

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความพึงพอใจในวิชาชีพพลศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น” ผู้วิจัยขอเสนอโดยลำดับดังนี้ ดังนี้

2.1 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาพลศึกษา (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2536) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.1.1 หลักการและเหตุผลของหลักสูตร

2.1.2 วัตถุประสงค์ทั่วไปของหลักสูตร

2.1.3 วัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร

2.1.4 โครงสร้างของหลักสูตร

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.2.1 ประเภทของแรงจูงใจ

2.2.2 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.3 ความพึงพอใจในวิชาชีพ

2.3.1 หลักการของวิชาชีพ

2.3.2 ความหมายของวิชาชีพ

2.3.3 ความหมายของความพึงพอใจ

2.3.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในวิชาชีพ

2.3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

2.3.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.3.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.4.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.4.2.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2536) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.1.1 หลักการและเหตุผลของหลักสูตร

แนวโน้มในปัจจุบันและอนาคต ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและธุรกิจยุคใหม่จะเพิ่มทวีอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะมีผลต่อสภาพแวดล้อม วิธีการดำเนินชีวิตและสุขภาพ ดังนั้น สถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาด้านพลศึกษา การกีฬาและการออกกำลังกาย จึงควรตระหนักถึงแนวโน้มและสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้น เพื่อพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรการผลิตบัณฑิตในสาขาดังกล่าวให้มีคุณสมบัติและมีคุณภาพสูง สอดคล้องกับเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งตรงกับความต้องการหรือความมุ่งหวังองค์กรผู้ใช้นั้น ทั้งภาครัฐและธุรกิจเอกชน ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงเปิดหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาพลศึกษา พ.ศ. 2536 (ปรีชา กลิ่นรัตน์, 2537)

2.1.2 วัตถุประสงค์ทั่วไปของหลักสูตร

2.1.2.1 เพื่อเน้นให้หลักสูตรมีความทันสมัย มีความเหมาะสม สอดคล้องและสนองต่อความต้องการของนักเรียน ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533

2.1.2.2 เพื่อให้หลักสูตรสอดคล้องเป็นไปในทิศทางการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาของประเทศในยุคของความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเน้นด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกีฬาและธุรกิจกีฬา

2.1.2.3 เพื่อมุ่งหวังให้นักศึกษาได้ศึกษาปรัชญาและแนวคิดทางวิชาชีพพลศึกษา สมัยใหม่ที่จะสามารถประกอบอาชีพทั้งสถานะผู้สอนในสถาบันของรัฐและเอกชน ตลอดจนการทำงานทางธุรกิจกีฬาหรือพลศึกษาให้กับภาคเอกชน

2.1.3 วัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร

เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณสมบัติและความสามารถ ดังนี้

2.1.3.1 มีจริยธรรม คุณธรรม ความรับผิดชอบ และศรัทธาในวิชาชีพ

- 2.1.3.2 มีความรู้ทางด้านวิชาการมีทักษะในการถ่ายทอดและปฏิบัติจริง
- 2.1.3.3 มีความรู้และรอบรู้เชิงผสมผสานด้านพลศึกษา สุขศึกษา นันทนาการ เทคโนโลยีกีฬาและธุรกิจกีฬา
- 2.1.3.4 มีความสามารถปฏิบัติการสอน พลศึกษา สุขศึกษาและนันทนาการทั้งในภาคเอกชนหรืออาชีพอิสระที่เกี่ยวข้อง

2.1.4 โครงสร้างของหลักสูตร

2.1.4.1	หมวดวิชาศึกษาทั่วไป (ทั้งแผน ก. และแผน ข.)	32 หน่วยกิต
	ก. กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	20 หน่วยกิต
	ข. กลุ่มวิชาภาษา	6 หน่วยกิต
	ค. กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	6 หน่วยกิต
2.1.4.2	หมวดวิชาเฉพาะ (ทั้งแผน ก. และแผน ข.)	100 หน่วยกิต
	ก. กลุ่มวิชาพื้นฐานวิชาชีพ	20 หน่วยกิต
	ข. กลุ่มวิชาชีพ	80 หน่วยกิต
	- แผน ก. (พลศึกษาและวิทยาศาสตร์สุขภาพ)	
	- วิชาพลศึกษา	62 หน่วยกิต
	- วิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	18 หน่วยกิต
	- แผน ข. (พลศึกษาและเทคโนโลยีธุรกิจกีฬา)	
	- วิชาพลศึกษา	50 หน่วยกิต
	- วิชาเทคโนโลยีธุรกิจกีฬา	30 หน่วยกิต
2.1.4.3	หมวดวิชาเลือกเสรี (ทั้งแผน ก. และ แผน ข.)	4 หน่วยกิต

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.2.1 ประเภทของแรงจูงใจ

สถิต วงศ์สวรรค์ (2525) กล่าวว่า สามารถแบ่งแรงจูงใจตามเป้าหมายหรือความมุ่งหวังของการกระทำเป็น 2 ประเภทดังนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จในงาน

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) คือ ความต้องการที่ทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนกับคนอื่นเป็นหลัก เช่น ทำเพื่อความรัก การยอมรับ มิตรภาพ

คอตลาร์ค, มิลเลอร์ และ ฮัล (อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2536) แบ่งแรงงูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) แรงงูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) แรงงูงใจประเภทนี้ประกอบด้วยความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ

2) แรงงูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) เป็นแรงงูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น แรงงูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงงูงใจที่อยากเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ เป็นต้น

อารีย์ พันธุ์ณี (2534) แบ่งแรงงูงใจตามที่มาได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) แรงงูงใจทางสรีรวิทยา (Physiological Motivation) แรงงูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกาย เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้

2) แรงงูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motivation) เป็นแรงงูงใจประเภทนี้ จะช่วยคนเราด้านจิตใจ ทำให้มีสุขภาพจิตดีและสดชื่น ได้แก่ ความอยากรู้ อยากเห็นและตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3) แรงงูงใจทางสังคมหรือแรงงูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Social Motivation) แรงงูงใจชนิดนี้มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคล ได้แก่

(1) แรงงูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ

(2) แรงงูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงงูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่

(3) แรงงูงใจต่อความนับถือของตนเอง (Self - Esteem) เป็นแรงงูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนโดยทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม

สุภัทรา ปินทะแพทย์ (2534) แบ่งประเภทของแรงงูงใจตามธรรมชาติของมนุษย์ดังนี้

1) แรงงูงใจทางสรีรวิทยา (Physiological Motives) เป็นการงูงใจเพื่อการมีชีวิตอยู่ ซึ่งเป็นความจำเป็นตามธรรมชาติ เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การปรับอุณหภูมิร่างกาย การขับถ่าย ฯลฯ

2) แรงงูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) เป็นแรงงูงใจตามธรรมชาติทางด้านจิตใจของมนุษย์ที่ต้องการ มีความอยากรู้อยากเห็น ต้องการความรักและความเอาใจใส่จากผู้อื่น

3) แรงงูงใจทางสังคมหรือแรงงูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Social Motives) แรงงูงใจที่เกิดจากประสบการณ์ในอดีตซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่มสังคม การปฏิบัติตนของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับแรงงูงใจประเภทต่าง ๆ ได้แก่

(1) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ความต้องการมีสัมพันธ์ไมตรี

(2) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ความต้องการอยู่เหนือผู้อื่น

(3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการความสำเร็จ

จากประเภทของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจแบ่งเป็น 3 ประเภท

1. แรงจูงใจทางสรีรวิทยา

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา

3. แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจ ที่เกิดจากการเรียนรู้ ภายหลังซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ฐานะทางสังคม ซึ่งแรงจูงใจทางสังคม สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการที่สำคัญอย่างหนึ่ง ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับของคนอื่น การได้รับความนิยมนิยมชมชอบจากคนอื่น เมื่อเป็นเช่นนี้จึงรู้จักเห็นใจคนอื่น ช่วยเหลือคนอื่นและกระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้คนอื่นเห็นว่าเขาสามารถช่วยสังคมได้ ลักษณะเช่นนี้เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

ลักษณะความสำคัญของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงคือ จะชอบทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และมีความเห็นใจคนอื่นเสมอ พยายามประพฤติปฏิบัติให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายโดยปราศจากการโต้แย้ง ทำให้ทุกฝ่ายพึงพอใจ

2) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) ความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ กระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เพราะเกิดความรู้สึกว่าการทำอะไรได้เหนือคนอื่น เป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งของตน จึงเป็นสาเหตุให้เกิดแรงผลักดันที่เป็นเป็นแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังของบุคคล ที่พยายามก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยตั้งเป็นเกณฑ์มาตรฐานของตนเองไว้ หากประสบความสำเร็จก็จะเกิดกำลังใจและคาดหวังความสำเร็จในครั้งต่อไป สูงยิ่งขึ้น หากไม่ประสบความสำเร็จก็จะเกิดขึ้นบ่อยครั้ง การตั้งความคาดหวังจะลดลงจนกลายเป็นคนท้อแท้ ไม่สู้ ไม่กล้าคิด ไม่กล้าหวังสิ่งต่าง ๆ ต่อไป

จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียน เป็นสิ่งที่ผู้เรียนคาดหวังเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จหรือสัมฤทธิ์ผลที่ได้ตั้งไว้ผู้ที่ประสบผลสำเร็จจะเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ซึ่งจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

ลินด์เกรน (1967) พบว่า พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะมีความทะเยอทะยาน (Ambition) การมุ่งแข่งขัน (Competitiveness) การพยายามปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น (Self improvement)

แครนคัล (1970) ได้กำหนดลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ลักษณะ ได้แก่

- (1) เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าประสงค์
- (2) เป็นพฤติกรรมที่มีเอกลักษณ์ไม่เลียนแบบผู้อื่นทั้งหมด
- (3) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มุ่งแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมอย่างใดอย่างหนึ่ง

เซอร์แมน (1970) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 10 ประการ ดังนี้

- (1) มีระดับความทะเยอทะยานสูง (Aspiration level)
- (2) มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จถึงแม้ผลการกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส (Risk-taking behavior)
- (3) มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป (Upward mobility)
- (4) อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence)
- (5) เมื่อทำงานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ

(Task tension)

- (6) รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Time perception)
- (7) คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก (Time perspective)
- (8) เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก (Partner choice)
- (9) ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนเองให้ดีขึ้น (Recognition behavior)

- (10) พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีที่สุดเสมอ (Achievement behavior)

ไวเนอร์ (1972) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำไว้ดังนี้

- (1) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูง ชอบเลือกงานสลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
- (2) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตัวเองมากกว่าและภูมิใจที่ได้เลือกงานยากมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ซูชีพ อ่อนโลกสูง (2522) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนี้

- (1) ทำสิ่งยาก ๆ มีความมานะพยายาม สนุกสนานและชอบที่จะทำกิจกรรมนั้น
- (2) ชอบการแข่งขัน ต้องการชัยชนะ
- (3) มีความทะเยอทะยาน
- (4) ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ
- (5) มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัดแน่นอน
- (6) พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีเอกลักษณ์ของตัวเอง

สุขสมร ประพัฒน์ทอง และดวงเดือน พันธุมนาวิน (2523) ได้กล่าวถึง ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่า จะเป็นผู้ที่ไม่ปฏิเสธปัญหาที่เกิดขึ้นกับตน แต่จะมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาที่มีความอุตสาหกรรมหาเหตุ ไม่ยอมแพ้อุปสรรคที่ขัดขวางง่ายจนเกินไป

คารณิ วงษ์อยู่น้อย (2525) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 2 พวก ดังนี้

- 1) พวกที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมดังนี้
 - (1) กล้าเสี่ยงพอสมควร
 - (2) มีทักษะในการจัดระบบ
 - (3) มีระดับความทะเยอทะยานสูง
 - (4) มีระดับความคาดหวังไว้สูง
 - (5) อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
 - (6) เล็งการณ์ไกล และมีแผนระยะยาว
 - (7) เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
 - (8) ต้องการทราบแน่ชัดว่าการตัดสินใจของตนมีผลอย่างไร
 - (9) ขยันขันแข็งในงานที่ต้องใช้สมองและไม่ซ้ำแบบใคร
 - (10) ชอบทำงานให้สำเร็จตามความพอใจของตน ไม่ชอบให้ใครมาบงการ
 - (11) มักเลือกในสิ่งที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับความสามารถ
 - (12) มุ่งที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
 - (13) เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามต่อไปจนสำเร็จ
 - (14) จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตน ไม่มุ่งรางวัลหรือชื่อเสียง
 - (15) คิดว่าทุกสิ่งจะทำสำเร็จลงได้ด้วยความตั้งใจจริง และการทำงานจริงของตน ไม่ใช่เกิดจากโอกาสและไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์

2) บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้

- (1) มักผลัดวันประกันพรุ่ง
- (2) มักขาดระบบในการทำงาน
- (3) ชอบทำงานตามคำสั่งของผู้อื่น
- (4) ทำงานไม่ค่อยเสร็จตามกำหนด
- (5) ขาดความตั้งใจจริงในการทำงาน
- (6) มักไม่ตั้งความคาดหวังจากผลสำเร็จในการทำงาน
- (7) ทำงานเพียงเพื่อสำเร็จไม่สนใจคุณภาพของงาน
- (8) ชอบขอรับความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือบุคคลอื่น
- (9) ขณะทำงานถ้าถูกรบกวนจะไม่สามารถทำงานต่อไปได้
- (10) เชื่อบุญวาสนาจะทำให้งานที่ทำอยู่ประสบความสำเร็จ
- (11) มุ่งรางวัล หรือชื่อเสียงมากกว่าความสำเร็จของงาน
- (12) เมื่อประสบอุปสรรคมักหลีกเลี่ยงหนี ไม่กล้าเผชิญหน้ากับอุปสรรค

จากแนวคิดลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงสรุปได้ดังนี้ ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีความพยายาม มานะ อดทนต่อกิจการที่ยาก/ทั้งปวง เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นสูง เป็นที่ยอมรับความผิดพลาดและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และมีความทะเยอทะยานที่เหมาะสมกับสภาพของตนเอง

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีดังนี้

1. พยายามทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
2. เลือกทำงานที่เหมาะสมและเป็นไปได้ตามความสามารถของเขา
3. มีความคิดว่า งานทุกอย่างจะสำเร็จเพราะความตั้งใจของตนเอง ไม่ใช่เพราะโอกาส

อำนวยความสะดวก

4. ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ โดยไม่คิดถึงรางวัลหรือชื่อเสียงของ ตนเอง

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

1. ทำงานไม่มีเป้าหมายที่แน่นอน
2. ทำงานเพียงเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลวหรือไม่คำนึงถึงความล้มเหลว
3. ตั้งระดับความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานไว้ต่ำ

2.2.2 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

รุ่งเรือง ชงศิตา (2527) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่จะกระทำการสิ่งใดอย่างไม่ทอดย และมุ่งให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้ง

สุเทพ สุนทรเกศ (2528) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (เขียนย่อว่า nAch) หมายถึง ความต้องการความสำเร็จที่จะแข่งขันเอาชนะเกณฑ์มาตรฐาน คนที่มีแรงจูงใจชนิดนี้มักจะชอบคิดที่จะทำงานให้ดีขึ้น ทำงานให้สำเร็จอย่างพิสดาร หาทางก้าวหน้าในอาชีพของตน และมีความรู้สึกความพึงพอใจกับการเรียกร้องหาความสำเร็จเสมอ คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเหมาะกับการเป็นนักลงทุน พวกเขาแสวงหาและสนุกและทำได้ดีกับอาชีพธุรกิจ

โยธิน ศันสนยุทธ์ (2533) แรงจูงใจความสัมฤทธิ์ คือ ความปรารถนาที่จะกระทำได้ดีที่สุดและประสบความสำเร็จ ถ้าเราสามารถตกลงกันได้ว่าใครเป็นคนที่มีแรงจูงใจความสัมฤทธิ์สูง เราย่อมรู้อย่างบางสิ่งบางอย่างเกี่ยวกับคนคนนั้นได้ เช่น เรารู้ว่าเขาจะสมัครเป็นอาสาสมัครในกิจกรรมต่าง ๆ เขาจะมีบทบาทมากมายที่โรงเรียน เขาจะพยายามมากขึ้นเพื่อที่จะได้รับการป้อนกลับสำหรับพฤติกรรมของเขา และเขาถือว่าเป็นความรับผิดชอบของเขาต่อผลที่เกิดขึ้นในกิจกรรมที่เขามีส่วนร่วมด้วย เป็นที่เชื่อกันว่า ผู้มีแรงจูงใจความสัมฤทธิ์สูงเชื่อว่าเขาจะชนะและสามารถมีอิทธิพลต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ แรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ได้รับความสำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมานะพยายาม อดทน ทำงานมีแผน ตั้งระบบความหวังไว้สูงและพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้

อารี พันธุ์ณี (2534) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดี และประสบผลสำเร็จ

สุรางค์ โค้วตระกูล (2536) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบความสำเร็จตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนเองตั้งไว้

พรรณี ข.เจนจิต (2538) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง

McClelland (1961) ให้นิยามว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ รู้สึกมีความสุขสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ มีความพยายามที่จะทำให้สัมฤทธิ์ผล ได้มาตรฐานดีเยี่ยม ดีกว่าคนอื่น ๆ

Atkinson (1964) ให้นิยามไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นการกระทำที่เกิดจากแรงผลักดัน ซึ่งบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำนั้นจะต้องมีการประเมินผลจากตัวเองและจากบุคคลอื่น จะรู้สึกพอใจ ดีใจมาก ถ้าปรากฏผลการประเมินว่างานนั้นสัมฤทธิ์ผล และจะรู้สึกไม่พอใจ ไม่สบายใจเมื่อ ผลงานนั้นไม่สำเร็จผล ส่วนจะเกิดความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น จะต้องนำงานนั้นไป เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่สังคมถือว่าดี

Secord and Backman, (1964) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า ถ้ามีการทำทาส เกี่ยวกับมาตรฐานความประพฤติ แต่ละบุคคลจะตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างกัน บุคคลที่ตั้ง มาตรฐานสำหรับตนเองไว้สูงจะพยายามอย่างมากเพื่อให้ถึงมาตรฐาน ส่วนบุคคลที่ไม่ได้ตั้ง มาตรฐานสำหรับตนเอง ก็จะมีพยายามน้อยและมีความรู้สึกไม่สนใจเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ตามมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ ซึ่งเป็นเครื่องแสดงว่าบุคคลสองจำพวกนี้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน

Byrne, (1966) ได้อ้างถึงแนวความคิดของเมอร์เรย์ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จจากการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ และมีความปรารถนาที่จะทำงานอย่าง อิศระเสรี มุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมายอันสูงสุดตามที่ประสงค์ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

Lindgren (1967) เชื่อว่าพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความทะเยอทะยาน (Ambition) มุ่งการแข่งขัน (Competitiveness) และพยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Self Improvement)

Hilgard. (1967) ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นแรงจูงใจชนิดหนึ่งที่ทำให้ บุคคลมีการกระทำเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ (Goal) ได้เท่าเทียมมาตรฐานอันดีเยี่ยม (Standard of Excellence)

Widler (1977) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นกระสวยของการ วางแผนการกระทำ และความรู้สึกที่เกี่ยวกับเนื่องกับความพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จในการ บรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศที่บุคคลได้ตั้งไว้ สิ่งเหล่านี้ตรงข้ามกับความมีอำนาจหรือความเป็นเพื่อน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่จำเป็นต้องเป็นความสำเร็จที่สามารถสำเร็จได้ เช่น ได้คะแนนสูงจากแบบ ทดสอบ การได้ตำแหน่งที่สังคมยอมรับ หรือการได้เงินเดือนสูง ฯลฯ แต่จะเกี่ยวข้องกับการ วางแผนและความพยายามต่อสู้เพื่อความเป็นเลิศ ดังนั้น ทักษะติดต่อความสำเร็จจึงเป็นสิ่งสำคัญ มากกว่าความสำเร็จที่ได้กล่าวมาแล้ว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะรวมไปถึงกิจกรรมหลาย ๆ ประเภทที่ ได้แสดงออกในงานที่แตกต่างกันออกไป เช่น งานบัญชี งานเดินตลาด หรืองานขับรถ เป็นต้น

จากการที่ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้มากมายหลายท่าน ผู้วิจัยสรุป ได้ดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ได้รับความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ และแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำดีกว่าบุคคลอื่นและพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้ผลการเรียนดีขึ้น

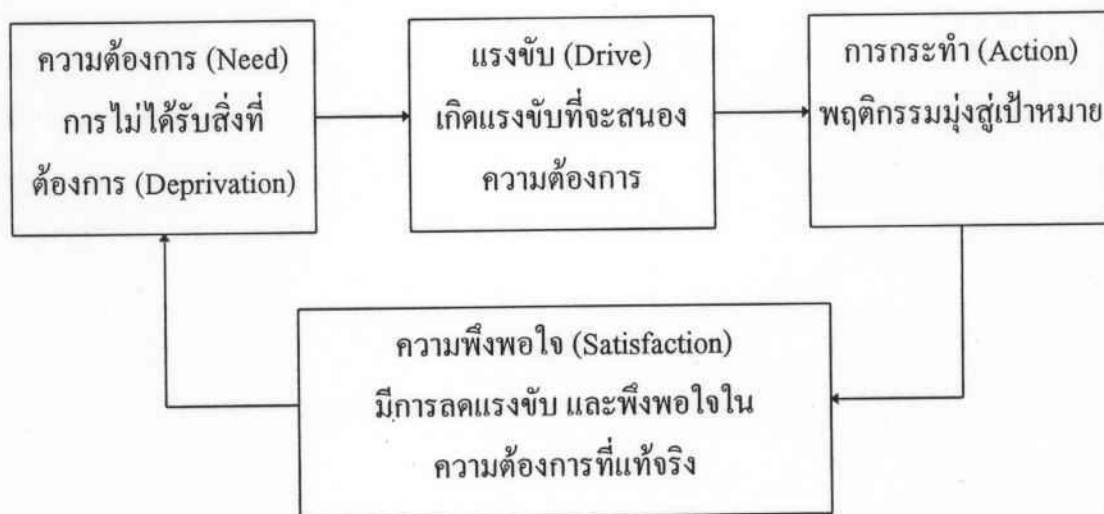
2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในแง่ที่เป็นทฤษฎีการจูงใจทางด้านเนื้อหา

(Content Theory)

ทฤษฎีกลุ่มนี้จะรวมจุดสนใจอยู่กับปัญหาที่ว่า “อะไรเป็นสิ่งที่กระตุ้นหรือผลักดันพฤติกรรม” นักทฤษฎีการจูงใจจะอธิบายแนวคิดของความต้องการหรือแรงจูงใจที่ผลักดันบุคคล และสิ่งจูงใจที่เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลกระทำในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ทฤษฎีตามแนวทางนี้จะตอบคำถามที่ว่า มนุษย์พยายามตอบสนองความต้องการอะไรบ้าง มีความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหลัง เป็นต้น

โมเดลของทฤษฎีการจูงใจทางด้านเนื้อหา (A Content Theory Model of Motivation) เป็นรูปแบบง่าย ๆ ที่เขียนเป็นไดอะแกรมได้ดังนี้



รูปที่ 1 โมเดลทฤษฎีการจูงใจทางด้านเนื้อหา (A Content Theory Model of Motivation)

จากรูปที่ 1 โมเดลทฤษฎีการจูงใจทางด้านเนื้อหา จะอธิบายถึงความต้องการ ซึ่งทำให้เกิดแรงผลักดันพฤติกรรมที่จะกระตุ้นให้บุคคลเลือกแบบของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย หรือผลสุดท้ายที่บุคคลนั้นคาดหวังไว้ เพื่อความสำเร็จที่พึงพอใจ อันเป็นผลเนื่องจากการกระทำของเขา (วัชรระ คำพิง, 2537)

McClelland (1969 : อ้างถึงใน เทพ พังงา, ม.ป.ป.) กล่าวว่า คนที่มีความถนัดและลักษณะอื่น ๆ ที่คล้ายกัน แต่อาจมีความสัมฤทธิ์ผลแตกต่างกันอย่างมาก นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าเป็นเพราะคนหนึ่งมีความต้องการ (need) ที่จะมีผลสัมฤทธิ์มากกว่าอีกคนหนึ่ง คือ ความสัมฤทธิ์ผลเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดวิถีชีวิตของเขา เขารวบรวมสถิติปัญหาและเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางผลสัมฤทธิ์ คนที่พยายามที่จะเป็นเลิศทางวิชาการสาขาใดสาขาหนึ่งเพื่อหวังความสัมฤทธิ์ผลเป็นคนที่มีความต้องการสูงในผลสัมฤทธิ์ ความต้องการนี้เรียกว่า n-Ach (need for achievement) แอทคินสัน ได้เพิ่มมโนคติเกี่ยวกับ ความกลัวล้มเหลว (fear for failure) เข้ามาในทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แต่ทุกคนจะมีทั้งความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงกว่าความต้องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว แรงจูงใจจะปรากฏในลักษณะที่เขาจะพยายามที่จะประสบผลสัมฤทธิ์

ผลที่มีต่อพฤติกรรม

1. คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าแรงจูงใจใฝ่หนีความล้มเหลว เมื่อประสบความล้มเหลวระดับปานกลาง เขาจะลองอีกที คือยังมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่
2. ผลสัมฤทธิ์ที่ได้มาอย่างง่าย ๆ จะลดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สรุปจากข้อ 1. และ 2. คือความล้มเหลวปานกลางเป็นการท้าทายให้อยากเอาชนะ แต่ความสัมฤทธิ์อย่างง่ายอาจจะลดความอยากเอาชนะ สำหรับคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

3. คนที่มีแรงจูงใจใฝ่ล้มเหลวสูง จะหมกมุ่นกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว แต่จะมีกำลังใจเมื่อประสบความสัมฤทธิ์

Murray (1938 : อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2525) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ไว้ 28 ชนิด และในจำนวนนี้มีความต้องการชนะและประสบผลสำเร็จ (Need for Achievement) รวมอยู่ด้วย เขาจึงเป็นบุคคลแรกที่ได้กล่าวถึงความต้องการผลสัมฤทธิ์ (n-Achievement) ว่าเป็นความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ มีพลังจิต (Will Power) ที่จะเอาชนะอุปสรรคมุ่งมั่นที่จะกระทำในสิ่งที่อยากให้เป็นประสบผลสำเร็จ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of motivation)

มาสโลว์ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการที่สำคัญ ๆ ของคนไว้ 6 ประเภท ลำดับความสำคัญของความต้องการเหล่านี้คือ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง 3) ความต้องการทางด้านความรักและการยอมรับ 4) ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงได้รับการยกย่อง 5) ความต้องการความสำเร็จให้เต็มความสามารถของตน 6) ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ (พรรณี ข. เจริญจิต, 2538)



รูปที่ 2 แสดงระบบลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (พรณี ช. เจริญจิต, 2538)

จากรูปที่ 2 จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for Achievement) ตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์จะตรงกับความต้องการในลำดับที่ 5 ของมาสโลว์ คือ ความต้องการความสำเร็จเต็มความสามารถของตน (Self-Actualization) ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเองตรงตามสภาพที่ตนเป็นอยู่ เข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจและศักยภาพของตน ยอมรับได้ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดบกพร่องของตนเอง ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่แต่ละคนต้องการที่จะเป็นคนชนิดที่เราจะเป็นได้ดีที่สุด ทำความเข้าใจกับตนเองได้ถูกต้องทำให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานได้เต็มความสามารถของตน

Atkinson (1964 : อ้างใน เมธี โพธิพัฒน์, 2523) ได้คิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเขามีความเชื่อว่าสิ่งกระตุ้นจะทำให้บุคคลประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (T_u) ขึ้นอยู่กับผลบวกและองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

- 1) สิ่งโน้มน้าวจิตใจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (T_u) ได้แก่ ผลคูณของ
 - (1) แรงจูงใจที่มุ่งสู่ความสำเร็จ (M_u)
 - (2) ความเข้มของความมุ่งหวังหรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ (P_u)
 - (3) ค่าของสิ่งล่อใจ (Incentive value) ที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จ (I_u)

2) สิ่งโน้มน้าวจิตใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (T_p) ขึ้นกับผลคูณของ

(1) แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (M_{af})

(2) โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ($P_f = I - P_s$)

(3) ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว ($T_s = I - I_s$)

3) สิ่งชั่วหรือองค์ประกอบจากภายนอก (Extrinsic tendency = T_{ext}) ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความปรารถนาจะประกอบกิจกรรมนั้น ๆ

สรุป ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ แอทคินสัน ในรูปของสมการได้ ดังนี้

$$T_a = T_s + T_f + T_{ext}$$

$$= (M_s \times P_s \times T_s) \div (M_{af} \times P_f \times I_s) T_{ext}$$

2.2.4 งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

রাไพทพิย ธีรนิติ (2514) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2514 จากวิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา และวิทยาลัยครูนครปฐม จำนวน 240 คน ชาย 120 คน หญิง 120 คน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับแรง จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างกลุ่มที่สัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและกลุ่มที่มีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนต่ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ประสาธ ปัทมวงกูร (2516) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ ในวิชาวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ และการคิดแบบอนैनัย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2514 และกำลังศึกษาอยู่ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในภาคศึกษา 6 จำนวน 284 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์วิชาวิทยาศาสตร์มีความสัมพันธ์กันทางบวก

เมธี โพธิพัฒน์ (2523) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ และความซื่อสัตย์ของเด็กไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนประถมปีที่ 5 มัธยมศึกษาปีที่ 2 มัธยมศึกษาปีที่ 4 ของโรงเรียนรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร จันทบุรี สมุทรปราการ ตาก และสงขลา จำนวน 886 คน โดยใช้แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรากฏว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ทศพร ประเสริฐสุข (2525) ได้ศึกษาการสร้างโมเดลการสอนแบบกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับเด็กด้อยสัมฤทธิ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในจังหวัดนครสวรรค์ 60 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุม และกลุ่มปกติ ผลการวิจัยปรากฏว่า โมเดลการสอนแบบกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถใช้สอนเพื่อเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้สูง

สุวรรณ ศรีขัน (2530) ได้ศึกษาถึงผลของการใช้บทบาทสมมติที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จำนวน 30 คน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน กลุ่มทดลองได้รับการสอนโดยการแสดงบทบาทสมมติ และกลุ่มควบคุมได้รับการสอนแบบปกติ ผลการทดลองปรากฏว่า นักเรียนทั้งสองกลุ่มมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนในกลุ่มควบคุมก่อนและหลัง พบว่า การสอนแบบปกติทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นกว่าเดิม และเมื่อเปรียบเทียบการสอนแบบปกติ และการสอนโดยการใช้การแสดงบทบาทสมมติ พบว่า การสอนโดยการใช้การแสดงบทบาทสมมติทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าการสอนแบบปกติ

2.2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bending (1958) ได้ศึกษาระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาจำนวน 110 คน ที่กำลังเรียนวิชาจิตวิทยาเบื้องต้น ข้อสอบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มี 2 ฉบับ คือ ข้อสอบแบบข้อความ 28 ข้อ ของ EPPS กับทดสอบชนิดรูปภาพของ แมคเคนแลนด์ (TAT) จากการศึกษาพบว่า คะแนนจากแบบทดสอบ 28 ข้อ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในอดีตรมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จะมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในอนาคตต่ำ ($r = .13$) ส่วนข้อสอบชนิด รูปภavnั้นมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในอดีตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .22$) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในอนาคต

Nyer, (1965) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สมรรถภาพทางสมอง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 524 คน โดยใช้แบบทดสอบ PSAT - Verbal และแบบทดสอบ PSAT-Math วัดสมรรถภาพทางสมอง ผลการศึกษาปรากฏว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางการเรียนในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนักเรียนชายและนักเรียนหญิง ($r = .50$ และ $.48$ ตามลำดับ) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพสมองในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r อยู่ระหว่าง .13 - .21)

Frust, (1966) ศึกษาการใช้แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 9 จำนวน 228 คน จำแนกเป็นชาย 136 คน หญิง 92 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 กลุ่ม ตามคะแนนความสามารถทางภาษา ผลการศึกษาปรากฏว่า เมื่อคิดจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับเกรดเฉลี่ย (G.P.A.) อย่างมีนัยสำคัญ ($r = .50$) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ดี ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสามารถทั่ว ๆ ไป ในด้านภาษาผลปรากฏว่า กลุ่มกลางมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สูงกว่ากลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าและกลุ่มต่ำ นอกจากนี้ ยังพบว่า นักเรียนชายกับนักเรียนหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

Frymier and Wells, (1966) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนในระดับมัธยมในมลรัฐโอไฮโอ จำนวน 339 คน ชาย 185 คน หญิง 154 คน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่านักเรียนที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันจะมีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน แตกต่างกันหรือไม่ วัดระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่าไฟรมีเออร์ (Frymier's Junior Index of Motivation) แล้วแบ่งนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม ตามระดับแรง จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจำนวน 169 คน และเป็นกลุ่มที่มีแรง จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจำนวน 170 คน นำคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาหาค่าสหสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนจากระเบียนสะสม ผลปรากฏว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมีนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนแตกต่างกัน และนักเรียนหญิงกับนักเรียนชายมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

2.3 ความพึงพอใจในวิชาชีพ

2.3.1 หลักการของวิชาชีพ

สังคมทุกสังคมจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ กันเพื่อสร้างผลผลิต และให้บริการแก่ผู้อื่น ทุกคนย่อมมีการบริโภค แลกเปลี่ยนกันบริโภค เพื่อความผาสุกและมั่นคงของบุคคลและสังคม ลักษณะอาชีพมีหลายลักษณะ เช่น อาชีพที่ให้บริการเพื่อความสุข ความปลอดภัย ความเป็นธรรม อาทิ ข้าราชการ ตำรวจ ทหาร หรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับบริการทางสังคม อาทิ ครู แพทย์ เป็นต้น

ในจำนวนอาชีพทั้งหมดนี้ มีอาชีพอยู่จำนวนหนึ่งที่สังคมถือว่ามีความพิเศษและยกย่องว่าเป็นอาชีพชั้นสูงหรือวิชาชีพ เนื่องจากเป็นวิชาที่มีความจำเป็นต่ออาชีพและการดำรงชีพ ของการ



ดำรงชีพของผู้รับบริการและสังคมทั่วไป ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องใช้เวลาศึกษาวิชาการและฝึกฝนให้มีความชำนาญจึงจะทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องมีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพอีกด้วย (เสนาะ ดิยาว, 2532)

สังคมทุกสังคมหรือกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพเองจึงต้องมีการดูแลเอาใจใส่ด้วยการรวมกลุ่มกันจัดตั้งเป็นองค์กรและมีกฎหมายรับรองให้อำนาจ เพื่อที่จะกำกับและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอทั้งด้านวิชาการ จรรยาบรรณ และการครองชีพ อาชีพที่มักจะถือว่าเป็นวิชาชีพได้แก่ แพทย์ ตุลาการ ทนายความ วิศวกร สถาปนิก และครู เป็นต้น จึงสรุปได้ว่าลักษณะของวิชาชีพต้องประกอบด้วย

- 1) กระบวนการให้การศึกษอบรมคนเข้าสู่วิชาชีพ
- 2) กระบวนการพัฒนาคน
- 3) จรรยาบรรณของวิชาชีพ
- 4) องค์กรควบคุมผู้ประกอบอาชีพ

2.3.2 ความหมายของวิชาชีพ

นักการศึกษาทั้งไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายของวิชาชีพ ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

วิจิตร ศรีสอาน (2536) ได้ให้คำอธิบายลักษณะของอาชีพที่ถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง 6 ลักษณะคือ

- 1) อาชีพนั้นต้องมีบริการให้แก่สังคมโดยไม่เข้าช้อนสาขาวิชาชีพอื่น
- 2) อาชีพนั้นต้องให้บริการแก่สังคม โดยใช้วิธีการแห่งปัญญา
- 3) อาชีพนั้นต้องมีอิสระในการดำเนินการที่เกี่ยวกับวิชาชีพ
- 4) ผู้ที่ให้บริการแก่สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องได้รับการศึกษาในระดับสูง (ถือการศึกษาขั้นอุดมศึกษาขึ้นไปเป็นหลัก)
- 5) ผู้ที่ใช้วิชาชีพชั้นสูงจะต้องประพฤติดี มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
- 6) ต้องมีสถาบันอาชีพเป็นแหล่งการที่จะสร้างสรรค์ จรรยาบรรณความมั่นคงแห่งอาชีพของสมาชิก

Byrne I Horton (1965) (อ้างถึงใน ปรีชา กลิ่นรัตน์, 2536.) ได้ให้ลักษณะที่สำคัญของวิชาชีพไว้ 9 ประการคือ

- (1) วิชาชีพนั้นจะต้องเป็นที่พึงพอใจและขาดไม่ได้ต่อความต้องการของสังคมและต้องได้รับการแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสังคมเป็นสำคัญ
- (2) วิชาชีพนั้นจะต้องมีการฝึกฝนทั้งในด้านอาชีพและวัฒนธรรมอย่างเพียงพอ

(3) วิชาชีพต้องประกอบด้วยวิธีการหรือกรรมวิธีเกี่ยวกับความรู้พิเศษหรือความรู้ อันเป็นรากฐาน

(4) วิชาชีพต้องเกี่ยวกับความชำนาญที่เป็นที่ต้องการที่สาธารณชนทั่ว ๆ ไป ไม่มี ใดแก่ ความชำนาญซึ่งเป็นพื้นฐานและเป็นส่วนที่ต้องการหรือพึงมี

(5) วิชาชีพเป็นอาชีพที่ต้องการความสุข และการพิจารณาอันเหมาะสมแก่เวลาและ บทบาทหน้าที่

(6) วิชาชีพนั้นต้องเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและผลของวิชาชีพนี้จะต้องเป็น มาตรฐาน

(7) ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีความนึกคิด และสามัญสำนึกที่จะนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ไปใช้ดำเนินการทางวิชาการได้

(8) องค์การวิชาชีพต้องมีอำนาจในตัวเองอย่างเพียงพอที่จะรักษาสถิติของสมาชิกได้ตลอด

(9) ผู้ประกอบวิชาชีพ จะต้องประพฤติดีตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

Flexner and Liberman (1965, อ้างถึงใน ปรีชา กลิ่นรัตน์, 2536) ได้เสนอเกณฑ์สำคัญ ของการเป็นวิชาชีพไว้ดังนี้

(1) มีหลักวิชาการหรือใช้ความรู้สีกเฉพาะทาง

(2) มีความเจริญก้าวหน้าต่อเนื่องในวิชาชีพ

(3) ให้บริการแก่ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ

(4) มีมาตรฐานของวิชาชีพและระบบการบริหารองค์กรที่ชัดเจนเข้มแข็ง

2.3.3 ความหมายของความพึงพอใจ

Morse (1955) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความ เครียดของบุคคลให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความพอใจในการทำกิจกรรม

Strauss and Sayless (1960) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในกิจกรรมใด บุคคล จะปฏิบัติภารกิจนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Good (1973) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับของความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และเจตคติของบุคคลที่มีต่องานของเขา

Wolman (1973) ได้ให้ความหมายของความพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง “ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของความต้องการหรือแรงจูงใจ”

ปรีชาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกรวมของ บุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับ ผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะ

ทำงาน มีขวัญและประสิทธิภาพของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

จากความหมายของความพึงพอใจข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดทางอารมณ์ที่มีต่อสถานการณ์หรือสิ่งใด ๆ ที่สนองความต้องการในทางที่ชอบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออก ในลักษณะที่อยากปฏิบัติ อยากได้ อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น ๆ

ในการจัดการเรียนการสอน การทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียนจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพดังที่ สมบูรณ์ พรธนาภพ และ ชัยโรจน์ ชัยอินคำ (2518) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเรียนรู้หรือมีพัฒนาการและความเจริญงอกงามนั้น บุคคลจะต้องอยู่ในภาวะความพึงพอใจ สุขใจเป็นเบื้องต้น นั่นคือบุคคลจะต้องได้รับการจูงใจทั้งในลักษณะนามธรรมและรูปธรรมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brown and Holtzman (1955, อ้างถึงใน ประนอม แสงจันทร์, 2529) สรุปได้ว่า นักศึกษาที่มีสติปัญญาเท่าเทียมกัน ถ้ามีแรงจูงใจในการเรียนต่างกัน จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน

จะเห็นว่าความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หากว่านักศึกษามีความพึงพอใจในสาขาวิชาชีพ ก็จะก่อให้เกิดความตั้งใจอยากรู้ อยากเห็น ในวิชาที่เล่าเรียนและเอาใจใส่ในการเรียนอย่างแท้จริง รู้สึกว่าวิชาชีพที่เรียนเป็นวิชาที่สนุก มีคุณค่า และสามารถประกอบอาชีพประสบความสำเร็จต่อไปได้

2.3.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในวิชาชีพ

ในการศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพ ตามแนวทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom (1964) โดยที่วรูมประยุกต์ทฤษฎีนี้มาจาก ทฤษฎีการเป็นเครื่องมือ (Instrumentality Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้มีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้ โดย Lewin (1935) เคยศึกษา โดยเน้นที่การเชื่อมระหว่างพฤติกรรมกับผลที่ติดตามการกระทำพฤติกรรม (Mitchell and Biglan, 1971) ทฤษฎีการเป็นเครื่องมือมีสมมติฐานว่า “พฤติกรรมของบุคคล จะถูกกำหนดโดยความคาดหวังของบุคคลว่า พฤติกรรมจะนำไปสู่ผลเบื้องหลังต่าง ๆ และการประเมินผลภายหลังเท่านั้น”

ทฤษฎีนี้จึงประสบความสำเร็จมาก เมื่อนำมาใช้ทำนายพฤติกรรม และทำความเข้าใจการตัดสินใจที่จะเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีพื้นฐานมาจากความจริงที่ว่า บุคคลตัดสินใจเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากความเชื่อของเขามีส่อสิ่งนั้น จะทำให้เขาได้รับสิ่งที่ก่อให้เกิดความพอใจ หรือประโยชน์ต่อตัวเขามากที่สุด

ทฤษฎีของโรว์ (Roe, 1956)

จัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีความต้องการ (Need Theory) ได้กล่าวถึงความต้องการ เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเลือกอาชีพ คนทุกคนอยู่ภายใต้อิทธิพลของความต้องการซึ่งสามารถสนองความพอใจได้ และความต้องการนี้ได้รับจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมตอนต้น โรว์เน้นว่างานเป็นสิ่งหนึ่งซึ่งสนองความต้องการ และสร้างความพอใจให้แก่บุคคลได้

2.3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในวิชาชีพ

1) งานวิจัยในประเทศ

วิเชียร ท่อนทอง (2537) ดำรงนิสัยและทัศนคติที่มีต่ออาชีพพลศึกษาของนิสิตนักศึกษา สาขาวิชาพลศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สาขาพลศึกษา ที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 326 คน พบว่า ทัศนคติที่มีต่อวิชาชีพพลศึกษาอยู่ในระดับดีและทัศนคติที่มีต่อวิชาชีพพลศึกษาระหว่างนักศึกษาชายและหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เทพวรรณ สิงหนุต (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต ความพึงพอใจในวิชาชีพพลศึกษาและเทคโนโลยีธุรกิจกีฬา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาชั้นปี 3 และปี 4 สาขาพลศึกษาและเทคโนโลยีธุรกิจกีฬา จำนวน 42 คน ผลการศึกษาพบว่า

(1) ลักษณะมุ่งอนาคตของนักศึกษาชั้นปี 3 และชั้นปีที่ 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(2) ความพึงพอใจในวิชาชีพพลศึกษาและเทคโนโลยีธุรกิจกีฬาของนักศึกษาชั้นปี 3 และชั้นปี 4 มีความสัมพันธ์ทางการเรียน แต่ขนาดของความสัมพันธ์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(3) นักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษาและเทคโนโลยีธุรกิจกีฬาที่ศึกษาในชั้นปี 3 และปี 4 มีระดับมุ่งอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(4) นักศึกษาสาขาพลศึกษาและเทคโนโลยีธุรกิจกีฬาชั้นปีที่ 3 และปีที่ 4 มีระดับความพึงพอใจในวิชาชีพพลศึกษาไม่แตกต่างกัน และนักศึกษาทั้งสองชั้นปีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2) งานวิจัยต่างประเทศ

McNuse (1968) ได้พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยของนิสิตปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมิสซิสซิปปีมี 9 ประการคือ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจในรายวิชาที่มหาวิทยาลัยจัดให้เรียน บรรยากาศภายในมหาวิทยาลัยที่อบอุ่นและเป็นกันเอง

มหาวิทยาลัยมีรากฐานทางวิชาการสูง ปริญญาของมหาวิทยาลัยมีชื่อเสียง มีโครงการเด่น ๆ ใน
 คณะต่าง ๆ และมีโอกาสได้เยี่ยมชมมหาวิทยาลัยแห่งนั้น

Cochran (1969) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความเข้าใจตนเอง แรงจูงใจในการเรียน
 ระดับความปรารถนาทางอาชีพของนักเรียนชั้นปีที่ 9 และ 12 พบว่า แรงจูงใจทางด้านการเรียน
 และระดับความปรารถนาทางอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ แรงจูงใจทางด้าน
 การเรียน และระดับความปรารถนาทางอาชีพของนักเรียนที่เตรียมตัวจะเรียนสายอาชีพ และ
 สายสามัญ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

Dobbins (1969) ได้ศึกษาถึงความปรารถนาและความมุ่งหวังทางการศึกษาและอาชีพของ
 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 429 คน จากรัฐหลุยเซียนาพบว่า ครอบครัวมีอิทธิพล
 ต่อเรื่องเหล่านี้มากคือ บิดามารดามีอิทธิพลต่อการเลือกวิชาชีพที่จะศึกษา ส่วนเพื่อนมีอิทธิพล
 รองลงไป นอกจากนี้ การเลือกวิชาชีพที่จะศึกษาต่อของนักเรียนยังขึ้นอยู่กับความสนใจ พอใจ
 และลักษณะของงานอีกด้วย

Hallenbeck (1978) ได้ทำการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่ได้รับรายงานจากนิสิตมหาวิทยาลัย
 เคนต์/วัดคุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจของนิสิตในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ซึ่งใช้วัดโดย
 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อมหาวิทยาลัย (CSSQ Form C) ในเรื่องต่าง ๆ ทั้งหมด 7 ด้าน คือ
 สิ่งที่มาวิทยาลัยจัดให้ ชีวิตในมหาวิทยาลัย สถานะการทำงาน ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย
 คุณภาพของการศึกษา และวิศวกรรมทุกด้าน การวิเคราะห์ความพึงพอใจจำแนกตามตัวแปรต่อไปนี้
 คือ เพศ อายุ คณะวิชา ชั้นปี สถานที่อยู่ ภูมิหลังทางการศึกษา คะแนน ACT การเข้าร่วมกับ
 องค์การของมหาวิทยาลัย สภาพการเข้าฟังบรรยายและภูมิหลังทางเผ่าพันธุ์ จากนั้นใช้วิเคราะห์
 ความแปรปรวน ผลปรากฏว่า พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทุกด้าน ในกลุ่มตัวแปร อายุ คณะ
 ชั้นปี และสถานที่อยู่อาศัย นอกจากนั้นยังพบว่านิสิตที่มีอายุตั้งแต่ 29 ปี ขึ้นไป มีระดับความ
 พึงพอใจมากกว่านิสิตในคณะศึกษาศาสตร์ ในด้านสิ่งที่มาวิทยาลัยจัดให้ สถานะการทำงาน ซึ่ง
 ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย คุณภาพการศึกษา และวิศวกรรมทุกด้าน นิสิตที่อาศัยอยู่ภายนอกวิทยาเขต
 มีความพึงพอใจมากกว่านิสิตที่อยู่ประจำในเรื่องสถานะการทำงาน

2.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.4.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Good and Other (1959) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ไว้ว่า หมายถึง
 ความสำเร็จ (Accomplishment) หรือความคล่องแคล่ว ความชำนาญในการใช้ทักษะหรือความรู้
 ต่าง ๆ และให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Academic Achievement) ไว้ว่า หมายถึง

การเข้าถึงความรู้ หรือการพัฒนาทักษะในการเรียนโดยปกติก็พิจารณาจากคะแนนทดสอบที่กำหนดให้ หรือคะแนนที่ได้จากงานที่ครูมอบหมายให้ทำ หรือทั้งสองอย่าง

Mehrens and Lehmann (1975) ได้กล่าวว่า “นักเรียนจะเรียนได้ดีเพียงใดนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถและเขาว่าปัญญาเพียงอย่างเดียว องค์ประกอบอื่นก็อาจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ เช่น วุฒิภาวะ แรงจูงใจ นิสัยในการเรียน ทักษะในการเรียนและทัศนคติของนักเรียนที่มีคุณค่าทางการศึกษาต่อครู โรงเรียน และวิชาที่เรียน

ชวาล แพรัตกุล (2517) กล่าวว่าผลสัมฤทธิ์ เป็นความรู้ ทักษะและสมรรถภาพทางสมองในด้านต่าง ๆ ที่นักเรียนได้รับการสั่งสอนของครู

สุรัช ขวัญเมือง (2522) กล่าวว่าผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้หรือทักษะที่ได้รับจากการเรียนหรือการสอนที่ได้พัฒนาขึ้นมาเป็นลำดับขั้นในวิชาต่าง ๆ ที่เรียนมา

กระทรวงศึกษาธิการ (2526) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึงความสำเร็จหรือความสามารถในการกระทำใด ๆ ที่จะต้องอาศัยทักษะ หรือมีเจตจำนงที่ต้องอาศัยความรู้ในวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ

ไพศาล หวังพานิช (2526) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึงคุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอน เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดจากการอบรม หรือจากการสอน

สุกัฏทา ปิ่นทะแพทย์ (2534) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึงความสามารถหรือประสิทธิภาพของบุคคลที่เรียนรู้ได้ ในสิ่งที่ได้รับการฝึกฝน อบรมสั่งสอน เช่น ความสามารถในการเรียนในโรงเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหมายถึงคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา เพราะเป็นผลรวมของความสามารถหรือความสำเร็จที่วัดได้เป็นรูปธรรม และมีความน่าเชื่อถือ

2.4.2 องค์ประกอบ และการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ไพศาล หวังพานิช (2526) ได้กล่าวถึงการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า สามารถวัดได้ 2 แบบ ตามจุดมุ่งหมายและลักษณะวิชาที่สอน

1) การวัดด้านปฏิบัติ เป็นการตรวจสอบระดับความสามารถในการปฏิบัติหรือทักษะของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถดังกล่าว ในรูปของการกระทำจริงให้ออกเป็นผลงาน เช่น วิชาศิลปศึกษา พลศึกษา การช่าง เป็นต้น การวัดแบบนี้จึงต้องใช้ “ข้อสอบปฏิบัติ” (Performance Test)

2) การวัดด้านเนื้อหา เป็นการตรวจสอบความสามารถเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา ซึ่งเป็น ประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงพฤติกรรมความสามารถในด้านต่าง ๆ สามารถวัดได้ โดยใช้ “ข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์” (Achievement Test)

Prescott (1963 : อ้างถึงใน เกตุแก้ว ลาวัณวุฒิ, 2534) ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่มี อิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน มีดังต่อไปนี้

(1) องค์ประกอบทางด้านร่างกาย ได้แก่ อัตราการเจริญเติบโตของร่างกาย สุขภาพ ทางกาย ข้อบกพร่องทางกายและบุคลิกท่าทาง

(2) องค์ประกอบทางด้านความรัก ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบิดามารดา ความสัมพันธ์ของ บิดามารดากับลูก ความสัมพันธ์ระหว่างลูก ๆ ด้วยกัน และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทั้งหมด ในครอบครัว

(3) องค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรมและสังคม ได้แก่ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความ เป็นอยู่ของครอบครัว สภาพแวดล้อมทางบ้าน การอบรมทางบ้านและฐานะทางบ้าน

(4) องค์ประกอบทางความสัมพันธ์กับเพื่อนวัยเดียวกัน ได้แก่ ความสัมพันธ์ของนักเรียน กับเพื่อนวัยเดียวกันทั้งที่บ้านและโรงเรียน

(5) องค์ประกอบทางการพัฒนาแห่งตน ได้แก่ สติปัญญา ความสนใจ เจตคติของนักเรียน ต่อการเรียน

(6) องค์ประกอบของการปรับตัว ได้แก่ ปัญหาการปรับตัว การแสดงออกทางอารมณ์

2.4.3 งานวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1) งานวิจัยในประเทศ

นภาพร เมษรักขานิช (2515) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างนิสัยและทัศนคติใน การเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนโรงเรียน รัฐบาลจำนวน 400 คน แยกเป็นแผนกวิทยาศาสตร์ ชาย 100 คน หญิง 100 คน แผนกศิลป์ ชาย 100 คน หญิง 100 คน พบว่า นิสัยในการเรียนและทัศนคติในการเรียนมีความสัมพันธ์กับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยขนาด .614 และ .400 ตามลำดับ นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูงและต่ำ มีความแตกต่างในด้านนิสัยและทัศนคติในการเรียนไม่แตกต่างกัน

สุวิมล ว่องวานิช (2522) ได้ศึกษาสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างองค์ประกอบด้านชาว่ ปัญหา ปัญหาส่วนตัว นิสัยและทัศนคติของการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 1,175 คน พบว่า นิสัยและทัศนคติโดยส่วนรวมกับองค์ประกอบอื่น ๆ สามารถร่วมกันทำนายผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อแยกนิสัยทางการเรียน และ ทัศนคติทางการเรียนเป็นตัวแปรคนละตัว พบว่า ตัวแปรทั้งสองร่วมกับตัวแปรอื่นมีความสัมพันธ์

กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยนิสัยทางการเรียนจะมีความสัมพันธ์สูงกว่าทัศนคติทางการเรียน

นกคณ นิลเสถียร (2525) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อผลศึกษาทักษะทางกีฬาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพลศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชายและหญิง จำนวน 400 คน พบว่า ทัศนคติต่อวิชาพลศึกษาของนักเรียนชาย หญิง มีความสัมพันธ์กับทักษะทางกีฬา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาพลศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001 และทักษะทางกีฬาของนักเรียนชาย หญิง มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาพลศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ณิณี นินทบดี (2531) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อวิชาสังคมศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดสังเวช กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดสังเวช กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2531 จำนวน 497 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามวัดเจตคติ ต่อวิชาสังคมศึกษา และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อวิชาสังคมศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันชัย ดนัยดโนมุต (2536) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2535 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แผนสอบถาม 8 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของนักเรียน แบบสอบถามการมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สมาริ ขันดี อิทธิบาท 44 และความมุ่งหวังของผู้ปกครอง ผลการศึกษาปรากฏว่าไม่พบปฏิสัมพันธ์ ระหว่างการมุ่งอนาคตกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สุกัญญา สามปรุ (2539) ได้ศึกษาองค์ประกอบด้านจิตวิทยา ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า (1) องค์ประกอบด้านจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (2) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตของนักเรียนชั้นประถมปีที่ 6 ในจังหวัดนครราชสีมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นิสัยทางการเรียนและ

ความสนใจทางการเรียนตัวพยากรณ์ทั้ง 3 สามารถร่วมกันทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตได้ร้อยละ 30.35 ($R^2 = .3035$)

2) งานวิจัยต่างประเทศ

Gallessich (1970) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับตัวพยากรณ์ 8 ตัว ซึ่งได้แก่ตัวแปรทางด้านบุคลิกภาพ ภูมิหลังของนักเรียน ความคิดเห็นของนักเรียน นิสัยและทัศนคติทางการเรียน กับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาปีที่ 1 จากวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 164 คน ทั้งนี้เขากล่าวว่าองค์ประกอบหลักที่สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ดีคือ ความถนัดทางการเรียนกับผลสัมฤทธิ์เดิม ซึ่งตัวพยากรณ์ทั้งสองมีส่วนร่วมในการทำนายเพียงร้อยละ 25 เมื่อเขาศึกษาโดยใช้ตัวพยากรณ์ทุกตัว ปรากฏว่าตัวแปรทั้งหมดร่วมกันทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ถึงร้อยละ 62 ซึ่งนิสัยและทัศนคติทางการเรียนก็เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Matsunaga, (1972) ได้ศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบทางบุคลิกภาพบางประการที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชายที่มีผลสัมฤทธิ์สูงและต่ำกว่าระดับความสามารถ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชาย ชั้น 9 องค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่ศึกษาคือ อึดทนโหดสนั่น แรงจูงใจสัมฤทธิ์ทัศนคติต่อพ่อแม่ ทัศนคติต่อครูและความต้องการด้านต่าง ๆ แบ่งกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ย (G.P.A.) กับคะแนนความสามารถทางวิชาการที่ได้จากแบบทดสอบ SCAT (Self Concept of Academic Ability) ได้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มละ 34 คน ผลการวิจัยปรากฏว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าระดับความสามารถมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าระดับความสามารถ

Shobha, (1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับแรงจูงใจในการเรียน และบรรยากาศทางสังคมในห้องเรียนจำนวน 9 ด้าน ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 9 จำนวน 200 คน จากโรงเรียนในเขตกรุงศรีอยุธยา ฮาร์ยานา อินเดีย โดยใช้แบบวัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน (CES) แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแรงจูงใจในการเรียนและบรรยากาศทางด้านสังคมในห้องเรียนด้านความสัมพันธ์ระหว่างกัน การสนับสนุนจากครู การมุ่งมั่นเป็นหลัก การแข่งขันและการใช้วินัยกรรม มีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับบรรยากาศทางสังคมในห้องเรียนด้านการควบคุมของครูอาจารย์ และไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญด้านการร่วมกิจกรรม คำสั่งและความมีระเบียบ ความชัดเจนของกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ ไม่พบปฏิสัมพันธ์จากผลของแรงจูงใจทางการเรียนและบรรยากาศทางสังคมในห้องเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากเอกสารงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ทั้งในประเทศและต่างประเทศจะเห็นได้ว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพึงพอใจ ทักษะคิด และปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา