



### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งในวิชาจิตวิทยา นักจิตวิทยาได้พากันสนใจในเรื่องนี้อย่างมาก ทั้งนี้เพราะการที่มนุษย์จะมีพฤติกรรมอย่างใดนั้น จะต้องมีความจูงใจ (Motive) เป็นตัวผลักดันเสียก่อน และแรงจูงใจนี้เองที่เป็นต้นเหตุแห่งพฤติกรรม การตอบสนองทั้งหลายของมนุษย์ เคนด์เลอร์<sup>1</sup> (Kendler) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลเมื่อมีแรงขับ (Drive) เกิดขึ้น และบุคคลมีความคล่องตัว แรงจูงใจจะชักนำให้เกิดพฤติกรรมตอบสนอง เพื่อเป็นการลดแรงขับที่เกิดขึ้นนั้น

กิลเมอร์<sup>2</sup> (Gilmer) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ทำนองเดียวกันว่า มนุษย์มีพฤติกรรมอันนำไปสู่เป้าหมาย (Goal) ซึ่งกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่า บุคคลได้ถูกเร้าให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจที่เกิดขึ้นนี้จะเป็ยสิ่งผลักดันให้บุคคลทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนปรารถนา

นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้แตกต่างกัน แต่สามารถสรุปได้เป็นคำจำกัดความโดยทั่วไป 3 ประการคือ<sup>3</sup>

---

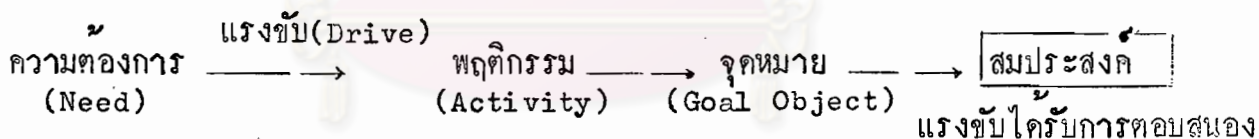
<sup>1</sup>Howard H. Kendler, Basic Psychology (New York : Appleton-Century-Crofts Meredith Corporation, 1968), p. 275.

<sup>2</sup>Haller B. Gilmer, Applied Psychology (New York : McGraw-Hill Book Company, Inc., 1967), p. 70.

<sup>3</sup>สุชา จันทน์แอม, จิตวิทยาทั่วไป (พระนคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 94.

1. สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้
2. พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับ ของแต่ละบุคคลมีแนวโน้มไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้นได้
3. พฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์ และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจจะเกิดขึ้น เมื่อร่างกายเกิดความต้องการ (Need State) แล้วทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้เองที่ทำให้เกิดความตึงเครียด บุคคลจึงต้องค้นคว้า เพื่อหาทางบำบัดความต้องการนี้ ในขั้นแรกบุคคลจะต้องกำหนดเป้าหมายไว้ก่อนว่าจะให้วิธีการอย่างไร แล้วจึงแสดงพฤติกรรมตามมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็คือ แรงขับที่เกิดขึ้นได้รับการตอบสนองนั่นเอง ดังที่กานเยและไฟรชแมน<sup>4</sup> (Gagne and Fleishman) ได้สรุปกระบวนการเกิดแรงจูงใจไว้ดังนี้



เนื่องจากแรงจูงใจเกิดจากแรงขับ (Drive) ดังนั้นในการจำแนกแรงจูงใจจึงยึดถือเอาประเภทของแรงขับเป็นหลักสำคัญ ในเรื่องนี้กานเยและไฟรชแมน<sup>5</sup> (Gagne

<sup>4</sup>Robert M. Gagne and Edwin A. Fleishman, Psychology and Human Performance (New York : Holt Rinehart and Winston, Inc., 1959), p. 53.

<sup>5</sup>Ibid., pp. 54-55.

Fleishman) ใ้ค้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ แรงจูงใจที่เกิดจากแรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) กับแรงจูงใจที่เกิดจากแรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) และอธิบายว่า แรงขับปฐมภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับวุฒิภาวะของบุคคล ไม่จำเป็นต้องมีการเรียนรู้ที่ตนกำเนิดจากความต้องการทางร่างกาย หรือสภาวะภายในร่างกายบางครั้งจึงเรียกว่า แรงขับทางคานส์รีระ (Physiological Drives) ความต้องการทางร่างกายที่ทำให้เกิดแรงขับชนิดนี้ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่นและความหนาว ความต้องการหลีกเลี่ยงจากความเจ็บปวด เป็นต้น สำหรับแรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drives) เป็นแรงขับที่สลับซับซ้อน โดยทั่วไปนั้นเกิดจากการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า เป็นแรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) หรือแรงขับทางคานส์จิตใจ (Psychological Drives)

ในเรื่องแรงจูงใจทางสังคมนี้ มอแกน<sup>6</sup> (Morgan) ใ้ค้จำแนกออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความต้องการผูกพันกับบุคคลอื่น (Affiliative needs) และความต้องการมีฐานะ (Status needs)

การที่มนุษย์มีความต้องการผูกพันกับบุคคลอื่นนั้น เพราะวามมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ความผูกพันเช่นนี้ทำให้เกิดความพึงพอใจ เพราะใ้ค้ตอบสนองความต้องการของตนแล้วนั่นเอง

การที่มนุษย์มีความต้องการมีฐานะนั้น เพราะการอยู่รวมกันใ้ค้สังคม จะมีการแบ่งแยกระดับชั้นของบุคคลอยู่เสมอ บุคคลจึงพยายามสร้างฐานะของตนใ้ค้ทัดเทียมหรือดีกว่าบุคคลอื่น ฐานะทางสังคมนั้นมีหลายลักษณะ เช่น อยากใ้ค้ตำแหน่ง อยากใ้ค้เกียรติยศ

---

<sup>6</sup>Clifford T. Morgan and Richard A. King, Introduction to Psychology (New York : McGraw-Hill Book Co., 1966), pp. 95-96.

และอำนาจ (Prestige and Power) และอยากให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น (recognition) เป็นต้น

ในด้านการเรียนการสอนนั้น แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะสภาพของชั้นเรียนก็คือ สภาพของสังคมที่มีการแยกเป็นระดับชั้น โดยที่นักเรียนในชั้นมีความแตกต่างกันทางด้านตำแหน่ง ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง และในด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ดังนั้นแรงจูงใจที่เข้าไปเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนก็คือแรงจูงใจทางสังคมนี้เอง

เบอนาร์ค<sup>7</sup> (Bernard) กล่าวว่า ในชั้นเรียน ปัญหาใหญ่สำหรับครูและนักเรียนก็คือ เรื่องของแรงจูงใจนี้เอง ในด้านครูนั้นมีความปรารถนาที่จะให้นักเรียนแต่ละคน ได้รู้จักใช้ความสามารถ และความสามารถของตนเอง และใช้เวลาขณะเมื่ออยู่ในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด และในด้านนักเรียนก็มีความปรารถนาที่จะพัฒนาศักยภาพ (Potential) ที่ตนมีอยู่เพื่อให้เกิดความเจริญในด้านต่าง ๆ อยู่แล้ว ดังนั้นครูควรใช้แรงจูงใจเป็นหลักในการกระตุ้นให้เด็กเรียนเกิดความสนใจ และทำให้การเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน

การสร้างแรงจูงใจในการสอนมีอยู่หลายวิธี แต่ละวิธีมีประโยชน์มากน้อยต่างกัน ขึ้นอยู่กับการพิจารณาใช้ของครู ซึ่งต้องอาศัยการรู้จักการวางแผน การรู้จักคิดปมในการใช้เพื่อชักนำให้นักเรียนเกิดความรับผิดชอบในสิ่งที่เรียน ซึ่งในเรื่องนี้ เบอนาร์ค<sup>8</sup> (Bernard) ได้รวบรวมวิธีการจูงใจและการจัดสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ที่ครูอาจใช้ได้ในห้องเรียนไว้หลายประการ เช่น การให้รางวัล การให้ทราบผลการเรียน การจัดสภาพการณ์เรียนให้เด็กเรียนได้มีการแข่งขันกัน หรือให้มีการร่วมมือกัน และการจัดสภาพการณ์ให้เด็กเรียนมอง

<sup>7</sup>Harold W. Bernard, Psychology of Learning and Teaching (New York : McGraw-Hill Book Company, Inc., 1972), p. 198.

<sup>8</sup>Ibid., pp. 209-215.



เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง กับความสำเร็จ เป็นต้น

1. การให้รางวัล การให้รางวัลจะช่วยให้เด็กเรียนมีความสนใจในสิ่งที่เรียนมากขึ้น รางวัลนี้อาจจะเป็นเงิน หรืออาจจะเป็นคำชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การให้สิทธิพิเศษในกิจกรรมบางประเภท การให้เป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นต้น

2. การให้ทราบความก้าวหน้าของผลงาน นักเรียนจะได้นำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ผู้ที่ทราบว่าผลงานของตนอยู่ในระดับสูง ก็จะมีความภูมิใจ และรู้สึกเค็ม แล้วยังเพิ่มความขยันขันแข็งมากขึ้น ผู้ที่ทราบว่าผลงานของตนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำก็จะรู้สึกคอย และจะพยายามทำให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป การให้ทราบความก้าวหน้าของผลงานนั้นมีผลดีกว่า ควรให้ผู้เรียนได้ทราบผลงานในทันทีที่ทำงานสำเร็จ (Immediate Feedback) ซึ่งจะมีผลในด้าน การสร้างแรงจูงใจมากกว่า เพราะผู้เรียนได้ทราบว่า ผลงานของตนใกล้เคียงกับเป้าหมายที่วางไว้เพียงใด

3. การจัดสภาพการเรียนรู้ให้ใหญ่เรียนรู้ได้มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง กับความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากว่า แรงจูงใจในการเรียนขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่นักเรียนได้รับ นักเรียนจะเรียนได้ผลดีก็ต่อเมื่อรู้สึกว่า จุดมุ่งหมายอยู่สูงแต่สามารถไปถึงได้ หน้าที่ของครูก็คือ ควรจัดบทเรียนเป็นสิ่งเร้าให้นักเรียนแต่ละคนได้ทำงานในระดับที่ใกล้เคียงกับความสามารถจริงของตน เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสประสบผลสำเร็จในระดับความคาดหวังที่ตนเองกำหนดไว้

4. การจัดสภาพการเรียนรู้ให้มีการแข่งขันและร่วมมือกัน โดยทั่วไปถือว่าสภาพ การเรียนต่าง ๆ เป็นการแข่งขันกันอยู่แล้ว การแข่งขันที่มีประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจ มีอยู่ 3 ชนิด คือ การแข่งขันระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม การแข่งขันระหว่างกลุ่มซึ่งมีสมาชิก แต่ละคนในกลุ่มทำงานรวมกัน และการแข่งขันกับตัวเอง โดยที่บุคคลพยายามทำงานให้โดยด สูงกว่าผลงานครั้งก่อน ๆ

นอกจากการใช้วิธีการและการจัดสภาพการณ์ต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจใน ตัวผู้เรียนดังกล่าวมาแล้ว นักจิตวิทยาได้เน้นถึงความสำคัญของแรงจูงใจทางด้านสังคม (Social

Motive) บางชนิดซึ่งมีอยู่ในตัวบุคคล เช่น การรู้สึกภูมิใจในตนเอง การอยากให้คนอื่นยอมรับ ในความสำเร็จของตน เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจประเภทนี้อาจจะนำมาใช้เป็นหลักในการจัดสภาพ การเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนได้เช่นเดียวกัน

มาสโลว์<sup>9</sup> (Maslow) กล่าวว่า คนทุกคนในสังคมมีความปรารถนาที่จะได้รับความ สำเร็จและประเมินค่าความสำเร็จของตนไว้สูง ทั้งยังมีความภูมิใจในตนเอง และต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือในความสำเร็จของตนด้วย ถ้าความต้องการนี้ได้รับการ ตอบสนองจนพอใจจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า มีความสามารถ แต่ถ้าความต้องการนี้ถูกขัดขวางจะทำให้รู้สึกว่ามีค่าน้อย และเสียความภูมิใจในตนเอง

โคเฟอร์ และ แอปเพลย์<sup>10</sup> (Cofer and Appley) ได้แสดงความคิดเห็นที่ สอดคล้องกับมาสโลว์ (Maslow) ว่าการที่บุคคลเสียความภูมิใจในตนเองจะทำให้บุคคลเกิด ทัศนคติ (ego-involvement) และกล่าวว่า การจัดสภาพการณ์ทำให้ผู้เรียนเกิดทัศนคติ นี้ก็คือ การจัดให้ผู้เรียนได้อยู่ในสภาพการณ์ที่ท้าทายต่อตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ของผู้เรียนซึ่ง ผลการเรียนอาจทำให้ผู้เรียนเสียความภูมิใจในตนเอง หรือเสียชื่อเสียง การท้าทายวิธีนี้ทำให้ ผู้เรียนเกิดความวิตกกังวล อันเป็นสภาพการณ์ที่เสียสมดุลย์ที่ท้าทายที่เสมือนเป็นแรงจูงใจที่คอย เพิ่มพลังแก่ผู้เรียน ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมในทางลดความกังวลใจเป็นการผ่อนคลาย สถานการณ์อันท้าทายนั้น

วิทเทเคอช<sup>11</sup> (Whittaker) กล่าวว่าเมื่อบุคคลมีความกังวลใจ อันเกิดจากมีสิ่ง ต่าง ๆ ทำให้รู้สึกว่าตนเป็นบุคคลไร้ค่า และเสียความภูมิใจในตนเอง เช่น สถานะที่บุคคลได้รับการ บีบคั้นจากความผิดหวัง หรือความล้มเหลวในกิจการงานที่คิดว่าตนเองจะทำได้ จะทำให้

<sup>9</sup> Abraham H. Maslow, Motivation and Personality (New York : Harper, 1954), pp. 90-91.

<sup>10</sup> C.N. Cofer and M.H. Appley, Motivation : Theory and Research (New York : John Wiley & Sons, Inc., 1964), pp. 784-786.

<sup>11</sup> James O. Whittaker, Introduction to Psychology (London : W.B. Saunders Company, 1965), pp. 149-152.

บุคคลเกิดความวิตกกังวล ซึ่งจะมีผลทางด้านการเปลี่ยนแปลงระดับของแรงจูงใจในตัวบุคคล พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากความวิตกกังวล และการได้รับการบีบคั้นนั้น สิ่งที่มีผลตามมากคือ การกำหนดความคาดหวังในการทำงานของบุคคล จะเกิดการเปลี่ยนแปลงมาก ดังนั้นในการศึกษาระดับความคาดหวังในการทำงานของบุคคล สามารถศึกษาได้จากสถานการณ์ที่บุคคลได้รับการบีบคั้นในเรื่องความรู้สึกสูญเสียความภูมิใจในตนเอง อันทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีที่รู้มานั้นเอง เพราะในสภาพการณ์เช่นนี้บุคคลไม่เพียงแต่แสดงความสามารถให้บุคคลอื่นประจักษ์เท่านั้น แต่ต้องสามารถคาดหมายความสำเร็จของตนเองในอนาคตได้ด้วย

มูน<sup>12</sup> (Munn) กล่าวว่า วิธีศึกษาระดับความคาดหวังและผลงานภาคปฏิบัติ มักจะกระทำไปพร้อม ๆ กัน โดยใช้วิธีการที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกทางด้านที่รู้มานั้นในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้ ประการแรกเมื่อให้ผู้รับการทดลองใดทำงานที่กำหนดให้เสร็จแล้วก็ให้ทราบผลงานที่ตนทำได้ในทันที แล้วให้กำหนดการระดับความคาดหวังในการทำงานครั้งต่อไป กับอีกประการหนึ่งคือ ผู้ทดลองแจ้งผลงานที่มีได้เป็นผลงานที่แท้จริงให้บุคคลในกลุ่มทดลองทราบ เช่น แจ้งผลงานที่ต่ำกว่าหรือสูงกว่าความเป็นจริง แล้วศึกษาระดับความคาดหวังและผลงานภาคปฏิบัติในการทำงานครั้งต่อไป หรือในบางครั้งผู้รับการทดลองได้รับการบอกให้ทราบว่า บุคคลอื่นที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เมื่อทำงานชนิดเดียวกันนี้ได้ผลเป็นอย่างไร โดยวิธีการนี้ก็สามารถศึกษาระดับความคาดหวังและผลงานภาคปฏิบัติของบุคคลได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดหลักการศึกษาระดับความคาดหวังและผลงานภาคปฏิบัติ ตามแนวของมูน (Munn) ในประการแรกคือ การจัดสภาพการณ์ให้ผู้รับการทดลองใดทราบว่า ผลงานภาคปฏิบัติของตนได้ผลเป็นอย่างไรหลังจากทำงานสำเร็จในแต่ละครั้ง และเพื่อเป็นการเปรียบเทียบกันว่าในสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน บุคคลจะกำหนดการระดับความคาดหวังแตกต่างกันอย่างไร และทำงานได้ผลแตกต่างกันอย่างไร ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดสภาพการทำงานขึ้นสองชนิดเป็นการเปรียบเทียบกันคือ สภาพการทำงานเป็นรายบุคคล โดยที่แต่ละบุคคลได้ทราบเฉพาะผลงานของตนเองเท่านั้น กับสภาพการทำงานรวมกันเป็นกลุ่ม โดยให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้ทราบผลงานของตนและทราบผลงานของบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มด้วย

<sup>12</sup>Norman L. Munn, Introduction to Psychology (Calcutta : Oxford & Ibh Publishing Co., 1969), pp. 159-160.



## เอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### สภาพการเรียนหรือสภาพการทำงาน

วาลเลน<sup>13</sup> (Wallen, 1964) ต้องการเปรียบเทียบวิธีการสอน 3 ชนิด ว่าวิธีไหนที่จะทำให้นักเรียนเรียนได้ผลดีที่สุด วิธีหนึ่ง ครูเขียนคำชมหรือคำติไว้ที่ผลงานของนักเรียน เช่น ดีมาก ดี ยิ่งไม่ดี วิธีที่สอง ครูจัดสภาพการเรียนให้นักเรียนเรียนเป็นรายบุคคล ให้นักเรียนตรวจผลงานของตนเอง แล้วเลือกเครื่องหมายซึ่งทำเป็นดาวสีต่างกัน 3 สี จากโต๊ะครูนำไปติดไว้ที่ผลงานในแต่ละครั้ง ดาวสีทองสำหรับความรู้ดีเยี่ยมมากในผลงานที่ทำได้ ดาวสีเงินสำหรับความรู้ดีอย่างกลาง ๆ และดาวสีแดงสำหรับความรู้ดีว่ายังไม่เป็นที่พอใจ ในสภาพการณ์นี้นักเรียนจะไม่ทราบผลงานของบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม และวิธีที่สามให้นักเรียนเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม หลังการเรียนแต่ละครั้งนักเรียนแต่ละคนจะสับเปลี่ยนกันตรวจผลงานของแต่ละคน วาลเลน (Wallen) ใช้วิธีการสอนทั้ง 3 วิธีนี้ทำการทดลองกับนักเรียนใน ระดับเกรด 3 จำนวน 265 คน และในระดับเกรด 6 จำนวน 250 คน โดยนำมาเรียนวิชาการสะกดคำศัพท์ (Spelling Test) ในภาษาอังกฤษวันละ 45 คำ ใช้เวลาศึกษา 5 สัปดาห์ ผลปรากฏว่า วิธีการสอนทั้ง 3 วิธี ไม่ทำให้ผลการเรียนของนักศึกษาในแต่ละระดับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เกอนี<sup>14</sup> (Gurnee, 1962) ได้ศึกษาเปรียบเทียบสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างบุคคลไว้ 2 สภาพการณ์ คือ สภาพการเรียนเป็นรายบุคคล และสภาพการเรียน

<sup>13</sup>Carl J. Wallen, "Teacher, Individual, and Group Issued Incentives and Pupil Performance : A Nineteen Classroom Experiment in Motivation," The Journal of Educational Research. 57(April, 1964), 413-416.

<sup>14</sup>Herbert Gurnee, "Group Learning," Psychology Monographs : General and Applied. 76(1962), p. 9.



เป็นกลุ่ม โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชาย-หญิง จำนวน 100 คน แบ่งเป็นกลุ่มควบคุม จำนวน 50 คน และกลุ่มทดลองจำนวน 50 คนเท่ากัน กลุ่มควบคุมให้เรียนบทเรียนเป็นรายบุคคลกับผู้ที่ทำการทดลอง ส่วนกลุ่มทดลองนั้นให้เรียนรวมกันเป็นกลุ่มทั้งจำนวน 50 คน สิ่งที่ให้เรียนเป็นบทเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ธรรมชาติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้เวลาสอน 3 ชั่วโมง แล้ววัดผลการเรียนหลังจากเรียนเสร็จ ปรากฏผลว่า นักเรียนในกลุ่มทดลองเรียนได้ผลดีกว่านักเรียนในกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ

เวกเนอร์และซีแมน<sup>15</sup> (Wegner and Zeaman, 1971) ทำการวิจัยพบว่าในการสอนวิชาเกี่ยวกับการฝึกทักษะทางการใช้มือนั้น ผู้เรียนเป็นกลุ่มทำการเรียนได้ดีกว่าผู้ที่เรียนเป็นรายบุคคล

แมคเคอร์ดี และแลมเบิร์ต<sup>16</sup> (McCurdy and Lambert) ได้ทำการวิจัยและได้ผลจากการวิจัยที่ตรงกันข้ามกับบุคคลอื่น ๆ ที่กล่าวมาคือ ได้ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาชาย-หญิง ในระดับวิทยาลัย โดยให้เรียนบทเรียนเกี่ยวกับการใช้มือใหม่ประสานสอดคล้องกับประสาทสัมผัส (Perceptual Motor Learning) พบว่าการเรียนเป็นรายบุคคลในค่านี้นี้ได้ผลดีกว่าการเรียนเป็นกลุ่ม

<sup>15</sup>N. Wegner, and D. Zeaman, "Team and Individual Performance on a Motor Learning Task," Journal of General Psychology, 5(1971), 325-326.

<sup>16</sup>H.G. McCurdy, and W.E. Lambert, "The Efficiency of Small Human Groups in the Solution of Problems Requiring Genuine Cooperation," Journal of Personality, 20(1952), 478.

## ความคาดหวัง

เมอเรย์<sup>17</sup> (Murray, 1962) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า "หมายถึง ระดับผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดหมายว่าจะทำได้ เมื่อให้บุคคลทำงานที่ตนเคยทำและความคาดหวังนั้นเป็นระดับที่บุคคลปรารถนาจะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละครั้ง" เขาได้อธิบายต่อไปว่า บุคคลจะรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขึ้นอยู่กับระดับความยากหรือความง่ายของงานที่ให้ทำนั้น ถ้างานนั้นเป็นงานที่ง่ายมาก การทำสำเร็จก็ไม่มี ความหมาย และในทางตรงกันข้าม งานที่มีความยากมาก ๆ ก็จะไม่คิดผลเช่นเดียวกัน เพราะผู้ทำจะไม่เกิดความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ ด้วยเกิดความรู้สึกว่าแม้ทำไม่สำเร็จก็ไม่คิดว่าเป็นความล้มเหลว ดังนั้นความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวจะไม่เกิดขึ้นเมื่อทำงานในระดับกลาง ๆ

การกำหนดความคาดหวังของบุคคล นอกจากขึ้นอยู่กับระดับความยากง่ายของงานแล้ว ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาในการทำงานนั้น ๆ ด้วย ดังที่ ดีเซคโก<sup>18</sup> (DeCecco, 1968) ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลกำหนดความคาดหวังไว้อย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมา กล่าวคือ ถ้าบุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นมาก่อน จะทำให้การกำหนดความคาดหวังในการทำงานคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงกับความสามารถจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลประสบความล้มเหลวติดต่อกันเป็นระยะเวลาหนึ่ง ก็จะเป็นเงื่อนไขให้บุคคลลดระดับความคาดหวังต่ำลงมา เพื่อป้องกันมิให้ตนเกิดความรู้สึกว่า

<sup>17</sup> Henry A. Murray, Exploration in Personality (New York : Science Edition, Inc., 1962), pp. 416-420.

<sup>18</sup> John P. DeCecco, The Psychology of Learning and Instruction (Englewood Cliffs N.J. : Prentice-Hall Inc., 1968), pp. 166-167.

ล้มเหลว จากการที่วางระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าความสามารถจริง

ฮิลการ์ด ซาอิท และมากาเรท<sup>19</sup> (Hilgard, Sait, and Magaret, 1940) ได้วิจัยให้เห็นถึงอิทธิพลของกลุ่ม ที่มีผลต่อการกำหนดความคาดหวังของบุคคล โดยให้นักศึกษาในระดับวิทยาลัยทำงานรวมกันเป็นกลุ่ม งานที่ทำเป็นปัญหาเลขคณิตง่าย ๆ ในเวลาจำกัด แล้วให้ทราบผลงานของสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม. ก่อนที่จะทำงานนั้นให้แต่ละคนเขียนคะแนนความคาดหวังไว้. ปรากฏว่านักศึกษาในกลุ่มที่โคะแนนจากการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม มีแนวโน้มในการลดความคาดหวังของตนให้ต่ำลง แต่ในทางตรงกันข้าม นักศึกษาในกลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม มีแนวโน้มที่จะเพิ่มความคาดหวังขึ้น

สตาเกอร์<sup>20</sup> (Stagner, 1961) ได้อ้างถึงการวิจัยของ กรูเอน (Gruen, 1945) ซึ่งได้แสดงให้เห็นว่า ระดับความคาดหวังมีความสัมพันธ์กับการปรับอารมณ์ (emotional adjustment) พบว่า นักศึกษาที่มีความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (emotional unstable) มีแนวโน้มที่จะกำหนดระดับความคาดหวังไว้สูงหรือต่ำกว่า ความสามารถจริงมาก แต่สำหรับกลุ่มที่มีการปรับตัวทางอารมณ์ได้ดีขึ้น ได้กำหนดระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าค่าเฉลี่ยของความสามารถจริงของนักศึกษาในกลุ่มเพียงเล็กน้อย

แอทกินสัน<sup>21</sup> (Atkinson, 1958) ได้ศึกษาเรื่องความวิตกกังวลเนื่องจากความต้องการประสบความสำเร็จ และความไม่ปรารถนาที่จะพบความล้มเหลวที่มีผลต่อระดับความคาดหวังของบุคคลพบว่า ในกลุ่มของบุคคลที่มีความวิตกกังวลสูงจะกำหนดความคาดหวัง

<sup>19</sup> Ernest R. Hilgard, Richard C. Atkinson and Rita E. Atkinson, Introduction to Psychology (New York : Harcourt Brace Jovanovich, Inc., 1971), pp. 325-326.

<sup>20</sup> Ross Stagner, Psychology of Personality (New York : McGraw-Hill Book Company, Inc., 1961), p. 209.

<sup>21</sup> John W. Atkinson, Motive in Fantasy Action and Society (Princeton N.J. : D. Van Nostrand Co., Inc., 1958), pp. 334-336.



แตกต่างกันมาก กล่าวคือ ถ้าสูงก็จะสูงมากหรือต่ำก็จะต่ำมาก ซึ่งตรงกันข้ามกับกลุ่มของบุคคลที่มีระดับความวิตกกังวลต่ำ จะวางระดับความคาดหวังไว้ใกล้เคียงกับความสามารถจริง ๆ ของตนมากที่สุด

แอตคินสัน<sup>22</sup> (Atkinson, 1958) ได้อ้างถึงการวิจัยของเฟสติงเจอร์ (Festinger, 1942) ซึ่งได้ศึกษานักศึกษาระดับวิทยาลัย โดยให้ทำงานชุดหนึ่งประกอบด้วยปัญหาทางคณิตศาสตร์ง่าย ๆ ในเวลาจำกัด แล้วผู้วิจัยแจ้งผลการทำงานให้นักศึกษาทราบโดยเอาผลงานนั้นมาเปรียบเทียบกับนักศึกษาในระดับต่าง ๆ 3 ระดับคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับวิทยาลัย และระดับมหาวิทยาลัย ปรากฏผลว่า กลุ่มที่ทราบว่าจะผลงานของตนต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จะวางระดับความคาดหวังสูงขึ้นมา และกลุ่มที่ทราบว่าจะผลงานของตนสูงกว่าระดับมหาวิทยาลัย ระดับความคาดหวังกลับลดลงมา ดังนั้นเฟสติงเจอร์จึงสรุปว่า การกำหนดระดับความคาดหวังของบุคคลขึ้นอยู่กับแสงหาข้อเสียดัง และอยากให้เป็นที่ยอมรับของคนอื่น หรือกลไกในการป้องกันตนเอง (Self Protection) หรือขึ้นอยู่กับแรงจูงใจอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในสภาพการณ์นั้น ๆ

บุคลิกภาพประเภทเก็บตัวและแสดงตัว

จุง<sup>23</sup> (Jung) ได้แสดงแนวคิดไว้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัวเป็นพวกที่ชอบคิดชอบฝัน มีแนวคิดทางคานต์คำถามและมีแนวคิดสร้างสรรค์เชิงทฤษฎีสิ่งต่าง ๆ ที่รับรู้ผ่านประสาทสัมผัส เป็นแต่เพียงส่วนประกอบในการสร้างทฤษฎี ชอบแสดงความคิดแบบนามธรรม (Abstract Thinking) แนวความคิดของบุคคลพวกนี้มิได้ยึดถือเอาสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกเป็นหลักสำคัญ แต่เกี่ยวข้องกับความจริงอันเกิดขึ้นภายใน จุงจึงตั้งสมมติฐานว่า การกระทำต่าง ๆ ของบุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัว จะไม่ขึ้นกับสภาพการณ์ภายนอกใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับส่วนพวกที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัวนั้น เป็นบุคคลที่มีแนวความคิดโดยยึดถือเอาความจริงภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก แนวความคิดจะมีการเปลี่ยนแปลง

<sup>22</sup> Ibid., p. 338.

<sup>23</sup> C.G. Jung, Psychological Types (London : Routledge's Kegan Paul Ltd., Broad Way House : 1959), pp. 480-482.

ตลอดเวลา เพราะต้องขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมมีผลต่อ การกำหนดค่านิยมในบุคคลประเภทนี้ สิ่งที่ใช่เป็นหลักในการคิด คือ สิ่งที่เกิดจากการรับรู้ โดยผ่านประสาทสัมผัสทั้งหลาย และในเรื่องแรงจูงใจก็เช่นเดียวกัน สิ่งที่เป็นเงื่อนไขที่ ทำให้เกิดแรงจูงใจในบุคคลประเภทนี้ก็คือ วัตถุหรือสิ่งต่าง ๆ จากภายนอก จูงจูงตั้ง สมมติฐานว่า การกระทำทั้งหลายของบุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัว มีสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ หรือโลกภายนอก (External World) เป็นตัวกำหนด

ไอเซ็งค<sup>24</sup> (Eysenck) ได้ขยายแนวคิดของ Jung) ออกไปอีกว่าบุคคล ที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัวมีแนวโน้มที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้แรงกระตุ้นทางสังคม (Social Impulsive) เป็นพวกชอบฉวยโอกาส ควบคุมความรู้สึกได้ไม่ดี ไม่ชอบกิจกรรม ทางการศึกษาที่จะต้องกระทำด้วยตนเองตามลำพัง ฯลฯ ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บ ตัว มีแนวโน้มทางค่านิยม โศข กระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีระเบียบ ควบคุมตนเองได้ดี ชอบ อ่านหนังสือมากกว่าการคบคลาสนากับบุคคล ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะมีการวางแผนล่วงหน้า ชอบกระทำกิจกรรมทางการศึกษาที่ตนเองกระทำด้วยตนเองตามลำพัง ฯลฯ

จากแนวคิดของ Jung) และไอเซ็งค (Eysenck) กล่าวได้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัว มีการกระทำต่าง ๆ ที่ไม่ขึ้นกับสภาพการณ์ภายนอกที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะแยกตัวเองออกจากกลุ่ม และมีแนวโน้มทางค่านิยม โศข ชอบกิจกรรมทางการศึกษา ที่ต้องทำด้วยตนเองตามลำพัง ส่วนลักษณะบุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัว มีแนวคิดและ การกระทำต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมหรือโลกภายนอกเป็นหลัก ดังนั้นบุคคลประเภท นี้จึงชอบกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การกระตุ้นทางสังคม และกิจกรรมทางการศึกษาที่ต้อง ทำร่วมกับบุคคลอื่น

<sup>24</sup>Han J. Eysenck, The Dynamic Theory of Anxiety and Hysteria (London : Routledge and Kegan, 1957), p. 28.

บรอดเบนท์<sup>25</sup> (Broadbent, 1958) ได้วิจัยพบว่า นักศึกษาที่มีลักษณะเก็บตัว มีสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาสูงกว่านักศึกษาที่มีลักษณะแสดงตัว แต่สำหรับในการทำงานที่ต้องใช้ความรวดเร็วมาก ๆ นักศึกษาที่มีลักษณะแสดงตัวจะทำได้ดีกว่า และนักศึกษาที่มีลักษณะแสดงตัวจะทำงานได้ผ่นน้อยกว่า เมื่องานนั้นเป็นงานที่ต้องใช้เวลาในการทำงานมากหรือสภาพของงานนั้น ต้องมีการเฝ้าควบคุมตลอดเวลา

บากาน<sup>26</sup> (Bakan, 1959) ได้วิจัยพบผลที่สนับสนุนบรอดเบนท์ว่า ผลงานทางด้านการปฏิบัติ (Performance) ของผู้ที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัวจะลดลงอย่างรวดเร็วในงานที่ต้องอาศัยการควบคุมหรือระมัดระวังตลอดเวลา และสรุปว่าการค้นพบข้อนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานบางประเภท เช่น การทำงานเกี่ยวกับการควบคุมเรดาร์ หรือเครื่องยนต์ เป็นต้น

ลินน์และกอร์ดอน<sup>27</sup> (Lynn and Gordon, 1961) ใช้แบบทดสอบวัดเชาว์ปัญญาของราเวน (Raven's Matrices) ไปวัดนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวและแสดงตัว แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับลักษณะเชาว์ปัญญา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคลิกภาพประเภทเก็บตัวและแสดงตัวกับเชาว์ปัญญา และได้พบลักษณะบางประการที่สอดคล้องกับการวิจัยของบรอดเบนท์ (Broadbent) และบากาน (Bakan) กล่าวคือ พบว่าใน

---

<sup>25</sup> D.E. Broadbent, Perception and Communication (London : Pergamon Press, 1958), pp. 150-153.

<sup>26</sup> Paul Bakan, "Extraversion-Introversion and Improvement in Auditory Vigilance Task," British Journal of Educational Psychology, 50(1959), 325-332.

<sup>27</sup> R. Lynn, and I.E. Gordon, "The Relation of Neuroticism and Extraversion to Intelligence and Educational Attainment," British Journal of Educational Psychology, 31(1961), 194-203.





สภาพการทำงานที่จะต้องมีการตอบสนองตามเงื่อนไข และใช้ความเร็ว ตลอดจนในการทำงานประเภทที่ต้องใช้ความสนใจมาก ๆ นั้น นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัวจะทำได้ดีกว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัว

บายน์<sup>28</sup> (Byrne, 1966) ได้ทำการวิจัยโดยเอานักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัวและแสดงตัว มาให้ทำงานซึ่งเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรในสภาพที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และสภาพที่ทำงานเป็นรายบุคคล โดยว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัวทำงานได้ดีในกิจกรรมประเภทที่มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีการประทะสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัว ทำงานได้ดีในกิจกรรมประเภทต้องทำเป็นรายบุคคล

บานิสเตอร์<sup>29</sup> (Banister, 1972) ได้ทำการศึกษาโดยใช้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 247 คน และมีระดับความถนัดทางคณิตศาสตร์สูงกวาระดับกลาง ใช้แบบทดสอบ M.P.I. แบ่งนักเรียนออกตามประเภทของบุคลิกภาพเป็นพวกเก็บตัวแสดงตัวและพวกปรกติ แล้วจำแนกออกเป็นกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มประกอบด้วยนักเรียนที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัว แสดงตัวและปรกติอย่างละ 7 คน ให้เรียนวิชาคณิตศาสตร์ซึ่งประกอบด้วยวิชา พีชคณิต และตรีโกณมิติ ควบการใช้วิธีสอน 2 วิธี กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มแรก สอนด้วยวิธีการบรรยาย แล้วให้นักเรียนทำงานเป็นรายบุคคล สัปดาห์ละ 5 ครั้ง กลุ่มตัวอย่างอีก 3 กลุ่ม สอนด้วยวิธีการบรรยายเช่นเดียวกัน แต่ในตอนให้นักเรียนทำงานนั้น

<sup>28</sup> Donn Byrne, An Introduction to Personality (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall Inc., 1966), pp. 153-154.

<sup>29</sup> Robert Leo Banister, "A Comparative Study of Extraversion-Introversion Traits to Two Instructional Methods," Dissertation Abstracts, 31(February, 1973), p. 4327 A.

มีวิธีการแตกต่างกันออกไป คือ ในการทำงานทั้ง 5 ครั้ง ใ้หนักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ ช่วยกันแก้ปัญหา และช่วยกันคนควา แล้ววัดผลในครั้งสุดท้าย ปรากฏผลว่า ผลการเรียนของนักเรียนในแต่ละกลุ่มคุณภาพ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผลการเรียนจำแนกตามสภาพการทำงาน คือ เมื่อทำงานเป็นรายบุคคล กับทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน แต่ักเรียนที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัวเมื่อทำการเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม ได้ผลการเรียนที่มีค่าสูงกว่านักเรียนที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัว เมื่อทำงานเป็นรายบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่สำหรับนักเรียนที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัว ผลการเรียนในสภาพการเรียนเป็นกลุ่ม และเป็นรายบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สตาร์<sup>30</sup> (Starr, 1971) ได้วิจัยเรื่องการออกเสียง โดยใ้หนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ มิสซูรี นำมาวัดบุคลิกภาพโดยใ้ใช้แบบทดสอบ M.P.I. แล้วจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัว เก็บตัวและปรกติ นักศึกษาในแต่ละกลุ่มนำมาทดสอบควยแบบทดสอบฟอร์ม บี ที่เขาสร้างขึ้น (Starr Phonic Competency Test for Teachers Form B) แล้วจำแนกนักศึกษาในแต่ละกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ๆ รวมเป็น 6 กลุ่ม นำนักศึกษา 3 กลุ่มมาเรียนการออกเสียงจากบทเรียน ในสภาพการเรียนเป็นรายบุคคล ส่วนอีก 3 กลุ่ม ที่เหลือนำมาเรียนบทเรียนเดียวกันในสภาพการเรียนเป็นกลุ่ม แล้วทดสอบนักศึกษาทั้งหมดควยแบบทดสอบ ฟอร์ม เอ ผลปรากฏว่า นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัวในสภาพการเรียนเป็นกลุ่ม จะเรียนไ้ผลดีกว่า เมื่อเรียนเป็นรายบุคคลเล็กน้อย แต่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัวในสภาพการเรียนเป็นรายบุคคล จะเรียนไ้ผลดีกว่าในสภาพการเรียนเป็นกลุ่มเพียงเล็กน้อย

แต่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

<sup>30</sup>Darther Fay Starr, "Personality Characteristics and Learning Style Phonics Achievement of Preservice Elementary Teachers Exposed to a Social or Isolated Learning Environment," Dissertation Abstracts, 32(February, 1972), p. 4434 A.

และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

บรอดเบนท์<sup>31</sup> (Broadbent) ได้ศึกษาระดับความคาดหวังและผลงานภาคปฏิบัติของบุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัวและแสดงตัว พบว่าในการทำงานระยะสั้น (Short Sampling System) และงานนั้นมีความยากง่ายระดับเดียวกัน ระดับความคาดหวังของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแต่ละประเภทไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลงานภาคปฏิบัติของบุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัวและแสดงตัวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

จากผลการวิจัยของบายน์<sup>32</sup> (Byrne, 1966) บานนิสเตอร์<sup>33</sup> (Banister, 1972) และสตาร์<sup>34</sup> (Starr, 1971) สรุปได้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัว มีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีในสภาพการทำงานเป็นรายบุคคล และบุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัว มีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีในสภาพการทำงานเป็นกลุ่ม ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในเรื่องการทำงานว่า นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัวจะทำงานเป็นรายบุคคลได้ดีกว่าเมื่อทำงานเป็นกลุ่ม และนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัวจะทำงานเป็นกลุ่มได้ดีกว่าเมื่อทำงานเป็นรายบุคคล

ในเรื่องการกำหนดความคาดหวัง ตามที่ ดีเซคโก<sup>35</sup> (DeCecco, 1968) กล่าวไว้ นั้นแสดงว่า การกำหนดความคาดหวังของบุคคล ขึ้นอยู่กับความสำเร็จหรือความ

<sup>31</sup> Broadbent, loc.cit.

<sup>32</sup> Byrne, loc.cit.

<sup>33</sup> Banister, loc.cit.

<sup>34</sup> Starr, loc.cit.

<sup>35</sup> DeCecco, loc.cit.



้ผลที่บุคคลเคยได้รับในการทำงานนั้นมาจน ถ้าบุคคลเคยได้รับความสำเร็จ ก็จะกำหนด
 ความคาดหวังไว้สูง แต่ถาบุคคลนั้นเคยได้รับความล้มเหลวก็จะลดค่าความคาดหวังให้
 ต่ำลง ในการทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเงื่อนไขให้ผู้รับการทดลองทั้งหมด กำหนด
 ความคาดหวังโดยยึดเอาผลงานภาคปฏิบัติในการทดลองครั้งก่อน ๆ เป็นหลัก คือ ให้กำหนด
 ค่าความคาดหวังที่ใกล้เคียงกับความสามารถในการทำงานจริง ๆ ใ้มากที่สุด ดังนั้นค่า
 ความคาดหวังที่ได้ ควรจะมีความสัมพันธ์กับคะแนนภาคปฏิบัติด้วย ผู้วิจัยมีความเชื่อว่า
 นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัว เมื่อทำงานเป็นรายบุคคลจะประสบผลสำเร็จสูงกว่า
 เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม และนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัว เมื่อทำงานเป็นกลุ่มจะประสบ
 ผลสำเร็จสูงกว่าการทำงานเป็นรายบุคคล ดังไ้กล่าวมาแล้ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐาน
 ในเรื่องความคาดหวังว่า นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัว เมื่อให้ทำงานเป็นรายบุคคล
 จะกำหนดค่าความคาดหวังไว้สูงกว่าเมื่อทำงานเป็นกลุ่ม และนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภท
 แสดงตัว เมื่อให้ทำงานเป็นกลุ่ม จะกำหนดค่าความคาดหวังไว้สูงกว่าเมื่อทำงานเป็นรายบุคคล

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า การให้บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพสอง
 ประเภท (บุคลิกภาพประเภทเก็บตัวและแสดงตัว) ใดทำงานในสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน
 (สภาพการทำงานเป็นรายบุคคลและสภาพการทำงานรวมกันเป็นกลุ่ม) จะทำให้ผลงานที่ได้
 มีความแตกต่างกันอย่างไร และการกำหนดค่าความคาดหวังในการทำงานแตกต่างกันอย่างไร

### สมมติฐานของการวิจัย

1. นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัว ในสภาพการทำงานเป็นรายบุคคล จะกำหนดค่าความคาดหวังไว้สูงกว่า เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม
2. นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัว ในสภาพการทำงานเป็นกลุ่ม จะกำหนดค่าความคาดหวังไว้สูงกว่า เมื่อทำงานเป็นรายบุคคล

3. นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัว ในสภาพการทำงานเป็นรายบุคคล จะทำงานได้ดีกว่าเมื่อทำงานเป็นกลุ่ม

4. นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัว ในสภาพการทำงานเป็นกลุ่ม จะทำงานได้ดีกว่าเมื่อทำงานเป็นรายบุคคล

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง เป็นนักศึกษาชาย-หญิง ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาการ ศึกษปีที่ 1-2 วิทยาลัยครูยะลา จังหวัดยะลา อายุระหว่าง 16-18 ปี จำนวน 80 คน
2. นักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนสัมฤทธิผลทางการเรียน (เกรด) ระหว่าง 2.00-2.50
3. ลักษณะบุคลิกภาพประเภทเก็บตัว และแสดงตัวของนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบทดสอบ M.P.I. เป็นเครื่องมือในการวัด
4. ในการวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษาคความคาดหวังและผลงานภาคปฏิบัติจากการทำแบบทดสอบสัญลักษณ์ตัวเลข ที่ผู้วิจัยได้ดัดแปลงขึ้นจากแบบทดสอบชุด Digit Symbol ของแบบทดสอบ WAIS ค.ศ. 1955 ในเวลาที่กำหนดให้คือ 2 นาที

### ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเชื่อเป็นเบื้องต้น ดังนี้คือ

1. คะแนนสัมฤทธิผลทางการเรียน สามารถใช้เป็นหลักในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างได้
2. แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ M.P.I. เป็นแบบทดสอบที่มีความเหมาะสมในการจำแนกบุคลิกภาพของนักศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง

3. แบบทดสอบชุดสัญลักษณ์ตัวเลข มีความเหมาะสมในการใช้เป็นเครื่องมือให้นักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างกำหนดค่าความคาดหวัง และเหมาะสมในการวัดผลงานภาคปฏิบัติ

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ และสภาพการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความคาดหวังของบุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทเก็บตัวและแสดงตัว
2. ทำให้ไขข้อสงสัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ของมนุษย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการค้นคว้าและศึกษาต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย