

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

การจัดการศึกษาของชาติมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาชีวิตของประชาชนให้มีความสุข อยุ่ดี
กินดี รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผักผ่อนการปรับตัวในสังคม เน้นลักษณะนิสัย ชยัน
อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด และมีระเบียบวินัยอันเป็นคุณสมบัติพื้นฐานสำคัญในการจัดการศึกษาแต่ละ
ระดับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2525 : 4) สำหรับการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาชั้น
เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็น รู้จักแก้ปัญหา สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิต
ประจำวัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีนิสัยใฝ่หาความรู้และฝึกทักษะอยู่เสมอ รักการทำงาน มุ่ง
มั่นในการทำงานให้สำเร็จ สามารถทำงานเป็นหมู่คณะ มีความขยันหมั่นเพียร มีความรู้ความเข้าใจ
และเห็นคุณค่าในวิทยากรแผนใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2525 : ๓) แต่การจัดการศึกษา
ดังกล่าวยังไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร ซึ่งสังเกตได้จากการรายงานผลการประเมินคุณภาพ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทั่วประเทศ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ปีการศึกษา 2528 พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกกลุ่มประสบการณ์และคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรโดยเฉลี่ยยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ (สำนักงานคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ, 2529 : 9) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวอย่างสมบูรณ์และเพื่อ
ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นักจิตวิทยาและนักการศึกษาจำนวนมากได้
พยายามค้นคว้าเพื่อหาวิธีการและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้
ยังศึกษาถึงองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อส่งเสริม
หรือปรับปรุงแก้ไขให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (การณี วงษ์อยู่น้อย, 2525 : 1)
จากรายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาพบว่า /แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนของนักเรียน และผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ควรหาทางสนับสนุนให้ครูสร้างบรรยากาศในชั้น

เรียนให้เข้าไปในทางสร้างเสริมให้เกิดแรงจูงใจ และให้นักเรียนมีโอกาสรู้ความสามารถของตนเอง มีการกวาดค้นและให้กำลังใจนักเรียนอยู่เสมอ เมื่อนักเรียนมีแรงจูงใจแล้วย่อมจะต้องทุ่มเทในการเรียนให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2520 : 69-70) ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมมุ่งสัมฤทธิ์ของนักเรียนคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

แมคเคลลแลนค์ (McClelland, 1953 : 110-111) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศหรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว ดังนั้นการที่นักเรียนแต่ละคนมีความตั้งใจเรียนไม่เหมือนกัน สาเหตุหนึ่งก็เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนแตกต่างกันนั่นเอง กล่าวคือนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะตั้งใจเรียนและประสบความสำเร็จในการเรียน ตรงกันข้ามกับนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะขาดความสนใจ ไม่มีความตั้งใจเรียน และมักจะประสบความล้มเหลวในการเรียน / จากการศึกษาของ รાય (Rai, 1980 : 117-122) พุตตี (Putty, 1980 : 5018-A) และ วิลเลนส์ (Willens, 1982 : 3927-A) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบอีกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก กล่าวคือ ถ้านักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีแนวโน้มว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ รัวไพพิทย์ ธีรนิติ (2514 : 2) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเท่ากับ .82 และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ เมธ โปธิพัฒน์ (2523 : 39) พบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เช่นเดียวกับที่ บรูเนอร์ (สุวรรณ ตรีพันธ์, 2530 : 2) อ้างอิงมาจาก Burner, 1961 : 213) กล่าวว่าการศึกษาระดับประถมศึกษาประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับปริมาณแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

จากผลวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นอย่างมาก การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงน่าจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

สำหรับการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น เร็ทลิงเงาเฟอร์ (Rethlingshafer, 1963 : 174) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด จัดเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-Esteem Needs) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานอย่างหนึ่งตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ส่วนแมคเคลลแลนค์ และคนอื่นๆ (McClelland and Others, 1966 : 453-454) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นพัฒนาขึ้นมาในตัวบุคคลได้ก็เพราะภาวะและเงื่อนไขทางสังคม (Social Condition) ที่ครอบคลุมตัวเด็กตั้งแต่ยังเล็ก

ประสาธ อิศรปริศา (2522 : 30) ได้เสนอวิธีการปลูกฝังเพื่อจะให้เด็กเป็นผู้มีแรงจูงใจที่เอื้อต่อการเรียนรู้และประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ฝึกให้เด็กเป็นผู้ที่รู้จักพึ่งตนเองให้เป็นตัวของตัวเอง มีเหตุผล และใช้ความสามารถของตนเอง
2. เปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำความสำเร็จมาให้แก่ตัวเด็กเอง
3. พยายามกระตุ้นให้เด็กเป็นบุคคลที่กล้าเผชิญกับปัญหาที่ต้องใช้ความพยายาม และให้เด็กเกิดความรู้สึกที่เพลิดเพลินในการแก้ปัญหา
4. ฝึกให้เด็กเป็นบุคคลที่ขบขันแข่งขันกับตัวเอง โดยยึดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งเป็นหลัก
5. ฝึกให้เด็กเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

6. เมื่อเด็กประสบความสำเร็จในกิจกรรมใด ก็ควรจะให้คำยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัล ซึ่งจะเป็นสิ่งเสริมแรงให้เด็กมีความปรารถนาที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัย

สำหรับ โรเซ็น (Rosen, 1961 : 574-585) ได้เสนอแนะวิธีการฝึกให้เด็กมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

1. ให้รางวัลแก่เด็กที่พยายามทำอะไรให้สำเร็จ พ่อแม่อาจสอนโดยการชี้แนะให้เด็กแก้ปัญหาตามลำดับขั้น จะทำให้เด็กกล้าที่จะพยายามและกระทำให้ออกมาตามมาตรฐาน
2. ให้รางวัลแก่เด็กที่มีความพยายามเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง
3. สภาพการดำเนินชีวิตและผลสัมฤทธิ์ของบิดามารดาเอง จะเป็นสิ่งที่ทำให้เด็กเกิดความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงได้

(นอกจากนี้ เมธี โพลีพิลล์ (2523 : 87) ได้มีความเห็นว่า การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ควรฝึกให้เด็กรู้จักพึ่งตนเองตั้งแต่อายุน้อย ๆ พึงพาผู้อื่นน้อยลง ให้ตัดสินใจและรับผิดชอบด้วยตนเอง รับฟังความคิดเห็นของเขา ให้รู้จักตั้งเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงานของตนเอง ประเมินความสามารถของเด็กอย่างเหมาะสม ให้รางวัลเมื่อเขาใช้ความพยายามอย่างหนัก หรือเมื่อทำงานยาก ๆ ไม่สำเร็จ ให้กำลังใจเมื่อล้มเหลว และลงโทษเมื่อทำผิดวินัยในบ้านต้องไม่เข้มงวดหรือหย่อนจนเกินไป /

จากการศึกษาของแมคเคลลแลนด์ (McClelland, 1961 : 393-394) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นผลมาจากการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา ซึ่งเขาเห็นว่า การที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็กเพื่อให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น หากจะลงมือกระทำในวัฒนธรรมหรือในสังคมทั้งหมดนั้น เกือบจะกระทำมิได้ หรือหากจะทำได้ก็ต้องใช้เวลาและทรัพยากรเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการให้การศึกษาอบรมในโรงเรียนน่าจะมีส่วนเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่เด็กได้ถ้าครูใช้วิธีการที่เหมาะสม แมคเคลลแลนด์จึงได้เสนอแนะว่าการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นอาจทำได้โดยทำให้คนหันมาสนใจรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น จัดให้เด็กเล่นหรือทำกิจกรรม

ร่วมกับผู้อื่น และการช่วยให้ความคิดผุดถึงผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับ ติบีเน (Vidler, 1977 : 74 Citing Deeben, 1967 : 53) กล่าวว่า การฝึกให้เด็กเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น เป็นการส่งเสริมให้เกิดข้อผูกมัดที่มีค่านิยมพื้นฐานทางสังคม ส่วน ฮอฟฟ์แมน (Hoffman, 1977 : 113-114) กล่าวว่า หลักสำคัญของการเล่นให้เด็กเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นคือ การสร้างให้เกิดความขัดแย้งในความรู้สึกขึ้นในตัวบุคคล โดยให้เขาได้รับความรู้ใหม่ที่ไมสอดคล้องกับความรู้เดิม จากนั้นก็ใช้วิธีทำให้เขาได้มาซึ่งความเข้าใจและเห็นพ้องด้วย พร้อมทั้งยอมรับรู้หรือรับเหตุผลใหม่นั้นไว้เป็นของเขา และ โกลด์ มีคูน (2524 : 30-38) ได้กล่าวว่า วิธีการฝึกฝนให้บุคคลมีพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์อาจทำได้โดยการใช้ตัวแบบ วิธีการสวมบทบาท วิธีการสร้างความขัดแย้งทางเหตุผล หรือความไม่สมคูลย์ทางความรู้ การใช้อิทธิพลของกลุ่มเพื่อน การรับพฤติกรรมหรือการให้คำปรึกษา เป็นต้น

(จากแนวคิดเกี่ยวกับวิธีที่จะสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้สูงขึ้นของ แมคเคลลแลนค โวเซ็น ฮอฟฟ์แมน ติบีเน ประสาท อิศรปริดา เมธี โพธิพัฒน์ และโกลด์ มีคูน ทำให้มองเห็นว่าการให้การศึกษาอบรมในโรงเรียนน่าจะมีส่วนเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่เด็กได้ ถ้าครูใช้วิธีการที่เหมาะสมคือ ครูจะต้องใช้วิธีการสอนที่เอื้อต่อการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากข้อเสนอแนะการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการสอนโดยใช้นิทานและการสอนโดยการใช้เกม น่าจะเป็นวิธีที่ครูสามารถส่งเสริมหรือปลูกฝังให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ / โดยสอดคล้องกับหลักการที่กล่าวมาแล้ว ดังที่ แมคเคลลแลนค (McClelland, 1961 : 207) ได้ศึกษาพบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับบุคคลนั้น เป็นตัวแปรที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของสังคมนั้นเอง เช่น การอบรมเลี้ยงดูเด็ก นิทานสำหรับเด็ก หรือสื่อมวลชนเพื่อเยาวชน และยังพบอีกว่านิทานเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของสตูสมร ประพัฒน์ทอง (2521 : 69) ที่กล่าวว่า การจะพัฒนาเด็กให้มีพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์สูงยิ่งขึ้น อาจทำได้โดยการให้เด็กได้รับทราบพฤติกรรมของตัวแบบที่มีความมานะบากบั่นทำงานจนเป็นผลสำเร็จด้วยดี โดยการอ่านและฟังนิทานที่มีประโยชน์ และนิทานที่กระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจิตลักษณะของเด็กได้อย่างเด่นชัด

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยคาดว่า การให้นักเรียนได้ฟังนิทานที่กระตุ้นแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ จะทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นแนวทางส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ [

ตัวแปรเกี่ยวกับเกมกัน บูค็อก (Boocock, 1971 : 106) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสนุกสนาน มีการแข่งขันอย่างมีจุดมุ่งหมายและกฎเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับ เมการรี (Megarry, 1985 : 4577) ที่กล่าวว่า เกมเป็นการแข่งขันกันหรือร่วมมือกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามกติกาที่ตกลงกันจากสื่อหรืออุปกรณ์การเล่นที่กำหนด และการกำหนดระบบการให้คะแนนหรือวิธีการตัดสินผู้ชนะและผู้แพ้

ไพจิตร สดวกการ (2530 : 13) ได้กล่าวถึงเกมว่า เกมเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งในการเร้าความสนใจและสร้างความสนุกสนาน การเล่นเกมเป็นวิธีหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการในการทำงานและการอยู่ร่วมกับเพื่อนในสังคม เกมจึงมีความสำคัญมากในการที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเห็นได้จากที่ ไฮเมอร์และทรูบลัด (Heimer and Trueblood, 1977 : 34) ได้กล่าวไว้ว่า เกมไม่เพียงแต่ให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและความตื่นตัวในการเรียนเท่านั้น แต่ยังช่วยพัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้อย่างกว้างขวาง จากทักษะพื้นฐานสู่ความสามารถในการแก้ปัญหา

นอกจากนี้ นิตยา อูทธิโยธี (2514 : 16) ก็ได้กล่าวไว้ว่า เกมจะช่วยให้เด็กได้ฝึกฝนเรื่องที่เรียนอยู่ เด็กสามารถประเมินผลตนเองได้ ทำให้เด็กมีความก้าวหน้าในด้านทักษะและความสามารถของตนเอง จะเห็นได้ว่าเกมสามารถนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนเพื่อที่จะให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุจุดมุ่งหมายได้ ดังงานวิจัยของวูล์ฟ (Wolff, 1974 : 3535-3536) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้เกมประกอบการสอนก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำให้นักเรียนสนใจและประทับใจในบทเรียน ผลการวิจัยพบว่าเกมสามารถดึงดูดความสนใจของเด็กได้ และยิ่งพบอีกว่าการสอนโดยการใช้เกม ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการสอนโดยไม่ใช้เกม

จากเหตุผลดังกล่าวพอสรุปได้ว่า เกมมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสามารถดึงดูดความสนใจของเด็กได้ และยังพบอีกว่า เกมสามารถพัฒนาทักษะและจิตลักษณะต่าง ๆ ได้ ดังนั้น เกมจึงน่าจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยคาดว่า การให้นักเรียนได้เล่นเกมที่ส่งเสริมพฤติกรรมมุ่งสัมฤทธิ์นั้น สามารถพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นได้

จากการศึกษาของราย (Rai, 1980 : 117-122) วิลเลนส์ (Willens, 1982 : 3927-A) และเชียร์ราน (Sheeran, 1982 : 562-B) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และยังพบอีกว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอีกด้วย กล่าวคือ นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

(เพื่อให้การจัดการศึกษามรรลุดตามเป้าหมายกล่าวคือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ดังนั้นครูควรจะหาวิธีการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เพื่อจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อไป ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเฉพาะนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมาก และสามารถที่จะปลูกฝังให้กับเด็กได้ การให้นักเรียนได้ฟังนิทานและได้เล่นเกมที่กระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ น่าจะช่วยพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำได้

การศึกษาผลของการใช้นิทานและการใช้เกมว่าจะช่วยพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำได้หรือไม่ และอย่างไรหนจะพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้มากกว่ากัน จึงเป็นเรื่องที่สมควรทำการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า "แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์" ไว้แตกต่างกันดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แนวโน้มที่ต้องการกระทำการต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยเทียบกับมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมาตรฐานนั้นอาจจะเป็นอุดมการณ์ การปฏิบัติงานอื่น ๆ ของตนเอง หรือการกระทำที่ผ่านมาของตนเอง (Academic American Encyclopedia, 1981 : 81)

เมอร์เรย์ (Murray, 1964 : 19) อธิบายความหมายของความต้องการผลสัมฤทธิ์ (Need for Achievement) ไว้ว่า เป็นความต้องการที่ได้รับผลสำเร็จจากการกระทำในสิ่งที่ยากให้สำเร็จ เป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่ต้องการจะกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็ว และมีความเป็นอิสระให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ต้องการเอาชนะอุปสรรคและบรรลุเป้าหมายอันดีเลิศ ต้องการเป็นคนเก่ง มีความสามารถในการแข่งขันและเอาชนะคนอื่น ๆ ต้องการเพิ่มการยอมรับตนเองโดยการบรรลุความสำเร็จในกิจกรรมที่เป็นอัจฉริยะ

เซคอร์ดและแบ็กแมน (Secord and Backman, 1964 : 568) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า ถ้ามีการท้าทายเกี่ยวกับมาตรฐานความประพฤติแต่ละบุคคลจะตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างกัน บุคคลที่ไม่ได้ตั้งมาตรฐานสำหรับตนเองก็จะมีความพยายามน้อยและมีความรู้สึกไม่สนใจเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่ตนตั้งไว้ ซึ่งเป็นเครื่องแสดงว่าบุคคล 2 จำพวกนี้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน

แอทกินสัน (Atkinson, 1964 : 240-241) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ดีว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินจากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จหรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้

ดิงค์เมเยอร์ (Dinkmeyer, 1965 : 166-169) กล่าวสรุปว่า ความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอย่างหนึ่งของพฤติกรรมมนุษย์ มนุษย์จะพยายามทำสิ่งที่ไม่ดีให้ดีขึ้น

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1967 : 153) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงจูงใจชนิดหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีการกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม

ลินด์เกรน (Lindgren, 1967 : 31-34) เน้นความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในรูปของความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หรือเขียนย่อ ๆ ว่าเป็น n-Ach ถือเป็นความต้องการที่เปรียบได้กับความต้องการสูงสุดของมาสโลว์ (Maslow) เรียกว่า Self-Actualization ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเองทั้งในด้านความสามารถ ความถนัด รวมถึงศักยภาพอื่น ๆ และจะมีความปรารถนาที่จะใช้ความสามารถและศักยภาพนั้น ๆ อย่างเต็มที่

พระราชวรภุณี (2530 : 47-49) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นการใฝ่ความเป็นเลิศหรือเป็นการพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีที่สุด เพิ่มความสามารถที่สุด และทำในสิ่งที่มีประโยชน์ที่สุดแก่ชีวิตและสังคม ซึ่งเป็นความเป็นเลิศที่ไม่จำเป็นต้องไปแข่งขัน ไปวัดกับคนอื่น แต่มุ่งแข่งขันกับมาตรฐานของตนเอง นั่นคือทำงานนั้นให้ดีที่สุด เพิ่มความสามารถที่สุด และเป็นประโยชน์ที่สุด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าคำว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผู้ใช้แตกต่างกันออกไป เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล เป็นต้น ซึ่งมีความหมายเดียวกัน จึงพอสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึงความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในงานที่มุ่งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหา มีความทะเยอทะยานสูง อันจะนำตนไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการเป็นอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้อิทธิพลให้บรรลุมาตรฐานที่ตนตั้งไว้สูง สบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและวิตกกังวลเมื่อทำไม่สำเร็จหรือประสบความล้มเหลว

สำหรับแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้มีนักจิตวิทยาเสนอไว้หลายทฤษฎี แต่ในที่นี้จะกล่าวถึงบางทฤษฎีดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเมอร์เรย์ (Murray)

เมอร์เรย์ (ทศพร ประเสริฐสุข, 2525 : 30 อ้างอิงมาจาก Murray, 1938 : 152-266) ได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ไว้ 28 ชนิด และในจำนวนนี้มีความต้องการเอาชนะและประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) รวมอยู่ด้วย เขาจึงเป็นคนแรกที่ได้กล่าวถึงความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถมีพลังจิต (Will Power) ที่จะเอาชนะอุปสรรคมุ่งมั่งที่จะกระทำในสิ่งที่ยาก ให้ประสบความสำเร็จ

2. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลลแลนค (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แมคเคลลแลนค (McClelland, 1961 : 36-62) ได้เน้นถึงแรงจูงใจทางสังคม 3 ประการ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ซึ่งก็คือความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันค้ำเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motive) หมายถึงความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพองของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึงความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจเพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

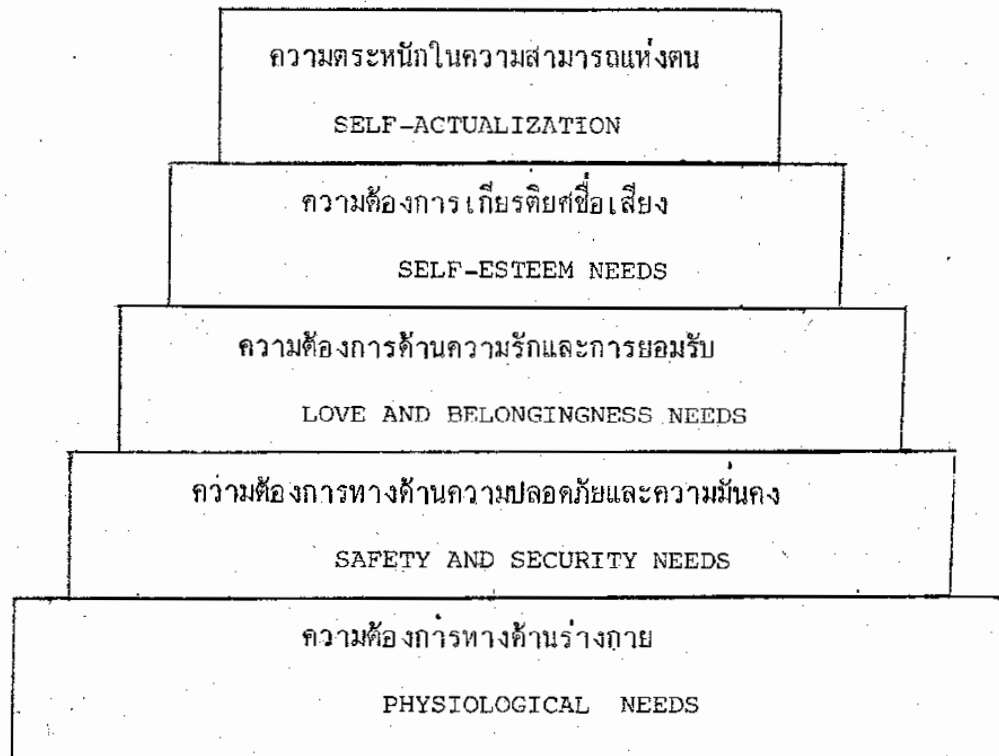
แมคเคลลแลนด์เน้นความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น ๆ เพราะเขาเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับความสำเร็จทางการทำงานหรือการศึกษา (ประสาธ บัณฑิตวงกูร, 2516 : 3)

3. ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Needs Hierarchy Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35-48) ได้เรียงลำดับชั้นความต้องการของบุคคลไว้ 5 ประเภท ลำดับความต้องการเรียงจากมากไปหาน้อยคือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs)
3. ความต้องการทางด้านความรักและการยอมรับ (Love and Belongingness Needs)
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Self-Esteem Needs)
5. ความต้องการตระหนักในความสามารถแห่งตน (Self-Actualization)

ดังรายละเอียดในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงระบบลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

จากภาพประกอบ 1 มาสโลว์แสดงให้เห็นแรงจูงใจที่มีลำดับขั้นตอนตามความต้องการต่าง ๆ ของบุคคล จะเห็นได้ว่าความต้องการด้านความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามทฤษฎีของแมคเคลลแลนค์จะตรงกับความต้องการในลำดับที่ 5 ของมาสโลว์ คือความต้องการตระหนักในความสามารถแห่งตน (Self-Actualization) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเองตรงตามสภาพที่ตนเป็นอยู่ เข้าถึงความสามารถ ความเข้าใจและศักยภาพของตน ยอมรับได้ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดบกพร่องของตนเอง ความต้องการขั้นนี้ก็เป็นความต้องการที่แต่ละคนต้องการจะเป็นคนชนิดที่เราจะเป็นได้ดีที่สุด ทำความเข้าใจกับตนเองได้ถูกต้อง ทำให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานได้เต็มตามความสามารถของตน

4. ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

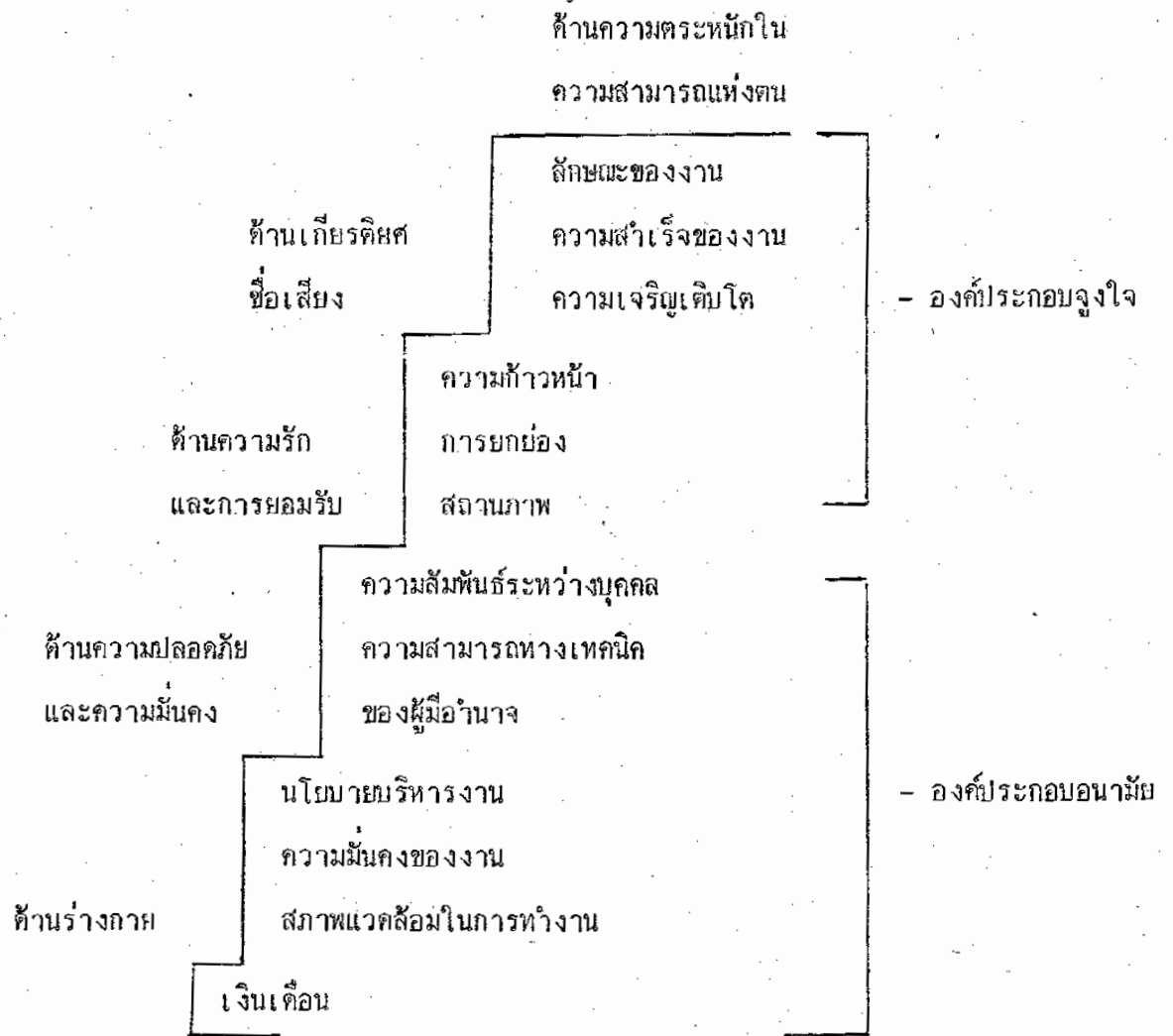
จากการวิจัยของเฮอริชเบิร์กและคณะ (สพจน์ สิ้นสว่างศรีวัฒน์, 2527 : 15

อ้างอิงมาจาก Herzberg and Others, 1959 : 113-119) ซึ่งศึกษาการทำงานของคน
ในองค์กรต่าง ๆ พบว่า มีองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานอยู่สององค์ประกอบ
คือ

1. องค์ประกอบทางอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง องค์ประกอบเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่
เป็นองค์ประกอบเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น เช่น คนที่ทำงานก็หวัง
เงินเดือน ต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานดี ต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ เป็นต้น
2. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ (Motivator Factors) หรือองค์ประกอบ
ที่กระตุ้นให้บุคคลประกอบกิจกรรมต่าง ๆ บุคคลจะถูกจูงใจให้ทำงานเพิ่มขึ้นกว่าเดิมด้วยองค์ประกอบ
ประเภทนี้ เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน การที่ได้รับความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับความ
การยกย่องและการมีโอกาสก้าวหน้า เป็นต้น องค์ประกอบทั้งสองประการของเฮอริชเบิร์กเปรียบ
เทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ได้ดังภาพประกอบ 2

มาสโลว์

เฮอริชเบิร์ก



ภาพประกอบ 2 แสดงลำดับความต้องการตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบิร์ก
เปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์

จากภาพประกอบ 2 จะพบว่า ความต้องการความสำเร็จของบุคคลในทฤษฎีของ
เฮอริชเบิร์กจะเป็นความต้องการในระดับสูงเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ จะตรงกับลำดับ
ความต้องการตระหนักในความสามารถแห่งตน (Self-Actualization)

5. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอตกินสัน (Atkinson's Achievement Motivation Theory)

แอตกินสัน (Atkinson, 1964 : 240-268) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นโมเดลเชิงคณิตศาสตร์เพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ เขาเชื่อว่าสิ่งกระตุ้นหรือแรงดันที่จะทำให้บุคคลประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Tendency to Achievement Behavior - T_a) นั้นขึ้นอยู่กับผลบวกขององค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. สิ่งโน้มน้าวจิตใจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Tendency to Approach Success - T_s) ซึ่งได้มาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว คือ

1.1 แรงจูงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จ (Motive of Success - M_s)

1.2 ความเข้มของความมุ่งหวังหรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

(Probability of Success - P_s)

1.3 ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จในกิจกรรมนั้น

(Incentive Value of Success - I_s)

2. สิ่งโน้มน้าวจิตใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Tendency to Avoid Failure - T_{af}) ซึ่งได้มาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว คือ

2.1 แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Motive to Avoid Failure - M_{af})

2.2 โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ (Probability to Avoid Failure - P_f เท่ากับ $1 - P_s$)

2.3 ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว (Incentive Value to Avoid Failure - I_f เท่ากับ $1 - I_s$) ค่านี้ปกติจะเป็นค่าลบ

3. สิ่งยั่วยุหรือองค์ประกอบจากภายนอก (Extrinsic Tendency - T_{ext}) ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความปรารถนาอยากจะทำกิจกรรมนั้น

$$\begin{aligned} \text{ดังนั้น} \quad T_a &= T_s + T_{af} + \text{Text} \quad \text{หรือ} \\ &= (M_s \times P_s \times I_s) + (M_{af} \times P_f \times I_f) + \text{Text} \end{aligned}$$

ต่อมา แอทกินสัน (Atkinson, 1978 : 92-124) ได้สรุปโมเดลเป็นสมการทำนายเพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} T_a &= (M_s - M_{af}) \cdot [P_s - (1 - P_s)] + \text{Text} \\ \text{เมื่อ} \quad T_a &= \text{แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์} \\ M_s &= \text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} \\ M_{af} &= \text{ความกลัวความล้มเหลวหรือความวิตกกังวล} \\ P_s &= \text{การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ} \\ \text{Text} &= \text{แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมที่มีอิทธิพลมาจากภายนอก} \end{aligned}$$

สำหรับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทกินสันที่กล่าวไว้ หากพิจารณาให้ลึกซึ้งจะเห็นว่าความยากของงานจะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ (P_s) กล่าวคือหากงานนั้นยากโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ (P_s) ก็จะมีน้อย และเมื่องานนั้นง่าย ๆ โอกาสที่จะได้รับความสำเร็จก็จะมีมาก นอกจากนี้ถ้าเรากำหนดค่าของสิ่งล่อใจหรือเป้าหมายของความสำเร็จ (I_s) กับความยากของงานมีความสัมพันธ์ในแนวคล้ายตามกัน นั่นคือ ถ้าค่าของสิ่งล่อใจหรือเป้าหมายของความสำเร็จ (I_s) มีน้อย ค่าความยากของงานก็น้อย แต่ถ้าค่าของสิ่งล่อใจหรือเป้าหมายของความสำเร็จ (I_s) มีมาก ค่าความยากของงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย แล้วเราก็อาจสรุปได้ว่าค่าของสิ่งล่อใจหรือเป้าหมายของความสำเร็จ (I_s) กับโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ (P_s) จะมีความสัมพันธ์กันอย่างผกผัน

6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดทางพุทธศาสนาของพระราชวรมุนี (ประมุขปยุตโต)

พระราชวรมุนี (2530 : 47-49) ได้แบ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือการใฝ่ความเลิศออกเป็น 2 แบบ คือ

1. การใฝ่ความเป็นเลิศเทียม หรือการใฝ่ความเป็นเลิศที่สนับสนุนการแข่งขัน เป็นการนึกถึงความเป็นเลิศในแง่ที่ว่าจะวัดกับคนอื่น แข่งขันกับคนอื่น โดยจะต้องเหนือกว่าเขา ชนะเขา ตีกว่าเขา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประเภทนี้เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทางลบซึ่งยังไม่ดีแท้

2. การใฝ่ความเป็นเลิศแท้ หรือการใฝ่ความเป็นเลิศที่เป็นความเป็นเลิศแท้ คือ ความเป็นเลิศที่ไม่จำเป็นต้องไปแข่งขันไปวัดกับคนอื่นว่าตีกว่าเขา เหนือกว่าเขา ลักษณะของความเป็นเลิศแท้มี 3 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 การกระทำที่ทำให้ดีเลิศ ให้ดีที่สุด เต็มที่แห่งงานนั้น ๆ หรือ เรื่องนั้น ๆ ที่จะทำได้ ว่างานนั้นจะดีเลิศได้อย่างไร เรื่องนั้นมันจะดีที่สุดในข้อของมันได้อย่างไร

ลักษณะที่ 2 ความเป็นเลิศเพราะดีที่สุดในแห่งความสามารถของเรา คือ เราจะทำอะไรที่ทำให้ดีที่สุดของเราเท่าที่ตัวเราจะทำได้เต็มขีดความสามารถของเรา และ ก็ให้ดีกว่าครั้งก่อน ๆ ของเรา แข่งขันกับตัวเอง ทำให้มีการปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ ให้ดียิ่งขึ้น ในแต่ละครั้ง นั่นคือดีที่สุดในตัวเราเอง

ลักษณะที่ 3 สิ่งนั้นมีความเป็นเลิศโดยเป็นสิ่งที่ดีที่สุด เกือบที่สุด เป็น ประโยชน์ที่สุดแก่ชีวิตและสังคม นั่นคือเราพิจารณาคุณภาพของมันแล้วว่ามันดีที่สุดใน ดีที่สุดสำหรับ ชีวิตและสังคม

พระราชวรมุนีได้เห็นความเป็นเลิศแท้ว่า เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความสำคัญ มากที่สุดสำหรับการทำงานและการศึกษา จึงสมควรจะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับทุกคน

เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก จึงให้มีผู้สนใจเกี่ยวกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ศึกษาลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยใช้วิธีการที่แตกต่างกันออกไป และสรุปลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้แตกต่างกัน แต่ก็ยังมีส่วนที่คล้ายคลึงกันหรือเหมือนกัน อยู่บ้าง เช่น กิลฟอร์ด (Guildford, 1959 : 437-439) กล่าวถึงลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ว่า ประกอบด้วยความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป อันได้แก่ ความปรารถนา ความเพียร พยายามและความอดทนที่จะทำงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จแม้ว่าจะยากลำบากเพียงใด ก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับ ลินด์เกรน (Lindgren, 1967 : 31-34) ที่อธิบายว่าผู้ที่มีแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

สำหรับแมคเคลลแลนด (McClelland, 1969 : 104) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นค่านิยมซึ่งถึงความมีคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่ง และได้กำหนดลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ว่า จะต้องมุ่งทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลวและเลือกทำในสิ่งที่จะเป็นไปได้ เหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน จึงจะต้องระลึกรู้อยู่เสมอว่าทุกสิ่งจะสำเร็จลงได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริงของตนเอง ไม่ใช่เกิดจากโอกาสหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์และงานนั้นจะต้องบรรลุถึงมาตรฐานของตนเอง ส่วนแอทกินสัน (Atkinson, 1964 : 259-261) กล่าวว่าคนที่ใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมองทำงานที่ยากขึ้นได้ง่ายขึ้นง่ายใจของเขาจะลดลงหลังจากงานชิ้นแรกประสบความสำเร็จ งานชิ้นแรกง่ายและเขาล้มเหลว ความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จจะลดลง ความล้มเหลวในครั้งต่อไป มาจะค่อย ๆ ทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำลงและความคาดหวังจะต่ำลง

ตามความคิดของแกรนคัล (Marx, 1970 : 240 Citing Crandall, 1963) นั้นกล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะต้องประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าประสงค์ เป็นพฤติกรรมที่มีเอกลักษณ์ และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มุ่งแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ส่วนเฮอร์แมน (Herman, 1970 : 354) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง (Aspiration Level)
2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบความสำเร็จถึงแม้ผลการกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส (Risk-Taking Behavior)
3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป (Upward Mobility)
4. อุตทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence)
5. เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ (Task Tension)

6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Time Perception)

7. คำหนึ่งถึงเหตุการณ์ในอนาคต (Time Perspective)

8. เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก (Partner Choice)

9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่นโดยพยายามทำงานของตนเองให้ดีขึ้น

(Recognition Behavior)

10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีที่สุดเสมอ (Achievement Behavior)

ส่วนเมห์ราเบียน (Mehrabian, 1968 : 496-497) ใ้ใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ใ้โครงสร้างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วย 8 ส่วน คือ

1. ความเป็นอิสระ
2. การเลือกกิจกรรมที่แสดงความสำเร็จหรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ
3. ความรู้สึกทางด้านความต้องการความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
4. การหลีกเลี่ยงในระดับที่เหมาะสมมีระดับความคาดหวังตรงกับสภาพความเป็นจริง
5. การเลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถ
6. การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและฝึกความชำนาญ
7. ความสามารถที่จะรอรับผลในระยะยาว
8. ความผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน

ต่อมาไวเนอร์ (Weiner, 1972 : 203-215) ใ้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูง ชอบเลือกงานสลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความึกของตนเองมากกว่า และภูมิใจที่ได้เลือกงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

สำหรับสุพจน์ ลินสว่างวัฒน์ (2527 : 29-31) ได้จำลองเชิงทฤษฎีของบุคลิกภาพของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยอาศัยทฤษฎีการจัดระบบบุคลิกภาพของไอเซนค (Eysenck, 1970 : 13-15) และกำหนดลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความทะเยอทะยาน (Aspiration) หมายถึงลักษณะนิสัยที่ประกอบด้วย ตั้งความหวังไว้สูง พยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น ให้คนอื่นรู้จักด้วยผลงาน ต้องการชัยชนะเมื่อมีการแข่งขัน ต้องการดีเกินเหนือผู้อื่น ต้องการให้งานของตนสำเร็จในระดับสูง ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน และเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันหรือฝึกความชำนาญ
2. ความกระตือรือร้น (Energetic) หมายถึงลักษณะนิสัยที่ประกอบด้วยมีความขยันขันแข็ง มีความเอาใจใส่ เต็มใจและตั้งใจจริงในการทำงาน มีความอดทนสูง ทำงานที่ได้รับมอบหมายทันทีไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง มานะพยายามที่จะทำงานให้เสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสนุกสนานในการทำงาน เห็นคุณค่าของเวลา อาสาทำงานที่ตนถนัดและไม่ย่อท้อต่องานที่ยุ่งยาก
3. ความกล้าเสี่ยง (Moderate Risk-Taking) หมายถึงลักษณะนิสัยที่ประกอบด้วย การกล้าตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ กล้าได้กล้าเสีย เลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้มีความยากเหมาะสมกับความสามารถ เลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถ มุ่งความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ทำทุกสิ่งด้วยความมั่นใจและไม่เชื่อโชคกลางหรือสิ่งมหัศจรรย์
4. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) หมายถึงลักษณะนิสัยที่ประกอบด้วย การทำงานมุ่งให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตน กล้ารับผิดชอบในผลงานของตนแม้ถูกรบกวนในขณะทำงานก็จะทำงานนั้นให้เสร็จได้ มีการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีความผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมายและรักษาสีทธิและหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด
5. ความมีเอกลักษณ์ (Unique of Characteristic) หมายถึงลักษณะนิสัยที่ประกอบด้วย ริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเอง สนใจเหตุการณ์หรือสิ่งใหม่ ใช้ความคิดหรือทฤษฎีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา เป็นตัวของตัวเองสูง มีอิสระในการแสดงออกและการกระทำที่ไม่ซ้ำแบบใคร
6. การรู้จักวางแผนงาน (Planning) หมายถึงลักษณะนิสัยที่ประกอบด้วย การมีแบบแผนในการทำงาน มีจุดประสงค์ในการทำงานที่เด่นชัด มองเห็นลู่ทางในการทำงานอย่าง

เป็นขั้นตคน เล็งเห็นการณ์ไกล มีความมุ่งมั่นที่ยาวนานเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิต มีความ
รลอบคอบและรวบรวมรายละเอียดก่อนตัดสินใจ มีการทำงานอย่างรัดกุม ประณีต และเป็นระเบียบ
มีการแสดงออกของความคิดที่กล้ากรองแล้ว ผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน และเลือก
เพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก

การพัฒนาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ได้มีผู้กล่าวถึงไว้แตกต่างกัน เช่น แมคเคลิลแลนด
(McClelland, 1961 : 336) ได้กล่าวว่า การอบรมเลี้ยงดูตั้งแต่เยาว์วัยจากบิดามารดา
จะมีผลทำให้ความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงหรือต่ำ ซึ่งตรงกับ เซคคอร์คและแบคแมน (Secord and
Backman, 1964 : 568) และโรเซ็น (Rosen, 1961 : 574-575) ที่สรุปว่าแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ เกิดจากกระบวนการฝึกของบิดามารดาโดยเฉพาะกระบวนการฝึกความเป็นอิสระ บิดา
มารดาจะต้องเป็นผู้แสดงให้บุตรเห็นว่าตนมีความมุ่งมั่นที่จะให้บุตรพึ่งพาตนเองได้ ให้เด็กเป็น
ตัวของตัวเอง ให้เลือกและตัดสินใจรวมทั้งรับผิดชอบด้วยตนเอง และเรีซลิงเซเฟอร์
(Rethlingshafer, 1963 : 174) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่เกิดจากการ
เรียนรู้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด จัดเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-Esteem)
ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานอย่างหนึ่งตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ส่วนแมคเคลิลแลนด
และคนอื่น ๆ (McClelland and Others, 1966 : 453-454) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์นั้นพัฒนาขึ้นมาในตัวบุคคลได้ก็เพราะภาวะและเงื่อนไขทางสังคม (Social Condition)
ที่ครอบคลุมตัวเด็กตั้งแต่ยังเล็กในแง่ที่มีการจูงใจให้เด็กใฝ่แสวงหาผลสัมฤทธิ์อย่างไรบ้าง

นอกจากนี้เกลเลอร์แมน (สุวรรณ ตรีชั้น, 2530 : 15 อ้างอิงมาจาก
Gellerman, 1963 : 130-148) ได้ย้าว่า สังคมใดที่กระตุ้นให้คนหนุ่มสาวตั้งจุดมุ่งหมาย
สูงและมีตัวอย่างจากบรรพบุรุษอยู่มาก จะเป็นการเตรียมตัวให้คนในชาติมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
ซึ่งสอดคล้องกับฮิลการ์ด (ประสาธ บัณฑิตวงศ์, 2526 : 2 อ้างอิงมาจาก Hilgard,
1962 : 114) ซึ่งกล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเกิดขึ้นภายใต้อิทธิพลของระบบค่านิยม
ทางวัฒนธรรมของสังคมกับกระบวนการสังคมประกิด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงแตกต่างกันไปตาม
วัฒนธรรม ทั้งนี้เพราะแต่ละวัฒนธรรมจะมีแบบของการอบรมเลี้ยงดูและมีค่านิยมที่จะปลูกฝังให้
เด็กไม่เหมือนกัน

ACC. No. 65003
DATE RECEIVED 20 ต.ย. 2533
CALL No. 2533

จากเอกสารที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นพัฒนามาจากการ
อบรมเลี้ยงดู ระบบค่านิยมทางสังคมและจากการเรียนรู้

การปลูกฝังหรือพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้สูงขึ้นเป็นสิ่งจำเป็นและควรจะทำ
เป็นอย่างยิ่ง จึงได้มีผู้สนใจเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

อัลซูเลอร์ ทาเบอร์ และแมคอินไทร์ (ทศพร ประเสริฐสุข, 2525 : 69-70
อ้างอิงมาจาก Alschuler, Tabor and McIntyre, 1970 : 292-293) ได้ศึกษา
กระบวนการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยทั่ว ๆ ไป และสรุปออกมาเป็นแนวการสอนเพื่อเพิ่มแรง
จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นลำดับขั้น 6 ประการ คือ

1. จะต้องเน้นความสนใจไปที่ "อะไรกำลังเกิดขึ้นที่นี่เดี๋ยวนี้"
2. ทำให้เกิดประสบการณ์ที่ซับซ้อนสามารถผสมผสานประสบการณ์ทางด้านความคิด
การกระทำและความรู้สึกต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
3. ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถตีความหมายประสบการณ์ของตนได้ โดยพยายามให้เขายก
ระดับความคิดรวบยอดว่าอะไรเกิดขึ้นบ้างในขณะนั้น
4. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์กับค่านิยม จุดมุ่งหมายและพฤติกรรมของ
ตนเอง ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นให้ได้
5. สร้างให้เกิดความมั่นคงทางด้านความคิด การกระทำและความรู้สึกต่าง ๆ เกี่ยว
กับความสำเ็จ โดยอาศัยประสบการณ์จากการฝึกหัด
6. กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตัวบุคคลเอง

นอกจากนี้ความตั้งใจจริงเป็นสิ่งสำคัญมากในการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลผู้รับ
การฝึกจะต้องหลีกเลี่ยงงานซ้ำซากต่าง ๆ เพื่อจะได้รับรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ใต้อย่างเต็มที่ การ
ที่จะให้ผู้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำได้วิธีหนึ่งก็คือ ให้เขามีประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม เช่น
การตั้งจุดมุ่งหมาย การวางแผน การเสี่ยง เช่น การเล่นเกมโยนห่วง (Ring-Toss) เป็นต้น
สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าเขาควรจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นหรือไม่

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นอยู่ที่การอบรมเลี้ยงดูจากที่บ้าน และการให้การฝึกอบรมในโรงเรียน แมคเคลลแลนด์ (McClelland) เป็นผู้ที่เน้นในเรื่องของการอบรมเลี้ยงดู แต่การเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเน้นในเรื่องการอบรมเลี้ยงดูมักเป็นเรื่องที่ปฏิบัติได้ยาก ดังที่แมคเคลลแลนด์ (McClelland, 1961 : 400-401) ได้กล่าวว่า "น่าเสียดายที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโดยส่วนรวม เช่น ศาสนาและแบบของการดำเนินชีวิต เป็นต้น ซึ่งก็คือวิถีทางที่พ่อแม่อบรมเลี้ยงดูลูกของตนเอง แต่การเปลี่ยนแปลงวิธีการอบรมเลี้ยงดูบุตรในวัฒนธรรมทั้งหลายเกือบเป็นสิ่งที่ทำไม่ได้" ดังนั้นการให้การศึกษอบรมในโรงเรียนจึงเป็นทางออกที่น่าจะทำได้ผลมากกว่าในการที่จะเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นกับเด็ก ใ้ครูเข้าใจและใช้วิธีการที่เหมาะสม

การฝึกอบรมทางด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่วนหนึ่งจะเป็นการเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิดและค่านิยม ซึ่งเน้นถึงผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคล (สุวรรณ ตริขันธ์, 2530 : 27) การฝึกให้เด็กเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น เป็นการส่งเสริมให้เกิดข้อผูกมัดกับค่านิยมพื้นฐานทางสังคม (Vidler, 1977 : 74 Citing Deeben, 1967 : 53) เช่น ความเป็นอิสระ การยอมรับ หรือความรับผิดชอบในผลการกระทำของตนเองและพยายามอย่างเต็มที่ที่จะมีอำนาจเหนือสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ถึงมาตรฐานอันดีเลิศ ดังนั้นการที่จะให้เด็กมีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ก็ต้องอาศัยกระบวนการปลูกฝังค่านิยม ดังที่ โกลด์ มีคูน (2524 : 10-11) ได้กล่าวถึงวิธีการฝึกฝนให้บุคคลเกิดค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ว่า อาจทำได้โดยการใช้ตัวแบบ วิธีการสวมบทบาท วิธีการสร้างความขัดแย้งทางเหตุผลหรือความไม่สมคูลย์ทางความรู้ การใช้อิทธิพลของกลุ่มเพื่อน การปรับพฤติกรรม การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม

สำหรับ วีรพร ตันชัยवाल (2526 : 18) กล่าวว่า วิธีการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจและพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์นั้นทำได้หลายวิธี เช่น การเลี้ยงดู การให้ตัวแบบตัวอย่างจากบิดามารดา ผู้ใกล้ชิด รวมถึงสื่อมวลชนก็มีความสำคัญมากในการที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจและพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเฉพาะวรรณกรรมนิทานพื้นบ้านและนิทานสำหรับเด็กด้วย ซึ่งความคิดนี้

เกิดขึ้นเมื่อแมคเคลลแลนคให้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเนื้อหาของวรรณกรรมและนิทานพื้นเมืองในสมัยอดีตและปัจจุบัน ที่น่าจะมีส่วนสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ (สุขสมร ประพันธ์ทอง, 2521 : 28)

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้มีผู้สนใจทำการวิจัยไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งที่เป็นผลงานวิจัยต่างประเทศและงานวิจัยในประเทศไทย แต่ผู้วิจัยขอล่าวไว้เพียงบางผลงาน ดังนี้

ราย (Rai, 1980 : 117-122) ได้ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ โดยศึกษากับนักเรียนชายในระดับมัธยมศึกษาจำนวน 300 คน ซึ่งเลือกมาจากนักเรียนที่เรียนวิชาชีววิทยา จาก 12 โรงเรียน ในเมืองอัครา (Agra City) ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยิ่งพบอีกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทางบวกอีกด้วย

ต่อมาในปี 1982 วิลเลนส์ (Willens, 1982 : 3927-A) ได้ศึกษาผลของสถานภาพทางเศรษฐกิจ ความสามารถทางภาษา การควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเพียรพยายามกับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักศึกษาวิทยาลัยปีที่ 2 จำนวน 44 คน ที่เรียนวิชาซ่อมเสริมภาษาอังกฤษ (Remedial English) และเรียนวิชาเรียงความภาษาอังกฤษ (English Composition) พบว่าผลสัมฤทธิ์ในการเขียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r = .45; p < .01$) และยิ่งพบอีกว่าความสามารถทางภาษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r = .42; p < .01$)

ในปีเดียวกัน เชียร์ราน (Sheeran, 1982 : 562-B) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการแต่งชิ้นทางการเรียนของนักเรียนชาวซามัว (Samoan) ระดับไฮสคูลที่เรียนอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 197 คน เป็นชาย 100 คน เป็นหญิง 97 คน ผลการศึกษาพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กัน

นักเรียนชายและหญิงที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน

ประสาท ปัดหวังกูร (2516) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในการเรียนวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และการคิดแบบอเนกนัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กัน และยังพบอีกว่ามีแนวโน้มที่สัมพันธ์กันในทางบวก กล่าวคือนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน นั่นคือนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาวิธีการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงต่อไป

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนิทาน

นิทาน มีความหมายตามรูปศัพท์แปลว่า "เหตุที่มอบผลให้" หมายถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่มีการสรุปผลเป็นคติ คือแนวทางที่ควรละเว้น หรือที่ควรประพฤติเพื่อความสุกความเจริญแห่งชีวิต (สุชสมร ประพัฒน์ทอง, 2521 : 21 อ้างอิงมาจาก พระไตรปิฎกภาษาบาลี) และจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2525 : 447) ได้ให้ความหมายของนิทานว่า หมายถึง เรื่องราวที่เล่าต่อกันมา

จากความหมายของนิทานดังกล่าวพอสรุปได้ว่า นิทาน หมายถึง เรื่องราวที่เล่าต่อกันมา ที่มีการสรุปผลเป็นแนวทางที่ควรละเว้นหรือที่ควรปฏิบัติเพื่อความสุกความเจริญ

นิทานเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการของเด็กเป็นอันมาก ทั้งนี้จากผลการสำรวจของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (กรมวิชาการ, 2520 : 11) ซึ่งได้สำรวจความสนใจ

และรสนิยมในการอ่านหนังสือของเด็กและเยาวชนในระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครพบว่า เด็กชอบอ่านนิทานนิยายมากที่สุด และในการนำนิทานเข้ามาใช้ประกอบการสอนนั้น สามารถทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และนิทานยังสามารถที่จะช่วยพัฒนาจิตลักษณะต่าง ๆ ของเด็กได้ (Saltz and Others, 1977 : 122) ซึ่งสอดคล้องกับ สุขสมร ประพัฒน์ทอง (2521 : 69) ที่กล่าวว่า การจะพัฒนาเด็กให้มีพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น อาจทำได้โดยการให้เด็กได้รับทราบพฤติกรรมของตัวแบบที่มีความเหมาะสมกับบ้านทำงานจนเป็นผลสำเร็จด้วยดีโดยการอ่านและฟังนิทานที่มีประโยชน์ และนิทานที่กระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจิตลักษณะของเด็กได้อย่างเด่นชัด

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้นิทานเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีดังนี้

แมคเคลลแลนค์ (McClelland, 1961 : 207) ได้ศึกษาวิธีที่จะกำหนดระดับความต้องการผลสัมฤทธิ์ของสังคมก่อนมีหนังสือ โดยอาศัยการวิเคราะห์เนื้อหาของนิทานพื้นบ้านที่เป็นที่รู้จักแพร่หลายอยู่ในวัฒนธรรมนั้น ๆ ได้ตั้งสมมติฐานว่า เนื่องจากนิทานพื้นบ้านดังกล่าวถูกเล่าซ้ำ ๆ โดยบุคคลต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก นิทานดังกล่าวก็จะชี้ให้เห็นพลังจูงใจในระดับโดยเฉลี่ยทั่วไปที่มีอยู่ในหมู่บ้านทั้งที่เป็นผู้เล่าและผู้ฟัง โดยรวบรวมนิทานไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1921 ถึง 1955 ให้นิทานประมาณ 1,500 เรื่อง แล้วสุ่มนิทานโดยไม่ได้อ่านก่อน และแปลนิทานที่สุ่มได้ออกเป็นภาษาอังกฤษ โดยมีการเปลี่ยนชื่อบุคคลและสถานที่เพื่อไม่ให้ทราบว่าเป็นนิทานของประเทศใด แล้วนำนิทานนั้นมาให้คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ประเทศที่มีนิทานได้รับคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจสูง

สำหรับสุขสมร ประพัฒน์ทอง (2521) ได้ทำการทดลองกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-4 อายุ 7-10 ปี โรงเรียนวัดศรีสุทธาราม จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 80 คน โดยวิธีเล่านิทานที่มีเนื้อเรื่องกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเด็กให้ฟัง จำนวน 10 เรื่อง เป็นเวลา 3 วัน วันละ 3-4 เรื่อง ให้ฟังนิทานครั้งละ 5 คน การเล่านิทานผู้วิจัยใช้ผู้เล่า 4 คน รวมทั้งผู้วิจัยช่วยวิธีการเล่าโดยทำท่าทางสลับเสียงประกอบการเล่า มีการแสดงรูปภาพประกอบ และมีการให้เด็ก

ให้แสดงท่าทางในนิทาน (Role Play) แต่ละเรื่องด้วย แล้ววัดพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ของเด็ก โดยให้เล่นเกมที่ยาก 3 เกม ผลการวิจัยพบว่า เด็กที่ได้ฟังนิทานที่มีตัวแบบมีความเพียรพยายาม ฝ่าฟันอุปสรรคจนบรรลุความสำเร็จ มีพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเด็กซึ่งฟังนิทานไม่มีคุณค่า และยังพบว่าเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบให้ฟังตนเองเร็ว มีพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบให้ฟังตนเองช้า

ส่วนอรทัย จันทวิชานพงษ์ (2523) ได้ศึกษารูปแบบของนิทานที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบของเด็กและผลของการฟังนิทานที่มีต่อความรับผิดชอบของเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบฝึกให้ฟังตนเอง และเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบถูกขยับยั้งการฟังตนเอง โดยทำการทดลองกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 160 คน โดยเล่านิทาน 3 รูปแบบ คือ นิทาน ырัมปรา นิทานเรื่องสัตว์ และนิทานห้องถ้ำ รวม 45 เรื่อง เล่าให้ฟังกลุ่มละ 15 เรื่อง ครั้งละ 30 นาที โดยผู้วิจัยเป็นผู้เล่าเอง วิธีเล่านิทานมีการเล่าโดยใช้น้ำเสียง ท่าทาง และอุปกรณ์ประกอบการเล่านิทานเหมือนกันทุกกลุ่มทดลอง ผลการทดลองพบว่า รูปแบบของนิทานส่งผลต่อความรับผิดชอบของกลุ่มทดลองไม่แตกต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การใช้นิทานส่งผลต่อลักษณะนิสัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียน ดังนั้นผู้วิจัยคาดว่าถ้านำนิทานที่มีเนื้อเรื่องในการกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาเล่าให้นักเรียนฟังแล้ว จะเป็นการส่งเสริมหรือพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำให้สูงขึ้นได้

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเกม

เกม หมายถึง การแข่งขัน การเล่นเพื่อความสนุก (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525, 2525 : 109) สำหรับเตื่อนใจ แก้วโอภาส (2520 : 12-13) กล่าวถึงเกมว่า เกมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายความตึงเครียด รวมทั้งพัฒนาคุณลักษณะทางด้านร่างกายและจิตใจด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ไพจิตร สดวกการ (2530 : 13) ที่กล่าวว่า เกมเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งในการเร้าความสนใจ สร้างความสนุกสนาน ส่งเสริม

ให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ช่วยพัฒนาทักษะต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการในการทำงานและการอยู่ร่วมกับเพื่อนในสังคม

จากความหมายของเกมดังกล่าวพอสรุปได้ว่า เกม หมายถึง กิจกรรม การแข่งขัน การเล่นเพื่อความสนุกสนาน ได้รับความสนใจ ผ่อนคลายความตึงเครียด และช่วยพัฒนาคุณลักษณะ ทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ

ถ้านันตร สุวรรณรัตน์ (2530 : 40) กล่าวถึงประโยชน์ของเกมว่า เกมทำให้เกิดความสนุกสนานร่าเริงและผ่อนคลายความตึงเครียด ทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี เสริมสร้างคุณลักษณะของการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ฝึกฝนให้ผู้เรียนรู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ ทำให้มีความเชื่อมั่นในตัวเองและกล้าแสดงออก ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด ทำ และแก้ปัญหาาร่วมกัน และช่วยปลูกฝังคุณธรรมต่าง ๆ เช่น ความสามัคคี ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ความรับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับไฮเมอร์และทรูบลัด (Heimer and Trueblood, 1977 : 34) ที่กล่าวว่า เกมไม่เพียงแต่ให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและตื่นตัวในการเรียนเท่านั้น แต่ยังช่วยพัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้อย่างกว้างขวางจากทักษะพื้นฐานสู่ความสามารถในการแก้ปัญหา

จะเห็นได้ว่าเกมมีความสำคัญมากในการที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและช่วยพัฒนาคุณลักษณะทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้เกมเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีดังนี้

ฟลักซ์ (Fluck, 1982 : 5020-A) ได้ศึกษาผลของการเล่นเกมยุทธวิธีการคำนวณในการแก้ปัญหาที่มีต่อความสามารถในการคิดคำนวณของนักเรียนระดับ 5 พบว่า กลุ่มทดลองที่ได้เล่นเกมยุทธวิธีเชิงคำนวณมีความสามารถในการแก้ปัญหาดีกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เล่นเกมยุทธวิธีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกศึกษาแก่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ พบว่านักเรียนในกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ กลุ่มทดลองมีความสามารถในการแก้ปัญหาดีกว่ากลุ่มควบคุม

วอสส์ (Voss, 1982 : 5057-A) ได้ทำการทดลองนำเกมการแข่งขันใหม่ ๆ เข้าร่วมในการทำงานในโรงงานเพื่อศึกษาผลการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน ผลการทดลองพบว่า พนักงานชายและหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานก่อนทดลองและหลังทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวพบว่า การใช้เกมสามารถพัฒนาลักษณะนิสัยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนั้นผู้วิจัยคาดว่าถ้าให้นำเกมที่ส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาให้นักเรียนเล่นแล้ว จะเป็นการส่งเสริมหรือพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำให้สูงขึ้นได้

จากเอกสารและงานวิจัยที่เสนอมาทิ้งหมคนั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำตัวแปรทั้ง 2 ตัว คือ วิธีการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยการใช้นิทานและการใช้เกมมาศึกษาผลของตัวแปรทั้งสองที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อศึกษาผลของการใช้นิทานและการใช้เกมที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และมีวัตถุประสงค์เฉพาะแยกกล่าวเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำก่อนได้ฟังนิทานและหลังได้ฟังนิทาน
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำก่อนได้เล่นเกมและหลังได้เล่นเกม
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำที่ได้ฟังนิทานและนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำที่ได้เล่นเกม

4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่าที่ได้ฟังนิทานและนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่าที่ไม่ได้ฟังนิทาน

5. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่าที่ได้เล่นเกมและนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่าที่ไม่ได้เล่นเกม

สมมติฐานการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอข้างต้นในเรื่องเกี่ยวกับการใช้นิทานและการใช้เกม ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อทำการทดสอบดังนี้

1. นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่าที่ได้ฟังนิทาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าก่อนได้ฟังนิทาน
2. นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่าที่ได้เล่นเกม มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าก่อนได้เล่นเกม
3. นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่าที่ได้ฟังนิทานและนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่าที่ได้เล่นเกม มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน
4. นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่าที่ได้ฟังนิทาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่าที่ไม่ได้ฟังนิทาน
5. นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่าที่ได้เล่นเกม มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่าที่ไม่ได้เล่นเกม

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีความสำคัญและประโยชน์ในด้านต่อไปนี้

1. ด้านความรู้

- 1.1 ทำให้รู้ว่านักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่าที่ได้ฟังนิทานเพื่อพัฒนาแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นหรือไม่

1.2 ทำให้รู้ว่ามีนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำได้เล่นเกมเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นหรือไม่

1.3 ทำให้รู้ว่ามีนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำได้ฟังนิทานและนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำได้เล่นเกมเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันหรือไม่

1.4 ทำให้รู้ว่ามีนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำได้ฟังนิทานเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำที่ไม่ได้ฟังนิทานหรือไม่

1.5 ทำให้รู้ว่ามีนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำได้เล่นเกมเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำที่ไม่ได้เล่นเกมหรือไม่

2. ด้านการนำไปใช้

2.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับครูและครูแนะแนวในการนำนิทานและเกมมาใช้เพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นต่อไป

2.2 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวิธีการที่จะปลูกฝังหรือพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนเพิ่มเติมต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ประชากร เป็นนักเรียนที่กำลังเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2532 ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตั้งแต่ 60 คนขึ้นไป จำนวน 5 โรงเรียน จำนวน 181 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนที่กำลังเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2532 ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตั้งแต่ 60 คนขึ้นไป จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนองค์การสวนยาง 2 โรงเรียนวัดท่ายาง และโรงเรียนวัดขนาน รวมทั้งหมด 90 คน ซึ่งได้มาจากประชากรโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน แยกเป็นกลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม กลุ่มละ 30 คน

3. ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วิธีการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยการใช้นิทาน และการใช้เกม

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งวัดจากคะแนนที่ได้จากการตอบ แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. จำนวนครั้งและระยะเวลาในการทดลอง

4.1 จำนวนครั้งและระยะเวลาในการฟังนิทาน จำนวน 20 ครั้ง ครั้งละ 40 นาที ใช้เวลาในการทดลอง 5 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 4 ครั้ง

4.2 จำนวนครั้งและระยะเวลาในการเล่นเกมน จำนวน 20 ครั้ง ครั้งละ 40 นาที ใช้เวลาในการทดลอง 5 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 4 ครั้ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่จะ กระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานอันดีเยี่ยม ซึ่งประกอบด้วยลักษณะนิสัย 6 ด้าน คือ มีความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยงที่จะกระทำ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความมีเอกลักษณ์ และการรู้จักวางแผนงาน

2. ความทะเยอทะยาน หมายถึง ลักษณะที่ประกอบด้วยการตั้งความหวังไว้สูง มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น ให้คนอื่นรู้จักด้วยผลงาน ต้องการแข่งขันกับมาตรฐานของตนเอง

และทำให้ดีกว่าครั้งก่อน ๆ ต้องการให้งานสำเร็จในระดับสูง ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน และเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการฝึกความชำนาญ

3. ความกระตือรือร้น หมายถึง ลักษณะที่ประกอบด้วย มีความขยันขันแข็ง มีความเอาใจใส่ เต็มใจ และตั้งใจจริงในการทำงาน มีความอดทนสูง ทำงานที่ได้รับมอบหมายทันทีไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง มานะพยายามที่จะทำงานให้เสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสนุกสนานในการทำงาน เห็นคุณค่าของเวลา อาสาทำงานที่ตนถนัดและไม่ย่อท้อต่องานที่ยุ่งยาก

4. ความกล้าเสี่ยงที่จะกระทำ หมายถึง ลักษณะที่ประกอบด้วย การรู้จักตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ กล้าได้กล้าเสีย เลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้และมีความยากเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง เลือกงานที่ยากขึ้นและท้าทายความสามารถของตน มุ่งความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ไม่เชื่อโชคกลางหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์

5. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง ลักษณะที่ประกอบด้วย การทำงานมุ่งให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตน กล้ารับผิดชอบในผลงานของตนเอง แม้ถูกรบกวนในขณะทำงานก็จะทำงานนั้นให้เสร็จได้ มีการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ มีความผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย และรักษาสีทึบและหน้าตาของตนอย่างเคร่งครัด

6. ความมีเอกลักษณ์ หมายถึง ลักษณะที่ประกอบด้วย ริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเอง สนใจเหตุการณ์หรือสิ่งใหม่ ใช้ความคิดหรือทฤษฎีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา เป็นตัวของตัวเองสูง มีอิสระในการแสดงออกและการกระทำที่ไม่ซ้ำแบบใคร

7. การรู้จักวางแผนงาน หมายถึง ลักษณะที่ประกอบด้วย การมีแบบแผนในการทำงาน มีจุดประสงค์ในการทำงานที่เด่นชัด มองเห็นลู่ทางในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน เล็งเห็นการณ์ไกล มีความมุ่งหวังที่ยาวนานเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิต มีความรอบคอบและรวบรวมรายละเอียดก่อนตัดสินใจ มีการทำงานอย่างรัดกุม ประณีต และเป็นระเบียบ มีการแสดงออกของความคิดที่ถ่มถองแล้ว ผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน และเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก

8. นิทาน หมายถึง เรื่องที่เล่าต่อกันมาที่มีเนื้อหาสาระครอบคลุมลักษณะนิสัยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
9. เกม หมายถึง กิจกรรมการแข่งขันและการเล่นเพื่อความสนุกที่มีลักษณะส่งเสริมลักษณะนิสัยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
10. นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ หมายถึง นักเรียนที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ผู้วิจัยคัดแปลงจากของสุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์ (2527) ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 40 ลงมา