

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเร่งรัดพัฒนาประเทศจากประเทศเกษตรกรรมไปเป็นประเทศเกษตรกึ่งอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมเท่าเทียมกับนานาอารยประเทศ แต่ในการพัฒนาประเทศนั้นจำเป็นต้อง พัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาและด้านอื่นๆ ไปพร้อมๆกัน โดยเฉพาะการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเศรษฐกิจเป็นตัวที่จะผลักดันให้มีการพัฒนาด้านอื่นๆไปด้วย ส่วนปัจจัยสำคัญในการพัฒนาที่สำคัญที่สุดคือ คน เพราะคนเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม ประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูงสังคมของประเทศนั้นเป็นสังคมที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (วีรยุทธ วิเชียรโชติ,2515) แต่การที่สังคมใดจะเป็นสังคมที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้นั้น สมาชิกของสังคม จะต้องได้รับการปลูกฝังให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมาตั้งแต่เยาว์วัย และสมัยใดที่เยาวชนของชาติได้รับการปลูกฝังให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเศรษฐกิจของชาติจะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วภายหลังจากสมัยนั้น 20-30 ปีต่อมา(ละม้ายมาศ ศรีศักดิ์,2508) และผลงานจากการศึกษาของ McClelland(1961) ได้สรุปยืนยันว่าประเทศที่มีประชากรจำนวนมากที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะส่งผลให้ประเทศนั้นมีความเจริญทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วและการมีประชากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงย่อมมีรากฐานมาจากการที่บุคคลเหล่านั้นได้รับการปลูกฝังและการส่งเสริมจากเยาว์วัย จึงควรปลูกฝังแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับเยาวชนของชาติ(อนันต์ จันทร์ทวี, 2514) เนื่องจากเยาวชนของชาติจะเติบโตเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,2534)

สังคมไทยในอดีต มีสถาบันครอบครัวเป็นศูนย์กลางของสังคม เป็นแหล่งในการปลูกฝัง ถ่ายทอดลักษณะต่างๆ รวมทั้งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลโดย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนก่อนและหลังได้รับการสอนด้วยโปรแกรมกระบวนการกลุ่ม
2. เพื่อเปรียบเทียบผลการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ได้รับการสอนด้วยโปรแกรมกระบวนการกลุ่มและ ไม่ได้รับการสอนด้วยโปรแกรมกระบวนการกลุ่ม

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาผลของการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์

- 1.1 ความหมายของแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 1.3 ลักษณะของผู้มีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 1.5 วิธีพัฒนาแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 1.6 บทบาทของครูแนะแนวในการส่งเสริมแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์

2. กระบวนการกลุ่ม

- 2.1 ความหมายของกระบวนการกลุ่ม
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม
- 2.3 หลักการของกระบวนการกลุ่ม
- 2.4 บทบาทของผู้นำกลุ่ม
- 2.5 เวลาและจำนวนครั้งในการเข้ากลุ่ม
- 2.6 เทคนิคของกระบวนการกลุ่ม
- 2.7 การวางแผนใช้กระบวนการกลุ่ม

2.8 การเรียนรู้ตามวิธีการของกระบวนการกลุ่ม

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกลุ่ม

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(achievement motive) หรือมีความหมายเดียวกับความต้องการสัมฤทธิ์หรือความต้องการความสำเร็จ(need for achievement)เขียนโดยย่อเป็น N Ach. ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้เฉพาะคำว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

Murray(1938) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเอาชนะอุปสรรค โดยใช้ความสามารถและความมุ่งมั่น พยายามทำสิ่งที่ยาก ให้บังเกิดผลดีที่สุด และรวดเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้

McClelland and others(1953) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม(standard of excellence)หรือทำดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ความพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และความรู้สึกวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว

Atkinson (1958) กล่าวว่า เป็นความต้องการความสำเร็จด้วยมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศซึ่งเกี่ยวข้องกับการแข่งขันและความพยายาม ที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ได้ผลดีกว่าของบุคคลอื่น

Alschuler(1973) ได้ให้ความหมายกว้างๆว่า เป็นการแข่งขันเพื่อความเป็นเลิศ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีการวางแผนและใช้ความพยายาม เพื่อความเป็นเลิศ เพื่อความก้าวหน้า เพื่อทำในสิ่งที่ดีขึ้น รวดเร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อความเป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง

Vidler(1977 อ้างถึงใน สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์,2527)ได้กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นกระบวนการวางแผนการกระทำ และความรู้สึกเกี่ยวเนื่องกับความพยายามต่อสู้ เพื่อความสำเร็จในการบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศ ที่บุคคลได้ตั้งไว้

พระเทพเวที (ประยุต ปยุตโต, 2534) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 2 แบบคือ

1. การใฝ่ความเป็นเลิศเทียม คือ ความเป็นเลิศที่สนับสนุนการแข่งขันกับบุคคลอื่น เพื่อเอาชนะ ดีกว่าหรือเหนือผู้อื่น

2. การใฝ่ความเป็นเลิศแท้ คือ ความเป็นเลิศที่ไม่ต้องการแข่งขัน หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ซึ่งลักษณะการใฝ่ความเป็นเลิศ เป็นลักษณะที่ควรปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับทุกคน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตัวเองให้เกิดความก้าวหน้าตลอดเวลา

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาที่จะได้ผลสำเร็จในงานโดยมีการวางแผนงาน ซึ่งสังเกตได้จากการมีการสำรวจตัวเองเพื่อจะได้เข้าใจตนเอง มีการวางแผนในการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความรับผิดชอบสูง มีความมานะพยายามทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักจิตวิทยาได้เสนอแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สำคัญๆ ไว้ดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Murrey

Murrey (1938) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เป็นบุคคลแรกที่เสนอแนวคิดว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการด้านจิตใจที่สำคัญประการหนึ่งของมนุษย์ แต่ละคนมีความต้องการมากน้อยต่างกันและความต้องการนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จ

1.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

McClelland and others (1953) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้ทำการศึกษาวิจัย และฝึกรอบมเกี่ยวกับเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างกว้างขวาง ได้ร่วมมือกับนักจิตวิทยาคนอื่นๆ สร้างเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยนำเอาแบบทดสอบชื่อ thematic apperception test หรือ TAT ซึ่ง Murrey สร้างขึ้นใช้วัดความต้องการของมนุษย์ โดยนำมาปรับปรุงใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยวิธีการศึกษาจากความคิดฝันของผู้ถูกทดสอบโดยนำภาพกำกวม (ambiguous pictures) ซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการศึกษา มาให้ผู้ถูกทดสอบดู มีทั้งหมด 20 ภาพ ส่วนจำนวนภาพที่ใช้ในการทดสอบแต่ละครั้ง

แตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสม หลังจากผู้ถูกทดสอบดูภาพแล้ว จะต้องแต่งเรื่องจากภาพให้เสร็จภายใน 4-5 นาที โดยให้ครอบคลุมประเด็นที่สำคัญดังนี้

- บุคคลในภาพคือใคร
- กำลังเกิดอะไรขึ้น
- อะไรทำให้เกิดสภาพการณ์เช่นนั้น
- บุคคลในภาพกำลังคิดถึงอะไร
- บุคคลในภาพต้องการอะไร
- บุคคลในภาพจะทำอะไรต่อไป

McClelland เชื่อว่าผู้ทำการทดสอบจะสามารถค้นพบความคิด ความสนใจ ค่านิยม ความต้องการและแรงจูงใจต่างๆ ซึ่งผู้ถูกทดสอบจะสะท้อนออกมากับความคิดฝัน สิ่งเหล่านี้สามารถนำไปอธิบายพฤติกรรมของผู้ถูกทดสอบได้ จากการทดสอบวิธีนี้ นำเนื้อหาไปวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบสามารถบ่งชี้ว่า ผู้ถูกทดสอบมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำได้ นอกจากนี้ McClelland ยังได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความเสี่ยงของบุคคล ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน โดยการศึกษาให้เด็กเล่นเกมโยนห่วง เข้าเป้าจากระยะทางใกล้-ไกลจากเป้าที่ต่างกัน ผลจากการศึกษาพบว่าผู้เล่นเกมที่กลัวความล้มเหลวสูง มักจะเลือกยืนเพื่อที่จะโยนห่วงเข้าเป้า ในตำแหน่งซึ่งมีระยะใกล้กับเป้าหมาย เพราะไม่ต้องการเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจโยนห่วงไม่เข้าเป้า ส่วนผู้เล่นเกมที่กล้าเสี่ยงมาก มักจะเลือกยืนในตำแหน่ง ซึ่งมีระยะไกลจากเป้าหมาย เพราะคิดว่าถ้าโยนห่วงไม่เข้าเป้าก็ไม่น่าอายมากนัก และผู้อื่นก็มักให้อภัย เนื่องจากเป็นงานที่ยากที่จะทำได้สำเร็จ สำหรับผู้เล่นเกมที่ชอบเสี่ยงปานกลางจะเลือกยืนห่างจากเป้าไม่มากไม่น้อยเกินไป เพราะชอบทำงานท้าทายความสามารถ กล่าวคือไม่ใช่งานง่ายๆ ซึ่งใครๆก็จะได้สำเร็จได้ แต่ก็ไม่ใช่งานที่ยากเกินไป สำหรับบางคนที่จะทำให้สำเร็จลงได้ และจากการศึกษาครั้งนี้ McClelland ได้สรุปว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงคือ ผู้ที่ชอบเสี่ยงพอสมควร (ปานกลาง) ต้องการแข่งขันกับมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ และชอบใช้ประโยชน์จากข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานในอดีตของตน

1.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson

Atkinson (1958) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันอีกท่านหนึ่งที่สนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ(หรือเหตุจูงใจ)ซึ่งทำให้บุคคลมีพฤติกรรมมุ่งสู่ความสำเร็จ มี 2 ประการคือ

1.แรงจูงใจเพื่อแสวงหาความสำเร็จ(motive for success achievement ย่อว่า M_s)

2.แรงจูงใจเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (motive to avoid failure ย่อว่า M_{sf})

แรงจูงใจทั้งสองประการนี้ มีผลทำให้บุคคล มีความต้องการสัมฤทธิ์ และมีความกลัวความล้มเหลวที่แตกต่างกันทั้งๆที่โดยทั่วไปแล้ว บุคคลมีแรงจูงใจทั้ง M_s และ M_{sf} ประกอบกัน แต่จะมีแต่ละส่วนมากน้อยต่างกัน ดังนั้นจึงจำแนกบุคคลที่มีแรงจูงใจต่างกันออกไปได้ 2 ประเภทคือ

ประเภทที่หนึ่ง บุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์สูง และมีความกลัวความล้มเหลวต่ำ หรือบุคคลที่มีแรงจูงใจเพื่อแสวงหาความสำเร็จมากกว่ามีแรงจูงใจเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว เขียนได้ว่า $M_s > M_{sf}$ บุคคลประเภทนี้ มีลักษณะคือ ชอบเลือกงานที่ยากปานกลาง ตั้งเป้าหมายที่ไม่ยาก หรือเพื่อฝัน แต่เป็นเป้าหมายที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง หรือสอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริงของตน มีลักษณะที่แสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ยากพอควร

ประเภทที่สอง บุคคลที่มีแรงจูงใจเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลวมากกว่ามีแรงจูงใจเพื่อแสวงหาความสำเร็จ เขียนได้ว่า $M_{sf} > M_s$ บุคคลประเภทนี้ มีลักษณะคือ ชอบเลือกทำงานที่ง่ายมากจนแทบไม่ต้องใช้ความพยายาม และความสามารถเลย หรือไม่ก็มักเลือกทำงาน ที่ยากเกินกำลังความสามารถที่แท้จริงของตนเอง ที่จะทำให้สำเร็จลงได้ เพราะหากเกิดความล้มเหลว ก็จะไม่เกิดผลเสียต่อภาพพจน์ของตนโดยตรง รวมทั้งยังมีลักษณะที่แสดง ถึงความหวาดวิตกหรือกลัว ความล้มเหลวสูง ข้อสรุปของ Atkinson สามารถแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนยิ่งขึ้นด้วยตารางดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบระดับความต้องการสัมฤทธิ์และระดับความกลัวความล้มเหลวของบุคคลประเภท $M_s > M_{af}$ และบุคคลประเภท $M_{af} > M_s$

ประเภทของบุคคล	ระดับความต้องการสัมฤทธิ์	ระดับความกลัวความล้มเหลว
1. $M_s > M_{af}$	สูง	ต่ำ
2. $M_{af} > M_s$	ต่ำ	สูง

นอกจากนี้ Atkinson ยังได้พัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และได้เสนอโมเดลทางคณิตศาสตร์ ชื่อว่า โมเดลแห่งความคาดหวัง (expectancy model) เพื่อแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจซึ่งทำให้บุคคลมีพฤติกรรมมุ่งสู่ความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับผลการรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ กับคุณค่าของสิ่งล่อใจ ซึ่งเป็นเป้าหมายของความสำเร็จ เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$M = P_s \times I_s \text{ เมื่อ}$$

$$M = \text{แรงจูงใจ (motivation)}$$

$$P_s = \text{การรับรู้ที่จะประสบความสำเร็จ (perceived probability of success)}$$

$$I_s = \text{คุณค่าของสิ่งล่อใจซึ่งเป็นเป้าหมายของความสำเร็จ (incentive value of success)}$$

ตัวอย่างเช่น การที่นักเรียนคิดว่าจะสามารถสอบเรียนต่อ ในสาขาแพทยศาสตร์ที่ต้องการได้ ถ้าใช้ความพยายาม (P_s) และเห็นว่าการสอบเรียนแพทย์มีความสำคัญมากต่อนักเรียน (I_s) ดังนั้นนักเรียนย่อมมีแรงจูงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จ จึงอดทนพยายามศึกษาเล่าเรียนเพื่อเตรียมตัวสอบ ให้ได้ในสาขาแพทยศาสตร์ (M) แต่เนื่องจากโมเดลแห่งความคาดหวังเป็นโมเดลเชิงคณิตศาสตร์ ดังนั้นสูตรดังกล่าวจึงเป็นพหุคูณ

ซึ่งหมายความว่า ถ้าบุคคลมีการรับรู้โอกาสที่เขาจะประสบความสำเร็จเป็นศูนย์ หรือบุคคลไม่เห็นคุณค่าของสิ่งล่อใจ ซึ่งเป็นเป้าหมายของความสำเร็จ ดังนั้นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมมุ่งสู่ความสำเร็จจึงเป็นศูนย์ ตัวอย่างเช่น ถ้านักเรียนเห็นคุณค่าของการสอบผ่าน ได้เรียนต่อในสาขาวิชาแพทยศาสตร์เป็นอย่างมาก แต่นักเรียนก็รู้ว่าตนไม่มีโอกาส ที่จะทำได้สำเร็จเลย ดังนั้นนักเรียนจึงไม่มีแรงจูงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จ หรือในอีกกรณีหนึ่งคือ นักเรียนรู้ว่าตนมีโอกาสดูงที่จะสอบผ่านเข้าเรียนต่อในสาขาวิชาแพทยศาสตร์ได้ แต่นักเรียนไม่เห็นคุณค่าหรือไม่ใส่ใจต่อการสอบผ่าน ได้เข้าเรียนในสาขาวิชาแพทยศาสตร์ ดังนั้นนักเรียน ก็จะไม่มีความแรงจูงใจ ที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จเช่นกัน นอกจากนี้ Atkinson ยังได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ในบางสถานการณ์ที่บุคคลรับรู้โอกาสที่เขาจะประสบความสำเร็จสูงมาก ก็จะลดแรงจูงใจที่ควรจะมีลงได้ ตัวอย่างเช่น ถ้านักเรียนเป็นนักเรียนที่เรียนเก่งมาก และรู้ว่าการสอบเข้าเรียนต่อในสาขาวิชาแพทยศาสตร์ให้ได้นั้นไม่ใช่เรื่องยากสำหรับตน ดังนั้นนักเรียนอาจมีแรงจูงใจลดลง ที่จะพยายามเตรียมตัวสอบ อย่างสุดความสามารถ และ Atkinson ยังได้เสนอแนะอีกว่า แรงจูงใจ ซึ่งทำให้บุคคลมีพฤติกรรมมุ่งสู่ความสำเร็จ จะมีมากที่สุดเมื่อบุคคลรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จประมาณกึ่งหนึ่ง(ปานกลาง) ซึ่งแสดงให้เห็นจากตัวอย่างดังนี้

มนตรี จะเล่นปิงปองอย่างสุดฝีมือ ถ้าวางแข่งกับศักดิ์ดาซึ่งมีฝีมือทัดเทียมกันแต่ถ้ามนตรีลงแข่งปิงปองกับสุบรรณ ซึ่งมีฝีมือด้อยกว่ามากมนตรีอาจไม่เล่นอย่างเต็มที่ เพราะมนตรีมีฝีมือ เหนือกว่าสุบรรณมากและมนตรีจะไม่เห็นคุณค่าของการเอาชนะสุบรรณซึ่งมีฝีมือเป็นรองอยู่อย่างมาก ดังนั้นมนตรีจึงไม่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ส่วนสุบรรณอาจจะเห็นคุณค่าของการเอาชนะมนตรี ซึ่งมีฝีมือเป็นต่ออยู่อย่างมากแต่เขาก็รับรู้ ว่า แม้เขาจะพยายามอย่างเต็มที่ ก็ยังมีโอกาสที่จะเอาชนะมนตรีได้น้อยมาก จะเห็นว่าถ้าประคับคู่แข่งชั้นระหว่างมนตรีกับสุบรรณ ซึ่งมีฝีมือไม่ทัดเทียมกัน มนตรีซึ่งมีฝีมือเหนือกว่าสุบรรณมากก็จะ ไม่มีแรงจูงใจที่จะเล่นให้ดีที่สุด เพราะเพียงแต่มนตรีจะใช้ความพยายาม เพียงเล็กน้อยก็มีโอกาสเอาชนะสุบรรณสูงอยู่แล้ว ส่วนสุบรรณก็จะ ไม่มีแรงจูงใจเช่นกันเพราะเขารู้ว่า ถึงแม้เขาจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ แต่การเอาชนะมนตรีก็ยังยากที่จะเกิดขึ้นได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวมนตรีจะมีแรงจูงใจที่

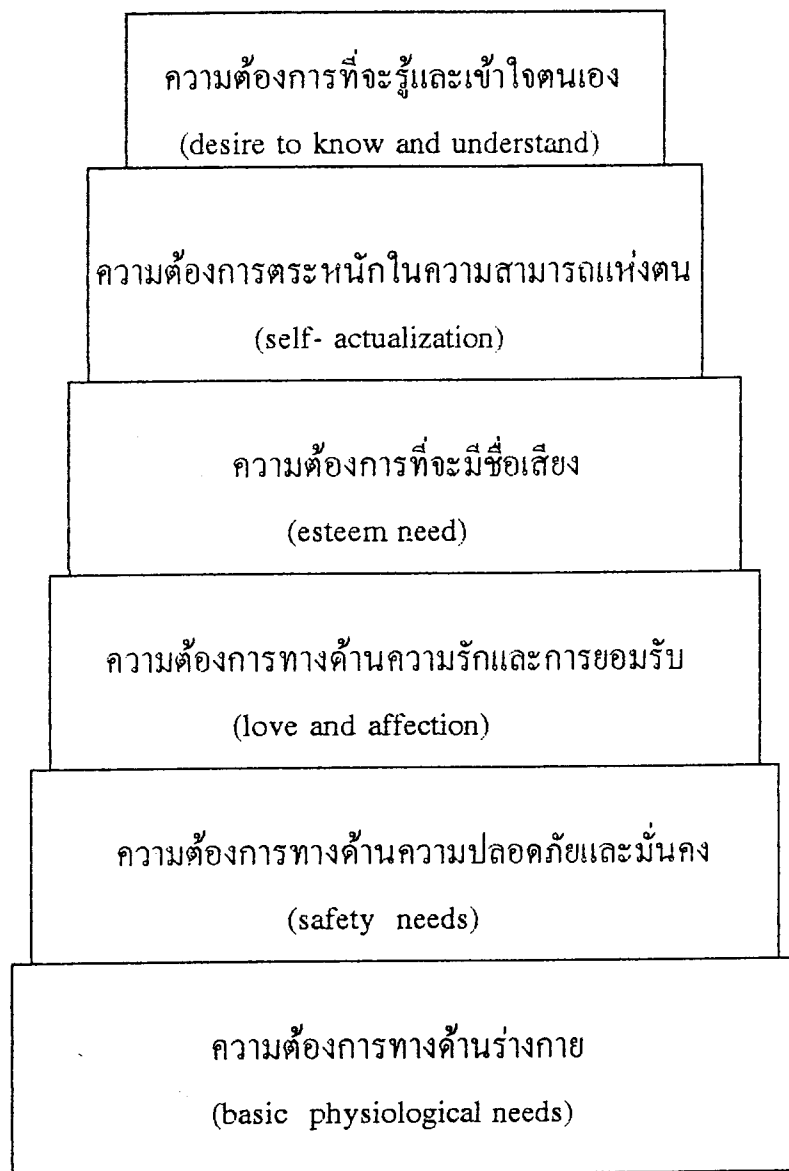
จะมุ่งสู่ความสำเร็จมากที่สุดเมื่อได้ประกบคู่กับศักดิ์ดา(หรือบุคคลอื่น)ที่มีฝีมือทัดเทียมกัน

1.2.4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow(Maslow's theory of motivation)

Maslow(1970 อ้างถึงใน สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์,2527) ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการของบุคคลไว้ 6 ประเภท ลำดับความสำคัญของการพัฒนาความต้องการซึ่งเป็นลำดับขั้นและเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความต้องการลำดับสูงขึ้นไปดังนี้

- 1.ความต้องการทางด้านร่างกาย
- 2.ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง
- 3.ความต้องการทางด้านความรักและการยอมรับ
- 4.ความต้องการที่จะมีชื่อเสียง (ได้รับการยกย่อง)
- 5.ความต้องการตระหนักในความสามารถแห่งตน
- 6.ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจตนเอง

ดั่งรายละเอียดในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของMaslow (Maslow,1970 อ้างถึงใน สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์,2527)

จากภาพที่ 1 Maslow แสดงให้เห็นแรงงูใจที่มีลำดับขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานของกันและกันตามความต้องการต่างๆของบุคคล จะเห็นได้ว่าความต้องการ ทางด้านความสำเร็จ หรือแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามทฤษฎีของ McClelland จะตรงกับความต้องการในลำดับที่ 5 ของ Maslow คือ ความต้องการตระหนักในความสามารถแห่งตน

(self-actualization) (สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์, 2527) ซึ่งเป็นความต้องการ ที่จะเข้าใจตนเองตามสภาพที่ตนเป็นอยู่ เข้าถึงความสามารถ ความสนใจและศักยภาพของตน ยอมรับได้ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดบกพร่องของตนเอง ความต้องการชนิดนี้ เป็นความต้องการที่แต่ละคนต้องการ จะเป็นคนชนิดที่ตัวเราจะเป็นตัวเราได้ดีที่สุด รู้จักและสามารถพัฒนาศักยภาพในตนเองได้เต็มที่ ทำความเข้าใจกับตนเองได้ถูกต้อง ทำให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานได้เต็มความสามารถของตน

1.2.5 ทฤษฎีความสอดคล้อง (consistency theory)

Korman (ทศพร ประเสริฐสุข, 2525 อ้างอิงจาก Korman, 1974) ได้อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามแนวคิดทฤษฎีความสอดคล้องว่า บุคคลจะเกิดภาวะสมดุลในจิตใจ ถ้าพฤติกรรมและความเชื่อของเขาสอดคล้องกัน หรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แต่ถ้าเมื่อใดก็ตาม ที่เกิดความรู้สึกว่าพฤติกรรมเกิดขัดแย้งกับความเชื่อนั้น จะเกิดภาวะไม่สมดุลขึ้น เขาจะต้องปรับความขัดแย้งให้ยุติลง โดยอาจจะเปลี่ยนความเชื่อหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในแง่ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลเป็นผู้มีเหตุผล แยกแยะได้ ระหว่าง ความสำเร็จและความล้มเหลว และสามารถมีเหตุผลและความคิดเป็นของตนเอง ถ้าหากเขาได้ทำงานชุดหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกัน และก็พบว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะทำงานชุดนั้นทุกงานกรณีนี้จะทำให้บุคคลสามารถที่จะประเมิน ความรู้ความสามารถของตนได้ แต่ถ้าหากว่าคนเดียวกันนี้ ทำงานชนิดอื่นซึ่งเป็นประเภทเดียวกันกับงานที่เคยล้มเหลวมาแล้ว และสามารถทำได้ดี กรณีนี้จะเกิดความขัดแย้ง หรือความไม่สมดุลทางความคิดขึ้น บุคคลจะต้องคิดว่า มีอะไรผิดพลาดในประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา เขาอาจจะเปลี่ยนพฤติกรรม ให้สอดคล้องกับความคิดครั้งก่อน(ครั้งที่ประสบความสำเร็จ) หรืออาจจะใส่ใจในผลสัมฤทธิ์ ที่เกิดขึ้นจริงๆ ในครั้งนี้ แล้วอาจจะทำพฤติกรรมใหม่ซ้ำๆอีก เพราะความสอดคล้องนี้ จะมีอิทธิพลในการจูงใจ ให้เกิดพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์(achievement behavior) ได้

1.3 ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClelland(1961)กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่ามีลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอควร (moderate risk taking) มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไม่พอใจทำสิ่งง่ายๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่จะเลือกทำสิ่งที่ยากพอเหมาะกับความสามารถของตน และการทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จนั้นทำให้ตนพอใจ ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมักไม่กล้าเสี่ยง เพราะกลัวไม่สำเร็จ หรือไม่ก็เสี่ยงจนเกินไป ทั้งๆที่รู้ว่าจะไม่สำเร็จ แต่ก็หวังพึ่งโชค

2. ความกระตือรือร้น (energetic) หรือความขยันขันแข็ง ในการกระทำสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่ มานะ พากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทายยั่วความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมองขบคิดและทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานที่สำคัญได้สำเร็จลุล่วงไป

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (individual responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานให้สำเร็จ เพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตนเอง ต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้คนอื่นมาบงการ ว่าตนควรทำอย่างนั้นอย่างนั้น

4. การทราบผลของการตัดสินใจ (knowledge of result of decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไร ไม่ใช่คาดคะเนว่าเป็นอย่างนั้นเป็นอย่างนี้และเมื่อทราบผลของการตัดสินใจ หรือการกระทำแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิม

5. การคาดการณ์ล่วงหน้า (anticipation of future possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้มีแผนระยะยาว (long-range planing) เพราะเล็งเห็นการณ์ไกล กว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (organization skill) คือการทำให้เกิดสมรรถภาพในการจัดระบบงาน ต่อมา McClelland(1969)กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นดัชนีบ่งถึงควมมีคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่งและกำหนดลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. ทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จ มากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
2. เลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับความสามารถของตน
3. มีความตั้งใจจริงในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างแท้จริง ไม่ใช่เกิดจากโอกาส และไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์

4.ทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่ใช่จุดหมายที่รางวัล

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช(2534)ได้สรุปลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 7 ประการดังนี้

- 1.ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น บากบั่น เพียรพยายาม ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ ที่มีความเป็นเลิศในผลงาน
- 2.ชอบพึ่งพาตนเอง ตลอดจนชอบสภาพการณ์ ซึ่งตนสามารถควบคุมตนเองได้ โดยไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลอื่น พรหมลิขิต โอกาสและโชค
- 3.เลือกทำงานที่มีเป้าหมาย และเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน ทำทหาย มีความเสี่ยงพอควร มีเหตุผลมีความเหมาะสม กับความสามารถของตน
- 4.มีความทะเยอทะยาน มีความคาดหวังความสำเร็จ ในสิ่งที่จะทำ และมีความอดทน ต่อความยากลำบาก ตลอดจนการรอคอย อันยาวนานได้ ทั้งนี้เพื่อจะทำให้สิ่งต่างๆดีขึ้น
- 5.ทำงานอย่างมีแผน และเห็นคุณค่าของเวลา
- 6.ชอบที่จะรับข้อมูลย้อนกลับในทันที เพื่อที่จะได้รับรู้ ถึงผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของตน
- 7.ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

จากลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงที่กล่าวมาข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีและลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงของ McClelland และ Maslow มากำหนดลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงคือ การรู้จักวางแผนในการทำงาน ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ การพึ่งพาตนเอง ของ McClelland และ นำส่วนของความต้องการลำดับที่ 5 และ 6 ของ Maslow คือ ความต้องการตระหนักในความสามารถแห่งตน ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเอง มารวมเป็นลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการวิจัยครั้งนี้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุป ลักษณะของผู้ที่มีแรงงูใจไฟัสมฤทธิสูงในการวิจัยในครั้งนี้ว่าผู้ที่มีแรงงูใจไฟัสมฤทธิสูงคือ บุคคลที่มีการสำรวจตนเองอยู่เสมอ มีการประเมินตนเอง เพื่อให้รู้จักและเข้าใจตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง รู้จักวางแผนในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบตอตนเองและรับผิดชอบตองาน รวมทั้งรู้จักฟั้งตนเอง ซึ่งลักษณะดังกล่าว ผู้วิจัยจะพัฒนาขึ้นโดยอาศัยชุดโปรแกรมกระบวนการกลุ่ม

1.4.ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจไฟัสมฤทธิ

จากการศึกษาของ McClelland (1961) เพื่อค้นหาแหล่งที่มา หรือปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจไฟัสมฤทธิ และได้สรุปผลไว้ว่า

1.การอบรมเลี้ยงดูตั้งแต่เยาว์วัยจากบิดามารดา จะมีผลทำให้มีแรงงูใจไฟัสมฤทธิสูงหรือต่ำ กล่าวคือ การฝึกให้เด็กทำอะไรได้ตั้งแต่เล็ก เป็นการส่งเสริมให้เด็กมีแรงงูใจไฟัสมฤทธิสูง และต้องไม่เข้มงวดเกินไป บิดามารดาต้องคอยให้กำลังใจ ให้ความอบอุ่นแก่บุตร แสดงความชื่นชมเมื่อบุตรทำอะไรสำเร็จได้ด้วยตัวเอง แต่ถ้าหากมารดาเที่ยวเชืญให้เด็กช่วยตัวเองตั้งแต่ยังเล็กเกินไปโดยหวังให้มีแรงงูใจไฟัสมฤทธิสูง อาจเกิดผลตรงข้ามคือ ทำให้เด็กมีความต้องการประเภนี้ต่ำ

2.ลักษณะทางร่างกาย มีการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ถ้าชายที่มีร่างกายแข็งแรง มักมีแรงงูใจไฟัสมฤทธิสูง McClelland ให้ความเห็นว่า อาจเป็นเพราะเด็กชายมีร่างกายแข็งแรง มักจะสามารถเอาชนะต่อสิ่งท้าทายหรือการเสี่ยงต่างๆได้ หรืออาจเป็นผู้ขยันขันแข็ง ร่างกายจึงเจริญเติบโตแข็งแรงโครงสร้างทางร่างกายของมนุษย์อาจไม่ได้ก่อให้เกิดแรงงูใจไฟัสมฤทธิโดยตรง แต่อาจเป็นเพียงภาวะแวดล้อมที่มีส่วนช่วยกำหนดการที่จะได้มาซึ่งแรงงูใจเท่านั้น

3.ประสบการณ์ที่ได้รับเมื่อเติบโตขึ้นรวมทั้งทางด้านการศึกษาซึ่งเป็นการเสริมสร้างความเชื่อถือและทัศนคติต่างๆ ขึ้นภายในจิตสำนึก (consciousness)

4.สภาพคินฟ้าอากาศ มีส่วนที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิด แรงงูใจไฟัสมฤทธิ โดยเฉพาะในบริเวณที่มีความอบอุ่นปานกลาง อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ 40-60 องศาฟาเรนไฮด์ ยิ่งอุณหภูมิสูงแรงงูใจไฟัสมฤทธิจะลดลงตามลำดับ

จากแหล่งที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้ง 4 ประการนี้ McClelland เน้นที่การอบรมเลี้ยงดูมากกว่าสาเหตุอื่นๆ ซึ่งตรงกับ Secord & Backman(1964) ที่กล่าวว่า การอบรมเลี้ยงดูตั้งสอนนั้นเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเด็ก สอดคล้องกับ Rosen (1961) ที่สรุปว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เกิดจากกระบวนการฝึกของบิดามารดา โดยเฉพาะกระบวนการฝึกความเป็นอิสระ บิดามารดาจะต้องเป็นผู้แสดงให้บุตรเห็นก่อนว่า ตนมีความมุ่งหวังที่จะให้บุตรพึ่งพาตนเองได้ ให้เด็กเป็นตัวของตัวเองให้เลือกและตัดสินใจ รวมทั้งรับผิดชอบด้วยตนเอง และ Rethlingshafer(1963) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด จัดเป็นความต้องการนับถือตนเอง (self-esteem) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานอย่างหนึ่ง ตามทฤษฎีของ Maslow (1970) ส่วน McClelland & Friedman(1966) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นพัฒนาขึ้นมาได้ก็เพราะภาวะและเงื่อนไขทางสังคม (social condition) ที่ครอบคลุมตัวเด็กตั้งแต่ยังเล็ก ในแง่ที่มีการจูงใจให้เด็กใฝ่แสวงหาผลสัมฤทธิ์อย่างไรบ้าง นอกจากนี้ Gellerman (1963) ได้ชี้ว่าสังคมใดที่กระตุ้นให้คนหนุ่มสาวตั้งจุดมุ่งหมายสูง และมีตัวอย่างจากบรรพบุรุษอยู่มาก จะเป็นการเตรียมตัวให้คนในชาติ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับประสาธน์ ปิ่นท่วงกูร (2516 อ้างจาก Hilgard, 1962) ซึ่งกล่าวไว้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เกิดขึ้นภายใต้อิทธิพลของระบบค่านิยมทางวัฒนธรรมของสังคม กับกระบวนการสังคมประกิด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมทั้งนี้ เพราะแต่ละวัฒนธรรม จะมีแบบของการอบรมเลี้ยงดูและมีค่านิยมที่จะปลูกฝังให้เด็กไม่เหมือนกัน และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช(2534) ได้สรุปบทบาทของบิดามารดาในการอบรมเลี้ยงดูบุตร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ดังนี้

1. แนะนำและฝึกให้บุตรดำเนินชีวิตประจำวันอย่างมีแบบแผน มีเป้าหมายชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถ
2. แนะนำและฝึกให้บุตรใช้ความเพียรพยายาม ใช้ความสามารถอย่างมุ่งมั่นอดทน รู้จักควบคุมตนเอง ให้ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ เช่น การตั้งใจทำการบ้าน
3. แนะนำสนับสนุน ให้บุตรกล้าคิดกล้าทำ เป็นตัวของตัวเองเชื่อมั่นในตนเองในสิ่งที่เหมาะสม

4. สนับสนุนให้บุตรรู้จักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์

5. ชักนำให้บุตรมีโอกาสนพปะกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จและผลงานของผู้ประสบความสำเร็จ

6. กระตุ้นให้กำลังใจเพื่อความสำเร็จ ให้ใช้ความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จจากความเพียรพยายามของตนเอง

7. ให้โอกาสบุตรประสบความสำเร็จ โดยอาจมอบหมายงานที่ไม่ง่ายและไม่ยากเกินไป

8. บทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการใชีวิตที่มีเป้าหมาย มีแบบแผนการดำเนินชีวิตและรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และความคงเส้นคงวาของบิดามารดา

จะเห็นว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น มาจากการอบรมเลี้ยงดู แต่การเพิ่มแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเน้น การอบรมเลี้ยงดูมักเป็นเรื่องที่ปฏิบัติได้ยาก ดังที่ McClelland (1961) ได้กล่าวว่า " น่าเสียดายที่แรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโดยส่วนรวม เช่น ศาสนา และ แบบของการดำเนินชีวิต เป็นต้น ซึ่งก็คือวิถีทางที่พ่อแม่อบรมเลี้ยงดูลูกของตนนั่นเอง แต่การเปลี่ยนแปลงวิถีเลี้ยงดูบุตรในวัฒนธรรมทั้งหลายเกือบเป็นสิ่งที่ทำไม่ได้ " ดังนั้นการให้การศึกษาอบรมในโรงเรียนจึงเป็นทางออกที่น่าจะได้ผลมากกว่า ในการที่จะเพิ่มแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นกับเด็ก เนื่องจากแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่ปลูกฝังและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ ถ้าครูเข้าใจและใช้วิธีการที่เหมาะสม (สุวรรณ ศรีจันทร์, 2530) และการอบรมทางด้านแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนหนึ่งจะเป็นการเปลี่ยนความรู้สึกรักใคร่และคำนิยมซึ่งเป็นผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคล Dreeben (1967) อ้างถึงใน Vidler (1977) ได้กล่าวว่า การฝึกให้เด็กเกิดแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นการส่งเสริมให้เกิดข้อผูกมัดกับคำนิยมพื้นฐานของสังคม เช่น ความเป็นอิสระ การยอมรับหรือความรับผิดชอบในผลการกระทำของตนเองและความพยายามอย่างแข็งขันที่จะมีอำนาจเหนือสิ่งแวดลอม เพื่อให้ถึงมาตรฐานอันดีเลิศ ดังนั้นการที่จะให้เด็กมีแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็ต้องอาศัยกระบวนการปลูกฝังคำนิยม จากที่กล่าวมาพอสรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ดังนี้คือ

1. การอบรมเลี้ยงดู

- 2.สภาพร่างกาย การมีสุขภาพแข็งแรง
- 3.ลักษณะทางสังคม และลักษณะทางวัฒนธรรม ศาสนา
- 4.สภาพดินฟ้าอากาศ
- 5.ประสบการณ์ที่ได้รับการได้รับการฝึกฝนการพัฒนา

ปัจจัยใน 4 ข้อแรก จะไปกำหนดเปลี่ยนแปลงได้ยาก ทางเลือกที่เป็นไปได้ในการทำวิจัยในครั้งนี้จึงยึดเอาแนวทางในข้อที่ 5 เน้นการฝึกให้เด็กได้รับประสบการณ์โดยการคิดหาวิธีการฝึกที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.5 วิธีพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่นักเรียนนั้นจะเป็นประโยชน์อย่างมาก เนื่องจากสามารถลดอัตราการสูญเปล่าทางการศึกษาและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศด้วย McClelland (1961) ได้เสนอวิธีเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

- 1.กระบวนการกลุ่มเป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยม และส่งเสริมค่านิยมใหม่ๆ เพราะกระบวนการกลุ่ม เป็นวิธีการสำคัญที่เด็กจะได้เรียนรู้ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อความต้องการของคนอื่น
- 2.การเรียนรู้เกี่ยวกับการเล่นและการทำงานเป็นกลุ่ม
- 3.การสอนให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน รู้จักความต้องการและความนึกคิดของผู้อื่นโดยอาศัยกิจกรรมกลุ่มนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญของระบอบประชาธิปไตย และการพัฒนาเศรษฐกิจ
- 4.การช่วยให้บุคคลมีความคิดฝันเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (achievement related fantasies) โดยการสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม

Rosen (1961) เสนอแนะวิธีการฝึกให้เด็กมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงดังนี้

- 1.ให้รางวัลแก่เด็กที่ทำอะไรได้สำเร็จ อาจสอนโดยการชี้แนะให้เด็กแก้ปัญหาตามลำดับขั้น จะทำให้เด็กกล้าที่จะพยายาม และกระทำให้งถึงมาตรฐาน

2. ให้งานวัดแก่เด็กที่มีความพยายาม เพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง
3. สภาพการดำเนินชีวิตและผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะของบิดามารดา จะเป็นสิ่งที่ทำให้เด็กเกิดความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงได้

Hoffman(1977 อ้างถึงใน คาระณี พัฒนศักดิ์ภิญโญ,2533)กล่าวถึงหลักการสำคัญของการฝึกให้เด็กมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่าเป็นการสร้างให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งขึ้นในตัวบุคคลโดยให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับความรู้เดิมจากนั้นก็ใช้วิธีทำให้เข้าใจและเห็นพ้องด้วยพร้อมทั้งยอมรับความรู้ และเหตุผลใหม่นั้นไว้เป็นของตนเอง วิธีการอาจใช้การอภิปรายกลุ่มการใช้อิทธิพลของกลุ่มเพื่อนหรือการใช้ตัวแบบการสร้างให้เกิดความขัดแย้งหรือความไม่สมดุลทางความรู้สึกนี้ เป็นการทำให้เกิดความเครียด ซึ่งลักษณะนี้จะคล้ายกับความอยากหรือแรงขับทำให้บุคคลต้องการค้นคว้าสำรวจเพื่อนำไปสู่ความพอใจหรือความสำเร็จ

โกศล มีคุณ (2524) กล่าวว่าวิธีการฝึกฝนให้บุคคลเกิดค่านิยม มุ่งผลสัมฤทธิ์ อาจทำได้ดังนี้

1. วิธีใช้ตัวแบบ จะทำให้บุคคลเกิดมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ ถ้าตัวแบบมีอิทธิพลต่อผู้รับการฝึก ลักษณะการเลียนแบบเป็นไปตามทฤษฎีอิทธิพลของสังคมซึ่งเป็นวิธีที่มนุษย์ ใช้ในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวัน การเลียนแบบ (imitation) และการยึดแบบ (identification) ต้องอาศัยตัวแบบ ลักษณะความเหมาะสมของตัวแบบ เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับวิธีนี้ ตัวแบบที่มีอิทธิพล ให้เด็กคล้อยตามได้มากได้แก่ พ่อ แม่ ครู ผู้ใหญ่ เพื่อน เป็นต้น

2. วิธีการสวมบทบาท (role playing) วิธีนี้เกิดจากความเชื่อที่ว่า การที่บุคคลจะเข้าใจผู้อื่นได้ค่านั้นจะต้องให้เขามีโอกาสได้สวมบทบาทอื่น นอกจากที่ตนเป็นอยู่ ซึ่ง Collins (1970) เน้นว่าเป็นวิธีเดียวที่จะทำให้คนได้คิด ได้รู้จักแตกต่างจากที่เขาเป็นอยู่ คือ ให้เขาแสดงออกในบทบาทที่แตกต่างออกไปจากเดิม การสวมบทบาท เป็นการรับเอาทัศนคติของคนอื่น ทำให้มีความคิดกว้างขวางและมีความเข้าใจแตกต่างไปจากเดิม ไม่ยึดมั่นอยู่กับตนเอง

3. ใช้วิธีสร้างความขัดแย้งทางเหตุผล หรือความไม่สมคูลทางความรู้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีของความสอดคล้อง (consistency theory) กล่าวคือสร้างความขัดแย้งในตัวบุคคล โดยเสนอให้เขาได้ความรู้ใหม่ที่ไม่สอดคล้องกับความรู้เดิม ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดแรงขับที่ต้องการจะค้นคว้าเพื่อไปสู่ความพอใจ ความสำเร็จ เพื่อให้เกิดความสอดคล้อง และลดความขัดแย้ง

4. การใช้อิทธิพลของกลุ่มเพื่อน เพื่อนมีอิทธิพลต่อเด็กมาก ยิ่งเป็นเพื่อนที่เด็กรักชอบพอ หรือนับถือก็ยังมีอิทธิพลมาก ปฏิสัมพันธ์ต่อกลุ่มเพื่อนจะมีผลต่อตัวเด็ก เด็กที่ร่วมสังคมกันจะมีความก้าวหน้าน่ามากกว่าเด็กที่แยกตัวจากเพื่อน การอภิปรายจะทำให้เด็กได้รับความคิดเห็นและทัศนะใหม่ๆ ต่างไปจากที่ตนมีอยู่ และจะนำมาเปรียบเทียบกับความรู้เดิมของตน ถ้าสามารถปรับเข้ากันได้ เด็กจะพัฒนาโครงสร้างของความรู้ และเหตุผลใหม่ขึ้น

McClelland (1965, อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2525) ได้เสนอแนะวิธีที่จะทำให้นักพัฒนามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนโดยใช้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมประกอบกับการใช้สื่อต่างๆ ในการฝึกฝน ก็สามารถที่จะปลูกฝังให้นักพัฒนามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นได้ และ McClelland ได้ศึกษาวิธีเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในโรงเรียน โดยจัดอบรมใช้ระยะเวลาสั้นๆ นอกโรงเรียน มุ่งช่วยให้ผู้เรียนนึกคิดเกี่ยวกับการวางแผนทางด้านอาชีพ และนิสัยในการทำงานของตน ผลของการทดลองช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นความสำคัญของการวางแผนระยะยาวด้านอาชีพ และช่วยให้ประสบความสำเร็จ McClelland and Winter (1969) ศึกษาเด็กชายที่ขาดแรงจูงใจในการเรียน เด็กเหล่านี้ผ่านเทคนิคการจูงใจ ทั้งที่บ้านและโรงเรียนมาแล้ว เช่นการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล เป็นต้น ปรากฏว่า เทคนิคเหล่านี้ใช้ไม่ได้ผล จึงนำเด็กเหล่านี้ซึ่งมีอายุ 16-17 ปี ไปฝึกอบรมในสถานการณใหม่ที่ได้ตัดขาดจากสภาพเดิม โดยใช้สถานที่ชนบทแห่งหนึ่งสำหรับการฝึก ใช้เวลา 5 วัน หลังจากฝึกไปแล้ว 1 ปี ครึ่งหนึ่งของเด็กในกลุ่มตัวอย่างมีการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ เด็ก 7 คนใน 9 คน สามารถปรับปรุงตนเองจนได้เกรดสูงขึ้น จากการสัมภาษณ์หลังจากนั้น พบว่าเด็กทุกคนรายงานว่า เขามีความคิดจริงจังในการวางแผนอาชีพของตน

Alshuler, Tabor and Macintyne (ทศพร ประเสริฐสุข, 2525 อ้างจาก Alshuler, Tabor and Macintyne, 1970) โดยการศึกษาตามแนวทางของ McClelland ซึ่งสอนให้นักเรียนรู้จักวิธีการคิด วิธีการพูด และการกระทำตามแบบอย่างของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เมื่อสอนแล้วมีการประเมินผลว่า ผู้เรียนมีความต้องการที่จะวางแผนในอนาคตของตนหรือไม่ วิธีการสอนในแนวทางนี้มุ่งที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นโดยตรง และหวังว่าการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นผลพลอยได้ ทำให้ผลการเรียนของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้นด้วย ผลจากการสอนในแนวทางนี้ พบว่า การเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลให้ผู้เรียนสามารถปรับปรุงผลการเรียนได้เพียงเล็กน้อย ดังนั้น Alshuler, Tabor and Macintyne จึงได้สรุปออกมาเป็นแนวทาง ในการสอนเพื่อเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นลำดับขั้น 6 ประการดังนี้

1. จะต้องเน้นความสนใจไปที่อะไรกำลังเกิดขึ้นที่นี่ เคียวนี่
2. ทำให้เกิดประสบการณ์ที่เข้มข้น สามารถผสมผสาน ประสบการณ์ทางด้านความคิด การกระทำ และความรู้สึกต่างๆ เข้าด้วยกันได้
3. ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถตีความหมายประสบการณ์ของตนได้ โดยพยายามให้เขายกระดับ ความคิดรวบยอด ว่าอะไรเกิดขึ้นบ้าง ในขณะนั้น
4. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์กับค่านิยม จุดมุ่งหมายและพฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นให้ได้
5. สร้างให้เกิดความมั่นคงทางด้านความคิด การกระทำ และความรู้สึกต่างๆ เกี่ยวกับความสำเร็จ โดยอาศัยประสบการณ์จากการฝึกหัด
6. กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตัวบุคคลซึ่งความตั้งใจจริงเป็นสิ่งสำคัญมาก ในการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลที่รับการฝึกจะต้องหลีกเลี่ยงงานประจำต่างๆ เพื่อจะได้รับรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่ ให้เขามีประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมเช่น การตั้งจุดมุ่งหมาย การวางแผน การเสี่ยง เป็นต้น

ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นบทบาทโดยทั่วไปของครูในโรงเรียน แต่ครูที่มีบทบาทในฐานะเป็นผู้นำ และเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับนักเรียนของโรงเรียน คือครูแนะแนว ดังนั้น เพื่อให้การส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับนักเรียนได้ผลดียิ่งขึ้น ครูแนะแนวจะต้องรู้จักแสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

แรงงูใจไฟสัณณทรี รวมนั้หาวิธีการที่เหมาสมเพื่อนำมาปรับปรุ้ใช้ให้เหมาสมกับนักเรียน

1.6 บทบาทของครูเนะเนวในการสั้เสริมแรงงูใจไฟสัณณทรี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2534) ได้สรุปบทบาทของครูเนะเนวเกี่ยวกับการสั้เสริมแรงงูใจไฟสัณณทรี ให้กับนักเรียนไว้กว้างๆไว้ 3 ประการดังนี้

1.6.1 เป็นผู้นำในการสั้เสริมแรงงูใจไฟสัณณทรีให้กับนักเรียน

1.6.2 เป็นผู้ประสานงานกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในการสั้เสริมแรงงูใจไฟสัณณทรี ให้กับนักเรียน

1.6.3 เป็นที่ปริ้ษาแก่บุคคลทั่วไปที่เกี่ยวข้องในการสั้เสริมแรงงูใจไฟสัณณทรี ให้กับนักเรียน

1.6.1 การเป็นผู้นำในการสั้เสริมแรงงูใจไฟสัณณทรีให้กับนักเรียน สรุปได้ดังนี้

1.6.1.1 หาข้อมูลและทำความเข้าใจในลักษณะหรือพฤติกรรมมุ่งสัณณทรีของนักเรียนโดยภาพรวม และรายบุคคลซึ่งอาจหาข้อมูลได้จากการสังเกตลักษณะหรือพฤติกรรมของนักเรียนโดยตรงการสัมภาษณ์ครูประจำชั้น ครูประจำวิชา พ่อแม่ผู้ปกครองของนักเรียน จากการสังเกตและการศึกษาผลงานของนักเรียน รวมทั้งจากการสัมภาษณ์จากตัวนักเรียนเอง การรวบรวมข้อมูลของนักเรียนจากบันทึกประจำวัน อัดชีวประวัติ เพื่อความรู้ความเข้าใจซึ่งจะนำไปสู่การสั้เสริมแรงงูใจไฟสัณณทรีให้กับนักเรียนได้ถูกทิศทาง

1.6.1.2 กำหนดเป้าหมายในการสั้เสริมแรงงูใจไฟสัณณทรีให้กับนักเรียน ครูเนะเนวควรให้ความสนใจในกลุ่มเด็กที่มีแรงงูใจไฟสัณณทรีต่ำก่อนด้วยการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาแรงงูใจไฟสัณณทรี เพื่อให้เกิดผลในเชิงรูปธรรมที่พึงประสงค์อย่างทันกาล

1.6.1.3 ดำเนินงานสู่เป้าหมายในการสั้เสริมแรงงูใจไฟสัณณทรีให้แก่

นักเรียนครูแนะแนวควรวางแผนดำเนินงานเพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น ครูแนะแนวควรคาดการณ์ล่วงหน้าอย่างคร่าวๆ ว่ามีกิจกรรมทั้งหมด อะไรบ้างที่ต้องทำ กิจกรรมใดควรทำก่อน กิจกรรมใดควรทำหลังตามลำดับความเหมาะสม จะต้องใช้วัสดุอุปกรณ์อะไรบ้าง ฯลฯ หลังจากนั้นจะต้องเขียนเป็นโครงการออกมาชัดเจน เพื่อระบุสาระสำคัญ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการทำงานได้ และขอความเห็นชอบจากผู้บริหารก่อนลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนที่วางไว้ สุดท้ายจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งหมดว่าบังเกิดผลอย่างไร มีปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินต่อไปในอนาคต

1.6.1.4 เป็นตัวแบบให้กับศิษย์ บทบาทของครูแนะแนวในฐานะผู้นำในการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่นักเรียนอีกประการหนึ่งคือ การเป็นตัวแบบบุคคลที่มีลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเพื่อให้ศิษย์ได้พบเห็น ศรัทธา และเอาอย่าง ทั้งนี้เพราะครูแนะแนวมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการฝึกฝนอบรมเพื่อช่วยสร้างเสริมให้นักเรียนเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงอย่างสมวัย แต่ถ้าครูแนะแนวมีลักษณะหรือพฤติกรรมตรงข้ามกับที่ได้ให้การฝึกฝนอบรมแก่ศิษย์ย่อมทำให้เกิดความสับสนไม่เชื่อถือนั่นเอง

1.6.2 เป็นผู้ประสานงานกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่นักเรียน การส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่เรียนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ดังนั้นครูแนะแนว จึงมีบทบาทสำคัญ อีกประการหนึ่งคือเป็นผู้ประสานงานกับบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับนักเรียนบรรลุสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ มีดังนี้

1.6.2.1 ประสานงานกับผู้บริหารบทบาทในการประสานงานกับผู้บริหารสรุปได้ คือ

1.) ประสานงานกับผู้บริหาร เพื่อขอความเห็นชอบในการจัดทำโครงการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่เรียน รวมทั้งขอสนับสนุนในเรื่องของทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินโครงการด้วย



2.) ประสานงานกับผู้บริหาร ในการสนับสนุนให้คณะครูให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้นักเรียน เช่น จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ และฝึกอบรมครูให้ตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญของการส่งเสริม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้นักเรียน

3.) ประสานงานกับผู้บริหารในการบำรุงขวัญและให้กำลังใจ แก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือในการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้นักเรียน เช่น มอบใบประกาศเกียรติคุณ แก่ พ่อแม่ บุคคลในชุมชน ครู และ เจ้าหน้าที่ หรือผู้ที่อุทิศตนช่วยเหลือโรงเรียนในการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างจริงจัง เป็นต้น

4.) ประสานงานกับผู้บริหารในการแก้ไขปัญหายุบสรรค และพัฒนางานเพื่อให้การส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับนักเรียนดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ

1.6.2.2 ประสานงานกับครู บทบาทของครูแนะแนวในประสานงานกับครู เพื่อการส่งเสริม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ให้นักเรียนมีดังนี้

1.) สร้างเสริมให้คณะครูของโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และเพียงพอ ตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รวมทั้งเข้าใจบทบาท และความรับผิดชอบของตนในการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้นักเรียน เช่น ประชาสัมพันธ์ และการสร้างความเข้าใจให้แก่ คณะครูของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะครูประจำชั้นครูประจำวิชาในประเทศไทยจำนวนมากที่ต้องทำหน้าที่ช่วยแนะแนว อีกทั้งครูปฏิบัติ การสอน และครูสนับสนุนการสอนที่อยู่ในโรงเรียนก็ควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้นักเรียนเข้าใจในบทบาทและยินดีร่วมรับผิดชอบในการส่งเสริม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้นักเรียนในวาระ โอกาสอันเหมาะสมด้วย

2.) เอื้ออำนวยให้ครูผู้เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ให้นักเรียนสามารถทำงานด้วยความมั่นใจ สบายใจ มีประสิทธิภาพ อาจจัดหาวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาฝึกอบรมเทคนิควิธีการในการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อาจ

ช่วยในการจัดทำแผนการจัดกิจกรรม จัดเตรียมข้อมูล วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อช่วยส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.6.2.3 ประสานงานกับพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1.) ชี้แจงให้พ่อแม่หรือผู้ปกครองเข้าใจถึงประโยชน์และความสำคัญของการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แก่นักเรียน รวมทั้งบทบาทและวิธีการอันเหมาะสม ซึ่งพ่อแม่หรือผู้ปกครองสามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่นักเรียนของตน

2.) ขอรับความร่วมมือ ช่วยเหลือจากพ่อแม่หรือผู้ปกครอง เช่น ขอให้ผู้ปกครองแจ้งข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อครูแนะแนว ขอความร่วมมือเป็นวิทยากร ในกิจกรรมแนะแนว ฯลฯ

1.6.2.4 ประสานงานกับบุคคลในชุมชน มีดังนี้

1.) ติดต่อกับบุคคลในชุมชนที่มีลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเพื่อขอความร่วมมือในการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้นักเรียน เช่น การขอให้นักเรียนไปสัมภาษณ์ หรือชมผลงานการเชิญบุคคล หรือศิษย์เก่าที่มีลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมาเป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ได้พบปะแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ทั้งเป็นตัวอย่างให้นักเรียนได้เอาอย่าง เป็นต้น

2.) ติดต่อกับบุคคลในชุมชนเพื่อขอความช่วยเหลือสนับสนุนในด้านทุนทรัพย์ วัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ สำหรับใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แก่นักเรียน

1.6.3 เป็นที่ปรึกษาแก่บุคคลทั่วไปที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้นักเรียน เนื่องจากครูแนะแนวอยู่ในฐานะเป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้นักเรียนดังนั้นครูแนะแนว จึงมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ดังนี้

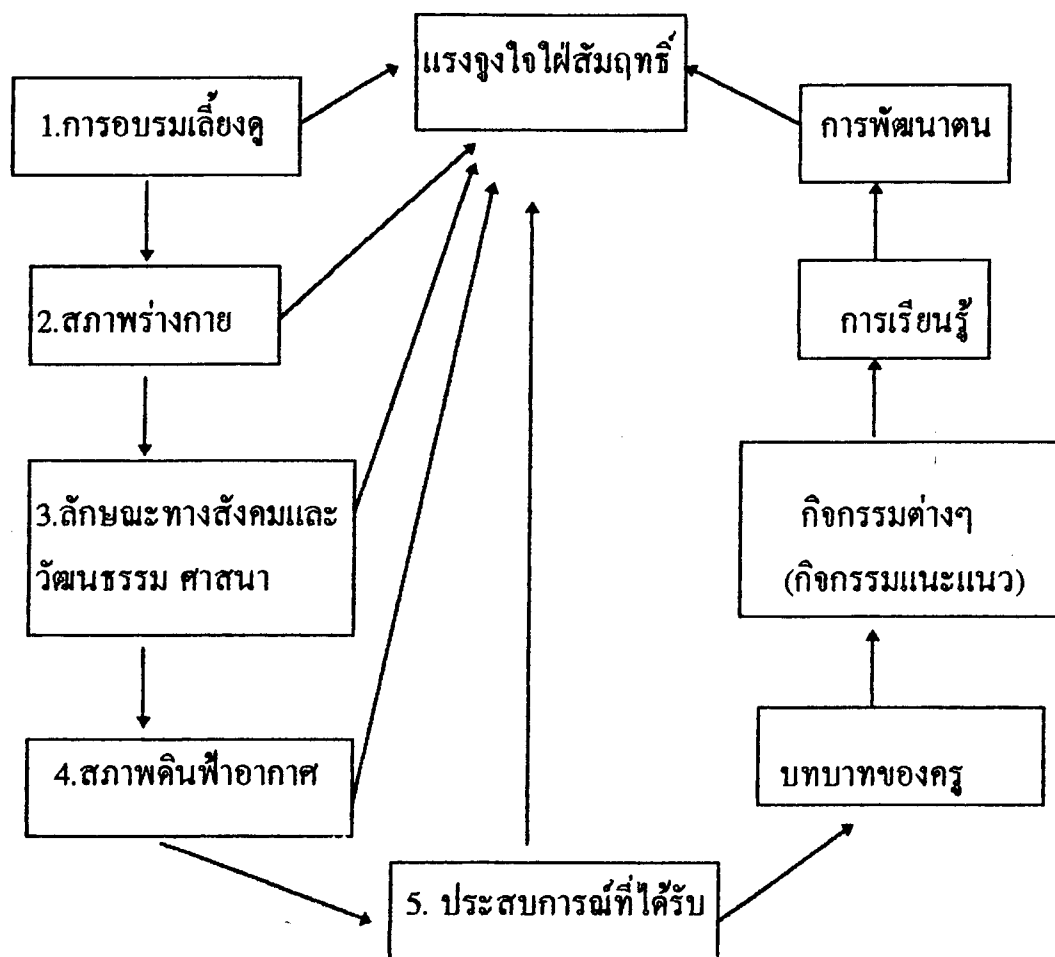
1.6.3.1 เป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับแนวทางในการสนับสนุน และพัฒนางานเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น ขอความร่วมมือจากพ่อแม่หรือผู้ปกครอง ขอความร่วมมือสนับสนุนจากคนในชุมชน ฯลฯ

1.6.3.2 เป็นที่ปรึกษาแก่ครูในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น เสนอแนะวิธีดำเนินกิจกรรมแนะแนว เพื่อส่งเสริมแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์แก่ครูประจำชั้น ครูประจำวิชา ให้คำแนะนำกับครูบรรณรักษ์ ในการรวบรวม และคัดสรรข้อมูลสนเทศ ฯลฯ

1.6.3.3 เป็นที่ปรึกษาแก่พ่อแม่หรือผู้ปกครองเกี่ยวกับบทบาทและวิธีการของพ่อแม่ หรือผู้ปกครองในการส่งเสริมแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุตรหลาน เช่น พ่อแม่มาปรึกษาเรื่องลูกคนเล็ก มีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่าลูกคนโต ครูแนะแนวอาจชี้แจงให้พ่อแม่ได้ทราบ เพื่อคลายความวิตกกังวลโดยอาจอ้างถึงผลการวิจัยพบว่า ลูกคนโตมักมีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ำน้องๆ(Sampson,1962 และ ปาริชาติ จันทรเพ็ญ ,2522) ครูแนะแนวอาจเสนอแนะต่อไปว่า ถ้าต้องการให้ลูกคนเล็ก มีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงใกล้เคียงกับลูกคนโต ก็ควรให้การอบรมเลี้ยงดูลูกคนเล็ก ให้คล้ายคลึงกับที่เคยอบรมเลี้ยงดูลูกคนโต เช่น การฝึกให้ฟังตัวเองตั้งแต่ยังเล็ก ให้อิสระลูกในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสลูกพบกับความสำเร็จ เป็นต้น

1.6.3.4 เป็นที่ปรึกษาแก่บุคคลในชุมชน เกี่ยวกับการให้คำแนะนำ หรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการนำเสนอเนื้อหาสาระหรือวิธีถ่ายทอดประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ ให้กับนักเรียนได้เหมาะสม

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าครูแนะแนวเป็นผู้มีบทบาท หน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ในการส่งเสริมแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่นักเรียน และจากการทบทวนเอกสารรวมทั้งวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงขอสรุปกรอบแนวคิดดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาแรงงูใจไฟสัณฤทธิ

1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจไฟสัณฤทธิ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงงูใจไฟสัณฤทธิและงานวิจัยเชิงทดลองที่เกี่ยวกับการพัฒนาแรงงูใจไฟสัณฤทธิไว้ดังนี้ McClelland(1961)ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงงูใจไฟสัณฤทธิ กับพื้นฐานทางสังคม โดยศึกษาจากพื้นฐานทางสังคม พบว่า คนที่มีพื้นฐานทางสังคมสูง ก็จะมีแรงงูใจไฟสัณฤทธิสูงกว่า ผู้ที่มาจากสังคมระดับต่ำ และพบว่าคนที่มาจากสังคมระดับกลางเป็นผู้ที่มีแรงงูใจไฟสัณฤทธิสูงที่สุด ซึ่งจะสอดคล้องกับ จินตนา อินทรไทย (2525) ได้พบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน จะมีแรงงูใจไฟสัณฤทธิที่แตกต่างกัน โดยคนที่มาจาก ครอบครัวที่มีสถานภาพ ทาง

เศรษฐกิจและสังคมระดับกลาง จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงที่สุด และคนที่มาจากครอบครัวที่สถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำ จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำสุด

Rosen (1961) ยังได้พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับการอบรมเลี้ยงดู โดยพบว่า ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดาจากพื้นฐานทางสังคมที่แตกต่างกันจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ สังคมที่สอนให้เด็กช่วยเหลือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะทำให้เด็กมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงกว่า การเลี้ยงดูแบบปกป้องและพินอเด็ก ซึ่งจะสอดคล้องกับการศึกษาของ เพราพรหม ประพิตรภา (2510) ที่พบว่า เชื้อชาติและการเลี้ยงดู มีความสัมพันธ์กัน และมีผลต่อการฝึกให้เด็กมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ Sampson (1967 อ้างถึงใน สุพจน์ สีนววงศ์วัฒน์, 2527) ยังพบอีกว่า ลำดับการเกิดของเด็ก มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยบุตรคนที่เกิดก่อน (บุตรคนแรก) จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าบุตรคนอื่นๆ

Fox (1969) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเชาวน์ปัญญา ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม และระดับความปรารถนาทางการเรียน นอกจากนี้ยังมีรายงานการวิจัยที่ค้นพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะต่างๆของมนุษย์ และยังสามารถทำนายคุณลักษณะต่างๆได้ด้วย เช่น Russell (1969) พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์ ภาษา และการอ่าน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ อนันต์ จันทร์ทวี (2514) ประสาท ปิ่นทวัฏฐกร (2516) พบว่านักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความสามารถในการคิดแบบสืบสวนสอบสวน และมีความถนัดทางการเรียน รวมทั้งมีความสามารถคิดแบบอนนัยได้ดีกว่านักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พยอม ดันมณี (2516) ยังพบว่า การสอนแบบสืบสวนสอบสวน สามารถพัฒนาให้นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า การสอนแบบดั้งเดิม Myer (1965) ค้นพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถทางสมอง ส่วน Song (1971) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งเสริมให้นักคลมีผลงานดีเด่น ในกิจกรรมด้านการเกษตร และยังสรุปจากการวิจัยไว้

ว่า แรงงูใจไฟสัณณทรีมีความสัมพันธ์กับ ผลสัณณทรีทางการเรียนในทุกวิชา

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่ามืปัจจัยที่เกืวข้องกับการสร้างแรงงูใจไฟสัณณทรี และมีปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงงูใจไฟสัณณทรีมากมาย จึงพอสรุปได้ว่า บุคคลที่มีแรงงูใจไฟสัณณทรีสูง จะเป็นบุคคลที่มีความสามารถคิออย่างมีเหตุผล และทำงานทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเรียน หรืองานทั่วๆไปได้มีผลสัณณทรีที่ดีกว่า บุคคลที่มีแรงงูใจไฟสัณณทรีต่ำ ดังนั้นในการพัฒนาประเทศ และพัฒนาคน จึงจำเป็นต้องสร้างและปลูกฝังแรงงูใจไฟสัณณทรี ซึ่งมีรายงานการวิจัยสนับสนุนการสร้างและพัฒนาแรงงูใจไฟสัณณทรี ดังนี้

Kolb (1965 อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2525) ได้ทดลองกับนักเรียนชายที่เรียนในระดับมัธยมศึกษา และมีสติปัญญาสูงกว่า 120 คน (จากมาตรวัดระดับสติปัญญา) แต่ได้เกรดต่ำกว่า คะแนนเฉลี่ยปานกลาง เพื่อจะศึกษาว่า จะสามารถฝึกให้เด็กวัยนี้มีแรงงูใจไฟสัณณทรีสูงขึ้นหรือไม่ โดยถือว่าเกรดเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นแสดงว่านักเรียนมีแรงงูใจไฟสัณณทรีสูงขึ้น โครงการนี้เริ่มขึ้นในภาคฤดูร้อน โดยการฝึกหัด และสอนเกืวกับ ลักษณะของผู้มีแรงงูใจไฟสัณณทรีสูงหลังจากการฝึกหัดแล้วประมาณปีครึ่ง ได้มีการคิิตตามผล พบว่านักเรียนที่มาจากระดับเศรษฐกิิจสังคมชั้นสูงมีเกรดสูงขึ้น

Richard (1970) ได้ทำการทดลองเกืวกับการฝึก แรงงูใจไฟสัณณทรี กับผลงานทางด้านการวิชาการของกลุ่มเด็กที่มีความสามารถเฉลี่ยเกรด 8 และ เกรด 10 จำนวน 64 คน และ 78 คน ตามลำดับ โดยแบ่งเด็กออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมให้กลุ่มทดลองมีโอกาสคิิตมากกว่า ต้องการที่จะแข่งขันกับมาตรฐานอันคิิเยี่ยม ยิ่งกว่านั้นเมื่อได้รับการทำทายจากงานที่สัมพันธ์กับด้านทักษะก็มีการเสี่ยงเพื่อทำงานหนัก และดูเหมือนว่าเขาต้องการที่จะรับคิิตชอบในงานของเขา นั่นคือ ฝึกกลุ่มทดลองให้มีแรงงูใจไฟสัณณทรีนั่นเอง ผลการวิจัยพบว่า เด็กที่ได้รับการฝึกไปแล้ว 1 ภาคเรียนจะได้คะแนนจากแบบทดสอบมาตรฐานในวิชาวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์สูงกว่ากลุ่มควบคุม

Alshuler and others(1973)ได้ใช้แนวทางของ McClelland จัดโปรแกรมการฝึกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการวิเคราะห์หลักการ และลำดับขั้นการฝึกอบรมเพื่อให้สะดวกต่อการฝึกปฏิบัติการ กล่าวคือการฝึกทางด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะส่งเสริมค่านิยมทางสังคม เช่น ความเป็นอิสระ การยอมรับ หรือ ความรับผิดชอบในผลการทำงานของตน มีการพัฒนาเชิงผู้ประกอบการโดยพยายามอธิบายและให้ความกระจ่าง ด้านแนวความคิดต่อความสำเร็จ สอนให้รู้จักองค์ประกอบของการวางแผนเพื่อความสำเร็จอันจะทำให้แนวคิดนี้ สัมพันธ์กับการแสดงออกเช่น มีการเสี่ยงพอควร มีความคิดริเริ่ม มีการใช้ผลย้อนกลับ (feedback)

สุขสมร ประพัฒน์ทอง และ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2523) ทดลองใช้นิทานกระตุ้นพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ในเด็กไทย อายุ 7-10 ขวบ ในขณะที่เล่นเกม โดยเลือกศึกษาเด็กที่แน่ใจว่าไม่เคยฟังนิทานที่มีคุณค่าทางด้านนี้มาก่อน กลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กชั้นประถมปีที่ 1-4 โรงเรียนวัดศรีสุทธีวราราม อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 80 คน ให้เด็กในกลุ่มควบคุม ฟังนิทาน 10 เรื่อง ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน แต่ไม่มีคุณค่าในการกระตุ้น พฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ และกลุ่มทดลองฟังนิทานที่กระตุ้นพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ที่มี ภาพและท่าทางประกอบ มีการวัดความรู้ ความเข้าใจ เมื่อเล่าจบ แต่ละเรื่อง ผลการวิจัยพบว่า เด็กที่ถูกฝึกให้ฟังตัวเองเร็ว มีพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า เด็กที่ถูกฝึกให้ฟังตัวเองช้า ส่วนการฟังนิทานประเภทต่าง ๆ กัน มีแนวโน้มว่า จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ ของเด็กแตกต่างกันกล่าวคือ อิทธิพลของนิทาน มีคุณค่าปรากฏเด่นชัด ในเด็กที่มาจากครอบครัว ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมสูงกว่า ในเด็กที่ยากจน ทำให้เห็นว่าการวิจัยเชิงทดลองนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ ที่สำคัญมากแก่คนไทย

คำรง ศิริเจริญ (2524 อ้างถึงใน สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์,2527) ได้ทดลองเปรียบเทียบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสนใจในวิชาที่เรียน อัตราความแปรปรวนของอัตราการเรียนรู้ (learning rate variance) ระหว่างนักเรียนที่สอนโดยวิธีการเรียนรู้เพื่อรู้แจ้ง (mastery learning) กับกลุ่มที่สอนโดยวิธีบรรยายกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมปีที่ 5 จำนวน 96 คน แบ่งเป็น กลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม กลุ่มควบคุม 1 คน กลุ่มละ 32 คน ผลการศึกษาพบว่า

กลุ่มที่เรียนแบบรู้แจ้งที่มีการซ่อมเสริม เป็นรายบุคคล. เป็นกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า กลุ่มที่สอนแบบบรรยาย ส่วนความสนใจวิชาที่เรียนอัตรานภาพ และแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่วัดหลังจากสอนจบทั้ง 3 กลุ่ม แล้วไม่แตกต่างกัน

คารณี วงศ์อยู่น้อย (2524) ศึกษาการพัฒนาแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยใช้วิธีการ ให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตนำฝั่ง กรุงเทพมหานคร ที่มีแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จำนวน 16 คนโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน ได้แก่ กลุ่มที่ได้รับคำปรึกษาแบบกลุ่ม และกลุ่มที่ได้รับเอกสารสนเทศ ผลการทดลอง พบว่า นักเรียนทั้ง 2 กลุ่มมีแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น แต่เมื่อเปรียบเทียบเฉพาะแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภายหลังการทดลอง พบว่า นักเรียนที่ได้รับการปรึกษาแบบกลุ่ม มีแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า นักเรียนที่ได้รับเอกสารข้อสนเทศ แสดงว่า นักเรียนที่มีแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อได้รับคำปรึกษาแบบกลุ่ม หรือได้รับเอกสารข้อสนเทศ เกี่ยวกับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์แล้วมีแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น และนักเรียนที่ได้รับการปรึกษาแบบกลุ่ม มีการพัฒนาแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สูงกว่า นักเรียนที่ได้รับเอกสารข้อสนเทศ

สุวรรณ ศรีขัน (2530) ได้ศึกษาผลการใช้บทบาทสมมติ ที่มีต่อแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร ที่มีแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จำนวน 30 คน แบ่งออกเป็น กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน กลุ่มทดลองได้รับการสอน โดยการแสดงบทบาทสมมติและกลุ่มควบคุมได้รับการสอนแบบปกติ ผลการทดลองพบว่านักเรียนทั้ง 2 กลุ่ม มีแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบเฉพาะ แรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนในกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการสอนแบบปกติพบว่า การสอนปกติทำให้ นักเรียนมีแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นกว่าเดิมและเมื่อเปรียบเทียบแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนในกลุ่มทดลอง ก่อนและหลัง การสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ พบว่า การสอนโดยใช้ การแสดงบทบาทสมมติทำให้นักเรียนมีแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบการสอนแบบปกติ และการสอนโดยใช้การแสดง

บทบาทสมมติพบว่า การสอนโดยใช้ การแสดงบทบาทสมมติ ทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น มากกว่า การสอนแบบปกติ

คาระณี พัฒนศักดิ์ภิญโญ (2533) ได้ศึกษาผลของการใช้ชุดการแนะแนว ที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนจิระประวัติวิทยาคม จังหวัดนครสวรรค์กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนที่มีคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จำนวน 30 คน แบ่งออกเป็น กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน โดยกลุ่มควบคุม ได้รับการสอนโดยใช้ชุดการสอนแบบปกติ ส่วนกลุ่มทดลองใช้การแนะแนว ทั้ง 2 กลุ่มใช้เวลาในการสอน 13 ครั้งๆละ 50 นาที ผลการทดลองพบว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยการใช้ชุดการแนะแนว และการสอนโดยวิธีการสอนแบบปกติ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น และนักเรียนที่ได้รับการสอนโดยการใช้ชุดการแนะแนว มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น มากกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนโดยวิธีปกติ

จากผลการวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างกว้างขวาง มีการศึกษาหาวิธีการที่จะพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นโดยใช้เทคนิค และวิธีการต่างๆ การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม การสอนแบบสืบสวนสอบสวน การทดลองใช้การเล่นิทาน การใช้บทบาทสมมติ ตลอดจนการใช้ชุดการแนะแนวซึ่งการใช้ชุดการแนะแนวดังกล่าว มีวิธีการมากมายในส่วนของการจัดกิจกรรมแนะแนวในชั่วโมงแนะแนวก็เป็นวิธีการหนึ่งซึ่งครูแนะแนวสามารถทำได้ แต่ยังมีผู้สนใจที่จะสร้างกระบวนการกลุ่มที่ใช้สอนในชั่วโมงแนะแนวไม่มากนัก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลของการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อนำมาพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้งนี้เนื่องจาก กระบวนการกลุ่มมีเทคนิคและวิธีการที่สามารถนำมาใช้ในการสอนได้หลายอย่าง เช่น การอภิปราย เกม การแสดงบทบาทสมมติ การยกกรณีศึกษา สถานการณ์จำลอง การใช้ตัวแบบเป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอกล่าวถึง กระบวนการกลุ่มดังนี้

2. กระบวนการกลุ่ม

2.1 ความหมายของกระบวนการกลุ่ม

กระบวนการกลุ่ม มาจากคำในภาษาอังกฤษ ซึ่งจะใช้ได้หลายคำ เช่น group process, group dynamics, group psychology หรือ human relations ส่วนภาษาไทยใช้ว่า พลวัตของกลุ่ม หรือ สัมพันธภาพของกลุ่ม คำว่ากระบวนการกลุ่มนั้น มีผู้เสนอให้ใช้คำว่า กลุ่มสัมพันธ์แทน (ทองเรียน อมรัชกุล, 2523) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะยังคงใช้คำว่า กระบวนการกลุ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรม และมีผู้ให้ความหมาย ของกลุ่มสัมพันธ์ หรือ กระบวนการกลุ่ม ไว้มากมาย เช่น

Cartwright and Zander (1968) ได้ให้ความหมายไว้ 3 ความหมาย คือ

1. หมายถึงอุดมการณ์ทางการเมืองแบบหนึ่ง (a sort of political ideology) ซึ่งกลุ่มควรจะได้ดำเนินการ และจัดให้มีขึ้น อุดมคติดังกล่าว ได้เน้นถึงความเป็นผู้นำในระบอบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิก และสิ่งที่สังคม รวมทั้งบุคคลจะพึงได้รับเนื่องจากการเข้าร่วมกลุ่ม ซึ่งนับเป็นการเข้าร่วมกลุ่มในอุดมคติ ที่สมาชิกทุกคนจะมีความเท่าเทียมกัน ไม่มีการกำหนดการเป็นผู้นำผู้ตาม ทุกคนจะใช้สติปัญญาและความสามารถที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
2. หมายถึงเทคนิคต่างๆ ที่นำมาใช้ เพื่อฝึกทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ หรือการเรียนรู้เกี่ยวกับกลุ่ม เช่น บทบาทสมมติ (role playing) การสังเกต (observation) การอภิปรายแบบต่างๆ และการให้ข้อวิจารณ์แก่กัน (feedback) เป็นต้น
3. หมายถึงสาขาวิชาที่ว่าด้วยการสืบสวนสอบสวน (a field of inquiry) ซึ่งกระทำไปเพื่อให้ทราบถึงธรรมชาติของกลุ่ม กฎการพัฒนาของกลุ่มความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกและระหว่างกลุ่ม

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2530) ได้กล่าวเสริมความหมายไว้ว่า กระบวนการกลุ่ม หรือ กลุ่มสัมพันธ์ ที่นำมาใช้ในการศึกษานั้น ใช้ความหมายที่สอง และที่สาม ของ

Cartwright and Zander ซึ่งในความหมายที่สองนั้น ได้มีผู้คิดกิจกรรมโดยใช้เทคนิคของกลุ่ม มาใช้ในการฝึกอบรมและการสอน เช่น เกม (game) บทบาทสมมติ (role playing) กลุ่มย่อย เป็นต้น

Ragon and Shepherd (1971) ได้ให้ความหมายสรุปได้ว่า เป็นการศึกษาธรรมชาติของกลุ่มที่เกิดขึ้นเมื่อมนุษย์ได้มารวมกลุ่ม เพื่อทำกิจกรรมกัน โดยศึกษาในเรื่องของพฤติกรรมและความสัมพันธ์ของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม ซึ่งใช้วิธีการอภิปราย การเตรียมการ การประเมินผลงานร่วมกัน การให้สมาชิกได้ทราบถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

ทิตนา แชมมณี และ ยาวพา เดชะคุปต์ (2522) กล่าวว่า หมายถึง วิทยาการแขนงหนึ่งซึ่งพยายามศึกษาเรื่องเกี่ยวกับกลุ่มคนเพื่อให้ได้ความรู้ เพื่อจะนำไปใช้ในการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของคนอันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ และการปรับปรุงการทำงานของกลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทองเรือน อมรัชกุล (2523) ได้สรุปมีใจความสำคัญว่า หมายถึงแรงปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (interaction force) เช่น องค์ประกอบส่วนตัวของบุคคล จุดมุ่งหมาย ทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ขนาดของกลุ่ม และลักษณะภายนอกซึ่งแรงต่างๆเหล่านี้จะรวมตัวกัน และดำเนินการเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายของกลุ่ม

จากความหมายที่กล่าวมาแล้ว กระบวนการกลุ่มสำหรับในการทำวิจัยในครั้งนี้ จึงหมายถึง เทคนิคและวิธีการต่างๆ เช่น การใช้เกม การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปราย การจัดกลุ่มย่อย เป็นต้น โดยเทคนิคและวิธีการดังกล่าวเป็นวิธีการของกระบวนการกลุ่มเพื่อนำมาใช้จัดกิจกรรมในการฝึกอบรมและสอนเด็ก เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรม โดยเน้นให้เด็กมีเจตคติ และพฤติกรรมในด้านที่แสดงถึงการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม

ทิสนา แชมมณี และ เยาวพา เดชะคุปต์ (2522)กล่าวสรุปเกี่ยวกับทฤษฎีไว้ว่า

2.2.1. ทฤษฎีสานาม (field theory) ของ Kurt Lewin มีแนวคิดที่สำคัญคือ

- 1.) โครงสร้างของกลุ่ม เกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน
- 2.) การรวมกลุ่มแต่ละครั้งจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มในรูปของการกระทำ ความรู้สึก ความคิด
- 3.) การปฏิสัมพันธ์ในรูปของการกระทำ ความรู้สึก และความคิด จะก่อให้เกิดโครงสร้างของกลุ่มแต่ละครั้ง ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของสมาชิกในกลุ่ม
- 4.) สมาชิกในกลุ่มจะมีการปรับตัวเข้าหากัน และพยายามช่วยกันทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.2.2 ทฤษฎีระบบ (system theory) ของ Newcombs มีแนวคิดที่สำคัญคือ

- 1) กลุ่มจะประกอบด้วยโครงสร้างหรือระบบ ซึ่งจะมีการแสดงบทบาท และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ของสมาชิกอันถือว่าเป็นตัวป้อน(input)เพื่อให้ได้ผลผลิต(output)อย่างใดอย่างหนึ่ง
- 2) การแสดงบทบาทตำแหน่ง หน้าที่ของสมาชิกจะทำได้โดยการสื่อสารระหว่างกัน (communication) และจากการเปิดเผยตนเองในกลุ่ม

2.2.3. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์(psychoanalytic orientation)ของ Sigmund Freud ทฤษฎีนี้ มีแนวคิดที่สำคัญ คือ

- 1) การที่บุคคลจะมาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มนั้นต้องมีสิ่งจูงใจ ซึ่งอาจเป็นรางวัล หรือผลจากการทำงานในกลุ่ม
- 2) ในการรวมกลุ่มบุคคลจะมีการแสดงตนอย่างเปิดเผย หรือใช้กลวิธีทางป้องกันตนเอง (defense mechanism) โดยวิธีการต่างๆ ดังนั้นการใช้แนวความคิดนี้ ในการวิเคราะห์กลุ่ม โดยการให้บุคคลแสดงออกตามความเป็นจริงตามวิธีบำบัดทางจิต (psychotherapy) จะช่วยให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความเข้าใจตนเอง และผู้อื่นได้มากขึ้น

2.2.4 ทฤษฎีกลุ่มปฏิสัมพันธ์ (interaction theory) ของ Bales, Homans and Whyte มีแนวคิดดังนี้

- 1) กลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์ โดยการกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง (activity)
- 2) ปฏิสัมพันธ์จะเป็นปฏิสัมพันธ์ทุกๆด้าน คือ
 - (1) ปฏิสัมพันธ์ทางร่างกาย (physical interaction)
 - (2) ปฏิสัมพันธ์ทางวาจา (verbal interaction)
 - (3) ปฏิสัมพันธ์ทางอารมณ์ (emotion interaction)
 - (4) กิจกรรมต่างๆ ที่จะกระทำผ่านการมีปฏิสัมพันธ์นี้จะช่วยก่อให้เกิดอารมณ์ ความรู้สึก (sentiment) ขึ้น

2.2.5. ทฤษฎีสังคมมิติ (sociometric orientation) ของ Moreno มีแนวคิดสำคัญคือ

- 1) การกระทำและจริยธรรม หรือขอบเขตการกระทำของกลุ่มจะเกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งจะศึกษาได้โดยให้สมาชิกเลือกมีสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกัน
- 2) เครื่องมือที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ คือ การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) และ การใช้แบบทดสอบทางสังคมมิติ (sociometric test)

2.2.6. ทฤษฎีจิตวิทยาทั่วไป (general psychology) มีแนวคิดว่าการใช้หลักจิตวิทยาต่างๆเกี่ยวกับการรับรู้ การเรียนรู้ ความคิด ความเข้าใจ การให้แรงจูงใจ ฯลฯ จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในแง่การรวบรวมข้อมูล

เยาเวา เดชะคุปต์ (2517) ได้สร้างทฤษฎีกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ในการสอนระดับประถมศึกษาซึ่งใช้หลักการเรียนรู้ตามทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ คือให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยตนเอง (active participation) จากการมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่นๆ และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้เนื้อหา (analysis) และความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม พอสรุปได้ดังนี้

2. การวิเคราะห์เนื้อหา คือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสิ่งที่ได้จากการเรียนร่วมกัน ผู้ดำเนินการจะช่วยให้ผู้เรียนวิเคราะห์เนื้อหา โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิดและแสดงข้อคิดเห็นที่ได้จากการทำงานกลุ่มให้ผู้อื่นรับรู้

หลักการที่ 4 การสรุปและนำหลักการไปประยุกต์ใช้ (application in real life) เมื่อผู้เรียนได้แนวคิดที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว ต้องสรุปแนวคิดให้เป็นหมวดหมู่ที่เหมาะสมสำหรับตนเอง และสามารถนำหลักการไปประยุกต์ให้เข้ากับตนเองและผู้อื่น เพื่อแก้ปัญหาในอนาคต เพื่อนำไปใช้ในสังคม และเพื่อสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ

หลักการที่ 5 การประเมิน (evaluation) การประเมินผลช่วยให้ทราบถึงพัฒนาการของผู้เรียน ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา และวิธีการเรียนรู้ทำได้โดยการให้ผู้เรียนได้ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ให้ผู้เรียนช่วยกันประเมินผลการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน คือการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม และประเมินความสัมพันธ์ในกลุ่ม

2.3 หลักการของกระบวนการกลุ่ม

ทองเรียน อมรัชกุล (2523) ได้กล่าวถึงหลักการของกลุ่มสัมพันธ์โดยใช้ความหมายของกลุ่มสัมพันธ์ เป็นหลักในการพิจารณา สรุปได้ดังนี้

1. การให้ความเคารพต่อความเป็นสมาชิกของแต่ละบุคคล และความสามารถในตัวเองจะช่วยให้สมาชิกพัฒนาตัวเองได้อย่างเต็มที่
2. ประสบการณ์จากกลุ่มจะช่วยตอบสนองความต้องการของบุคคลในแง่ของการยอมรับนับถือการหาประสบการณ์ใหม่ และสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้แก่สมาชิก
3. สมาชิกทุกคนต้องยอมรับบทบาทใดบทบาทหนึ่งที่ต้องแสดงออก ซึ่งมีผลต่อการที่จะให้กลุ่มบรรลุตามความมุ่งหมาย
4. สมาชิกทุกคนควรจะมี ความรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมกลุ่มทุกคนต้องยอมรับการเป็นหัวหน้ากลุ่มถ้ากลุ่มต้องการ และลักษณะหัวหน้ากลุ่มจะต้องดำเนินการในรูปการเป็นที่ปรึกษา และ สนับสนุนให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรม

5. สมาชิกทุกคนต้องรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นและเปิดเผยตัวเองในกลุ่ม
6. สมาชิกควรได้รับแรงเสริมเมื่อได้มีส่วนร่วมและทำงานให้กลุ่มอย่างเต็มความสามารถ
7. สมาชิกต้องมองเห็นคุณค่าและความแตกต่างของบุคลิกภาพของบุคคล เพราะมีความสำคัญต่อความมั่นคงของกลุ่ม
8. กิจกรรมกลุ่มที่มีความแตกต่างกันออกไป จะช่วยให้สมาชิกมีส่วนร่วมตามความถนัด และความสนใจ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันอย่างกว้างขวาง
9. สมาชิกทุกคนจะต้องเอาใจใส่ และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของกลุ่มอย่างจริงจัง
10. สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการรักษาส่งเสริม และดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเสถียรภาพของอารมณ์ของสมาชิกกลุ่ม
11. การให้ความร่วมมือของสมาชิกจะมีพลังสูงขึ้น ก็ต่อเมื่อทุกคนได้ตระหนักถึงความมุ่งหมาย ทั้งในรูปที่เปิดเผย และความมุ่งหมายซ่อนเร้นที่บุคคลมีอยู่
12. กลุ่มสัมพันธ์ยอมทำให้เกิดการเรียนรู้ทางจิตวิทยา ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในระหว่างสมาชิกต่อสมาชิกด้วยกัน
13. ปัญหาจากการสื่อสารภายในกลุ่ม ถ้าไม่ช่วยกันแก้ไขจะทำให้เกิดปัญหาทางวินัย และทำให้ประสิทธิภาพของกลุ่มลดลง
14. เทคนิคการทำงานร่วมกันของกลุ่ม รวมทั้งการประเมิน โดยกลุ่มย่อยจะเป็นหนทางที่จะทำให้กลุ่มได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 บทบาทของผู้นำกลุ่ม

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529) ได้กล่าวถึงผู้นำกลุ่มในการจัดกลุ่มสัมพันธ์พอสรุปได้ว่า ผู้นำกลุ่มจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะคน ที่สามารถนำกลุ่มหรือเอื้ออำนวยกลุ่มให้ดำเนินไปบรรลุเป้าหมายได้ จะต้องเป็นผู้ช่างสังเกต รู้จักป้อนคำถาม เพื่อนำไปสู่การอภิปราย จะต้องสามารถนำกลุ่มไปสู่ทิศทางที่ต้องการได้ ผู้นำกลุ่มจะต้องเน้นความเจริญงอกงามของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นหลัก ทั้งในด้านเนื้อหาสาระที่ได้เรียนรู้ภายในกลุ่มและทางด้านความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการเลือก

กิจกรรมมี 2 ประการ คือ ความสามารถของผู้นำกลุ่ม และความต้องการของผู้ที่เข้ากลุ่ม สัมพันธ์เป็นสำคัญนอกจากนี้ ผู้นำกลุ่มจะต้องเป็นผู้มีอารมณ์ขัน มีความยืดหยุ่น ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาขณะดำเนินกิจกรรม มีความไวในการรับรู้และความสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

2.5 เวลาและจำนวนครั้งในการเข้ากลุ่ม

Patterson (1973) การจัดกิจกรรมกลุ่ม ควรทำสัปดาห์ละ 2 ครั้ง แต่ถ้าเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มมีน้อย อาจจัดสัปดาห์ละ 3 ครั้ง ก็ได้ ช่วงเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม สำหรับนักเรียนประถมศึกษาควรใช้เวลาแต่ละครั้งไม่เกิน 1 ชั่วโมง ถ้าเกินจากนี้จะทำให้เด็กเกิดความเบื่อหน่าย

Trotzer (1977 อ้างถึงใน ชูชัย สมิตธิไกร, 2527) ได้ให้ความเห็นว่า ในการจัดกิจกรรมกลุ่มในสถานศึกษา การกำหนดระยะเวลา และความถี่ของการเข้ากลุ่มต้องพิจารณาถึงการจัดการเรียนของสถานศึกษานั้น เช่น ในโรงเรียนส่วนมากจะจัดเวลาเรียนเป็นคาบๆ ละ 50 นาที ซึ่งจะทำให้สามารถกำหนดได้ว่า ควรใช้เวลาในการเข้ากลุ่มนานเท่าใด ส่วนจำนวนครั้งขึ้นอยู่กับเป้าหมายของกลุ่ม และธรรมชาติของสมาชิกในกลุ่ม แต่อย่างน้อยที่สุดไม่ควรต่ำกว่า 8 ครั้ง ถ้าหากเข้ากลุ่มหลายครั้งกว่านี้จะดียิ่งขึ้น

ในการวิจัยในครั้งนี้ศึกษากับนักเรียน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดจำนวนครั้งคือ 12 ครั้ง ส่วนระยะเวลาครั้งละ 50 นาที ตามเวลาในคาบการเรียนตามปกติ

2.6 เทคนิคของกระบวนการกลุ่ม

ทิสนา แคมมณี (2522) ได้เสนอกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

1. เกม (game) เป็นการสร้างสถานการณ์สมมติขึ้น ให้ผู้เรียนเล่นด้วยตนเอง ภายใต้อรรถกลอง หรือกติกาที่กำหนดไว้ ผลจะออกมาในรูปของการแพ้ชนะวิธีนี้จะช่วย

ให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ความรู้สึกนึกคิด และอิทธิพลต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจ และช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนานในการเรียนด้วย

2. บทบาทสมมติ (role playing) มีลักษณะเป็นสถานการณ์สมมติ เช่นเดียวกับเกม แต่มีการกำหนดบทบาทของผู้เล่นในสถานการณ์ที่สมมติขึ้นมา โดยให้ผู้เรียนเข้าสวมบทบาทนั้น และแสดงออกตามธรรมชาติ โดยอาศัยบุคลิกภาพ ประสบการณ์ และความรู้สึกนึกคิดของตนเป็นหลัก วิธีการนี้จะมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาวิเคราะห์ถึงความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเองได้อย่างลึกซึ้งช่วยส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้อีกด้วย

3. กรณีตัวอย่าง (case) เป็นวิธีที่ใช้ กรณี หรือ เรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริง นำมาดัดแปลง และใช้เป็นตัวอย่างให้ผู้เรียนได้ศึกษาวิเคราะห์ และอภิปราย เพื่อสร้างความเข้าใจ และฝึกฝนหาทางแก้ปัญหาที่นั้น วิธีการนี้จะช่วยให้รู้จักคิด และพิจารณาข้อมูลอย่างถี่ถ้วน และมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

4. สถานการณ์จำลอง (simulation) คือ การจำลองสถานการณ์จริง หรือสร้างสถานการณ์ ให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง แล้วให้ผู้เรียนลงไปอยู่ในเหตุการณ์นั้น และมีปฏิริยาโต้ตอบกัน วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสทดลองแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งในสถานการณ์จริงผู้เรียนอาจไม่กล้าแสดงออก เพราะอาจจะเป็นการเสี่ยง ต่อผลที่จะได้รับเกินไป

5. ละคร (acting or dramatization) เป็นวิธีการที่ให้ผู้เรียนทดลองแสดงบทบาทตามบทที่เขียนไว้ หรือกำหนดไว้ให้ โดยผู้แสดงจะต้องสวมบทบาทที่กำหนดไว้ โดยไม่นำเอาบุคลิก และความรู้สึกนึกคิดของตนเข้าไปเกี่ยวข้องที่จะทำให้เกิดผลเสียต่อการแสดงบทบาทนั้นๆ วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในด้านที่จะเข้าใจในความรู้สึก เหตุผลและพฤติกรรมของผู้อื่น ช่วยให้มีความเห็นอกเห็นใจ เกิดความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และฝึกการทำงานร่วมกัน

6. กลุ่มย่อย (small group) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงออก และได้ข้อมูลเพิ่มมากขึ้น กลุ่มย่อยที่นิยมใช้ก็มี กลุ่มระดมพลังสมอง (brainstorming) การอภิปรายแบบนกกระจอก (buzz group) เป็นต้น

2.7 การวางแผนใช้กระบวนการกลุ่ม

พรรณราย ทวีพะประภา (2529)กล่าวถึงการดำเนินกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ว่า แต่ครั้งต้องมีการเตรียมกิจกรรมและวางแผนอย่างมีระบบซึ่งกิจกรรมแต่ละเรื่องต้องประกอบด้วยโครงสร้างต่อไปนี้

1. หัวข้อเรื่อง จะดำเนินกิจกรรมอย่างไร
2. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม(goals)คืออะไร ต้องการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์หรือการเรียนรู้อะไรบ้าง
3. ขนาดของกลุ่ม (group size)กำหนดว่ากิจกรรมต้องมีสมาชิกกี่คน ต้องมีการแบ่งกลุ่มย่อยหรือไม่ ถ้าต้องแบ่ง จะแบ่งเป็นกลุ่มๆ ละกี่คน สมาชิกควรรู้จักกันมาก่อนหรือไม่ ขนาดของกลุ่มเป็นสิ่งที่สำคัญมาก กลุ่มย่อยมีประสิทธิภาพ ควรมีสมาชิก 6-8 คน เป็นอย่างมาก
4. เวลาที่ต้องใช้(time required) กำหนดว่าต้องใช้เวลาในการทำกิจกรรมกี่นาที หรือกี่ชั่วโมง
5. อุปกรณ์ (materials) กำหนดอุปกรณ์ที่ต้องการใช้เพื่อสะดวกในการจัดล่วงหน้าให้พร้อม
6. การจัดสถานที่ (physical setting) กำหนดว่า ห้องที่จะใช้ควรเป็นอย่างไร มีขนาดกว้างเพียงพอ ที่จะแบ่งกลุ่มย่อยๆ ภายในห้องเดียวกันหรือไม่ ถ้าต้องการใช้มากกว่า 1 ห้อง ผู้นำกลุ่มจะต้องสะดวกที่จะไปดูแลขณะทำกิจกรรม
7. กระบวนการ (process) กำหนดขั้นตอนของกิจกรรมที่กระทำตามลำดับขั้นเป็นข้อๆ ไปตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น
 - 7.1 ผู้ฝึกอบรมความมุ่งหมายของกิจกรรม
 - 7.2 แบ่งกลุ่มย่อย
 - 7.3 แนะนำวิธีการ
 - 7.4 แจกอุปกรณ์ (ถ้ามี)
 - 7.5 เปิดโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ถ้าต้องการคำถามเพื่อการอภิปราย ก็จะต้องกำหนดลงไปว่า มีคำถามอะไรบ้าง เป็นข้อๆ ไป
 - 7.6 รวมกลุ่มใหญ่ ให้การป้อนกลับ (feedback)

7.7 ผู้ฝึกกล่าวสรุปเนื้อหาสาระที่ต้องการเรียนรู้ร่วมกัน จากการทำกิจกรรมที่ได้ทำ

2.8 การเรียนรู้ตามวิธีการของกระบวนการกลุ่ม

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2530) ได้เสนอการเรียนรู้ตามวิธีการของกิจกรรมกลุ่ม สัมพันธ์ แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.8.1. ระยะการมีส่วนร่วม (participation or involvement stage) การเรียนรู้จะเริ่ม ต้นจากผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ กิจกรรมด้วยตนเอง คิดค้นแสวงหา (inquiry) สิ่งที่ต้องการเรียนรู้นั้น ด้วยตัวเองในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม ผลการเรียนรู้จะเกิดจากตัว ผู้เรียนโดยตรง ผู้ที่มีส่วนร่วมมากก็จะได้รับผลการเรียนรู้มากขึ้น ในการเรียนรู้จะเน้น การมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ คือ

1) ทางด้านร่างกาย(physical involvement) คือ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนลงมือทำกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง(learning by doing) โดยการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็น คิดค้นด้วยตัวเองซึ่งอาศัยการแสดงออกทางกายวาจา ในการสื่อความหมายกับผู้อื่น เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

2) ทางด้านอารมณ์ (ego or emotional involvement) คือการที่ผู้เรียนเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ลงมือปฏิบัตินั้นอย่างแท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การรับรู้แนวคิด และการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี และช่วยให้ผู้เรียนสามารถจำเนื้อหาวิชา ได้อีกนาน

3) ทางด้านสติปัญญา (intellectual or mental involvement) คือการเรียนรู้ที่เกิดจากการเห็นจริง มีการค้นพบสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ มีการสร้างแนวความคิดจากสิ่งที่ได้ รับรู้ซึ่งมีความหมายต่อผู้เรียนมากขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนา ความคิดและเหตุผลในการพิจารณาไตร่ตรองในการทำงาน การตัดสินใจ การวิเคราะห์ และสรุปสิ่งที่ เรียนรู้ด้วยตัวเอง

2.8.2 ระยะวิเคราะห์ (analysis stage) เป็นระยะที่ผู้เรียนจะร่วมกันวิเคราะห์ ประสพการณ์การเรียนรู้ที่ตนทำ ทำให้มีความรู้ที่นั้น อย่างกว้างขวางสามารถประเมิน

ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม วิธีการ ผลของการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเองยิ่งขึ้น

2.8.3 ระยะสรุปและประยุกต์หลักการ (generalization and application stage) ระยะนี้ผู้เรียนจะรวบรวม แนวคิดที่ตนค้นพบและแนวคิดที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น แล้วสรุปเป็นหลักการของตนเอง ซึ่งทำได้ 2 ลักษณะ คือ

1) การประยุกต์เพื่อปรับปรุงบุคลิกภาพหรือพัฒนาตนเอง (self development) การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น (interpersonal relation) หรือการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2) การประยุกต์เพื่อใช้กับการแก้ปัญหา (problem solving) ต่างๆ ในอนาคต เพื่อใช้ในการปรับปรุงควบคุมธรรมชาติและสังคมให้ดีขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนช่วยคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ ขึ้น

2.8.4 ระยะประเมิน (evaluation stage) ผู้เรียนจะเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองและของกลุ่มจากการอภิปรายให้ข้อเสนอแนะ การติชมร่วมกับสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่ม

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกลุ่ม

ได้มีรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการนำกระบวนการกลุ่มเพื่อนำมาสร้างและพัฒนาคุณลักษณะต่างๆ ของมนุษย์มากมาย และผู้วิจัยขอนำมากล่าวดังนี้

Durschmidt (1978) ได้ทดลองใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาความเข้าใจตนเองพบว่า สามารถทำให้เกิดการยอมรับตนเองมากขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับ สุรินทร์ กล้ายรัมย์ (2529) ที่พบว่าการใช้วิธีการของกระบวนการกลุ่มทำให้มีการพัฒนา มโนภาพแห่งตนในทางบวก และยังมีการนำกระบวนการกลุ่มมาสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและพบว่า หลังการใช้กระบวนการกลุ่ม ผู้เข้าร่วมกลุ่มมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น (ราตรี ทาผล, 2532) ส่วน ลักษณะ ธรรมไพโรจน์ (2524) ได้นำกระบวนการกลุ่มมาใช้ปรับพฤติกรรมที่ไม่กล้าแสดงออก และพบว่า หลังการเข้ากลุ่ม ผู้เข้ากลุ่มมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกสูงขึ้น และ สุรสิทธิ์ บุญสกุล (2531) ได้นำเอากระบวนการกลุ่มมาใช้ในการพัฒนาการปรับตัวด้านสัมพันธภาพกับเพื่อน และพบว่า หลังการเข้ากลุ่ม ผู้เข้า

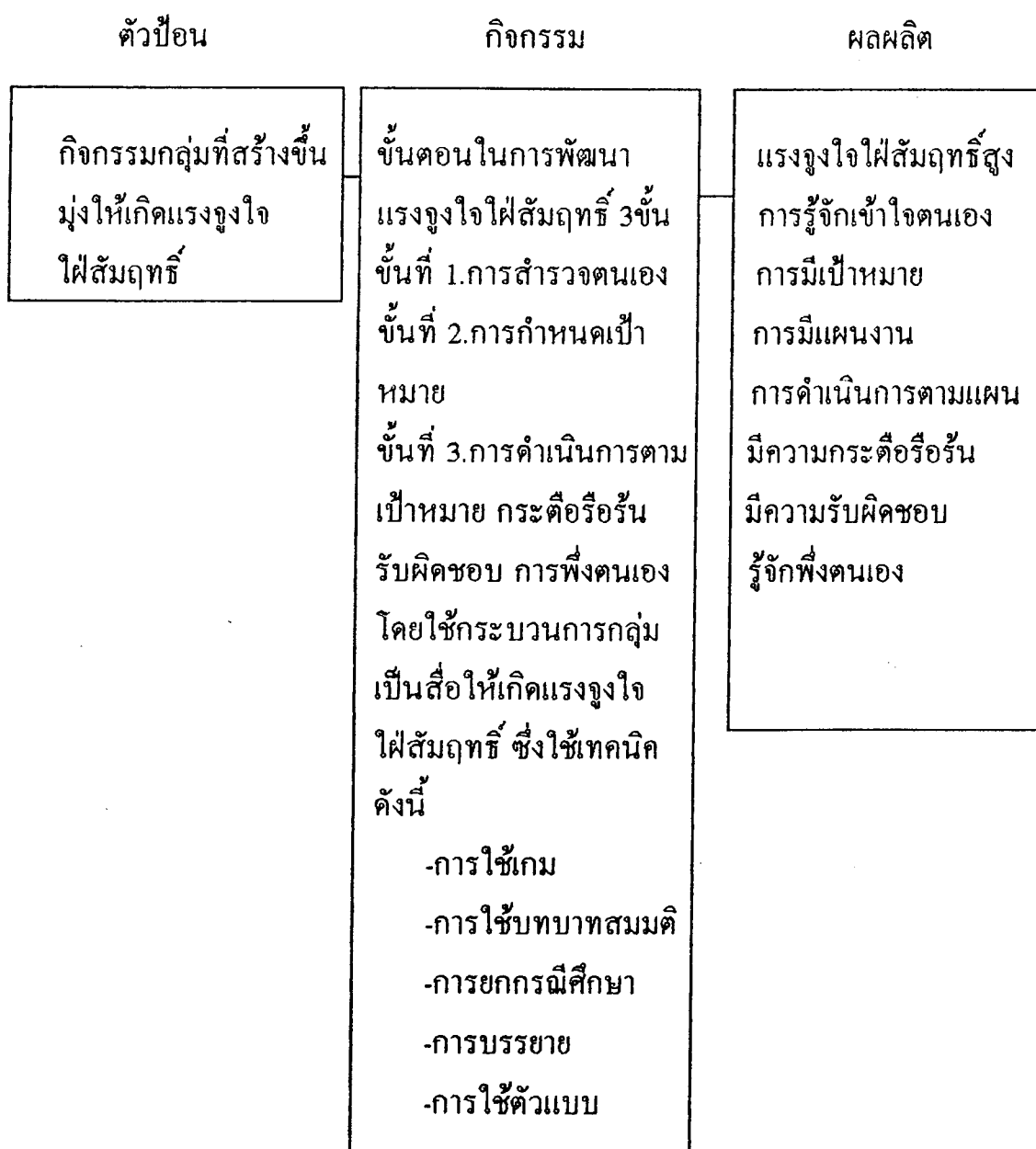
กลุ่มมีการปรับตัวด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนสูงขึ้นรวมทั้งมีการใช้กระบวนการกลุ่มสร้างมนุษยสัมพันธ์และพบว่า หลังการเข้ากลุ่ม ผู้เข้ากลุ่มมีมนุษยสัมพันธ์สูงขึ้น (อตุลย์เดช ดิยะบุตร, 2534) ส่วน สรศักดิ์ โสฐ (2530) ได้นำกระบวนการกลุ่ม มาพัฒนาความสำนึกในหน้าที่พลเมืองดี พบว่า กระบวนการกลุ่มทำให้มีความสำนึกในหน้าที่พลเมืองดีสูงขึ้น และ Eskenazi (1987) ได้นำเอาวิธีของกระบวนการกลุ่ม เพื่อนำมาหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพ และพบว่า วิธีการของกระบวนการกลุ่ม ทั้ง 3 รูปแบบ คือ ระบบการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม การเห็นคุณค่าของการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อผลสำเร็จของกลุ่ม และ การยอมรับของกลุ่มในด้านความรับผิดชอบ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาเป็นเรื่องที่สามารถยืนยันได้ว่า กระบวนการกลุ่มสามารถนำมาใช้พัฒนา คุณลักษณะต่างๆ ของมนุษย์ได้เป็นอย่างดี ในส่วนของการนำเอากระบวนการกลุ่มมาพัฒนาแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น พบว่ายังมีน้อยและขอกกล่าวถึงดังนี้

ทศพร ประเสริฐสุข (2525) ได้ศึกษาการสร้างโมเดล การสอนแบบกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับเด็กด้อยสัมฤทธิ์กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเด็กด้อยสัมฤทธิ์จากแบบทดสอบมาตรฐานวัดความถนัดทางการเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเป็นแบบทดสอบมาตรฐานระดับชาติของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรและจากการคัดของครูประจำชั้นจำนวน 60 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุม และกลุ่มปกติ ซึ่งสอนโดยครูประจำการ และนักเรียนจะเรียนอยู่ในห้องเรียนเดิมของตน ซึ่งต่างจากกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่สอนโดยครูชุดเดียวกัน แต่ใช้วิธีสอนคนละวิธี โดยผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายที่จะเปรียบเทียบแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุมและกลุ่มปกติ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนด้วยวิธีการสอนแบบกระบวนการกลุ่มมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุมและกลุ่มปกติ นั่นคือ วิธีการสอนด้วยการสอนแบบกระบวนการกลุ่มสามารถสร้างแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้นักเรียนได้สูงกว่าวิธีการสอนตามปกติ

จากผลงานการวิจัยที่กล่าวมาจะเห็นว่า กลุ่มสัมพันธ์ หรือ วิธีการของกระบวนการกลุ่มสามารถนำมาใช้พัฒนาคุณลักษณะด้านต่างๆ รวมทั้งสามารถนำมาปรับพฤติกรรมด้านต่างๆ ของมนุษย์ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำ เทคนิควิธีการของกระบวนการกลุ่มมาใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยมุ่งจะพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับนักเรียน โดยแสดงให้เห็นชัดเจนได้ดังนี้



ภาพที่ 3 แสดงขั้นตอนในการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สมมติฐานการวิจัย

1. นักเรียนที่ได้รับการสอนด้วยโปรแกรมกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงงูใจไฟ้สัฒฤทธิ์ จะมีแรงงูใจไฟ้สัฒฤทธิ์สูงกว่าก่อนได้รับการสอนด้วยโปรแกรมกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงงูใจไฟ้สัฒฤทธิ์
2. นักเรียนที่ได้รับการสอนด้วยโปรแกรมกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงงูใจไฟ้สัฒฤทธิ์ จะมีแรงงูใจไฟ้สัฒฤทธิ์สูงกว่่านักเรียนที่ได้รับการสอนตามปกติของโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนขอนแก่นพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2539 จำนวน 120 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ผ่านการคอบแบบวัดแรงงูใจไฟ้สัฒฤทธิ์โดยผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงจากห้องที่มีแรงงูใจไฟ้สัฒฤทธิ์ต่ำเป็นกลุ่มทดลองที่เหลือจะเป็นกลุ่มควบคุม
3. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาผลของกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงงูใจไฟ้สัฒฤทธิ์ โดยใช้แบบวัดแรงงูใจไฟ้สัฒฤทธิ์ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดแรงงูใจไฟ้สัฒฤทธิ์ของสุพจน์ สีนสุวงค์วัฒน์(2527) ตามทฤษฎีของ McClelland และผู้วิจัยได้สร้างเพิ่มเติมตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ข้อตกลงเบื้องต้น

แรงงูใจไฟ้สัฒฤทธิ์เป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยา สามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้ การฝึกฝนและสามารถวัดได้ โดยการวัดจากพฤติกรรมการแสดงออก โดยใช้แบบวัดแรงงูใจไฟ้สัฒฤทธิ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อวัดแรงงูใจไฟ้สัฒฤทธิ์

คำจำกัดความในการวิจัย

1. แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง คุณลักษณะตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น คือ ลักษณะการสำรวจตนเองการมีเป้าหมาย การมีแผนงาน การดำเนินตามแผน การมีความกระตือรือร้น การมีความรับผิดชอบ และการรู้จักพึ่งตัวเอง ซึ่งลักษณะดังกล่าวสามารถวัดได้จากแบบวัดแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
2. โปรแกรมกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง กิจกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้เทคนิคของกระบวนการกลุ่มให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในแต่ละกิจกรรม
3. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หมายถึง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนขอนแก่นพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2539

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้เครื่องมือที่ใช้วัดแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างง่าย ๆ เหมาะสมกับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
2. ได้โปรแกรมกระบวนการกลุ่มที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอนในสภาพการณ์ที่เป็นจริงได้
3. เป็นการช่วยปลูกฝัง และส่งเสริมพัฒนาแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับนักเรียน