

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แยกตามหัวข้อได้ดังนี้

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.1.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

2.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

2.2.3 ประเภทของแรงจูงใจ

2.2.4 แรงจูงใจผลสัมฤทธิ์

2.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคมในห้องเรียน

2.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมทางสังคมในห้องเรียน

2.3.2 แบบวัดสภาพแวดล้อมทางสังคมในห้องเรียน

2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคมในห้องเรียน

2.3.3.1 งานวิจัยในประเทศ

2.3.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.1.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ชวาล แพร่ตกุล (2517) กล่าวว่าผลสัมฤทธิ์ เป็นความรู้ ทักษะและสมรรถภาพทางสมองในด้านต่าง ๆ ที่นักเรียนได้รับจากการสั่งสอนของครู

สุรัชย์ ขวัญเมือง (2522) กล่าวว่าผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้หรือทักษะที่ได้รับจากการเรียนหรือการสอนที่ได้พัฒนาขึ้นมาเป็นลำดับขั้นในวิชาต่าง ๆ ที่เรียนมาแล้ว

กระทรวงศึกษาธิการ (2525) ได้บัญญัติศัพท์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง ความสำเร็จหรือความสามารถในการกระทำใด ๆ ที่จะต้องอาศัยทักษะ หรือมีฉะนั้นก็ต้องอาศัยความรู้ในวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ

ไพศาล หวังพานิช (2526) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอน เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดจากการฝึกอบรม หรือจากการสอน

จากความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหมายถึง ความรู้ ทักษะหรือความสามารถที่ได้รับหลังจากการเรียนการสอน

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมและการควบคุมพฤติกรรมซึ่งทำให้คนเราแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างเดียวกันหรือไม่เหมือนกัน หรือทำให้คนบางคนมีพฤติกรรมไม่เหมือนกัน (เอนกกุล กริแสง, 2526)

แรงจูงใจ หมายถึง เหตุจูงใจที่ทำให้ความต้องการของมนุษย์ได้รับความพอใจ และพฤติกรรมของมนุษย์บรรลุเป้าหมาย โดยปราศจากภัยอันตรายหรือสภาพการณ์ที่ไม่พึงพอใจ (โสภา ชูพิรุณชัย, 2528)

แรงจูงใจ หมายถึง แรงที่มากกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามความต้องการ หรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2530)

แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าประสงค์โดยทางการเรียนรู้ได้ก่อให้เกิดคุณค่าแก่ปัจเจกบุคคล (โยธิน ศันสนยุทธ, 2533)

แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลมุ่งที่จะแสดงพฤติกรรมเกิดการเคลื่อนไหวของร่างกายให้ทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น (สุภัททา บิณฑะแพทย์, 2534)

แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะใด ๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา (อารี พันธมณี, 2534)

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ เหตุจูงใจหรือแรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามความต้องการหรือตามจุดมุ่งหมาย

2.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

2.2.2.1 ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow)

สรวงศ์ ใจวัตรกุล (2536) กล่าวว่า มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ออกเป็น 5 ชั้น คือ

1) ความต้องการทางสรีระหรือความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดจะกระตุ้นให้คนมีกิจกรรมขวนขวายที่สนองความต้องการ

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety Need) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัว ชู่เข็ญบังคับจากผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง

3) ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (Love and Belonging Need) มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่ยรักของผู้อื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่

4) ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่า (Esteem Need) ประกอบด้วยความต้องการที่ประสบความสำเร็จ มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

5) ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและพัฒนาตามศักยภาพของตน (Self-Actualization Need) เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน จะกล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้ค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่

จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะและอารมณ์ความรู้สึก ยอมรับตนเองทั้งส่วนดีส่วนเสีย

มาสโลว์ ได้จัดลำดับของความต้องการจากต่ำไปสูง เริ่มจากความต้องการทางสรีระซึ่ง มาสโลว์ เชื่อว่าเป็นความต้องการพื้นฐานที่มีแรงผลักดันรุนแรงที่สุด ถ้าความต้องการนี้ขาดจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมตอบสนองจนเป็นที่พอใจ จึงจะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป ความต้องการขั้นสูงสุด คือ ความต้องการที่จะรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพของตน จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้ง 4 ขั้นได้รับการตอบสนอง



ภาพที่ 1 แสดงลำดับขั้นแรงจูงใจของมาสโลว์

2.2.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)

เฮอริชเบอร์ก(Herzberg, 1959 : อ้างถึงในศุวิมล ควรเจริญ, 2535)ได้สร้างทฤษฎีขึ้นมา โดยได้ลบสิ่งความเชื่อว่า "เงิน" เป็นเพียงสิ่งเดียวที่กระตุ้นให้คนอยากจะทำงาน จากการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา เพื่อจะหาว่าองค์ประกอบอะไรที่จะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีสุขในการทำงาน สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความพอใจในการทำงานจะไม่เหมือนกับองค์ประกอบที่จะนำไปสู่ความไม่พอใจในการทำงาน

สิ่งที่สร้างความไม่พอใจในงาน

- 1) นโยบายและการบริหารขององค์การ
- 2) การบังคับบัญชา การนิเทศงาน (เทคนิคการทำงาน)
- 3) เงินเดือน ค่าจ้าง
- 4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

สิ่งที่สร้างความพึงพอใจหรือเป็นปัจจัยกระตุ้นจูงใจให้คนทำงาน ได้แก่

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การได้รับการยกย่อง
- 3) ลักษณะของงานท้าทายความสามารถ
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยคำจูนนั้นเป็นเพียงองค์ประกอบเสริมเพื่อป้องกันการเกิดความไม่พอใจถือเป็นปัจจัยหลักที่จำเป็นต้องมีอยู่ในทุกองค์การหรือหน่วยงาน เช่น ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน รวมทั้งการบริหารงาน หากสิ่งเหล่านี้ได้รับการเอาใจใส่ดูแลอย่างเพียงพอ ความไม่พอใจจะหายไป ส่วนปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งการชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตนเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งส่งผลทำให้สามารถทำงานได้ด้วยดีและเต็มใจ

