะไรจะเกิดขึ้นถ้าหากว่ามนุษย์มีหัวแม่มือเพิ่มขึ้น เราจะทำอย่างไรจึงจะจูงใจให้มันยกของที่ยาวจากยุโรปมากขึ้น อะไรจะเกิดขึ้นถ้าหากว่าได้มีการคิดค้นอาหารที่ทำให้คนสูงขึ้นอีก 1 เมตร และน้ำหนักเพิ่มสองเท่า จะแก้ปัญหาครุฑาได้อย่างไร ฯลฯ จากการเปรียบเทียบคุณภาพของข้อเสนอแนะจากการทำงานกลุ่ม และจากการทำงานคนเดียว ปรากฏว่าข้อเสนอแนะจากการทำงานคนเดียวมีคุณภาพดีกว่า จากการทำงานเป็นกลุ่มและเมื่อรวมความคิดในการแก้ปัญหา จากคนที่ทำงานคนเดียวมาเปรียบเทียบกับความคิดของพวกที่ทำงานเป็นกลุ่มสี่คน ปรากฏว่าได้ความคิดมากกว่าพวกทำงานเป็นกลุ่มสี่คนถึง 30% แสดงว่าการทำงานแก้ปัญหาอย่างนี้ ทำงานคนเดียวดีกว่าการรวมกลุ่มกันทำ

โยเคอร์ (Yuker, 1955: 17-23 อ้างถึงใน โยธิน ศันสนียุทธ, 2529: 99) ได้ทดลองเกี่ยวกับการจำเนื้อเรื่อง ผู้รับการทดลอง 160 คน ได้ถูกแบ่งออกเป็น 40 กลุ่ม ๆ ละ 4 คน ผู้ทดลองได้เล่าเรื่อง "War of the Ghosts" ซึ่งเป็นเรื่องค่อนข้างแปลกเกี่ยวกับผีและชาวอินเดียนแดง หลังจากนั้น ผู้รับการทดลองถูกบอกให้ระลึกถึงเรื่องที่ได้ฟังเป็นรายบุคคล จากนั้นเป็นกลุ่มและในที่สุดเป็นรายบุคคล ก่อนที่จะมีการให้คะแนนการระลึกได้ ผู้ทดลองได้แบ่งเรื่องออกเป็นตอน ๆ ตามความคิดหลักของเรื่อง คะแนนการระลึกได้มีตั้งแต่ 0 (ระลึกไม่ได้เลย) จนถึง 4 (ระลึกได้หมด) ในแต่ละตอนของเรื่อง คะแนนการระลึกได้เป็นคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากทุกตอน และดังนั้นอาจจะได้ตั้งแต่ 0 - 4 ผลปรากฏว่า การทดสอบบุคคลครั้งแรกได้คะแนนเฉลี่ย 1.26 กลุ่มได้ 1.88

และรายบุคคลครั้งสุดท้ายได้ 1.65 คะแนนที่ต่ำที่สุดของรายบุคคล ที่ทดสอบครั้งแรกในแต่ละกลุ่มเฉลี่ยได้ 1.64 กฎกรรมของกลุ่มดีกว่ากฎกรรมของรายบุคคล ในการทดสอบครั้งแรก ใน 38 กลุ่มจาก 40 กลุ่ม และดีกว่ารายบุคคลที่คะแนนที่ต่ำที่สุด ในการทำครั้งแรกใน 29 กลุ่มจาก 40 กลุ่ม Yuker ได้เสนอว่ากลุ่มจะเรียนได้ดีกว่ารายบุคคลในงานที่

- (1) บุคคลหลายคนสามารถทำงานได้โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อผู้อื่น
- (2) สามารถถูกทำได้โดยรวมเอาผลงานของแต่ละคนเข้าด้วยกัน และ
- (3) อย่างน้อยบางส่วนของคำตอบของปัญหาไม่ขึ้นต่อกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าการเปรียบเทียบกฎกรรมของกลุ่ม และรายบุคคลมีความสอดคล้องกันอย่างมากในการแสดงว่าผลของกลุ่มมีอิทธิพลต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ กัน

งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบกฎกรรมของกลุ่มและรายบุคคลเท่าที่ผู้วิจัยค้นพบ จึงขอนำงานวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องมาเสนอต่อพอสังเขป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ถนอมศรี มลิกอง (2514) ได้ศึกษาทดลองการเรียนรู้ของบุคคลในสภาพการณ์ต่างกัน การวิจัยนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า กลุ่มมีอิทธิพลทำให้บุคคลเรียนรู้ได้ดีกว่าเรียนตามลำพัง

วิธีการวิจัย เป็นการทดลองให้กลุ่มตัวอย่างเรียนแบบ (pattern) ของสวิทช์บอร์ดในสภาพการณ์ที่เป็นกลุ่มและรายบุคคล โดยใช้แบบแผนการทดลองที่เรียกว่า Two-Matched Group Design ระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้ ได้แก่ การหาค่ามีซิมิลีเอชัน

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างหมู่ โดยวิเคราะห์หาค่าดังกล่าวจากคะแนนของข้อผิดในการทดลอง 6 ครั้ง จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2 กลุ่ม ๆ ละ 100 คน ในแต่ละกลุ่มจัดเป็นคู่จำนวน 50 คู่ ซึ่งกลุ่มที่ 1 เป็นผู้มีระดับความสามารถทางการเรียนเท่ากันเป็นคู่ ๆ แล้วแยกให้เรียนในสภาพการณ์ที่เป็นกลุ่ม 50 คน และในสภาพรายบุคคล 50 คน กลุ่มที่ 2 เป็นผู้มีระดับความนิยมทำตามกลุ่มระดับเดียวกันเป็นคู่ ๆ แล้วแยกให้เรียนในสภาพการณ์กลุ่มและรายบุคคลเหมือนกับกลุ่มที่ 1

ผลของการวิจัยปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเรียนรู้ในสภาพการณ์ที่เป็นกลุ่มได้ดีกว่าในสภาพรายบุคคล และพบว่าสภาพการณ์ที่เป็นกลุ่มทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่า โดยเฉพาะผู้ที่มีลักษณะชอบทำตามกลุ่มนั้น เขาจะเรียนรู้ได้ดีกว่าเมื่อได้เรียนรวมกันเป็นกลุ่ม

ดังนั้น จึงกล่าวสรุปได้ว่า สภาพการณ์ที่เป็นกลุ่มมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคลในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วินซ์ สุวารัตน์ (2518) ได้ศึกษาความคาดหวังและผลงานภาคปฏิบัติของนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัวและแสดงตัวในสภาพการทำงาน 2 ชนิดคือ สภาพการทำงานเป็นรายบุคคล และสภาพการทำงานเป็นรายกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชายและหญิงชั้นประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นปีที่ 1-2 วิทยาลัยครูยะลา จำนวน 80 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพเก็บตัว 40 คน และกลุ่มนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแสดงตัว 40 คน เข้าทดลองใน 2 สภาพการณ์ คือ รายบุคคล และกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานเป็นรายบุคคลและ สภาพการทำงานเป็นกลุ่มมีผลโดยตรงต่อการทำงานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัวและแสดงตัวดังนี้คือ นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัวทำงานได้ผลดีในสภาพการทำงานเป็นรายบุคคล และนักศึกษาประเภทที่มีบุคลิกภาพแสดงตัว ทำงานได้ผลดีในสภาพการทำงานเป็นกลุ่ม ส่วนการกำหนดความคาดหวังไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

งานวิจัยในต่างประเทศ

แรนนี่ (Raffini, 1970: 1085A) ได้ทำการศึกษาผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ และการจำของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า นิสิตที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ราย (Rai, 1980: 117-122) ได้ทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ โดยศึกษากับนักเรียนชายในระดับมัธยมศึกษาจำนวน 300 คน ซึ่งเลือกมาจากนักเรียนที่เรียนวิชาชีววิทยา จาก 12 โรงเรียนในเมืองอักกรา (Agra city) ในประเทศอินเดีย โดยแบ่งกลุ่มตามคะแนนจากแบบทดสอบเป็นกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง กลาง และต่ำ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง กลาง และต่ำ จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

งานวิจัยในประเทศไทย

ส่วนงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในประเทศไทยส่วนใหญ่ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา (เปรมจิต ทศตะ, 2516) ความคิดสร้างสรรค์ (สมคิด บุญเรือง, 2516) การคล้อยตาม (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2518) การศึกษาวิจัยส่วนใหญ่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในคนไทย พบว่า คนไทยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ แต่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (ไวรัช เจียมบรรจง, 2518: 18) ซึ่งผลการวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมา กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนระดับต่าง ๆ กัน ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาถึงชั้นอุดมศึกษา

ในที่นี้ ผู้วิจัยขอเสนอเฉพาะงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ดารณี วงษ์อยู่น้อย (2525: 43) ศึกษาการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยใช้วิธีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสายน้ำผึ้ง กรุงเทพมหานคร ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจำนวน 16 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละ 8 คน ได้แก่ กลุ่มที่ได้รับคำปรึกษาแบบกลุ่ม และกลุ่มที่ได้รับเอกสารข้อเสนอแนะ ผลการทดลองพบว่า นักเรียนทั้งสองกลุ่ม มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น แต่เมื่อเปรียบเทียบเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายหลังการทดลอง พบว่า นักเรียนที่ได้รับคำปรึกษาแบบกลุ่มมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนที่ได้รับเอกสารข้อเสนอแนะ แสดงว่า นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เมื่อได้รับคำปรึกษากลุ่ม หรือได้รับเอกสารข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แล้ว มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น และนักเรียนที่ได้รับคำปรึกษาแบบกลุ่มมีการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนที่ได้รับเอกสารข้อเสนอแนะ

ในปีเดียวกัน ทศพร ประเสริฐสุข (2525: 167-168) ได้ศึกษาการสร้างโมเดลการสอนแบบกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับเด็กด้อยสัมฤทธิ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในจังหวัดนครสวรรค์จำนวน 60 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุม และกลุ่มปกติ ผลการวิจัยปรากฏว่า โมเดลการสอนแบบกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถใช้สอนเพื่อเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้สูง

สุวรรณ ตรีชัน (2530: 44-46) ได้ศึกษาผลของการใช้บทบาทสมมติที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนุกาดหาร จังหวัดนุกาดหาร ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จำนวน 30 คน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน กลุ่มทดลองได้รับการสอนโดยการแสดงบทบาทสมมติ และกลุ่มควบคุมได้รับการสอนแบบปกติ ผลการทดลองพบว่า นักเรียนทั้งสองกลุ่มมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น

และเมื่อเปรียบเทียบเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนในกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการสอนแบบปกติ พบว่า การสอนแบบปกติทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นกว่าเดิม และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนในกลุ่มทดลองก่อนและหลังการสอน โดยการใช้การแสดงบทบาทสมมติ พบว่า การสอนโดยการใช้การแสดงบทบาทสมมติทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบการสอนแบบปกติ และการสอนโดยการใช้การแสดงบทบาทสมมติ พบว่า การสอนโดยการใช้การแสดงบทบาทสมมติทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าการสอนแบบปกติ

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาหาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกลุ่ม เช่น การให้คำปรึกษากลุ่ม การใช้บทบาทสมมติ เป็นวิธีการหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ ที่จะนำมาช่วยเสริมสร้าง ให้นักเรียนให้มีพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น

อนึ่ง จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในประเทศไทยที่กล่าวมา ผู้วิจัยยังไม่พบว่า ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต่างกันของผู้เรียน ในสภาพของการทำงานเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคลว่าจะมีผลการกระทำ หรือพฤติกรรมที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ประกอบกับสภาพการเรียนการสอนในปัจจุบันนี้ พยายามปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เพื่อเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในสังคมยุคอุตสาหกรรมใหม่ หรือให้เหมาะสมกับสภาพในปัจจุบันนี้ ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยจึงนำมาศึกษาเป็นตัวแปรอิสระร่วมกับสภาพการณ์ที่ต่างกัน เพื่อศึกษาผลของการกระทำ หรือพฤติกรรมว่าเป็นเช่นใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า นักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำ เมื่อทำงานเป็นกลุ่มและรายบุคคล จะมีพฤติกรรมแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

1. นักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและนักศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เมื่อทำงานเป็นกลุ่มจะมีพฤติกรรมสูงกว่าเมื่อทำงานเป็นรายบุคคล
2. ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมกลุ่มและรายบุคคลในกลุ่มนักศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมีสูงกว่าในกลุ่มนักศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่

- สภาพการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การทำงานเป็นกลุ่มและรายบุคคล
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและ แรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ต่ำ

ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่

- พฤติกรรม (Performance)

คำจำกัดความ

1. กลุ่ม หมายถึง กลุ่มที่มีจำนวนสมาชิก 3 คนร่วมกันทำ ผลผลิตที่ได้เป็นผลงานของกลุ่ม 1 กลุ่ม
2. รายบุคคล หมายถึง นักศึกษาแต่ละคนทำงานเป็นเอกเทศ ผลผลิตที่ได้เป็นรายบุคคล
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความรู้สึกที่ต้องการจะได้รับชัยชนะในการแข่งขัน หรือ ดีเด่นกว่าบุคคลอื่น ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ สามารถวัดออกมาเป็นคะแนนได้ จากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. พฤติกรรมกลุ่ม หมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากการทำงานของนักศึกษาในกลุ่ม โดยคิดจากคะแนนจริงตามที่นักศึกษาลงมือทำ สามารถวัดออกมาเป็นคะแนนได้จากเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ กิจกรรมการสำรวจอวกาศ (NASA)

5. กฎกรรมรายบุคคล หมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากการทำงานของนักศึกษารายบุคคล โดยคิดจากคะแนนจริงตามที่นักศึกษาลงมือทำ สามารถวัดออกมาเป็นคะแนนได้จากเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ทำการวิจัยในครั้งนี้คือ กิจกรรมการสำรวจอวกาศ (NASA)

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนายน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2533 จำนวน 120 คน
2. การวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษากฎกรรมของนักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำ ในสภาพการทำงานเป็นรายบุคคล และกลุ่ม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทราบว่า ในสภาพการทำงานกลุ่ม และรายบุคคล นักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำ จะมีกฎกรรมเป็นอย่างไร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดสภาพการณ์ให้ผู้เรียนได้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน ได้ดียิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา หรือวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย