



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเมื่อพ้นจากสภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนนั้น ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พุทธศักราช 2535 - 2539 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี 2534 : 191-192) ที่มีเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการส่งเสริมให้มีการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนเกิดความซาบซึ้งด้านสุนทรียภาพ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถปรับตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมในด้านเศรษฐกิจ และสังคม

ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนจึงควรส่งเสริมในทิศทางที่สามารถช่วยให้นักเรียนมุ่งพัฒนาหรือปรับปรุงการเรียนรู้พร้อมกับการรักษาระดับความสนใจในการเรียนให้คงอยู่ต่อไป ทั้งนี้ เพื่อพัฒนา "ความไม่รู้" อย่างต่อเนื่องอันเป็นการขยายขอบเขตและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมแม้ว่าจะพ้นจากการศึกษาในโรงเรียนแล้วก็ตาม

พฤติกรรมที่แสดงถึงการมีความต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเมื่อพ้นจากสภาพการเรียนการสอนแล้วนั้นเป็นลักษณะของพฤติกรรมที่เรียกว่า "การจูงใจต่อเนื่อง" (Continuing Motivation) (Maehr, 1976: 443) เช่น การที่นักเรียนยังคงผูกพันอยู่กับงานหรือกิจกรรมด้วยความสนใจ หลังพ้นจากสภาพการเรียนการสอนในห้องเรียนไปแล้ว โดยไม่มีใครบังคับให้ทำเช่นนั้น เป็นต้น ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงควรส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการจูงใจต่อเนื่องเพื่อให้ผู้เรียน

มีความสนใจ อากรู้สึกเห็นและมีความพยายามที่จะเรียนรู้ในงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยจำนวนมากแสดงให้เห็นว่า การใช้สิ่งกระตุ้นภายนอก (External incentives) มีผลยับยั้งความสนใจของนักเรียนที่มีต่องานในภายหลัง (ปริทัศน์ได้จาก Lepper and Green, 1978; Morgan, 1984 และ Deci, 1987) และมีผลทำให้ไปลดความสนใจภายในที่มีอยู่เดิม อันเป็นสาเหตุทำให้การจูงใจต่อเนื่องของนักเรียนลดลงไปด้วย (Maehr, 1976) ดังนั้น การเลือกใช้สิ่งกระตุ้นจึงต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังด้วย การใช้สิ่งกระตุ้นทั้งหลายในห้องเรียนสำหรับเป็นการจูงใจในการเรียนรู้อาจจะส่งเสริมความตั้งใจที่จะทำงานหรือเรียนรู้ในห้องเรียน แต่ในขณะเดียวกัน อาจจะยับยั้งการจูงใจต่อเนื่องหลังจากที่การเรียนรู้ในห้องเรียนได้สิ้นสุดลงแล้ว

สภาพการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้นักเรียนทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการได้รับคะแนนเป็นผลตอบแทน และมุ่งเน้นให้นักเรียนมีการแข่งขันกันมากเกินไป มีแนวโน้มที่จะไปยับยั้งความสามารถทางการเรียนของนักเรียน และทำให้นักเรียนใช้กลวิธีการเรียนรู้ที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ต้องการงานเพื่อรักษาหน้าตนเอง หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงกับความล้มเหลว เป็นต้น (Woolfolk, 1990: 313, 321-322)

Dweck (1986 : 1040-1041) กล่าวว่าเมื่อนักเรียนมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อการกระทำ* (Performance Goals) จะทำงานโดยไม่ประสงค์จะได้รับการตัดสินเกี่ยวกับความสามารถในแง่ลบ นักเรียนเหล่านี้จึงมักจะหลีกเลี่ยงการทำงานในภาวะที่คาดหวังว่าจะประสบความล้มเหลว โดยเฉพาะงานที่มีลักษณะท้าทาย มีความยากเพื่อลดค่าเมื่อเผชิญกับการทำงานที่อาจมีความวิตกกังวลที่จะได้รับการตัดสินเกี่ยวกับความสามารถในแง่ลบ และมักก็ถอยเมื่อพบกับอุปสรรคต่าง ๆ (Dweck and Reppucci, 1973; Nicholls, 1975; Diener and Dweck,

* คำว่า "การกระทำ" ในที่นี้หมายถึง การทำงานหรือกิจกรรมของนักเรียน และรวมถึงผลผลิตที่ได้มาจากกิจกรรม (ระดับการทำงาน)

1978 ; 1980 Quoted in Dweck, 1984 : Ames , 1984) นอกจากนี้ผลการวิจัยต่อมาพบว่า นักเรียนที่มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อการกระทำที่มีความเชื่อว่าตนมีความสามารถในการทำงานต่ำ ไม่มีความกระตือรือร้นที่จะเพิ่มพูนทักษะการทำงานแม้ว่าข้อมูลย้อนกลับจะชี้แนะว่าเขามีความสามารถสูงก็ตาม (Elliott and Dweck, 1988)

ในทางตรงกันข้ามนักเรียนที่มีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ (Learning Goals) ต้องการการทำงานเพื่อเพิ่มพูนความสามารถ สติปัญญา หรือเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความรู้รอบ (Mastery) นักเรียนเหล่านี้ทั้งผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำชอบทำงานที่ท้าทาย และมีความพากเพียรสูงเมื่อเผชิญกับงานที่มีความยากนอกจากนี้นักวิจัยท่านอื่น ๆ พบว่า นักเรียนที่มีเป้าหมายการทำงานเพื่อการเรียนรู้สามารถใช้กลวิธีการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติทางบวกต่อการเรียน และมีความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานว่าเนื่องมาจากความพยายามของตนเอง (Ames and Archer, 1988) และมักจะไม่นับถึงระดับความสามารถของตนเองในขณะทำงาน ถือว่าความสามารถเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ เมื่อประสบความล้มเหลวในการทำงานยังคงใช้ความพยายามในการปรับปรุงการทำงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้รอบต่อไป (Elliott and Dweck, 1988)

สภาพการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนแข่งขันกันทำงาน และทำงานเพื่อหวังจะได้รับคะแนนเป็นผลตอบแทนมากเกินไปย่อมจะทำให้นักเรียนมีเป้าหมายเพื่อการกระทำมากกว่ามีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ ดังนั้นการส่งเสริมให้นักเรียนมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ ผู้สอนควรจะมุ่งเน้นให้นักเรียนทำงานด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถ มองเห็นประโยชน์และคุณค่าของงาน และหลีกเลี่ยงการกระตุ้นที่จะทำให้เด็กมีความวิตกกังวล เมื่อเผชิญกับงานที่มีความยาก (Woolfolk, 1990: 347) เหตุผลดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนกับการจูงใจต่อเนื่อง ที่พบว่า การมองเห็นประโยชน์และคุณค่าของเนื้อหาวิชาที่เรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจูงใจต่อเนื่อง (Pascalella et al, 1981)

การประเมินผลงานหรือความสำเร็จในการเรียนรู้เป็นการกระตุ้นประเภทหนึ่งที่ใช้กัน
ในห้องเรียนเพื่อเป็นการจูงใจในการเรียนรู้และรวมทั้งเป็นการประเมินผลการเรียนการสอนด้วย
จุดมุ่งหมายหลายประการ อย่างไรก็ตามการให้ครูเป็นผู้ประเมินผลงานเป็นวิธีหนึ่งซึ่งพบว่าผลการ
ศึกษาวิจัยที่ผ่านมามีผลต่อการจูงใจต่อเนื่องแตกต่างกัน นักวิจัยหลายท่านชี้แนะว่า การประเมิน
ผลงานโดยครูไปยับยั้งการจูงใจต่อเนื่อง (Maehr and Stallings, 1972; Kremer, 1976;
Maehr, 1976 และ Sullivan and Mosley (1985) ในขณะที่ Hughes, Sullivan and
Beard (1986) พบว่าการประเมินผลงานโดยครูไม่ได้ยับยั้งการจูงใจต่อเนื่องแต่อย่างใด
นอกจากนี้นักวิจัยท่านอื่นพบว่า ข่าวสารย้อนกลับทางบวกซึ่งเป็นรูปแบบของการประเมินผลงาน
โดยครูอย่างหนึ่งมีแนวโน้มในการส่งเสริมอัตราการหวนกลับมาทำงาน (Costomomiris and
Pittman, 1982) การให้ข้อวิจารณ์ทางบวกของครูพบว่าไปเพิ่มอัตราการหวนกลับมาทำงานของ
นักเรียนอนุบาล (Anderson, Manoogian and Regnick, 1976) นักเรียนชั้นประถมศึกษา
(Swann and Pittman, 1977) และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา (Harackiewicz, 1979) แต่
Story และ Sullivan (1986) พบว่านักเรียนที่ได้รับและไม่ได้รับข้อวิจารณ์ทางบวกจากครู มี
การจูงใจต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

ข้อมูลเหล่านี้ทำให้มองเห็นสภาพปัญหาในเบื้องต้นว่า การทำงานภายใต้การประเมิน
ผลงานโดยครูเป็นผู้ประเมินยังให้ภาพและผลในทิศทางที่แตกต่างกัน และไม่น่าพึงพอใจเท่าที่ควร
โดยเฉพาะเป้าหมายของการพัฒนาการเรียนการสอนที่ต้องการให้นักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ และพัฒนา
ศักยภาพการเรียนของตนเอง Butler (1978) อธิบายว่าสาเหตุที่ทำให้ผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่
หลากหลายนั้น เป็นเพราะว่าการศึกษาข่าวสารย้อนกลับทางบวกดังกล่าวไม่ได้แยกลักษณะของ
ข่าวสารเกี่ยวกับการประเมินความสามารถของบุคคลว่าเป็นข่าวสารที่สัมพันธ์กับงานโดยเฉพาะ
หรือข่าวสารที่สัมพันธ์กับการเปรียบเทียบทางสังคม จึงทำให้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกันตามที่เป็นอยู่

Nicholls และ Miller (1984) กล่าวว่านักเรียนที่ได้รับข่าวสารย้อนกลับจากการประเมินผลที่พาดพิงถึงบุคคล (Ego involvement) ซึ่งเป็นข่าวสารที่มีการเปรียบเทียบทางสังคม จะทำงานโดยมีเป้าหมายเพื่อการกระทำ ส่วนนักเรียนที่ได้รับข่าวสารย้อนกลับจากการประเมินที่พาดพิงถึงงาน (Task involvement) ซึ่งเป็นข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาหรือปรับปรุงความรู้รอบจะมีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้ จากการวิจัยเกี่ยวกับผลของการใช้ข่าวสารย้อนกลับจากการประเมินที่มีต่อความสนใจ และการกระทำของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ พบว่านักเรียนกลุ่มที่ได้รับข้อวิจารณ์ที่พาดพิงถึงงานทั้งผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำมีระดับความสนใจและการกระทำภายหลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง และจากการตรวจสอบในเวลาต่อมา นักเรียนยังคงรักษาระดับความสนใจไว้สูงเช่นเดิม แม้ว่าผู้วิจัยจะงดการให้ข้อวิจารณ์แล้วก็ตาม

ผลการวิจัยเหล่านี้ได้ให้ผลสรุปเป็นที่น่าพอใจ โดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนการสอนในสภาพของการประเมินผลงาน โดยครูเป็นผู้ประเมินด้วยการจัดสภาพการณ์การประเมินและการใช้ข่าวสารย้อนกลับที่พาดพิงถึงงาน กอปรกับ Butler (1987) ได้ให้ข้อสังเกตว่าข่าวสารย้อนกลับที่พาดพิงถึงงานมีประโยชน์ในการส่งเสริมระดับความสนใจในกิจกรรมให้กับนักเรียนได้มากกว่าข่าวสารที่พาดพิงถึงบุคคล ซึ่งมักจะมุ่งประเมินความสามารถมากกว่ามุ่งพัฒนาความรู้รอบ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การจัดสถานการณ์การประเมินโดยการพาดพิงถึงงานร่วมกับการให้ข่าวสารย้อนกลับที่พาดพิงถึงงานในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนซึ่งโดยทั่วไป นักเรียนมักจะทำให้ความสนใจต่ำ น่าจะมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากในการส่งเสริมการจูงใจต่อเนื่องให้กับนักเรียนทั้งที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งอยู่ในวัยที่กำลังได้รับการศึกษาในชั้นพื้นฐานด้วยความคาดหวังว่า หากนักเรียนเหล่านี้ได้รับการปลูกฝังนิสัยการเรียนและมีโอกาสที่จะสามารถพัฒนาสมรรถภาพทางการเรียนของตนเองได้ด้วยกระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสมแล้วจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิตตั้งเจตนารมณ์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดังได้กล่าวไว้ในตอนต้นซึ่งได้ระบุเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยตรง

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจต่อเนื่อง

นักจิตวิทยาได้สนใจสาเหตุของการกระทำหรือการแสดงออกที่เรียกว่า "การจูงใจ" มาเป็นเวลานานแล้ว แต่ได้มาศึกษาเรื่องราวของการจูงใจกันอย่างจริงจังมาเพียง 2-3 ทศวรรษเท่านั้น (Hervert, 1975 อ้างจาก อุดม จำรัสพันธ์, 2525) สำหรับการจูงใจต่อเนื่อง (Continuing Motivation) นั้นเป็นมโนทัศน์ที่ปรากฏในตำราจิตวิทยาการศึกษาเพียงบางเล่มเท่านั้น และในหมู่นักจิตวิทยาได้มีการถกเถียงกันว่าการจูงใจต่อเนื่องมีใช้ของใหม่ หากเป็นเพียงตัวอย่างหนึ่งของการจูงใจภายในเท่านั้น สำหรับปัญหานี้ Martin L. Maehr (1976) ได้วิเคราะห์ให้เห็นว่า การจูงใจต่อเนื่องมีลักษณะสำคัญบางประการที่ควรแยกออกมาศึกษาวิจัยกันในฐานะตัวแปรหนึ่งต่างหาก

Maehr (1976) ได้นิยามการจูงใจต่อเนื่องว่า "เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะหวนกลับมาทำงานต่อจากที่ได้ทำในครั้งแรกเสร็จสิ้นลงไปแล้ว โดยมีได้มีการบังคับหรือการผลักดันจากสิ่งภายนอก แต่เกิดจากความสนใจอย่างต่อเนื่องของบุคคลที่มีต่องานนั้น" การจูงใจต่อเนื่องมีลักษณะที่ต่างจากพฤติกรรมพากเพียร (persistence behavior) พฤติกรรมผลใช้การนิค (Zeigarnick effect) และการจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ตามที่เข้าใจกันซึ่ง Maehr (1976) ได้ให้เหตุผลตั้งสาระสำคัญต่อไปนี้

1) การจูงใจต่อเนื่องกับพฤติกรรมพากเพียร การจูงใจต่อเนื่องต่างจากพฤติกรรมพากเพียรที่ว่าพฤติกรรมพากเพียรพิจารณาจากความยาวนานของการกระทำ เช่น การที่นักเรียนทำงานหรือกิจกรรมอย่างหนึ่งติดต่อกันโดยมิได้หยุดพักได้นานกว่าคนอื่น ๆ ถือว่านักเรียนคนนั้นมี ความพากเพียรสูงกว่า แต่การจูงใจต่อเนื่องเป็นการหวนกลับมาทำงานนั้นอีกหลังจากมีเหตุการณ์หรือกิจกรรมอื่นมาคั่นกลางเสียก่อน

2) การจูงใจต่อเนื่องกับพฤติกรรมผลใช้การนี้ก็มีลักษณะของการหวนกลับมาทำงานหรือการหวนกลับมาทำกิจกรรมที่เคยทำหรือเคยเริ่มทำมาแล้ว เช่นเดียวกับที่การจูงใจต่อเนื่องแต่ต่างกันตรงที่พฤติกรรมผลใช้การนี้คือการหวนกลับมาทำอีกเนื่องจากเคยทำแล้วล้มเหลว หรือทำงานค้างอยู่ยังไม่เสร็จสมบูรณ์ (Maehr, 1972: 446) แต่การจูงใจต่อเนื่องนั้นหวนกลับมาทำอีกครั้งทั้ง ๆ ที่ได้ทำงานหรือกิจกรรมนั้นเสร็จไปแล้ว มีหลักฐานการวิจัยที่พยายามลดผลใช้การนี้ให้เหลือน้อยที่สุดด้วยการทำให้ผู้รับการทดลองแน่ใจว่าได้ทำงาน หรือกิจกรรมนั้นเสร็จแล้ว แต่ก็พบว่ายังมีการหวนกลับมาทำงานหรือกิจกรรมนั้นอีก (Sorensen, 1973, quoted in Maehr, 1976) แสดงว่า พฤติกรรมผลใช้การนี้ยังไม่ครอบคลุมถึงพฤติกรรมในลักษณะอื่น ซึ่งกำหนดว่าเป็นการจูงใจต่อเนื่อง

3) การจูงใจต่อเนื่องกับการจูงใจภายใน โดยทั่วไปแล้วหากที่จะแยกการจูงใจต่อเนื่องออกจากการจูงใจภายในได้โดยเฉพาะวิธีการศึกษาและวิธีการวัดการจูงใจภายในกับการจูงใจต่อเนื่องนั้นใช้รูปแบบการวิจัยเดียวกันได้ คือเริ่มด้วยการวัดผลงานที่ทำได้หรือประเมินความสนใจในงานก่อนรับเงื่อนไขการทดลองแล้วจึงจัดกระทำเงื่อนไขการทดลองและวัดตัวแปรตามเพื่อดูผลของเงื่อนไขการทดลอง (Robert C. Beck, 1978: 144-145) การวัดการจูงใจภายในนั้นนอกจากจะวัดพฤติกรรมนั้นอีกเมื่อมีเวลาว่างแล้วยังมีการวัดภาวะสันนิษฐาน (Construct) ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางจิตวิทยานั้นด้วยเสมอ เช่น วัดความน่าสนใจของงาน ความรู้สึกสนุกสนานและความต้องการเป็นเจ้าของกิจกรรมนั้น (Smitt and Pittman, 1978) วัดการรับรู้ความสามารถของตน ความฮากของกิจกรรมนั้น ความพอใจและความวิตกกังวลขณะทำกิจกรรมอีกด้วย (Dolinger and Thelen, 1978:1263; อ้างในอดัม จาร์สันท์, 2525:14) แสดงว่าแรงจูงใจภายในมีองค์ประกอบ 2 อย่างคือ องค์ประกอบทางจิตวิทยาหรือกระบวนการภายในของบุคคล และองค์ประกอบทางพฤติกรรมลักษณะดังกล่าวทำให้เป็นไปได้ที่จะพิจารณาว่าการจูงใจต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบทางพฤติกรรมของแรงจูงใจภายใน

มโนทัศน์ของแรงจูงใจโดยทั่วไปนั้นอธิบายว่า กระบวนการภายในบุคคลเป็นตัวกระตุ้นและชี้นำพฤติกรรม (Maehr, 1974) แสดงว่าองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาของแรงจูงใจภายในเป็นตัวกระตุ้นและชี้นำองค์ประกอบทางพฤติกรรม แต่มีหลักฐานที่แสดงว่าพฤติกรรมที่เรียกว่าการจูงใจต่อเนื่องนั้นมิได้แปรผันไปตามกระบวนการภายในของบุคคลขณะทำงานหรือกิจกรรม (เช่นมีความสนใจในงานอยู่แล้ว) แต่แปรผันตามเงื่อนไขภายนอก (เช่นการประเมิน) ซึ่งการศึกษาวิจัยของ Maehr (1972) เมื่อต้องทำงานหรือกิจกรรมที่มีความยาก การจูงใจต่อเนื่องของนักเรียนมิได้ผันแปรไปตามความต้องการสำเร็จที่นักเรียนมีอยู่ แต่ผันแปรไปตามเงื่อนไขของการประเมินผลที่จัดกระทำขึ้น (Maehr and Stallings, 1972) อย่างไรก็ตาม ความต้องการความสำเร็จนี้เป็นแรงผลักดันพฤติกรรมที่บุคคลมีอยู่แล้ว (Atkinson, 1978) ดังนั้นการพิจารณาว่าการจูงใจต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบทางพฤติกรรมของแรงจูงใจภายในน่าจะเป็นสิ่งที่มีความคลุมเคลืออยู่

อนึ่ง Maehr (1976: 447) ได้ให้เหตุผลว่า การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังมีพื้นฐานอยู่บนกระบวนการระหว่างบุคคล (interpersonal process) เป็นหลักจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการศึกษาในฐานะเป็นผลผลิตทางการศึกษา ในลักษณะเป็นผลพลอยได้เท่านั้น ส่วนใหญ่สนใจศึกษาแรงจูงใจภายในที่บุคคลมีอยู่แล้ว มิได้ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับบุคคลมากนัก แต่การจูงใจต่อเนื่องเป็นพฤติกรรมที่การศึกษาควรสร้างให้แก่ผู้เรียนเช่นเดียวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้นการพิจารณาว่าการจูงใจต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบทางพฤติกรรมของแรงจูงใจภายใน จึงไม่น่าที่จะสนองความต้องการทางการศึกษาได้ จึงสมควรจะได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อเนื่อง ในฐานะตัวแปรหนึ่งต่างหากจากการจูงใจภายใน เพื่อจะได้ไม่จำกัดความคิดอยู่เพียงว่าเป็นเรื่องของการจูงใจภายในเท่านั้น

นอกจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแล้ว ปัญหาในการวัดพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการใช้สิ่งกระตุ้น (incentives) ในสภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการยากที่จะบอกได้ว่าพฤติกรรม

ที่บุคคลแสดงออกมานั้นเป็นผลเนื่องมาจากสิ่งกระตุ้นภายใน หรือสิ่งกระตุ้นภายนอก (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2531: 188) และพฤติกรรมบางอย่างที่บุคคลแสดงออกมาอย่างต่อเนื่องหลังจาก ถอดถอนสิ่งกระตุ้นทางการทดลองออกแล้วไม่สามารถสรุปได้แน่ชัดว่าเป็นผลอันเนื่องมาจากแรง จูงใจภายใน ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมาอาจจะเกี่ยวข้องกับความปรารถนาทางสังคม (Social desirability) สิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล (ego concern) หรือแหล่งที่มา (Source) ของแรงจูงใจอื่น ๆ ก็ได้ (Miller and Hom, 1990) เช่น การที่นักเรียนยังคงนั่งทำแบบฝึกหัด คณิตศาสตร์ในช่วงพักด้วยความรู้สึกสนุกสนานกับการคิด โดยมีเป้าหมายในการฝึกเพื่อให้เกิดความ ชำนาญ ขณะเดียวกันก็คาดหวังที่จะได้เกรด 4 ในวิชานี้ด้วย เป็นต้น ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับการ จูงใจต่อเนื่องจึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การศึกษาวิจัยตลอดจนลดความ ยุ่งยากในการตัดสินพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในหรือไม่

การวัดการจูงใจต่อเนื่อง

การวัดการจูงใจต่อเนื่องในปัจจุบันนี้ยังใช้วิธีการวัดที่ Maehr (1976) ได้รวบรวม ไว้ 4 วิธี นักวิจัยบางท่านได้ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม และพัฒนาการวัดการจูงใจต่อเนื่องตาม เจตนาของ Maehr (1976); 559-560) ที่ต้องการให้เกิดความสะดวกและเป็นที่ยอมรับ มากขึ้น เช่น Hughes et al (1986) ได้เลือกใช้การวัดการจูงใจต่อเนื่องโดยการสังเกต พฤติกรรมในช่วงอิสระและได้วัดซ้ำ 2 ครั้ง คือ ช่วงเวลาอิสระซึ่งเป็นการวัดโดยทันที (Immediate measure) หลังจากการทดลองเสร็จแล้วกับวัดภายหลังการทดลองใน 1 สัปดาห์ ต่อมาอีกครั้งหนึ่ง (delayed measure) หรือ Miller and Hom (1990) ได้ทำการวัด การจูงใจต่อเนื่อง จากความต้องการของผู้รับการทดลองที่จะหวนกลับมาทำกิจกรรมที่คล้ายกับ กิจกรรมเดิมที่ใช้ในการทดลองเพียงวิธีเดียว เป็นต้น การวัดการจูงใจต่อเนื่องที่ Maehr ได้รวบรวมไว้ ดังนี้

1. การผูกมัดทางวาจา (Verbal Commitment) ประกอบด้วยคำถามคำถามที่ผูกมัดเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ 3 ข้อ คือ 1) ประสงค์จะทำกิจกรรมนั้นอีกหรือไม่ 2) ถ้าจัดกิจกรรมนั้นในช่วงเวลาอิสระ จะยังคงทำกิจกรรมนั้นอีกหรือไม่ 3) ให้ออกเวลาว่างตามข้อ 2 พร้อมเซ็นชื่อเป็นการยืนยัน

2. วัดโดยสังเกตพฤติกรรมการหวนกลับมาทำงานที่คล้ายคลึงกับงานเดิมที่ได้ทำในการทดลองเป็นครั้งแรกในช่วงเวลาอิสระที่กำหนดให้ ในช่วงนี้ผู้ทดลองจะออกจากสถานการณ์การทดลอง และสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดลองว่าจะหวนกลับมาทำงานที่คล้ายกับงานในช่วงทดลองหรือไม่ และจับเวลาการทำงานนั้น การใช้การวัดการจูงใจต่อเนื่องวิธีนี้ ผู้ทดลองจะต้องจัดงานอื่น ๆ ที่เป็นที่น่าสนใจของผู้รับการทดลอง เพื่อให้ผู้รับการทดลองได้มีโอกาสได้เลือกทำ

3. วัดโดยการสังเกตและจัดลำดับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น โดยการจัดสถานการณ์เช่นเดียวกับวิธีที่ 2 แต่จะวัดละเอียดกว่า ตั้งแต่การเลือกงานที่คล้ายกับงานเดิมที่ได้เรียนหรือทำในครั้งแรกในช่วงทดลอง การใช้เวลาในการทำงาน ปริมาณงานที่ทำได้ถูกต้องและความพยายามที่จะทำงานนั้นในโอกาสต่อไป (แนวโน้มที่จะหวนกลับมาทำงานอีกเช่น การขอยืมอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น เป็นต้น) แล้วนำมาจัดลำดับแล้วแปลงมาตราเดียวกันใช้เป็นดัชนีการจูงใจต่อเนื่อง

4. การสังเกตตามธรรมชาติ (Naturalistic Observation) เป็นวิธีวัดที่ต้องรวบรวมข้อมูลที่แสดงถึงการจูงใจต่อเนื่องที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงนอกห้องเรียนเช่น ที่บ้าน สนามเล่นหรือสถานที่อื่น ๆ โดยอาศัยการสัมภาษณ์บิดา มารดา หรือเพื่อนที่ใกล้ชิด การวัดวิธีนี้เป็นเรื่องที่น่าสนใจมากเนื่องจากทำให้ทราบถึงการจูงใจต่อเนื่องที่แท้จริงของผู้รับการทดลองแต่วิธีนี้มีความยุ่งยากในการวัดผู้รับการทดลองเป็นกลุ่ม และมีตัวแปรปะปนมากยากแก่การควบคุม

การวิจัยครั้งนี้ได้เลือกวิธีวัดการจูงใจต่อเนื่องด้วยการสังเกตพฤติกรรมการหวนกลับมาทำงานเดิมในช่วงเวลาอิสระ 2 ครั้ง คือ วัดทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการทดลอง และวัดหลังจากการทดลองเสร็จสิ้นแล้ว 1 สัปดาห์ โดยวัดการเลือกงานเดิมที่ใช้เป็นงานหลักในการทดลอง การใช้เวลาในการทำงานขึ้นเดิม แล้วนำมาจัดลำดับแปลงเป็นมาตราเดียวกันเพื่อใช้เป็นดัชนีการจูงใจต่อเนื่อง

การเกิดการจูงใจต่อเนื่อง

จากความหมายของการเกิดการจูงใจต่อเนื่องที่ Maehr (1976: 443) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า "เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะหวนกลับมาทำงานอย่างต่อเนื่องหลังจากได้ทำงานในครั้งแรกเสร็จสิ้นไปแล้ว โดยมีได้มีแรงผลักดันจากภายนอก แต่เกิดจากความสนใจอย่างต่อเนื่องของบุคคลที่มีต่องานนั้น" เกี่ยวกับเรื่องความสนใจนี้ Blair et al (1968, อ้างถึงใน สมบุญ พรหมประสิทธิ์, 2524) กล่าวว่า เป็นสาเหตุทำให้บุคคลทำกิจกรรมมากกว่าขอบเขตที่กำหนดไว้ เมื่อผู้รับการทดลองมีความสนใจในเรื่องใดแล้วจะทำให้เกิดความอยากหรืออยากเห็น มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อย่างอิสระ และเมื่อสิ่งที่ได้เรียนรู้แล้วประสบความสำเร็จ จะกระตุ้นให้บุคคลต้องการที่จะเรียนรู้หรือทำงานนั้นต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจต่อเนื่อง

จากการรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการจูงใจต่อเนื่องพบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจต่อเนื่องในภายหลัง อีกทั้งปัจจัยเหล่านี้มักจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการทำงานหรือกิจกรรมเสมอ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ระดับของการจูงใจเริ่มแรก (Initial level of motivation) การใช้สิ่งกระตุ้นภายนอก (External incentives) กับการเรียนรู้หรืองานที่บุคคลสนใจสูงอยู่ก่อนแล้ว มีผลทำให้ไปลดความสนใจที่มีอยู่เดิม การจูงใจต่อเนื่องจึงลดลงไปด้วย แต่การใช้สิ่งกระตุ้นภายนอกสามารถส่งเสริมการจูงใจต่อเนื่องได้เมื่อนำไปใช้กับบุคคลที่มีความสนใจในงานต่ำ (Calder and Staw, 1975; Lee, Synnak and Hallschmid, 1977, quoted in Malaof, 1987)

2. ศักยภาพของสิ่งจูงใจ (Power of inducement) การให้ความสนใจในรางวัลที่เด่นชัดมากเกินไป มีผลทำให้การจูงใจต่อเนื่องลดลงในภายหลัง เนื่องจากรางวัลเหล่านั้นจะเป็นสิ่งเร้าใหม่ที่ดึงดูดความสนใจของบุคคลที่มีต้องงานหรือกิจกรรมไปเสีย ทำให้การแสดงผลออกมีเป้าหมายที่จะได้รับความพึงพอใจจากรางวัลมากกว่า (Deci, 1972; Lepper, Green and Nisbett, 1973; Ross, 1975; Sorrensen and Maehr, 1975)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและพฤติกรรม (Relationship between inducement and behavior) Kruglanski et al (1975) และ Schmahl (1976) พบว่า เมื่อบุคคลได้รับรางวัลที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ จะมีผลทำให้การจูงใจต่อเนื่องลดลงในทางตรงกันข้าม การจูงใจต่อเนื่องจะเพิ่มขึ้นเมื่อรางวัลนั้นมีความผูกพันกับงานโดยธรรมชาติ (เช่น ทำงานด้านการเงินแล้วได้รับเงินเป็นรางวัล เป็นต้น)

4. เงื่อนไขการประเมินและระดับความยากของงาน (Evaluative Condition and task difficulty) การประเมินแบบภายนอก เช่น ให้ครู เพื่อน หรือผู้อื่น เป็นผู้ประเมินผลงาน มีผลทำให้การจูงใจต่อเนื่องในกิจกรรมที่มีความยากลดลง ในทางตรงกันข้าม หากให้บุคคลประเมินผลงานด้วยตนเองซึ่งเป็นการประเมินแบบภายในจะมีผลทำให้การจูงใจต่อเนื่องในกิจกรรมที่มีความยากเพิ่มขึ้น (Maehr and Stallings, 1972; Kremer, 1977) และการประเมินแบบภายในมีผลทำให้บุคคลมีการจูงใจต่อเนื่องสูงกว่าการประเมินแบบภายนอก (Salili et al, 1976;) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของ Joseph (1990) พบว่า ระดับการจูงใจต่อเนื่องของบุคคลจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงนั้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจของบุคคลที่จะได้รับการประเมินผลงานโดยบุคคลอื่นด้วย กล่าวคือ เมื่อบุคคลพึงพอใจที่จะได้รับการประเมินผลงานโดยผู้อื่น จะมีผลทำให้การจูงใจต่อเนื่องเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้ามเมื่อบุคคลไม่ประสงค์ที่จะได้รับการประเมินผลงานจากผู้อื่น จะมีผลทำให้การจูงใจต่อเนื่องลดลง

5. การควบคุมของครู (Teacher control) Lepper and Green (1975) พบว่า การควบคุมสอดส่อง (Surveillance) มีผลทำให้การทวนกลับมาทำกิจกรรมที่น่าสนใจของนักเรียนอนุบาลเมื่อมีเวลาว่างลดลง ส่วน Amabile, Dejong and Lepper (1976)

พบว่า การกำหนดเวลาที่ต้องทำเสร็จ (deadline) ทำให้นักศึกษาหวนกลับมาทำกิจกรรมเดิมที่ น่าสนใจเมื่อมีเวลาว่างลดลง โดยเฉพาะการกำหนดให้เสร็จอย่างชัดเจนทำให้พฤติกรรมดังกล่าว ลดลงมากกว่าการกำหนดเป็นนัย ๆ ซึ่งเป็นการบอกจำนวนเวลาที่ควรใช้ในการทำกิจกรรม นอกจากนี้ยังมีการศึกษาวิจัยพบว่า การบังคับ ให้ทำกิจกรรมมีผลทำให้การหวนกลับมาทำกิจกรรม เดิมเมื่อมีเวลาว่างลดลง (Swann and Pittman 1977) แต่การมีเสียงรบกวนขณะทำกิจกรรม มิได้ทำให้พฤติกรรมดังกล่าวลดลงแต่อย่างใด (Smitt and Pittman, 1978)

6. ผลของข้อมูลย้อนกลับและการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Effect of Feedback and Self - percieved Competence) มีการศึกษาวิจัยจำนวนมากที่พบว่า การ ให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกในการทำงาน หรือกิจกรรมสามารถส่งเสริมอัตราการหวนกลับมาทำงาน เดิมให้กับบุคคลได้ (Anderson, Manoogian and Regnick, 1976; Swann and Pittman, 1977; Harackiewicz, 1979; Deci and Ryan, 1980; Pallak, Costmiris and Pittman, 1982; Pittman Boggiano and Ruble, 1983) และแม้ว่าการศึกษาเกี่ยวกับการ ใช้สิ่งกระตุ้นภายนอกที่มีการควบคุม ซึ่งชี้แนะว่าไปยับยั้งการรุกรใจต่อเนื่องภายหลังดังได้กล่าว มาแล้ว แต่งานวิจัยบางเรื่องพบว่า สิ่งกระตุ้นภายนอกเหล่านั้น มิได้เป็นปฏิปักษ์กับแรงจูงใจ เสมอไป หากแต่ยังสามารถส่งเสริมแรงจูงใจได้เมื่อมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชี้แนะให้บุคคลเห็น ความสำคัญของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อระดับการกระทำ (Harter, 1978; Harackiewicz and Manderlink, 1984; Weidg and Stipek, 1982; Harackiewicz, Manderlink and Sansone, 1984) อย่างไรก็ตามการศึกษาผลของ ข้อมูลย้อนกลับทางบวกเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองก็มิได้ทำให้อัตราการหวนกลับมา ทำงานสูงกว่าเงื่อนไขการให้รางวัลหลังการทำกิจกรรมเสมอไป (Boggiano and Ruble, 1979; and Manderlink, 1984) ยิ่งไปกว่านั้น งานวิจัยบางเรื่องยังพบว่า ข้อมูลย้อนกลับ ทางบวกไม่ได้ทำให้อัตราการหวนกลับมาทำงานสูงกว่าเงื่อนไขควบคุมที่ไม่ได้รับทั้งรางวัลและข้อมูล ย้อนกลับอีกด้วย (Boggiano and Ruble, 1982) แม้ว่าผลการวิจัยในเรื่องของข้อมูลย้อนกลับ ทางบวกและการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีข้อค้นพบที่ไม่สอดคล้องกันก็ตาม แต่การศึกษาวิจัย

ส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นว่าสามารถส่งเสริมแรงจูงใจได้ ถ้ามีการแยกลักษณะของข่าวสารเกี่ยวกับการประเมินความสามารถของบุคคลระหว่างข่าวสารที่มีความสัมพันธ์กับงานกับข่าวสารที่มีการเปรียบเทียบทางสังคม ซึ่งระดับแรงจูงใจของบุคคลจะลดลงถ้าได้รับข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้อกับตัวบุคคลหรือมีการเปรียบเทียบความสามารถกับบุคคลอื่น แต่ระดับแรงจูงใจของบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าได้รับข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้อกับการพัฒนางาน (Butler and Nisan, 1986; Butler, 1987:1988)

สภาพการณ์ที่ส่งเสริมการจูงใจต่อเนื่อง

การประเมินผลงานโดยมีครูเป็นผู้ประเมินผลงานเป็นวิธีการกระตุ้นประเภทหนึ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการจูงใจในการเรียนรู้โดยเฉพาะการส่งเสริมแรงจูงใจในกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียน ซึ่งโดยทั่วไปมักจะได้รับความสนใจจากนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แต่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมักไม่ค่อยให้ความสนใจเท่าที่ควร

เนื่องจากการจูงใจต่อเนื่องเป็นพฤติกรรมที่มีผลเนื่องมาจากการที่บุคคลมีความสนใจในงานหรือกิจกรรมที่ได้ทำอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงสามารถส่งเสริมการจูงใจต่อเนื่องให้กับบุคคลที่มีระดับแรงจูงใจเริ่มแรกในกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนต่ำและรักษาระดับความสนใจให้กับบุคคลที่มีระดับแรงจูงใจเริ่มแรกสูงให้คงอยู่ต่อไปได้โดยการจัดสถานการณ์การประเมินโดยการพาตึงถึงงาน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าสามารถส่งเสริมระดับความสนใจและการกระทำให้กับนักเรียนทั้งที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ (Butler and Nisan, 1986 Butler, 1987: 1988) ดังนั้นการประเมินโดยการพาตึงถึงงานจึงมีแนวโน้มที่จะส่งเสริมการจูงใจต่อเนื่องให้กับนักเรียนทั้งที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถ (Concept of Ability)

John G. Nicholls (1984; 328 - 343) ได้จำแนกชนิดของแรงจูงใจในงานออกเป็น 2 ประเภท ตามเป้าหมายหรือจุดเน้นเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของการแสดงพฤติกรรมการทำงานในแต่ละประเภท ดังนี้

2.1 การพาดพิงถึงบุคคล (Ego Involvement) เป็นสภาวะของแรงจูงใจซึ่งบุคคลมุ่งที่จะประเมินเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง และมุ่งที่จะปฏิบัติการทำงานเพื่อผลิตผลงานให้ดีกว่าผู้อื่น ด้วยเหตุนี้บุคคลจึงตัดสินระดับความสามารถของตนเองด้วยการเปรียบเทียบระดับการกระทำ (performance) และความพยายามของตนเองกับผู้อื่นโดยบุคคลจะตัดสินว่าตนมีความสามารถสูงเมื่อได้ใช้ความพยายามน้อยกว่าหรือเท่ากับผู้อื่น ในขณะที่ได้รับผลการกระทำเท่ากัน ในทางตรงกันข้ามถ้าหากบุคคลใช้ความพยายามในการทำงานมากกว่าผู้อื่น ก็จะเป็นการชี้แนะว่าตนมีความสามารถต่ำ ดังนั้นบุคคลที่มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อเปรียบเทียบระดับการกระทำกับผู้อื่นจึงมักจะประเมินว่าเขาควรจะทำอย่างไร หรือทำอะไรบ้างเพื่อจะได้รับการตัดสินเกี่ยวกับความสามารถในทางบวก และมักจะหลีกเลี่ยงการทำงานที่มีความเป็นไปได้สูงที่จะชี้แนะว่าตนมีความสามารถต่ำ

อนึ่ง Nicholls ได้กล่าวถึงสถานการณ์สำคัญที่จะก่อให้เกิดการพาดพิงถึงบุคคลไว้ ดังนี้

- ก) เมื่อบุคคลได้รับการเสนอให้ทำงานที่มีการทดสอบเกี่ยวกับคุณค่าของทักษะ เช่น การวัดระดับสติปัญญา เป็นต้น
- ข) เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนให้มีการแข่งขันระหว่างบุคคล
- ค) เมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นให้มีการตระหนักต่อตนเอง (Self - awareness)

ในสถานการณ์ที่มีการพาดพิงถึงบุคคล บุคคลจะประเมินหนทางที่จะแสดงความสามารถ โดยเชื่อว่าความรอบรู้ด้วยความพยายามจะช่วยให้เขาบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้ แม้ว่าการใช้ความสามารถอาจชี้แนะว่ามีความสามารถต่ำก็ตาม แต่บุคคลก็จะเลือกทำงานที่เขาคาดหวังว่ามีหนทางที่จะแสดงความสามารถสูงมากที่สุด และมีหนทางที่จะหลีกเลี่ยงการแสดงความสามารถต่ำมากที่สุดเช่นกัน ดังนั้นการที่บุคคลต้องการที่จะมีความรู้รอบ (mastery) ในงานจึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่จุดหมายตามที่เขาต้องการมากกว่าที่จะมีจุดหมายในตัวเอง การแสดงออกดังกล่าวจึงถูกระบุว่ามีสาเหตุมาจากภายนอก (exogenously attributed) มากกว่าจะระบุว่ามีสาเหตุมาจากภายในของบุคคล (Kruglanski, 1975; Deci and Ryan, 1980)

จากการศึกษาวิจัยของ Jagacinski และ Nicholls (1984) ซึ่งได้ถามความรู้เกี่ยวกับความสามารถของผู้รับการทดลองภายหลังจากได้ใช้ความพยายาม ในการทดสอบทางภาษาพบว่า เมื่อกำหนดให้ผู้รับการทดลองได้รับผลงานที่เท่ากัน ผู้รับการทดลองจะรู้สึกว่ามี ความสามารถสูงเมื่อได้ใช้ความพยายามน้อยกว่าผู้อื่น นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้รับการทดลองจะมีความรู้สึกผิด (guilty) เมื่อไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุด แต่ในขณะที่เดียวกันก็รู้สึกอึดอัดเมื่อได้ใช้ความพยายามสูงขึ้น เนื่องจากการใช้ความพยายามสูงจะเป็นการชี้แนะว่ามีความสามารถต่ำถ้าผลงานของตนเองดีน้อยกว่าผู้อื่น ดังนั้นความพยายามกับการรับรู้ความสามารถของบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์ที่มีการพาดพิงถึงบุคคลจึงมีทิศทางที่ผกผันกัน ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่รับรู้ว่าตนมีความสามารถต่ำมักจะหลีกเลี่ยงงานที่มีลักษณะท้าทาย เนื่องจากบุคคลต้องใช้ความพยายามอย่างหนัก และมีความเป็นไปได้สูงที่จะประสบความล้มเหลว (Frankel and Snyder, 1978) ดังนั้น บุคคลที่คาดหวังว่าจะประสบความล้มเหลวจึงมักจะลดความพยายามในการทำงานเพื่อรักษาการรับรู้ระดับความสามารถของตนเองและเป็นการปกป้องตนเองที่จะแสดงความสามารถต่ำ เนื่องจากความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นนั้นสามารถระบุได้ว่าเป็นเพราะได้ใช้ความพยายามต่ำมากกว่าจะมองว่าเป็นการขาดความสามารถเพียงอย่างเดียวจนเป็นเหตุทำให้การทำงานของ

บุคคลต่ำลง (Frankel and Snyder, 1978; Snyder, et al, 1981; Jagacinski and Nicholls, 1990 Goat in Birney, Burdole and Teevan, 1969; Covington, 1984, 1985; Covington and Beery, 1976; Covington and Omelich, 1979; Jones and Berglas, 1978) อย่างไรก็ตาม ในการทำงานที่มีลักษณะท้าทายที่ผู้อื่นสามารถทำได้สำเร็จ ซึ่งสามารถระบุสาเหตุเกี่ยวกับความล้มเหลวได้ว่าเป็นการขาดความสามารถ (Ames and Archer, 1988) ในกรณีนี้หลักฐานงานวิจัยแสดงว่าเมื่อบุคคลที่คาดหวังว่าจะประสบความสำเร็จได้รับความล้มเหลวได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงานที่ชี้แนะว่ามีระดับการทำงานต่ำจะมีผลทำให้สมรรถภาพการทำงานของบุคคลเสื่อมลงเช่นกัน (Frankel and Snyder 1978; Snyder et al, 1981; Miller, 1985; 1986)

ในสถานการณ์ที่มีการพาดพิงถึงบุคคล บุคคลจะมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อเปรียบเทียบระดับการกระทำของตนเองกับผู้อื่น สถานการณ์เช่นนี้ย่อมทำให้บุคคลมีความวิตกกังวลในการทำงาน ซึ่งความวิตกกังวลจะมีผลทำให้ความสามารถในการทำงานของบุคคลลดลง (Covington and Omelich, 1987) จากการศึกษาวิจัยของ Sarason and Palola (1960) ที่ได้จัดให้ผู้รับการทดลองทำงานที่มีความยากปานกลาง เพื่อทำการวัดความสามารถในการแยกแยะสัญลักษณ์ พบว่าผู้รับการทดลองที่มีความวิตกกังวลมีสมรรถภาพในการทำงานลดลง ในทางตรงกันข้ามผู้รับการทดลองจะมีสมรรถภาพการทำงานสูงขึ้น เมื่อมีความวิตกกังวลต่ำ นอกจากนี้การให้ข้อมูลย้อนกลับในสถานการณ์ที่มีการประเมินยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อระดับการกระทำและความสนใจในงานของบุคคลในภายหลัง จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลย้อนกลับอันได้แก่การใช้เกรด (Grades) และคำชม (praise) เช่น คำว่า "ดีมาก" ซึ่ง Butler (1987) ได้ทำการตรวจสอบแล้วพบว่าเป็นข่าวสารที่ได้พาดพิงถึงบุคคลตามการรับรู้ของนักเรียนและคำชม เช่น "คุณเก่งมาก" "คุณแก้ปัญหาได้ดีจริงๆ" คำกล่าวเหล่านี้ Butler (1989) อธิบายว่า มิได้มีความหมายแตกต่างจากคำว่า "ดี, คุณจงรักษาการทำงานที่ดูอย่างนี้ไว้" ซึ่ง Butler (1987) อธิบายว่า เป็นแบบอย่างของข้อมูลย้อนกลับที่พาดพิงถึงบุคคล ซึ่งนักวิจัยหลายท่านได้รับผลการวิจัย

ที่สอดคล้องกันว่ามีผลทำให้ลดระดับความสนใจในกิจกรรม ซึ่งผ่านการตรวจสอบแล้วว่าน่าสนใจ (Harter, 1978 ; Ryan, 1982, Mosley and Sullivan, 1983, quoted in Story and Sullivan, 1986) รวมทั้งทำให้นักเรียนมีสมรรถภาพการทำงานต่ำลงอีกด้วย (Butler and Nisan, 1986; Butler, 1987; 1988)

หลักฐานเหล่านี้ (โพรตคูลายละเอียดในหัวข้องานวิจัยที่เกี่ยวข้อง) แสดงให้เห็นว่าสถานการณ์ที่มุ่งการพาดพิงถึงบุคคลรวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีการพาดพิงถึงบุคคลมีผลในทางลบต่อระดับความสนใจในงานของนักเรียนในภายหลัง และแม้ว่าจะมีการศึกษาวิจัยเพียงบางเรื่องชี้แนะว่ามีผลในทางลบต่อสมรรถภาพทางการทำงานของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงก็ตาม (Butler 1987; 1988) แต่หลักฐานการกล่าวข้างต้น นักวิจัยหลายท่านต่างก็ระบุตรงกันว่ามีผลต่อระดับความสนใจและสมรรถภาพการทำงานของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในทางลบที่เด่นชัด ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงพยายามมิให้สถานการณ์เหล่านี้เกิดขึ้นในการจัดสภาพการประเมินซึ่งได้ใช้กิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนเป็นงานหลักในการทดลอง

2.2 การพาดพิงถึงงาน (Task involvement) เป็นสภาวะของการจูงใจอีกแบบหนึ่งที่บุคคลมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้รอบ (mastery) หรือปรับปรุงการทำงานที่เคยทำมาแล้วให้ดีขึ้นด้วยเหตุนี้บุคคลจึงตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถด้วยการพิจารณาจากความรู้ หรือการกระทำ (performance) ของตนในอดีตเป็นหลัก บุคคลจะตัดสินใจว่าตนมีความสามารถสูงเมื่อเขามีความรู้รอบในงานเพิ่มขึ้น หรือประสบความสำเร็จในการทำงานที่เขาคิดว่าได้ใช้ความพยายามสูง ดังนั้นบุคคลจึงรับรู้ว่ายิ่งใช้ความพยายามมากเท่าใดก็จะก่อให้เกิดความรู้รอบมากขึ้นเท่านั้น และเมื่อเขามีความรู้รอบมากขึ้นก็จะเป็นการชี้แนะว่าเขามีความสามารถสูงขึ้นตามไปด้วย (Jagacinski and Nicholls, 1984) อย่างไรก็ตาม การทำงานย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ แต่บุคคลที่มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อพัฒนาความรู้รอบ มักจะไม่มีสมาธิวิตกกังวล ในขณะที่ทำงานที่เสี่ยงต่อความล้มเหลว และแม้ว่าข้อมูลย้อนกลับจากการทำงานจะชี้แนะว่าเขา

มีความสามารถต่ำ ก็มิได้ต่อสู้กับความล้มเหลวที่เกิดขึ้น หากแต่ยังคงใช้ความพยายามในการปรับปรุงการทำงานเพื่อเพิ่มพูนความสามารถอีกต่อไป (Elliott and Dweck, 1988 ; Jagacinski and Nicholls, 1987) และจะรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่สำเร็จได้ด้วยความพยายามมากกว่า (Jagacinski and Nicholls, 1984) ด้วยเหตุนี้เมื่อบุคคลมีโอกาที่จะพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น หรือมีโอกาที่จะรู้รอบในงาน จึงมีแนวโน้มที่บุคคลจะฉวยโอกาสนี้มุ่งเข้าทำงาน โดยปราศจากแรงผลักดันจากภายนอก

สภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดการขาดพลังงาน

Nicholls กล่าวว่า มนุษย์มักจะมุ่งพัฒนาความรู้รอบในงานเสมอ หากได้รับเงื่อนไขการทำงานดังนี้

ก) เมื่อได้รับการเสนอให้ทำงานด้านทักษะ (skill tasks) ที่มีลักษณะท้าทายและไม่ตกอยู่ภายใต้สภาวะความเครียดทางสรีระวิทยา (physiological stress) หรือความเครียดทางจิตวิทยา (Psychological stress)

ข) เมื่อเงื่อนไขการทำงานปราศจากการเชื่อมโยงระหว่างผลงานที่ทำได้กับการได้รับสิ่งกระตุ้นภายนอก (External incentives) ที่เด่นชัด (White, 1959; Nicholls, 1984, Cited by Harlow, 1950; Elkind, 1971; Deci, 1975; Csikszentmihalyi, 1977)

ในสถานการณ์ที่มีการขาดพลังงานขณะที่บุคคลกำลังรอบรู้ในงานเขาจะรู้สึกว่าเขาได้กระทำในสิ่งที่เขาต้องการ การพัฒนาความรู้รอบจึงมีจุดหมายในตัวเอง ดังนั้น บุคคลจึงรู้สึกว่า การแสดงออกเช่นนี้มีสาเหตุจากภายในตัวบุคคลมากกว่ามีสาเหตุมาจากภายนอก (Csikszentmihalyi, 1977; Ames, Ames and Felker, 1977; Ames and Ames, 1981) จากการศึกษาวิจัยของ Ames and Archer (1988) พบว่า นักเรียนที่มีเป้าหมาย

ในการเรียนเพื่อพัฒนาความรู้รอบ (mastery goal) สามารถใช้กลวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพที่คัดค้านต่อห้องเรียนในทางบวก ตลอดจนมีความเชื่ออย่างแรงกล้าว่าความสำเร็จที่ได้รับจากการทำงานเป็นผลเนื่องมาจากความพยายามของตนเอง และผลการศึกษาก็สอดคล้องกับการศึกษาของ Elliott and Dweck (1988) ซึ่งพบว่า นักเรียนที่มีเป้าหมายในการเรียนเพื่อพัฒนาความรู้รอบชอบทำงานที่มีลักษณะท้าทายอีกด้วย

ลักษณะของงานหรือกิจกรรม

Nicholls กล่าวว่า สถานการณ์ที่มีการคาดหวังถึงงานจะทำให้บุคคลรับรู้ว่าการทำงานใดก็ตามที่ได้ใช้ความพยายามสูงย่อมมีโอกาสได้เพิ่มพูนความสามารถให้กับตนเองและมีความรอบรู้ในงานมากขึ้น ดังนั้นงานที่จะทำให้บุคคลได้ใช้ความพยายามเพื่อเป้าหมายในการแสดงความสามารถสูงคือ งานที่มีความยากปานกลาง เนื่องจากเขามีโอกาสประสบความสำเร็จได้หากใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ แต่ถ้ามีความพยายามต่ำก็มีโอกาสล้มเหลวได้เช่นกัน ด้วยเหตุนี้ลักษณะของงานหรือกิจกรรมที่มีความเป็นไปได้ที่จะสำเร็จหรือล้มเหลวได้ใกล้เคียงกันตามการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของบุคคลจึงเป็นงานหรือกิจกรรมที่สามารถดึงดูดให้บุคคลที่ได้รับการคาดหวังถึงงานเข้าทำมากที่สุด (Trope, 1979; Buckert, Meyer and Schmalt, 1979)

ในทางตรงกันข้าม ลักษณะของงานหรือกิจกรรมที่บุคคลไม่มีหนทางได้แสดงความสามารถสูงก็คือ งานที่มีความง่ายหรือยากจนเกินไป เนื่องจากบุคคลสามารถทำงานที่มีความง่ายได้สำเร็จด้วยการใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเท่านั้น และในการทำงานที่มีความยากจนเกินไปจะทำให้บุคคลคาดหวังเกี่ยวกับความสำเร็จต่ำเพราะว่า แม้จะใช้ความพยายามเต็มที่ก็ไม่สามารถจะรอบรู้หรือก่อให้เกิดความชำนาญได้ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานที่มีความง่ายหรือยากจนเกินไป จึงมีแนวโน้มที่ประสิทธิภาพการทำงานจะต่ำลง

ความสัมพันธ์ระหว่างการพาดพิงถึงงาน การรุกรใจต่อเนื่องและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การสังเคราะห์แนวคิดการรุกรใจต่อเนื่อง และการพาดพิงถึงงานเป็นแนวคิดเชิงปฏิบัติ สำหรับการพัฒนาการรุกรใจต่อเนื่องและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับนักเรียน น่าจะเป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับการประเมินผลงานเพื่อเป็นการรุกรใจในการเรียนรู้ในห้องเรียน ซึ่งโดยทั่วไปมักจะมั่งทั้งนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำอยู่ด้วยกัน โดยเฉพาะการทำกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนซึ่งมักจะไม่ได้ได้รับความสนใจจากนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำเท่าที่ควร

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลของข้อมูลย้อนกลับจากการประเมินที่มีการพาดพิงถึงงานของ Butler and Nisan (1986) และ Butler (1988) ซึ่งได้รับผลการศึกษาที่สอดคล้องกันคือ ผู้รับการทดลองที่ได้รับการพาดพิงถึงงานทั้งผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมีระดับความสนใจและการกระทำภายหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองและการศึกษาของ Butler (1987) พบว่าผู้รับการทดลองที่ได้รับการพาดพิงถึงงานมีระดับความสนใจและการกระทำสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่าผู้รับการทดลองที่ไม่ได้รับการพาดพิงถึงงานอีกด้วย

เนื่องจากการรุกรใจต่อเนื่องเป็นพฤติกรรมที่เป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคคลมีความสนใจในงานที่ได้ทำอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสนใจในงานหรือกิจกรรมมากขึ้นด้วยการประเมินที่มีการพาดพิงถึงงาน จึงมีแนวโน้มที่จะพัฒนาการรุกรใจต่อเนื่องให้กับนักเรียนได้ และขณะเดียวกันก็จะเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับนักเรียนได้ด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับผลของการประเมินโดยการหาพึงถึงงานและหาพึงถึงบุคคลที่มีต่อระดับความสนใจ ระดับการกระทำและการรับรู้ทางแรงจูงใจ มีดังนี้คือ

Butler and Nisan (1986) ได้ศึกษาผลของข้อมูลย้อนกลับจากการประเมินที่มีต่อแรงจูงใจภายในและสมรรถภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 6 จำนวน 261 คน เป็นเพศหญิง 145 คน เพศชาย 116 คน อายุเฉลี่ย 12 ปี 3 เดือน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มได้ข้อวิจารณ์ที่สัมพันธ์กับงาน (Task - related Comments) 2) กลุ่มได้รับเกรด 3) กลุ่มไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการประเมิน ผู้วิจัยได้แบ่งการทดลองออกเป็น 3 ขั้นตอน ซึ่งผู้รับการทดลองในแต่ละกลุ่มจะได้รับงานที่น่าสนใจเหมือนกันทั้ง 2 อย่าง คือ งานการคิดเชิงปริมาพ (Convergent thinking) และงานการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Divergent thinking) โดยงานที่ใช้ในตอนแรกและตอนที่ 3 มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ส่วนงานที่ใช้ในตอนที่ 2 มี 2 ลักษณะแตกต่างออกไปเล็กน้อยเพื่อลดความน่าเบื่อและไม่ให้มีผลต่อการกระทำในครั้งที่ 3 วิธีดำเนินการมีดังต่อไปนี้ คือ ตอนที่ 1 ใช้เวลาดำเนินการภายใน 1 วัน ผู้ทดลองได้อธิบายให้ผู้รับการทดลองเข้าใจว่า เขาได้สร้างงานขึ้นมาจึงอาจจะทราบว่านักเรียนทำได้หรือไม่อย่างไร และหวังว่านักเรียนคงจะสนุกสนานกับการทำงานการคิดเชิงสร้างสรรค์อีก 5 นาที ตอนที่ 2 ดำเนินการใน 2 วัน ต่อมา ผู้รับการทดลองในแต่ละกลุ่มได้รับงานที่ทำในตอนแรกคือพร้อมๆกับข้อมูลย้อนกลับที่สอดคล้องกับระดับการกระทำตามเงื่อนไขที่ได้วางไว้ก่อนที่จะได้ทำงานใหม่ และได้รับการบอกว่าจะได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงานใหม่อีก แล้วดำเนินการทดลองเช่นเดียวกับตอนที่ 3 ดำเนินการใน 2 ชั่วโมงต่อมา ผู้รับการทดลองในแต่ละกลุ่มได้รับงานที่ทำในตอนที่ 2 คำนึงพร้อมๆกับข้อมูลย้อนกลับที่สอดคล้องกับการกระทำ และได้รับการบอกว่าการทำงานครั้งที่ 3 นี้จะไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับและไม่ได้รับคืนอีก แล้วดำเนินการทดลองเช่นเดียวกับตอนที่ 1 และตอนที่ 3

การทดลองปรากฏผลดังนี้ กลุ่มที่ได้รับข้อวิจารณ์มีระดับความสนใจและการกระทำ สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับเกรด และกลุ่มที่ไม่ได้รับข้อวิจารณ์มีระดับความสนใจและการกระทำภายในกลุ่ม ภายหลังจากการทดลองพบว่า กลุ่มที่ได้รับข้อวิจารณ์มีคะแนนจากการทำงานทั้ง 2 อย่าง สูง (และสูง กว่าในการวัดก่อนการทดลอง) ในขณะที่กลุ่มที่ไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับมีคะแนนจากการทำงานทั้ง 2 อย่าง ต่ำ (และต่ำกว่าการวัดก่อนการทดลอง) ส่วนกลุ่มที่ได้รับเกรดมีคะแนนสูงเฉพาะงานการ คิดเชิงปริมาณ แต่ในงานการคิดเชิงสร้างสรรค์ มีคะแนนต่ำ (และสูง, ต่ำกว่าการวัดก่อนการ ทดลอง) นอกจากนี้ จากการศึกษาการระบุสาเหตุเกี่ยวกับความสำเร็จพบว่า กลุ่มที่ได้รับข้อวิจารณ์ ระบุถึงความสำเร็จในการทำงานด้วยความพยายามและความสนใจมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ อีกด้วย

Butler (1987) ได้ศึกษาผลของข้อมูลย้อนกลับจากการประเมินโดยการพาดพิงถึงงาน และพาดพิงถึงบุคคลที่มีต่อการรับรู้ทางแรงจูงใจ ความสนใจ และการกระทำ กลุ่มตัวอย่างเป็น นักเรียนเกรด 5 และเกรด 6 จำนวน 200 คน เป็นเพศชาย 106 คน เพศหญิง 94 คน อายุ เฉลี่ย 11 ปี 10 เดือน ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม ๆ ละ 50 คน โดยแต่ละกลุ่ม ประกอบด้วยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำกว่าเท่ากันคือ 1) กลุ่มที่ได้รับข้อวิจารณ์ 2) กลุ่มที่ได้รับเกรด 3) กลุ่มได้รับคำสรรเสริญ และ 4) กลุ่มที่ไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับ กิจกรรม การทดลองคือ กิจกรรมการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Divergent thinking) ผู้วิจัยได้แบ่งการ ทดลองเป็น 3 ขั้นตอน และดำเนินการทดลองคล้ายกับการศึกษาของ Butler and Nisan (1986) และในตอนที่ 2 ผู้ทดลองได้บอกกับผู้รับการทดลองหลังจากได้รับงานที่ทำในตอนแรกคือ พร้อมกับข้อมูลย้อนกลับในแต่ละเงื่อนไขดังนี้ นักเรียนแต่ละคนในเงื่อนไขได้รับข้อวิจารณ์และ เงื่อนไขได้รับคำสรรเสริญได้รับความเห็นที่เหมาะสมกับผลงาน นักเรียนในเงื่อนไขได้รับเกรด ได้รับการบอกว่า เกรดที่แต่ละคนได้รับได้มาจากการเปรียบเทียบผลงานกับนักเรียนคนอื่น ๆ ใน ห้องเรียน ส่วนเงื่อนไขที่ไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับได้รับการบอกแต่เพียงว่าจะนำงานมาคืนให้อีก การ วัดความสนใจและการกระทำวัดจากการทดลองในตอนที่ 1 และตอนที่ 3 ส่วนการวัดการระบุ สาเหตุวัดหลังจากเสร็จสิ้นการทดลองแล้ว

การทดลองปรากฏผลดังนี้ กลุ่มที่ได้รับข้อวิจารณ์รับรู้ว่ามีข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับผลการพาดพิงถึงงานสูงกว่าและพาดพิงถึงบุคคลต่ำกว่ากลุ่มที่ได้รับเกรด และกลุ่มได้รับคำสรรเสริญ ส่วนกลุ่มไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับระบุว่าความพยายามและผลการกระทำไม่เกี่ยวข้องทั้งการพาดพิงถึงงานและบุคคล นอกจากนี้ จากการตรวจสอบหลังการทดลองพบว่า กลุ่มที่ได้รับข้อวิจารณ์ ทั้งผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำมีระดับความสนใจ และการกระทำสูงกว่าทั้งผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำในกลุ่มที่ได้รับเกรด, คำสรรเสริญ และกลุ่มที่ไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับ การศึกษาเปรียบเทียบระดับการกระทำระหว่างกลุ่มได้รับคำสรรเสริญพบว่า สำหรับผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกลุ่มที่ได้รับเกรดมีระดับการกระทำสูงกว่ากลุ่มได้รับคำสรรเสริญ แต่สำหรับผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มได้รับคำสรรเสริญมีระดับการกระทำสูงกว่าได้รับเกรด

Butler (1988) ได้ศึกษาผลของการประเมินโดยการพาดพิงถึงงานและพาดพิงถึงบุคคลในการส่งเสริมและยับยั้ง ความสนใจ และการกระทำ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 5 และเกรด 6 ชาวอิสราเอล จำนวน 132 คน เป็นเพศชาย 68 คน เพศหญิง 64 คน อายุเฉลี่ย 11 ปี 10 เดือน ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 44 คน โดยแต่ละกลุ่มประกอบด้วยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำเท่ากันคือ 1) กลุ่มที่ได้รับข้อวิจารณ์ที่พาดพิงถึงงาน 2) กลุ่มที่ได้รับเกรด และ 3) กลุ่มที่ได้รับทั้งข้อวิจารณ์และเกรดร่วมกัน กิจกรรมการทดลองคือ งานการคิดเชิงปริมาณ (Convergent thinking) และงานการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Divergent thinking) วิธีดำเนินการทดลองกระทำเช่นเดียวกับ Butler and Nisan (1986) ลักษณะของข้อวิจารณ์ที่ใช้กับงานการคิดเชิงปริมาณคือ "เขาคิดค่าที่ถูกต้องได้ไม่น้อยทีเดียว, ยังมีหนทางที่จะคิดค่าอื่น ๆ ฮาว ๆ ได้มากขึ้นนะ" (แล้วแต่กรณี) สำหรับข้อวิจารณ์ที่ใช้กับงานการคิดเชิงสร้างสรรค์และเกรดมีลักษณะเช่นเดียวกับงานวิจัยของ Butler (1987) ผู้วิจัยได้วัดระดับความสนใจ และการกระทำ 3 ครั้ง คือ วัดก่อนการทดลอง ขณะดำเนินการทดลอง และตรวจสอบหลังการทดลอง

การทดลองปรากฏผลดังนี้ กลุ่มที่ได้รับข้อวิจารณ์ทั้งผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำมีระดับการกระทำและความสนใจในงานทั้ง 2 อย่าง สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในขณะที่กลุ่มที่ได้รับเกรดร่วมกับข้อวิจารณ์มีระดับความสนใจไม่แตกต่างกัน อนึ่งจากการศึกษาระดับความสนใจใน

งานของผู้รับการทดลองในกลุ่มได้รับเกรด และกลุ่มได้รับเกรดร่วมกับข้อวิจารณ์พบว่า ในการทำงานการคิดเชิงปริมาณ ข้อมูลย้อนกลับของทั้ง 2 กลุ่ม สามารถรักษาระดับความสนใจของผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แต่จะไปยับยั้งความสนใจของผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ สำหรับการงานการคิดเชิงสร้างสรรค์พบว่า ข้อมูลย้อนกลับของทั้ง 2 กลุ่ม ไปยับยั้งความสนใจในงานของผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ นอกจากนี้ จากการตรวจสอบระดับความสนใจและการกระทำในกลุ่มได้รับข้อวิจารณ์ภายหลังการทดลองพบว่า ทั้งผู้ ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำมีระดับความสนใจ และการกระทำในงานทั้ง 2 อย่าง สูงกว่า ก่อนการทดลอง อีกด้วย

งานวิจัยเกี่ยวกับการจูงใจต่อเนื่องในประเทศไทย

สมบุญ พรหมประสิทธิ์ (2523) ได้ศึกษาผลของการประเมินผล 3 แบบ คือ การให้ครูเป็นผู้ประเมินผลงาน การให้เพื่อนเป็นผู้ประเมินผลงาน และการให้นักเรียนเป็นผู้ประเมินผลงานด้วยตนเองที่มีต่อการจูงใจต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 45 คน แบ่งเข้ารับการทดลองตามเงื่อนไขการประเมินกลุ่มละเท่า ๆ กัน งานที่ใช้ในการทดลองคือ ปริศนาอักษรไขว้ การวัดการจูงใจต่อเนื่อง วัดจาก 1) การเลือกที่จะกลับมาทำงานชนิดเดียวกันที่ทำในช่วงทดลอง 2) เวลาที่ใช้ในการทำงานตั้งแต่ผู้รับการทดลองหวนกลับมาทำ 3) จำนวนคำตอบที่ถูกต้องของงานที่ทำ และ 4) การของงานทำเพิ่มจากครูประจำชั้นผลการทดลองพบว่า ผู้รับการทดลองในเงื่อนไขประเมินผลงานโดยครู และประเมินผลงานโดยเพื่อนซึ่งเป็นการประเมินแบบภายนอกมีระดับการจูงใจต่อเนื่อง ต่ำกว่าผู้รับการทดลองในเงื่อนไขประเมินผลงานด้วยตนเองซึ่ง เป็นการประเมินแบบภายใน และจากการเปรียบเทียบการประเมินแบบภายนอกพบว่า ผู้รับการทดลองในเงื่อนไขประเมินผลงานโดยเพื่อนมีการจูงใจต่อเนื่องต่ำกว่าเงื่อนไขประเมินผลงานโดยครู

อุดม จรรย์พันธ์ (2525) ได้ศึกษาบทบาทของการเสริมแรง 2 แบบ ซึ่งจัดขึ้น เพื่อพัฒนาแรงจูงใจต่อเนื่องในกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนให้กับนักเรียนด้อยสัมฤทธิ์ คือ แบบที่ 1 ให้การเสริมแรงและรางวัลให้ผู้ปกครองทราบ ประกอบด้วย ก) ผลป้อนกลับทางบวกพร้อม คำชมและใช้ข้อปรกณ์การเรียนที่มีราคาเพิ่มขึ้นตามลำดับเป็นตัวเสริมแรง ข) ใช้แผนการเสริม แรงแบบอัตราส่วนแปรผันที่เพิ่มอัตราการตอบสนองต่อการเสริมแรงขึ้นเป็นลำดับ ค) ใช้เกณฑ์ การเสริมแรงแบบกลุ่มร่วมมือและ ง) มีจดหมายรางวัลให้ผู้ปกครองทราบเพื่อให้กำลังใจอีก ทางหนึ่ง แบบที่ 2 ให้การเสริมแรงเพียงอย่างเดียว ประกอบด้วย ก) ถึง ค) ในแบบที่ 1 การวัดแรงจูงใจต่อเนื่องวัดจากการเลือกทำกิจกรรมเมื่อมีเวลาว่าง ความต้องการร่วมกิจกรรม ในอนาคตและการใส่ใจกิจกรรมเมื่อมีเวลาว่าง ผู้รับการทดลองเป็นนักเรียนด้อยสัมฤทธิ์ที่กำลัง ศึกษาอยู่ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 54 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 18 คนโดยผู้วิจัยได้จัด ผู้รับการทดลองเป็นกลุ่มภายใต้เงื่อนไขการเสริมแรง แบบที่ 1 แบบที่ 2 และไม่ได้รับ การเสริมแรงแต่อย่างใด (กลุ่มควบคุม) การทดลองปรากฏผลดังนี้ 1) นักเรียนด้อยสัมฤทธิ์ ในเงื่อนไขการเสริมแรงแบบที่ 1 เลือกทำกิจกรรมเมื่อมีเวลาว่างมากกว่ากลุ่มเสริมแรงแบบที่ 2 ส่วนกลุ่มเงื่อนไขเสริมแรงแบบที่ 2 กับกลุ่มควบคุมมีความต้องการทำกิจกรรมเมื่อมีเวลาว่าง ไม่แตกต่างกัน 2) นักเรียนด้อยสัมฤทธิ์ในกลุ่มเสริมแรงแบบที่ 1 แบบที่ 2 และกลุ่มควบคุมมีความ ต้องการร่วมกิจกรรมในอนาคตไม่แตกต่างกัน 3) การเลือกทำกิจกรรมเมื่อมีเวลาว่างและการ ใส่ใจกิจกรรมเมื่อมีเวลาว่างมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในขณะที่ความต้องการร่วม กิจกรรมในอนาคตไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกทำกิจกรรมเมื่อมีเวลาว่างหรือการใส่ใจกิจกรรม เมื่อมีเวลาว่าง

สำราญ กำจัดภัย (2532) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมแรงเพื่อพัฒนาแรงจูงใจ ต่อเนื่องให้กับนักเรียนด้อยสัมฤทธิ์เช่นเดียวกับการศึกษาของ อุดม จรรย์พันธ์ (2525) แต่งาน วิจัยครั้งนี้ได้เน้นบทบาทของผู้ปกครองในการเสริมแรงมากขึ้น โดยเพิ่มการอบรมผู้ปกครองให้มี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการอบรมผู้ปกครองให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

จุดมุ่งหมายของการอบรม การเสริมแรง เทคนิคการให้รางวัลอย่างมีประสิทธิภาพและติดตามการให้การเสริมแรงของผู้ปกครองด้วย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนคอสัมฤทธิ์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 48 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 16 คน คือ 1) กลุ่มใช้บ้านเป็นฐานในการเสริมแรง (ครูและผู้ปกครองร่วมกันให้การเสริมแรง) 2) กลุ่มเสริมแรงโดยครูฝ่ายเดียวและ 3) กลุ่มไม่ได้ให้การเสริมแรง การวัดแรงจูงใจต่อเนื่องวัดจากความต้องการร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนในอนาคต 2 ครั้ง คือวัดทันทีหลังเสร็จสิ้นการทดลองไปแล้ว 1 สัปดาห์ ผลการทดลองปรากฏผลดังนี้ กลุ่มใช้บ้านเป็นฐานในการเสริมแรงมีแรงจูงใจต่อเนื่องและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุมในการวัดทั้ง 2 ครั้ง ยกเว้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มเสริมแรงโดยฝ่ายเดียวกับกลุ่มควบคุมซึ่งไม่แตกต่างกันในการวัดหลังการทดลอง 1 สัปดาห์ และแรงจูงใจต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการวัดทั้ง 2 ครั้ง

งานวิจัยเกี่ยวกับการจูงใจต่อเนื่องในต่างประเทศ

Pascarella, Walberg, Junker and Haertel (1981) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในชั้นเรียนกับแรงจูงใจต่อเนื่องในการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้น (อายุ 13 ปี) และวัยรุ่นตอนปลาย (อายุ 17 ปี) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 5,294 คน เป็นนักเรียนวัยรุ่นตอนต้น 2,350 คน และนักเรียนวัยรุ่นตอนปลาย 2,944 คน ทำการศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในชั้นเรียน 4 ตัวแปร คือ 1) ขวัญในชั้นเรียน (Class Morale) 2) การสนับสนุนการเรียนของครู 3) การมองเห็นประโยชน์และคุณค่าของเนื้อหาวิชาที่เรียน ผลการทดลองพบว่าขวัญในชั้นเรียนการสนับสนุนการเรียนของครู และการมองเห็นประโยชน์และคุณค่าของเนื้อหาวิชาที่เรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจต่อเนื่องทั้งกลุ่มนักเรียนวัยรุ่นตอนต้นและตอนปลาย สำหรับการสนับสนุนการเรียนของครูนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจูงใจต่อเนื่องเฉพาะกลุ่มนักเรียนวัยรุ่นตอนต้น

Story and Sullivan (1986) ได้ศึกษาผลของการให้ข้อวิจารณ์โดยครู ชนิดของงาน ผลการทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของตนเองและเพศของนักเรียน ที่มีต่อแรงจูงใจต่อเนื่องในการหวนกลับมาทำกิจกรรมภายใต้เงื่อนไขการให้ข้อวิจารณ์โดยครูนั้น คะแนนที่ได้จากการทำกิจกรรมในครั้งแรกจะเขียนไว้ที่มุมบนของผลงาน ในกรณีที่นักเรียนได้คะแนนในการทำกิจกรรมสูงจะเขียนข้อวิจารณ์เชิงบวกด้วย เช่น "เยี่ยมที่สุด", "ผลงานเยี่ยม", "ดีมาก" ส่วนกรณีที่นักเรียนได้คะแนนต่ำจะเขียนข้อวิจารณ์เชิงให้กำลังใจ เช่น "ขอให้พยายามต่อไป", "คราวต่อไปพยายามมากกว่านี้" หรือ "พยายามปรับปรุง ผลงานให้ดีขึ้น" นักเรียนจะได้รับข้อวิจารณ์ที่สัมพันธ์กับระดับคะแนนของตนเองเพียงข้อความใดข้อความหนึ่งในการทำกิจกรรมแต่ละครั้งเท่านั้นและยังมีชื่อของนักเรียนต่อท้ายข้อวิจารณ์อีกด้วย เช่น "ดีมาก, แมรี่" หรือ "ขอให้พยายามต่อไป, แฟรงค์" เป็นต้น ส่วนภายใต้เงื่อนไขไม่ให้ข้อวิจารณ์โดยครูนั้นจะเขียนเฉพาะคะแนนที่นักเรียนทำได้เท่านั้นการวัดการจูงใจต่อเนื่องดูที่ความถี่ของจำนวนนักเรียนที่หวนกลับมาทำกิจกรรมที่จัดไว้ให้เลือกทำในครั้งที่ 2 ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกิจกรรมที่นักเรียนได้ทำในครั้งแรก นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้วัดทัศนคติของนักเรียนเกี่ยวกับความสนใจในกิจกรรม และการรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการทำกิจกรรมในครั้งแรก เพื่อดูว่ามีความสัมพันธ์กับการหวนกลับมาทำกิจกรรมอย่างไรกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 5 และเกรด 6 จำนวน 424 คน เป็นชาย 192 หญิง 232 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่ทำกิจกรรมยาก (กิจกรรมค้นหาคำ) และมีการให้ข้อวิจารณ์โดยครู 2) กลุ่มที่ทำกิจกรรมง่าย (กิจกรรมการสร้างคำ) และมีการให้ข้อวิจารณ์โดยครู 3) กลุ่มที่ทำกิจกรรมยากแต่ไม่มีการให้ข้อวิจารณ์ 4) กลุ่มที่ทำกิจกรรมง่ายแต่ไม่มีการให้ข้อวิจารณ์ ซึ่งแต่ละกลุ่มจะได้รับการวิเคราะห์ข้อมูลแยกตามเพศอีกด้วย

จากการทดลองปรากฏผลดังนี้ สำหรับผลหลักพบว่า กลุ่มที่มีคะแนนผลงานสูงมีการจูงใจต่อเนื่องสูงกว่ากลุ่มที่มีคะแนนผลงานต่ำ กลุ่มที่เลือกกิจกรรมง่ายมีการจูงใจต่อเนื่องสูงกว่ากลุ่มที่เลือกกิจกรรมยาก แต่ไม่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่ให้ข้อวิจารณ์กับกลุ่มที่ไม่ให้ข้อวิจารณ์โดยครูและไม่แตกต่างกันระหว่างนักเรียนชายและนักเรียนหญิง จากการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างเงื่อนไขกับ

การให้ข้อวิจารณ์กับชนิดของงานโดยแยกประเภทของนักเรียนพบว่า มีผลต่อการทำให้การจูงใจ ต่อเนื่องทวนกลับมาทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยที่กลุ่มให้ข้อวิจารณ์โดยครูในกิจกรรมยาก กลุ่มไม่ให้ ข้อวิจารณ์โดยครูในกิจกรรมง่าย นักเรียนชายมีการจูงใจต่อเนื่องสูงกว่านักเรียนหญิง ส่วนกลุ่มให้ วิจารณ์โดยครูในกิจกรรมง่าย นักเรียนหญิงมีการจูงใจต่อเนื่องถ้าพิจารณาในแต่ละเพศกรณี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการให้ข้อวิจารณ์โดยครูกับงาน พบว่านักเรียนหญิงในกลุ่มให้ข้อวิจารณ์โดยครู ในกิจกรรมง่าย มีอัตราทวนกลับมาทำกิจกรรมสูงกว่านักเรียนหญิง ในกลุ่มให้ข้อวิจารณ์โดยครูใน กิจกรรมได้ยาก (83 % กับ 43) สำหรับนักเรียนชายนี้้อัตราการทวนกลับมาทำกิจกรรมเกือบ เท่ากันทั้งสองกลุ่ม (65% กับ 62%) และจากการศึกษาถึงผลของการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถ ในตนเองในกิจกรรมที่มีต่ออัตราการทวนกลับมาทำกิจกรรมเดิมพบว่ามี ความแตกต่างกันโดยที่อัตรา การทวนกลับมาทำกิจกรรมจะสูงตามการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองจากดีไปเลวดังนี้ คือ กลุ่มที่รับรู้จากความสามารถของตนเองว่า ดีมาก ดี แ่ย์ แ่ย์มาก มีอัตราทวนกลับมาทำกิจกรรม เป็น 78% 63% 46% และ 47% ตามลำดับ ส่วนการศึกษาผลของทัศนคติด้านการให้ความสนใจต่อ กิจกรรมที่ทำให้ครั้งแรกพบว่ามีผลต่อการทำให้้อัตราการทวนกลับมาทำกิจกรรมแตกต่างกันโดยกลุ่ม ที่ตอบว่าน่าสนใจมาก น่าสนใจ น่าเบื่อ และน่าเบื่อมาก มีอัตราการทวนกลับมาทำกิจกรรมเป็น 73 % 62 % 47 % และ 60 % ตามลำดับ

จากผลการทดลองข้างต้น Story and Sullivan ได้สรุปและอธิบายผลเกี่ยวกับการ จูงใจต่อเนื่อง ในการทวนกลับมาทำกิจกรรมดังนี้ คือ กลุ่มที่ทำกิจกรรมสูงกว่ากลุ่มที่คะแนนค่า คะแนนสูงเท่าใดยังมีแรงจูงใจต่อเนื่องสูงขึ้นตามไปด้วย กลุ่มที่รับรู้เกี่ยวกับความสามารถของ ตนเองสูงมีการจูงใจต่อเนื่องสูงกว่ากลุ่มที่รับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองต่ำ และนักเรียน มีการจูงใจต่อเนื่องในกิจกรรมง่ายสูงกว่าในกิจกรรมยาก นั้นแสดงว่านักเรียนจะทวนกลับมาทำ กิจกรรมอีกถ้าเขามีความรู้สึกว่าเขามีความสามารถดีในการทำกิจกรรมนั้น

Seymour et al. (1987) ได้ศึกษาผลของการใช้สื่อการศึกษา 2 ชนิด คือการใช้ ไมโครคอมพิวเตอร์กับการใช้เขียนธรรมดา (Paper pencil) ความยากง่ายของงาน

การประเมินผลงานและเพศของนักเรียนที่มีต่อการจูงใจต่อเนื่องในการหวนกลับมาทำกิจกรรมกลุ่ม ตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 5 และเกรด 6 จำนวน 139 คน ซึ่งเป็นชั้นชั้นกลางโดยที่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้ทำความคุ้นเคยกับไมโครคอมพิวเตอร์ในห้องปฏิบัติการที่โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้จัดขึ้นก่อนที่จะทำการฝึกทักษะ กลุ่มทดลองแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มฝึกทักษะโดยใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในกิจกรรมสากล 2) กลุ่มฝึกทักษะโดยใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในกิจกรรมง่าย 3) กลุ่มฝึกทักษะโดยใช้กระดาษเขียนตอบในกิจกรรมสากลและ 4) กลุ่มฝึกทักษะโดยใช้กระดาษเขียนตอบในกิจกรรมง่าย การวัดการจูงใจต่อเนื่องวัดจากการเลือกที่จะทำกิจกรรมฝึกทักษะโดยใช้สื่อเดิมในอนาคตนอกจากนี้ ผู้วิจัยยังวัดทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานที่ทำได้ ความสนใจของนักเรียน ความยากง่ายของงาน และความต้องการเรียนรู้เนื้อหาวิชานั้นต่อไป การทดลองปรากฏผลดังนี้ นักเรียน 67 ใน 69 หรือประมาณ 97% ของกลุ่มฝึกทักษะโดยใช้ไมโครคอมพิวเตอร์เลือกที่จะหวนกลับมาทำกิจกรรมฝึกทักษะโดยใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในขณะที่กลุ่มฝึกทักษะโดยใช้กระดาษเขียนตอบธรรมดาเลือกเพียง 1 ใน 70 คน หรือประมาณ 15% เท่านั้นที่จะหวนกลับมาทำกิจกรรมฝึกทักษะโดยใช้กระดาษเขียนตอบ นอกนั้นเลือกที่จะใช้ไมโครคอมพิวเตอร์สำหรับกลุ่มฝึกทักษะโดยใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ของนักเรียนชายกับนักเรียนหญิงมีการเลือกที่จะหวนกลับมาทำกิจกรรมไม่แตกต่างกัน ทั้งกิจกรรมสากลและ กิจกรรมง่าย ส่วนกลุ่มฝึกทักษะโดยใช้กระดาษเขียนตอบธรรมดา นักเรียนชายไม่มีการเลือกที่จะหวนกลับมาทำกิจกรรมเลยทั้งกิจกรรมสากลและกิจกรรมง่ายแต่นักเรียนหญิงเลือกที่จะหวนกลับมาทำกิจกรรมสากล 5% ส่วนกิจกรรมง่ายไม่เลือก สำหรับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามวัดทัศนคติ 5 ด้าน แสดงให้เห็นว่านักเรียนกลุ่มฝึกทักษะโดยใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ มีทัศนคติ 5 ด้าน ในทางบวกสูงกว่าที่ฝึกทักษะโดยใช้กระดาษเขียนตอบธรรมดา

Malouf (1987-1988) ได้ศึกษาผลของการสอนด้วยเกมคอมพิวเตอร์ที่มีต่อการจูงใจต่อเนื่องโดยผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มการทดลองออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มสอนด้วยเกมคอมพิวเตอร์ที่มีลักษณะของเกมที่เด่นชัดและ 2) กลุ่มสอนด้วยคอมพิวเตอร์ที่ปราศจากลักษณะของเกมกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับเกรด 6 ,7 และเกรด 8 จำนวน 25 คน เป็นเพศชาย 12 คน

เพศหญิง 13 คน อายุเฉลี่ย 12 ปี 9 เดือน กิจกรรมที่ใช้ในการทดลองคืองานการใช้คำเติมหน้าคำอื่นให้มีความหมายเปลี่ยนไป (Prefix Matching Task) ซึ่งเป็นงานที่ใช้ในการเรียนการสอนในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วัดระดับแรงจูงใจเริ่มแรกที่จะผูกมัดกับงานที่ใช้ในการทดลองก่อนที่ผู้รับการทดลองจะได้รับการสอนด้วยคอมพิวเตอร์ และวัดการจูงใจต่อเนื่องหลังจากเสร็จสิ้นการทดลองในช่วงเวลาอิสระโดยวัดจากเลือกงานเดิมที่ใช้ในการทดลอง การใช้เวลาในการทำงาน และปริมาณงานที่ทำได้ถูกต้องต้องเป็นดัชนีการจูงใจต่อเนื่อง ผลการทดลองพบว่า กลุ่มสอนด้วยเกมคอมพิวเตอร์มีการจูงใจต่อเนื่องสูงกว่าคอมพิวเตอร์ที่ปราศจากลักษณะของเกม หนึ่ง Malouf กล่าวว่าเนื่องจากงานที่ใช้ในการทดลองเป็นงานที่ใช้ในการเรียนการสอน (Academic Task) ดังนั้นระดับแรงจูงใจเริ่มแรกของผู้รับการทดลองบางคนจึงสูงกว่าผู้ทดลองคนอื่น ๆ ซึ่งโดยเฉลี่ยมีระดับแรงจูงใจเริ่มแรกปานกลาง งานวิจัยครั้งนี้จึงได้ข้อสรุปว่าการสอนด้วยเกมคอมพิวเตอร์ ที่มีลักษณะของเกมอย่างเด่นชัด ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งกระตุ้นภายนอกสามารถส่งเสริมการจูงใจต่อเนื่องให้กับนักเรียนได้ในสภาพที่มีการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ใช้ในการเรียนการสอน

Miller and Hom (1990) ได้ศึกษาอิทธิพลของสิ่งกระตุ้นภายนอก

(Extrinsic Incentives) และคุณค่าของสิ่งกระตุ้นตนเอง (Ego Incentive Value) ที่มีต่อความผูกพันหลังจากล้มเหลวและการจูงใจต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาจิตวิทยาเบื้องต้น จำนวน 131 คน เป็นเพศชาย 65 คน เพศหญิง 66 คน ผู้วิจัยได้ออกแบบการทดลองเป็นแบบ 3x2x3 (ความสามารถในการแก้ไขปัญหา/การรับรู้ระดับความยาก, คุณค่ากระตุ้นตนเองสูง/ต่ำ, ระดับรางวัล/ไม่มีรางวัล) กิจกรรมที่ใช้ในการทดลอง คือ Matching figures task และ Anagram Task ผู้รับการทดลองในเงื่อนไขที่มีการกระตุ้นตนเองสูงรับรู้ว่าจะถูกวัดสติปัญญาในการทำงาน ส่วนเงื่อนไขที่มีการกระตุ้นตนเองต่ำรับรู้ว่าจะได้พักพักการทำงาน และในแต่ละเงื่อนไขจะได้รับการบอกว่าจะได้รับหรือไม่ได้รับเงินรางวัลเมื่อทำงานได้ถูกต้องหลังจากที่ผู้รับการทดลองทำงาน Matching Figures เสร็จแล้วกลุ่มทดลองได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ล้มเหลวและได้รับการบอกว่า Anagram ซึ่งเป็นงานที่สองที่มีความ



ซากปานกลาง (สำหรับกลุ่มล้มเหลว/ซากปานกลาง) ส่วนกลุ่มควบคุมจะได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ทำให้รู้ว่าสามารถแก้ปัญหาได้และได้รับการบอกว่า Anagram มีความซากปานกลาง การวัดความพากเพียร (Persistence) หลังจากล้มเหลววัดจากความถี่ของการผลออกจางาน (give up) ส่วนการวัดการตั้งใจต่อเนื่องวัดจากความถี่ที่ทำงานที่คล้ายกับงานที่ใช้ในการทดลอง ผลการทดสอบพบว่ากลุ่มล้มเหลว/ซากปานกลางผลออกจางานมากกว่ากลุ่มแก้ปัญหาได้/ซากปานกลางและกลุ่มล้มเหลว/ซากมาก่อทั้งยังพบว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับรางวัลผลออกจางานมากกว่ากลุ่มที่ได้รับรางวัลอีกด้วยจากการวัดการตั้งใจต่อเนื่องพบว่าสิ่งกระตุ้นภายนอก (รางวัล) ไปยับยั้งการตั้งใจต่อเนื่องเมื่องานมีคุณค่ากระตุ้นตนเองต่ำแต่สามารถส่งเสริมการตั้งใจต่อเนื่องได้เมื่องานมีคุณค่ากระตุ้นตนเองสูงและกลุ่มแก้ปัญหาได้หวนกลับไปทำงานเดิม (Matching Figures) มากกว่ากลุ่มล้มเหลวทั้งสองกลุ่มอย่างไรก็ตามแม้ว่าประสบการณ์ของความสำเร็จและความล้มเหลวจะมีอิทธิพลต่อการตั้งใจต่อเนื่องแต่ Miller and Hom อธิบายว่าอิทธิพลของรางวัลเพียงอย่างเดียวยังไม่ได้เป็นที่ประจักษ์ว่าจะมีผลต่อการตั้งใจต่อเนื่องหากแต่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งกระตุ้นตัวเองร่วมด้วยซึ่งรางวัลจะสนับสนุนให้ผู้รับการทดลองมุ่งเน้นที่ภายนอก ด้วยเหตุนี้จึงก่อให้เกิดการพาดพิงถึงบุคคล (Ego involvement) น้อยลง

ปัญหาในการวิจัย

การประเมินโดยการพาดพิงถึงงานจะมีผลต่อการตั้งใจต่อเนื่อง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำอย่างไร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- 1) การประเมินโดยการพาดพิงถึงงาน
- 2) ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ 2 แบบ
 - ก) นักเรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์สูง
 - ข) นักเรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์ต่ำ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

1. การตั้งใจต่อเนื่อง
2. ผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาผลของการประเมินด้วยการจัดสภาพการณ์ที่มีการพาดพิงถึงงานร่วมกับการใช้ข้อวิจารณ์ที่มีการพาดพิงถึงงาน เพื่อพัฒนาการตั้งใจต่อเนื่องและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยศึกษาผลของการประเมินตามระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ โดยแบ่งเป็นกลุ่มนักเรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์สูง และกลุ่มนักเรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์ต่ำ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้รับการทดลองที่ได้รับการประเมินโดยการพาดพิงถึงงานจะมีการตั้งใจต่อเนื่อง ภายหลังเสร็จสิ้นการทดลองโดยทันที และวันระยะหลังจากเสร็จสิ้นการทดลอง 1 สัปดาห์ สูงกว่าผู้รับการทดลองที่ได้รับการประเมินโดยไม่พาดพิงถึงงาน
2. ผู้รับการทดลองที่ได้รับการประเมินโดยการพาดพิงถึงงานจะมีผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์สูงกว่าผู้รับการทดลองที่ได้รับการประเมินโดยไม่พาดพิงถึงงาน
3. ผู้รับการทดลองที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์สูงที่ได้รับการประเมินโดยการพาดพิงถึงงาน จะมีผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์สูงกว่าผู้รับการทดลองที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์สูงที่ได้รับการประเมินโดยไม่พาดพิงถึงงาน

4. ผู้รับการทดลองที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์ต่ำที่ได้รับการประเมินโดย พาดพิงถึงงานจะมีผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์สูงกว่าผู้รับการทดลองที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทาง คณิตศาสตร์ต่ำ ที่ได้รับการประเมินโดยไม่พาดพิงถึงงาน

คำจำกัดความในการวิจัย

การจูงใจคือนื่อง หมายถึง การหวนกลับหรือแนวโน้มที่บุคคลจะหวนกลับมาเรียนรู้ ในงานที่อยู่ในขอบข่ายเดียวกับงานที่ได้ทำหรือเรียนในครั้งแรก หลังจากการทำงานหรือการ เรียนรู้ในครั้งนั้นเสร็จสิ้นแล้ว เป็นการต่อเนื่องการทำงานหรือการเรียนรู้ขั้นต่อไปโดยมิได้มีการ บังคับหรือการผลักดันจากสิ่งภายนอก และจะแสดงออกด้วยการหวนกลับมาทำงานหรือเรียนในสิ่ง ที่เคยเรียนมาแล้วในเวลาต่อมาอันเป็นเวลาที่เป็นส่วนตัวของตัวเอง

ผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์ หมายถึง คะแนนความถูกต้องที่ได้จากการทำแบบทดสอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ภายหลังการทดลอง

การประเมินโดยการพาดพิงถึงงาน หมายถึง การประเมินผลงานของนักเรียน โดยครู เป็นผู้ให้คำแนะนำร่วมกับข้อวิจารณ์เกี่ยวกับการทำงานหรือกิจกรรม โดยมีเป้าหมายให้นักเรียน พัฒนาทักษะการทำงาน มีความรอบรู้ในงาน และปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นโดยปราศจากการให้ ชว่ช่วยในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

นักเรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์สูง หมายถึง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนทรามุลวิทยา จังหวัดยโสธร ที่ได้คะแนนวิชาคณิตศาสตร์ (ค102) ภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2535 และวิชาคณิตศาสตร์ (ค203) ภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2536 ตั้งแต่ 80 เปอร์เซนต์ขึ้นไป

นักเรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์ต่ำ หมายถึงนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนทราชมูลีวิทยา จังหวัดยโสธร ที่ได้คะแนนวิชาคณิตศาสตร์ (ค102) ภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2535 และวิชาคณิตศาสตร์ (ค203) ภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2536 ระหว่าง 50-59 เปอร์เซนต์

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนทราชมูลีวิทยา จังหวัดยโสธร จำนวน 60 คน อายุระหว่าง 13-15 ปี เป็นนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์สูง 30 คน เป็นนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ต่ำ 30 คน
2. การวิจัยครั้งนี้ ใช้กิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนที่มีระดับความยากปานกลางเป็นงานหลักในการทดลอง แบบฝึกหัดและแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใช้เนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์มัธยมศึกษาปีที่ 2 ครอบคลุมเฉพาะจุดประสงค์การเรียนรู้เรื่องการบวก ลบ คูณ และหารเศษส่วน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงผลของการพาadingงานที่มีต่อการจูงใจต่อเนื่องและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ
2. เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกใช้สิ่งกระตุ้นที่สามารถส่งเสริมการจูงใจต่อเนื่อง ให้กับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการนำการพาadingงานไปใช้ในการแก้ปัญหาในสภาพการณ์การประเมินผลงานโดยครูเป็นผู้ประเมินซึ่งเคยพบว่ามีผลต่อการจูงใจต่อเนื่องของนักเรียนมาก่อน
4. เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้นักเรียนมีความสนใจในกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนมากขึ้นซึ่งโดยทั่วไปนักเรียนมักจะมีระดับแรงจูงใจเริ่มแรกในกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนต่ำ
5. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาหรือวิจัยเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้อีกต่อไป