ละมัยภรณ์ เพียงไทสง (2537) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก สามารถที่จะนำมาวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ได้ดังนี้

มาสโลว์		เฮอริชเบิร์ก	
ความต้องการสูงสุดในชีวิต			- งานที่ท้าทายความสามารถ - การประสบความสำเร็จในชีวิต - ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน - ความรับผิดชอบ
ความต้องการให้บุคคลอื่นยกย่อง			- ความก้าวหน้า - การเป็นที่ยอมรับ - สถานภาพ
ความต้องการเข้าสังคม			- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย			- การบังคับบัญชา - นโยบายและการบริหารงาน - ความมั่นคงของงาน
ความต้องการทางด้านร่างกาย			- สภาพการทำงาน - เงินเดือน-ค่าจ้าง - ความมั่นคงของชีวิต

ภาพที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ กับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก

2.2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮนรี เอ. เมอร์เรย์ (Henry A. Murray)

เทพ พังงา (ม.ป.ป.) กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจของเมอร์เรย์ว่า มโนคติเกี่ยวกับความต้องการ (need) เป็นพื้นฐานของแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของเมอร์เรย์ โดยเมอร์เรย์ เชื่อว่าความต้องการเป็นแรงที่จะกระตุ้นให้คนมีพฤติกรรม ความต้องการเป็นแรง หรือความเครียด (tension) ที่ผลักดันให้คนเคลื่อนที่เข้าหาเป้าหมาย การบรรลุเป้าหมายจะช่วยลดความเครียด เมอร์เรย์ ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 20 อย่าง ความต้องการ 20 อย่างนี้ทำให้คนเกิดความเครียดซึ่งคนจะพยายามลด ความสำคัญของความต้องการเหล่านี้ต่อคนมีมากน้อยต่างกันไปตามเอกลักษณ์บุคคล ความต้องการทั้ง 20 ประเภทนี้เรียกว่า psychogenic (or secondary) เพราะว่าเป็นความต้องการที่เรียนรู้ได้ ซึ่งได้แก่

- 1) ยอมจำนน
- 2) เอาชนะ
- 3) สร้างมิตรและความสัมพันธ์
- 4) ท้าทาย ท้าร้าย
- 5) ต่อต้าน
- 6) ตอบโต้
- 7) คล้อยตาม
- 8) ป้องกันตน
- 9) ควบคุม(คนอื่น)
- 10) เรียกร้องความสนใจ
- 11) หลีกเลียงความเจ็บปวดและบาดเจ็บ
- 12) หลีกเลียงความล้มเหลว ความอับอายและการประจาน
- 13) เลี่ยงดู ช่วยเหลือ หรือปกป้อง
- 14) จัดระเบียบ
- 15) ผักผ่อน สนุกสนาน
- 16) เพิกเฉย ปฏิเสธ
- 17) ดิ้นเด่น ประทับใจ
- 18) ความสัมพันธ์ทางเพศ
- 19) แสวงหาความช่วยเหลือ ความปกป้อง หรือบาดเจ็บ

20) ความเข้าใจ

เมอร์เรย์ กล่าวว่า ความต้องการอาจจำแนกเป็นบวก(positive) และลบ(negative) ความต้องการประเภทบวกจะบังคับให้คนเข้าหาสิ่งเร้า และความต้องการประเภทลบจะบังคับให้คนถอยหนีจากสิ่งเร้า

2.2.3 ประเภทของแรงจูงใจ

สตีล วงศ์สวรรค์ (2525) กล่าวว่า สามารถแบ่งแรงจูงใจตามเป้าหมายหรือความมุ่งหวังของการกระทำ เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จในงาน

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) คือ ความต้องการที่จะทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนกับคนอื่นเป็นหลัก เช่น ทำเพื่อความรัก การยอมรับ มิตรภาพ ดอลลาร์ด, มิลเลอร์ และ ฮัล (Dollard, Miller and Hull อ้างถึงใน สุรางค์ ใจวัตรกุล. 2536) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) แรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วยความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ

2) แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ เป็นต้น อารี พันธุ์มณี (2534) แบ่งแรงจูงใจตามที่มาได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจทางสรีรวิทยา (Physiological Motivation) แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกาย เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้

2) แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motivation) แรงจูงใจประเภทนี้จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจ ทำให้มีสุขภาพจิตดีและสดชื่น ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็นและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3) แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Social Motivation) การจูงใจชนิดนี้มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคล ได้แก่

3.1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ

3.2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคล

ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่

3.3) แรงใจต่อความนับถือตนเอง (Self - Esteem) เป็นแรงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนโดยทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม

สุภัททา บิณฑะแพทย์ (2534) แบ่งประเภทของแรงใจตามธรรมชาติของมนุษย์ดังนี้

1) แรงใจทางสรีรวิทยา (Physiological Motives) เป็นการจูงใจเพื่อการมีชีวิตอยู่ ซึ่งเป็นความจำเป็นตามธรรมชาติ เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การปรับอุณหภูมิร่างกาย การขับถ่าย ฯลฯ

2) แรงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) เป็นแรงใจตามธรรมชาติทางด้านจิตใจของมนุษย์ที่ต้องการ มีความอยากรู้อยากเห็น ต้องการความรักและความเอาใจใส่จากผู้อื่น

3) แรงใจทางสังคมหรือแรงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Social Motives) แรงใจที่เกิดจากประสบการณ์ในอดีตซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่มสังคม การปฏิบัติตนของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับแรงใจประเภทต่าง ๆ ได้แก่

3.1) แรงใจใฝ่สัมพันธ์ ความต้องการมีสัมพันธ์ไมตรี

3.2) แรงใจใฝ่อำนาจ ความต้องการอยู่เหนือผู้อื่น

3.3) แรงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการความสำเร็จ

จากประเภทของแรงใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงใจ แบ่งเป็น

2 ประเภท ดังนี้

1) แรงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่จะได้รับความสำเร็จในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ

2) แรงใจใฝ่สัมพันธ์ คือ ความปรารถนาหรือความต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ และต้องการมีสัมพันธ์ไมตรี

* 2.2.4 แรงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

2.2.4.1 ความหมายของแรงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ซูซีฟ อ่อนโคกสูง (2522) กล่าวว่าแรงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จและเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ยากซับซ้อน เมื่อเผชิญกับอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย จะมีแต่ความวิริยะอุตสาหะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งมวลให้หมดสิ้นไป ต้องการอิสระในการแสดงออกทั้ง

านสิ่งที่เป็นรูปธรรมและแนวคิด มีความรู้สึกที่ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน หรือความดีเด่นกว่าบุคคลอื่นเพื่อให้เท่าเทียมกับมาตรฐานอันสูงที่ตัวเองตั้งไว้

รุ่งเรือง ชงศิลา (2527) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่จะกระทำการสิ่งใดอย่างไม่ทอดย และมุ่งให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตัวเองได้ตั้ง

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953 : อ้างถึงใน นราวดี กิจวิธิ, 2532) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำได้ดีกว่าคนอื่นที่เกี่ยวข้อง พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่สำเร็จ หรือประสบกับความล้มเหลว

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ แรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ได้รับความสำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมานะพยายาม อดทนทำงานมีแผน ตั้งระดับความหวังไว้สูงและพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้

สุรางค์ ใจวัตรภูล (2536) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนเองตั้งไว้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ได้รับความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ และแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำดีกว่าบุคคลอื่นและพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ

2.2.4.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมคเคลแลนด์ (McClelland อ้างถึงใน เทพ พังงา, ม.บ.ป.) กล่าวว่า คนที่มีความถนัดและลักษณะอื่น ๆ คล้ายกัน แต่อาจมีความสัมฤทธิ์ผลแตกต่างกันอย่างมาก นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าเป็นเพราะคนหนึ่งมีความต้องการ (need) ที่จะมีความสัมฤทธิ์ผลมากกว่าอีกคนหนึ่ง คือความสัมฤทธิ์ผลเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดวิถีชีวิตของเขา เขารวบรวมสถิติปัญญาและเวลาเพื่อหาบรรลุเป้าหมายทางผลสัมฤทธิ์ แมคเคลแลนด์ และ แอทคินสัน เป็นคนแรกๆในการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คนที่พยายามที่จะเป็นเลิศทางวิชาการสาขาใดสาขาหนึ่งเพื่อหวังความสัมฤทธิ์ผลเป็นคนที่มีความต้องการสูงในผลสัมฤทธิ์ ความต้องการนี้เรียกว่า n-Ach (need for achievement) แอทคินสัน ได้เพิ่มแนวคิดเกี่ยวกับ ความกลัวความล้มเหลว (fear for failure) เข้ามา

ในทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แต่ละคนจะมีทั้งความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงกว่าความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวในระดับต่าง ๆ กัน ถ้าความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงกว่าความต้องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว แรงจูงใจจะปรากฏในลักษณะที่เขายิ่งเสี่ยงและพยายามที่จะประสบผลสัมฤทธิ์ผลที่มีต่อพฤติกรรม

- 1) คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าแรงจูงใจใฝ่หนีความล้มเหลว เมื่อประสบความล้มเหลวระดับปานกลาง เขาจะลองอีกที คือยังมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่
- 2) ผลสัมฤทธิ์ที่ได้มาอย่างง่าย ๆ จะลดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
- สรุปจาก ข้อ 1) และ 2) คือความล้มเหลวปานกลางเป็นการท้าทายให้อยากเอาชนะ แต่ความล้มฤทธิ์อย่างง่าย ๆ จะลดความอยากเอาชนะ สำหรับคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
- 3) คนที่มีแรงจูงใจใฝ่หนีความล้มเหลวสูง จะหมดกำลังใจเมื่อประสบความล้มเหลว แต่จะมีกำลังใจเมื่อประสบความล้มฤทธิ์

แอทคินสัน (Atkinson, 1964 : อ้างถึงใน เมธี โพธิพัฒน์, 2523) ได้คิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเขามีความเชื่อว่สิ่งกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (T_a) ขึ้นอยู่กับผลบวกขององค์ประกอบ 3 ประการ คือ

- 1) สิ่งเร้าที่มุ่งสู่ความสำเร็จ (T_s) ได้แก่ ผลคูณของ
 - 1.1) แรงจูงใจที่มุ่งสู่ความสำเร็จ (M_s)
 - 1.2) ความเข้มของความมุ่งหวังหรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ (P_s)
 - 1.3) ค่าของสิ่งล่อใจ (Incentive value) ที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จ (I_s)
- 2) สิ่งเร้าที่หลีกเลี่ยงความล้มเหลว (T_f) ขึ้นกับผลคูณของ
 - 2.1) แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (M_{af})
 - 2.2) โอกาสที่จะประสบความล้มเหลว ($P_f = 1 - P_s$)
 - 2.3) ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว ($T_f = 1 - I_s$)
- 3) สิ่งยั่วยุหรือองค์ประกอบจากภายนอก (Extrinsic tendency = T_{ext}) ซึ่งจะทําให้บุคคลเกิดความปรารถนาอยากจะทำกิจกรรมนั้น ๆ

สรุป ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ แอทคินสัน ในรูปของสมการได้ ดังนี้

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

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

2.2.4.3 การสร้างแรงจูงใจผู้สัมฤทธิ์

เอนกกุล กริแสง (2526) ได้เสนอแนะการสร้างแรงจูงใจผู้สัมฤทธิ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

- 1) ให้คำชมเชยหรือตักทวน
- 2) มีการทดสอบบ่อยครั้ง
- 3) ส่งเสริมให้นักเรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง
- 4) ใช้วิธีการที่แปลกและใหม่เพื่อเร้าใจเด็ก
- 5) ให้รางวัลล่วงหน้าเพื่อยั่วให้พยายามมากขึ้น
- 6) ใช้ตัวอย่างจากสิ่งที่เด็กคุ้นเคยเป็นอย่างดี
- 7) ยกตัวอย่างที่นักเรียนคาดไม่ถึงมาประกอบการสอน
- 8) เชื่อมโยงบทเรียนใหม่กับสิ่งที่เคยเรียนรู้มาก่อน
- 9) ลดการเอาเด่นของนักเรียน
- 10) ลดสถานการณ์ที่ทำให้เด็กไม่พอใจ

อาสี พันธุ์ณี (2534) กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจผู้สัมฤทธิ์ในการเรียนไว้ ดังนี้

- 1) ชมเชยหรือตักทวน
- 2) ทดสอบบ่อยครั้ง
- 3) ส่งเสริมการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง
- 4) ใช้วิธีการที่แปลกและใหม่
- 5) ตั้งรางวัลสำหรับงานที่มอบหมาย
- 6) ยกตัวอย่างจากสิ่งที่เด็กคุ้นเคยและคาดไม่ถึง
- 7) เชื่อมโยงบทเรียนใหม่กับสิ่งที่เคยเรียนรู้มาก่อน
- 8) ใช้เกมและการเล่นละคร
- 9) ลดหรือจัดสถานการณ์ที่ทำให้เด็กเรียนไม่พึงปรารถนา

2.2.4.4 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจผู้สัมฤทธิ์

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953 : อ้างถึงใน สุรางค์ รัตตะระกุล, 2536) สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจผู้สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน

- 2) เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยง

ปานกลาง

- 3) พยายามที่จะทำงานอย่างไม่ท้อถอยจนถึงจุดหมายปลายทาง
- 4) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว
- 5) ต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลงานที่ทำ

เฮอร์แมนส์ (Hermans, 1970) ได้รวบรวมลักษณะผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้

10 ประการ ดังนี้

- 1) มีระดับความทะเยอทะยานสูง
- 2) มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จถึงแม้ว่าผลจากการกระทำของเขานั้น

จะขึ้นอยู่กับโอกาส

- 3) มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป
- 4) อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
- 5) เมื่องานกำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
- 6) รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่มีหยุดนิ่ง และสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
- 7) คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก
- 8) เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
- 9) ต้องการให้เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่นโดยพยายามทำงานของตนให้ดี
- 10) พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีเสมอ

ซูซีฟ อ่อนโรคสูง (2522) กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีดังนี้

- 1) ทำสิ่งที่ยาก ๆ มีความพยายาม สนุกสนานและชอบที่จะทำกิจกรรม
- 2) ชอบการแข่งขัน ต้องการชัยชนะ
- 3) มีความทะเยอทะยาน
- 4) ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
- 5) มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัดและแน่นอน
- 6) พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีเอกลักษณ์ของตัวเอง

สุพจน์ สีนสุวงค์วัฒน์ (2527) กล่าวว่า ลักษณะนิสัยพฤติกรรมซึ่งเป็นองค์ประกอบของ

บุคลิกภาพทางด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 6 ด้าน ได้แก่

1) ความทะเยอทะยาน หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีความต้องการจะให้ตนประสบความสำเร็จ โดยการตั้งความหวังไว้สูง

2) ความกระตือรือร้น หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่เต็มใจเอาใจใส่และตั้งใจจริงใน การทำงาน อาสาทำงานที่ตนถนัด ทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย

3) ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวในการกระทำสิ่งที่ตนเป็นไปได้

4) ความรับผิดชอบต่อนตนเอง หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะนิสัยบุคคลที่มีการรักษาสีตทหน้าทที่ของตนเองอย่างเคร่งครัด

5) การรู้จักวางแผนงาน หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีแบบแผนในการทำงานมีจุดประสงค์ที่เด่นชัดในการทำงาน

6) ความมีเอกลักษณ์ หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่เป็นตัวของตัวเองสูงไม่เลียนแบบคนอื่น ริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเอง

พรณี ช.เจนจิต (2528) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจสัสมฤทธิสูงไว้ดังนี้

1) เป็นผู้ที่มีความมานะบากบั่น พยายามที่จะเอาชนะความล้มเหลวต่างๆ พยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง

2) เป็นผู้ทำงานมีแผน

3) เป็นผู้ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2532) กล่าวว่า คนที่มีแรงจูงใจสัสมฤทธิสูงจะมีลักษณะดังนี้

1) กล้าเสี่ยง มีความต้องการใช้ความสามารถมากกว่าอาศัยโชคช่วย เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ชอบทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ

2) ขยันขันแข็ง มีความมานะบากบั่น มีความตั้งใจและจริงจังกับการทำงาน

3) ระดับความคาดหวังสูง ตั้งมาตรฐานการกระทำของตนไว้สูง ผลงานที่ปรากฏออกมาจะต้องสมบูรณ์และดีเลิศเสมอ

4) รับผิดชอบในตนเอง รู้จักรับผิดชอบ พยายามทำงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งคนอื่น ๆ

5) ต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง ทำงานไปแล้วจะต้องมีการติดตามผลงานของตน เมื่อทราบผลแล้วจะพยายามแก้ไขปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

6) คาดการณ์ล่วงหน้า ในการทำสิ่งต่าง ๆ มักมีการวางแผนระยะยาวโดยมีการ
คาดการณ์ล่วงหน้าถึงความเป็นไปได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) กล่าวถึง ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
จะมีลักษณะต่อไปนี้

- 1) มีความกล้า กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับความสำเร็จหรือความ
ล้มเหลว
- 2) มีความมุ่งมั่นพยายาม ชอบทำงานที่ท้าทายความคิดและความสามารถ
- 3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง รู้หน้าที่และภารกิจของตนเอง
- 4) มีความรอบรู้ในการตัดสินใจและติดตามผลการตัดสินใจของตนเอง
- 5) มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้แม่นยำ
- 6) มีความสามารถที่จะเลือกงานที่จะประสบความสำเร็จได้มากและด้วยความสามารถ

ที่มีอยู่

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้แก่

- 1) ความทะเยอทะยาน ประกอบด้วยพฤติกรรม
การตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง
ต้องการเป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่นโดยพยายามทำงานของตนเองให้ดี
ต้องการให้งานสำเร็จในระดับสูง
- 2) ความกระตือรือร้น ประกอบด้วยพฤติกรรม
ขยันขันแข็ง
มีความตั้งใจและจริงจังกับการทำงาน
มีความอดทน
ทำงานที่ได้รับมอบหมายทันที
มีความสุขและสนุกกับการทำงาน
- 3) ความกล้าเสี่ยง ประกอบด้วยพฤติกรรม
กล้าได้ กล้าเสีย
มุ่งความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
เลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถ

4) ความรับผิดชอบ ประกอบด้วยพฤติกรรม

การปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับของผลงานที่ตนเองทำ เมื่อทราบผลแล้วพยายามแก้ไขผลงานให้ดีขึ้น

5) การรู้จักวางแผนงาน ประกอบด้วยพฤติกรรม

เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ

มีแบบแผนในการทำงาน

มีจุดประสงค์ในการทำงานที่เด่นชัด

6) ความมีเอกลักษณ์ ประกอบด้วยพฤติกรรม

ใช้ความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

การริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเอง *

2.2.4.4 การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สุพจน์ สีนสุวศ์วัฒน์ (2527) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นบุคลิกลักษณะด้านหนึ่งที่วัดได้ยาก นักจิตวิทยาได้พยายามสร้างเครื่องมือขึ้นมาเพื่อวัดบุคลิกลักษณะดังเช่น ดุ้ย (2508 : อ้างถึงในสุพจน์ สีนสุวศ์วัฒน์, 2527) กล่าวสรุปว่า มีอยู่ 5 วิธี

1) การสังเกต เป็นรากฐานของวิทยาศาสตร์ทุกแขนงตั้งแต่ประสบการณ์อันซับซ้อน

2) การทดสอบ ประกอบด้วย ข้อความต่าง ๆ หลายข้อที่ผู้ทดสอบตั้งขึ้นโดยถือเอาพฤติวิสัยของคนทั่วไปเป็นมาตรฐาน ซึ่งบางข้อเป็นคำถามเกี่ยวกับความกลัว ความวิตกกังวล ความสนใจในสิ่งต่าง ๆ หรือปฏิกิริยาที่คนทำอยู่เสมอ เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ ผู้ถูกทดสอบกับผู้ทดสอบต้องร่วมมือร่วมใจกันในการตอบคำถามต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์

3) การประมาณค่า โดยเลือกลักษณะบุคลิกลักษณะที่เป็นเครื่องเชิดชูให้บุคลิกลักษณะเด่น เช่น ความสงบเสงี่ยม โดยช่วยกันประมาณค่าบุคลิกลักษณะของผู้ถูกประมาณค่าว่าตกอยู่ในขั้นไหนหรือมีความสงบเสงี่ยมมากน้อยเพียงใด

4) การวิเคราะห์ตัวเอง คือ การประมาณค่าตนเองแบบวิเคราะห์ตัวเองจะเป็นคำถามแบบปรนัยจะเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกลักษณะ

5) การสัมภาษณ์ มีหลักคล้ายกับการวิเคราะห์ตัวเอง ต่างกันที่ว่าผู้สัมภาษณ์มาตั้งคำถามให้เราติดตามเพื่อให้เราวิเคราะห์ตัวเอง ผู้สัมภาษณ์เป็นผู้จัดบันทึกและประมาณค่าบุคลิกลักษณะ ผู้ถูกสัมภาษณ์จะไม่ว่าตนถูกสอบบุคลิกลักษณะ

จากที่กล่าวมาข้างต้น การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีหลายวิธี ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เพราะแบบสอบถามใช้วัดได้กับคนจำนวนมากและทราบผลในเวลาอันรวดเร็ว

2.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

রাইফิথย์ ชีรนิตติ (2514) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2514 จากวิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา และวิทยาลัยครูนครปฐม จำนวน 240 คน ชาย 120 คน หญิง 120 คน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างกลุ่มที่มีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนสูงและกลุ่มที่มีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ประสาธ บัณฑิตวังกูร (2516) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และการคิดแบบอเนกนัย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2514 และกำลังศึกษาอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในภาคศึกษา 6 จำนวน 284 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์วิชาวิทยาศาสตร์มีความสัมพันธ์กันทางบวก

เมธี โพธิพัฒน์ (2523) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และความซื่อสัตย์ของเด็กไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 5 มัธยมศึกษาปีที่ 2 และมัธยมศึกษาปีที่ 4 ของโรงเรียนรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร จันทบุรี สมุทรปราการ ตาก เลย และสงขลา จำนวน 886 คน โดยใช้แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปรากฏว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ไมเออร์ (Myers, 1965: 355-363) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สมรรถภาพทางสมอง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาจำนวน 524 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ Thematic Apperception Test (TAT) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพทางสมองในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บราวน์ (Brown, 1969: 3411A) ได้ศึกษาเพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับสติปัญญา ความถนัดของการเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยมอนทานา จำนวน 100 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 มีจำนวน 33 คน มีเกรดเฉลี่ยสูงกว่า 3.00 กลุ่มที่ 2 มีจำนวน 34 คน มีเกรดเฉลี่ย 2.00 - 2.99 กลุ่มที่ 3 มีจำนวน 33 คน มีเกรดเฉลี่ยต่ำกว่า 2.00 เครื่องมือที่ใช้คือ Thematic Apperception Test (TAT) จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญา ความถนัดทางการเรียน ความต้องการความสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กับระดับเกรดเฉลี่ย

รัสเซล (Russell, 1969: 263-266) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเกรด 9 ในวิชาคณิตศาสตร์ ภาษาและการอ่าน โดยใช้แบบทดสอบ California Achievement Test พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แรฟฟินี (Raffini, 1970: 1085A) ศึกษาผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้และการจำในกลุ่มนิสิตปริญญาตรี สรุปผลได้ว่า ทั้งชายและหญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญ

ซอง (Song, 1970: 2571A) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่เรียนด้านเกษตรกรรม โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนด้านเกษตรกรรมในเกาหลีใต้ จำนวน 1460 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะส่งเสริมให้บุคคลมีผลงานดีเด่นในกิจกรรมด้านเกษตร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในทุกวิชาที่เรียน

ริงเนส (T.A Ringness อ้างถึงในเอนกกุล กริแสง, 2526) ได้ศึกษาค้นคว้าถึงอิทธิพลของการจูงใจที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2 กลุ่มที่มีระดับเกณฑ์เชาว์ปัญญาใกล้เคียงกัน (I.Q. ตั้งแต่ 120 ขึ้นไป) และอยู่ในสภาพแวดล้อมทางโรงเรียนที่คล้ายคลึงกัน เด็กกลุ่มแรกมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป เด็กกลุ่มที่ 2 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เกิน 2.0 (ตามระบบ 4 หน่วยคะแนน) โดยการใช้แบบสอบถามประกอบกับการสัมภาษณ์ พบว่า เด็กกลุ่มแรกมีแรงจูงใจในการเรียนสูงมาก ต้องการผลสำเร็จในระดับที่สูงๆ เด็กกลุ่มสอง ไม่สนใจมาตรฐานทางผลสัมฤทธิ์ในการเรียนที่ครูและผู้บริหารคาดหวังจากเขา พวกเขาต้องการหาตนให้เป็นที่ชอบพอของเพื่อน ๆ และมีแรงจูงใจในการเรียนน้อย

2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคมในห้องเรียน

2.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมทางสังคมในห้องเรียน

สภาพแวดล้อมทางสังคมในห้องเรียน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอยู่หรือเกิดขึ้นในห้องเรียนและสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ตลอดจนส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพึงพอใจในชั้นเรียน ความรู้สึกที่มีต่อครูอาจารย์และบุคลิกลักษณะ (พรพรรณ วีระปรียาภรณ์, 2534)

2.3.2 แบบวัดสภาพแวดล้อมทางสังคมในห้องเรียน

แบบวัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน (The Classroom Environment Scale: CES) ซึ่งสร้างและพัฒนาขึ้นโดย รูดอล์ฟ เอช. มูส และ เอ็ดดิสัน เจ. ทริคเคท (Rudolf H. Moos & Edison J. Trickett, 1987) ประกอบด้วยมาตรวัดย่อย 9 ด้าน ใช้สำหรับวัดบรรยากาศทางสังคมจากการรับรู้ของเด็กในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยเน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน (พรพรรณ วีระปรียาภรณ์, 2534) แบบวัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียน CES มี 3 รูปแบบ ได้แก่

- 1) The Real Form (Form R) ใช้วัดการรับรู้ของนักเรียนและครูภายในห้องเรียน
- 2) The Ideal Form (Form I) ใช้วัดทัศนคติของคนทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้อในในห้องเรียน
- 3) The Expectations Form (Form E) ใช้วัดความคาดหวังของบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับห้องเรียนที่เขาต้องการ

ในการวิจัยครั้งนี้สภาพแวดล้อมทางสังคมในห้องเรียนวัดโดยใช้แบบวัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน รูปแบบ อาร์ มีมาตรวัดย่อยทั้งหมด 9 ด้าน แบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

- 1) ลักษณะที่เน้นสัมพันธภาพ (Relationship Dimensions) ประกอบด้วยมาตรวัดย่อย 3 ด้าน ได้แก่

1.1) การร่วมกิจกรรม (Involvement) หมายถึง ปริมาณความสนใจ และตั้งใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนมีส่วนร่วมในการอภิปราย การทำงานเพิ่ม และรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนในห้องเรียน

1.2) การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Affiliation) หมายถึง ปริมาณความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การหาความรู้จักคุ้นเคยกัน และการร่วมกันทำกิจกรรมหรือเรียนเป็นอย่างดี

1.3) การสนับสนุนจากครู (Teacher Support) หมายถึง ปริมาณความช่วยเหลือ



การเรียนรู้ที่ครูอาจารย์ให้แก่แก่นักเรียน ไม่ตรีจิต ความเชื่อถือ และความสนใจในผู้เรียน

2) ลักษณะที่เน้นการเจริญงอกงามของบุคคล (Personal Growth or Goal orientation) ประกอบด้วยมาตรวัดย่อย 2 ด้าน ได้แก่

2.1) การมุ่งงานเป็นหลัก (Task Orientation) หมายถึง ปริมาณการเน้นย้ำในแผนงานหรือกิจกรรมที่สมบูรณ์ และการยืนยันความคิด

2.2) การแข่งขัน (Competition) หมายถึง ความพยายามของนักเรียนจะทำให้ตนเองได้คะแนนหรือเกรดดี

3) ลักษณะที่เน้นการรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ (System Maintenance and Change Dimensions) ประกอบด้วยมาตรวัดย่อย 4 ด้าน ได้แก่

3.1) คำสั่งและความมีระเบียบ (Order and Organization) ซึ่งเน้นที่การปฏิบัติตนอย่างมีระเบียบของนักเรียน มีกิจกรรมรยาทสุภาพ และมีการวางแผนการจัดระบบการทำงานหรือทำกิจกรรมในชั้นเรียนแต่ละอย่าง

3.2) ความชัดเจนของกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ (Rule Clarity) หมายถึง การมีกฎระเบียบที่ชัดเจนและปฏิบัติตามโดยนักเรียนทราบว่าจะมีผลเช่นไร เมื่อละเมิดกฎเกณฑ์นั้น ๆ และเน้นที่การทำตามกฎอย่างสม่ำเสมอของครูอาจารย์

3.3) การควบคุมของครูอาจารย์ (Teacher Control) หมายถึง การเข้มงวดของครูอาจารย์ในการชักจูงระเบียบต่าง ๆ และให้ความกระจ่างในกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เหล่านั้นแก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้ตระหนักและทราบว่าจะเกิดอะไรถ้าฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบเหล่านั้น

3.4) การริ้นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การสนับสนุนครูอาจารย์ในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการวางแผนหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในห้องเรียน

* 2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคมในห้องเรียน

2.3.3.1 งานวิจัยในประเทศ

ธำรงค์ศักดิ์ หมื่นจักรี (2522) ได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศของห้องเรียนต่อการเรียนรู้ของนักเรียนจากองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1) การร่วมมือและการแข่งขันกันของนักเรียนภายในห้องเรียน พบว่า บรรยากาศในห้องเรียนที่นักเรียนร่วมมือกันในการแก้ปัญหาหรือเรียนรู้ไม่มีผลดีไปกว่าการที่นักเรียนแข่งขันกัน

ในสภาพการเรียนรู้ที่มีการแข่งขัน การใช้รางวัลเป็นสิ่งล่อใจจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้นักเรียนต้องการที่จะเรียนให้ดีขึ้นในบรรยากาศการเรียนที่ร่วมมือกัน นักเรียนจะมีปฏิสัมพันธ์กันมากกว่าในบรรยากาศของการแข่งขัน นักเรียนที่เรียนอ่อนและปานกลางจะได้ประโยชน์มากที่สุดจากการร่วมมือกับนักเรียนอื่น ๆ นักเรียนที่เรียนดีอยู่แล้วจะไม่เสียประโยชน์แต่จะได้รับผลดีจากการช่วยนักเรียนอื่น ๆ ในเรื่องการเรียนและนักเรียนจะเรียนรู้เนื้อหาของบทเรียนได้อย่างรวดเร็วในบรรยากาศของการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน

2) พฤติกรรมของครูที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน พบว่า ครูที่ใช้วิธีสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีส่วนช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดี และความรู้สึกลดอคติและอบอุ่นให้เกิดแก่นักเรียน ทำให้นักเรียนลดความวิตกกังวลและความหวาดกลัว สามารถทุ่มเทความสนใจให้แก่บทเรียนได้อย่างเต็มที่ ครูที่ชอบสั่งการ เอาแต่ความคิดของตนเองเป็นใหญ่และขัดขวางความคิดอ่านของนักเรียนจะทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมดื้อรั้นรุนแรงต่อตนเองและต่อครู ไม่ชอบสังคม ไม่สนใจในบทเรียน ถ้าครูมีความเห็นอกเห็นใจและยอมรับสภาพของนักเรียนโดยมีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน เป็นที่รับรู้และยอมรับของนักเรียนให้ความสำเร็จและสนับสนุนนักเรียนเป็นอย่างดีจะทำให้นักเรียนสนใจบทเรียนและตั้งใจที่จะเรียนให้ผลที่ดี ครูที่ประสบความสำเร็จในการสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นครูที่มีใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนมีความอดทนและยอมรับเมื่อนักเรียนมีความเห็นแตกต่างหรือขัดแย้งกับตน และต้องมีความตั้งใจที่จะสอน และช่วยให้นักเรียนเข้าใจหลักการและการนำหลักการหรือกฎเกณฑ์ไปใช้มากกว่าการท่องจำข้อเท็จจริง

3) ความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน พบว่า เมื่อครูและนักเรียนร่วมมือทำงานด้วยกันตั้งแต่ต้นในการเตรียมบทเรียนและกิจกรรมการเรียน ครูและนักเรียนจะมีความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นอันดี ยอมรับซึ่งกันและกันในระยะห่างสมาชิกของกลุ่มเป็นอย่างดี ในทางตรงกันข้ามหากครูในฐานะผู้นำเอาแต่ใจตนเองเป็นใหญ่ โดยไม่ให้ความสำคัญหรือยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน จะทำให้นักเรียนในกลุ่มมีอารมณ์ไม่มั่นคง

4) ความรู้สึกและทัศนคติของนักเรียนต่อโรงเรียน มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน พบว่า ความไม่พอใจของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน เป็นผลทางจิตวิทยามากกว่าเรื่องของความสำเร็จทางการเรียน ตัวอย่างเช่น แม้นักเรียนที่มีความพอใจต่อผลการเรียนของตนเองก็ยังคงแสดงความไม่พอใจกับประสบการณ์ที่ตนได้รับเป็นภาระในห้องเรียน มีข้อสังเกตว่าแม้นักเรียนที่พอใจและไม่พอใจประสบการณ์ของตนจะไม่แตกต่างกันในด้านความสามารถทางสติปัญญา

และสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการ นักเรียนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อโรงเรียน อาจมีผลขัดขวางความสำเร็จทางการเรียนในห้องเรียน *

พรพรรณ วีระปรียากร (2534) ได้ศึกษาการดัดแปลงระบบวัดสภาพแวดล้อมทางสังคมของห้องเรียนสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 3,283 คน ใช้แบบวัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียน พอร์ม อาร์ ฉบับภาษาไทย ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงมาจาก The Classroom Environment Scale (CES) Form R ของ รูดอล์ฟ เอช. มูส และ เอ็ดดิสัน เจ. ทริคเคท (Rudolf H. Moos & Edison J. Trickett, 1987) ผลการศึกษาพบว่า แบบวัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน พอร์ม อาร์ ฉบับภาษาไทยที่ได้จากการดัดแปลงสามารถนำมาใช้ในระดั้มัธยมศึกษาตอนปลายและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพได้ ค่าความเที่ยงของแบบวัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ฉบับภาษาไทย จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.81 และในแต่ละมาตราวัดย่อยทั้ง 9 ด้าน มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.32 ถึง 0.57 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ได้มี 25 องค์ประกอบ ข้อคำถามแต่ละข้อสามารถอธิบายลักษณะที่รวมกันกับข้อคำถามอื่นๆได้ 34 - 64 เปอร์เซ็นต์ เกณฑ์ปกติสร้างโดยการแปลงคะแนนดิบในทุกรามาตร่อยย่อยให้เป็นคะแนนมาตรฐานซี (Z-Score) จากค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หลังจากนั้นแปลงเป็นคะแนนที (t-Score) การเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมของห้องเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของครัสคัล-วอลล์ (Kruskal - Wallis) พบว่า เมื่อพิจารณาระดับชั้นจำแนกตามสังกัด ผลปรากฏว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา มีการรับรู้สภาพแวดล้อมของห้องเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ กรมอาชีวศึกษา มีการรับรู้สภาพแวดล้อมของห้องเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีการรับรู้สภาพแวดล้อมของห้องเรียนไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามสังกัด โดยจำแนกตามระดับชั้น ผลปรากฏว่า ในระดับชั้นเดียวกันมีความแตกต่างของการรับรู้สภาพแวดล้อมในห้องเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประยูร ชวานาอี (2537) ได้ศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมทางสังคมในห้องเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2536 จำนวนระดับชั้นละ 261 คน รวมทั้งหมด 783 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัดสภาพแวดล้อมทางสังคมในห้องเรียน (The Classroom Environment Scale) พอร์ม อาร์ ซึ่งพรพรรณ วีระปรียากร แปลมาจากแบบวัดภาษาอังกฤษของมูส และ ทริคเคท (Moos Trickett, 1987) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนรวมมีการรับรู้สภาพแวดล้อมทางสังคมในห้องเรียนระดับสูงในด้านความสัมพันธ์ระหว่างกัน การแข่งขัน และความชัดเจนของกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ และมีการรับรู้สภาพแวดล้อมทางสังคมในห้องเรียนระดับปานกลางในด้านการร่วมกิจกรรม การสนับสนุนจากครู การมุ่งงานเป็นหลัก ค่าสิ่งและความมีระเบียบ การควบคุมของครูอาจารย์ และการใช้วินัยกรรม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ปานกลาง และต่ำ มีการรับรู้สภาพแวดล้อมทางสังคมในห้องเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างกัน ความชัดเจนของกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ และการควบคุมของครูอาจารย์ ส่วนการรับรู้สภาพแวดล้อมทางสังคมในห้องเรียนด้านการร่วมกิจกรรม การสนับสนุนจากครู การมุ่งงานเป็นหลัก การแข่งขัน ค่าสิ่งและความมีระเบียบ และการใช้วินัยกรรมไม่แตกต่างกัน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ปานกลาง และต่ำ มีการรับรู้สภาพแวดล้อมทางสังคมในห้องเรียนรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

คอสเทลโล (Costello, 1985) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับบรรยากาศทางสังคมในห้องเรียนและผลสัมฤทธิ์ในการเรียนในกลุ่มทักษะทางคณิตศาสตร์เกรด 9 และกลุ่มทักษะภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายอินเดีย โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนจำนวน 800 คน โดยมีนักเรียนจำนวน 212 คน เกรด 9 จากชั้นเรียนที่มีความสามารถทางทักษะคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ ได้รับการทดสอบด้วยแบบวัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน (CES) เพื่อวัดการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศ พบว่ามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดังนี้

- 1) นักเรียนกลุ่มที่มีทักษะทางคณิตศาสตร์สูงมีทัศนคติต่อบรรยากาศของห้องเรียนทั้ง

9 มาตรฐานวัดย่อยในทางบวก และ 6 มาตรฐานวัดย่อยสำหรับกลุ่มที่มีทักษะทางภาษาอังกฤษสูง

2) 7 ใน 9 มาตรฐานวัดย่อยของแบบวัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน (CBS) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

3) การรับรู้ของนักเรียนต่อบรรยากาศในห้องเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในห้องเรียนกลุ่มที่มีความสามารถแตกต่างกัน ผลการศึกษาครั้งนี้ สนับสนุนความเชื่อที่ว่า การรับรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับบรรยากาศทางสังคมของห้องเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในห้องเรียนกลุ่มที่มีทักษะทางคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ และบรรยากาศทางสังคมในห้องเรียนนี้สามารถใช้พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้และสามารถเปลี่ยนการรับรู้ของนักเรียนต่อห้องเรียนได้

White (1986) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนและบรรยากาศของห้องเรียนระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และระหว่างบรรยากาศของห้องเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบด้วย ครู-อาจารย์ จำนวน 39 คน และนักเรียนจำนวน 819 คน ที่กำลังศึกษาในเกรด 7, 9 และ 11 ของโรงเรียนประจำอำเภอแห่งหนึ่งทางตะวันตกเฉียงใต้ของรัฐฟลอริดาโดยใช้แบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WES) ในการวัดบรรยากาศของโรงเรียน ใช้แบบวัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน (CBS) ในการวัดบรรยากาศในห้องเรียน และแบบทดสอบทักษะความเข้าใจเบื้องต้น (CTBS) ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยคำนวณหาความสัมพันธ์ด้วยสูตรเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlations) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับบรรยากาศของห้องเรียนเป็น 0.44 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของห้องเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในช่วงต้น ๆ ปีเป็น 0.57

โชพา (Shobha, 1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับแรงจูงใจในการเรียน และบรรยากาศทางสังคมในห้องเรียนจำนวน 9 ด้าน ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 9 จำนวน 200 คน จากโรงเรียนในเขตกูรัตชีตรา ฮาร์ยานา อินเดีย โดยใช้แบบวัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน (CES) และแบบวัดแรงจูงใจผู้สัมฤทธิ์ ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแรงจูงใจในการเรียนและบรรยากาศทางสังคมในห้องเรียนด้านความสัมพันธ์ระหว่างกัน การสนับสนุนจากครู การมุ่งงานเป็นหลัก การแข่งขัน และการใช้นวัตกรรม มีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับบรรยากาศทางสังคมในห้องเรียนด้านการควบคุมของครูอาจารย์ และไม่มีความสัมพันธ์

อย่างมีนัยสำคัญด้านการร่วมกิจกรรม คำสั่งและความมีระเบียบ ความชัดเจนของกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ ไม่พบปัญหาสัมพันธภาพของแรงจูงใจทางการเรียนและบรรยากาศทางสังคมในห้องเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน