

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

๑. คะแนนแรงจูงใจต่อเนื่องของผู้รับการทดลองในแต่ละกลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้รับการประเมินผลงานโดยครูเป็นผู้ประเมิน กลุ่มที่ได้รับการประเมินผลงานโดยให้เพื่อนเป็นผู้ประเมิน และกลุ่มที่ประเมินผลงานด้วยตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการเปรียบเทียบพหุคูณหลังการทดสอบความแปรปรวนก็พบว่า การเปรียบเทียบในแต่ละคู่กัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของผลการประเมินผลงานทั้ง ๓ แบบที่มีต่อแรงจูงใจต่อเนื่องอย่างชัดเจน ผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อแรกที่ตั้งไว้ว่า "การประเมินผลงานของผู้รับการประเมินทั้ง ๓ แบบ จะทำให้ผู้ถูกประเมินเกิดแรงจูงใจต่อเนื่องอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน"

จากการสอบถามผู้รับการทดลอง เกี่ยวกับความสนใจในเกมปริศนาอักษรไขว้และนิทานพบว่า ผู้รับการทดลองส่วนใหญ่ ชอบเกมปริศนาอักษรไขว้ และแก้ปัญหาหาความสนุกสนาน และพบว่า โดยปกติแล้ว ผู้รับการทดลองเกือบทุกคนชอบอ่านนิทานซึ่งเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ผู้รับการทดลองเลือกทำในช่วงเวลาอิสระ หลายคนตอบว่า ชอบมาก มีเพียง ๑ คนเท่านั้นในกลุ่มที่ครูเป็นผู้ประเมินที่ไม่ชอบอ่านนิทาน นอกจากนี้ ความสามารถทางภาษาของผู้รับการทดลองแต่ละกลุ่มที่ประเมินจากคะแนนสอบปลายวิชาภาษาไทยก็ไร้แตกต่างกัน จากหลักฐานเหล่านี้กล่าวได้ว่าความแตกต่างของแรงจูงใจต่อเนื่อง น่าจะเป็นผลเนื่องมาจากวิธีการประเมินที่แต่ละกลุ่มได้รับ

สำหรับความสามารถในการแก้ปัญหาปริศนาอักษรไขว้ของผู้รับการทดลองแต่ละกลุ่ม ผู้วิจัยได้ตรวจผลงานการแก้ปัญหาปริศนาอักษรไขว้ของผู้รับการทดลองแต่ละกลุ่มที่ทำได้ในเวลาของการทดลอง พบว่า ผู้รับการทดลองทุกกลุ่มมีความสำเร็จในการแก้ปัญหาเท่าเทียมกัน ฉะนั้นวิธีการประเมินที่แต่ละกลุ่มได้รับไม่มีผลต่อความสามารถในการทำงานที่

ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จในขางของการทดลอง จึงน่าจะไม่มีผลต่อแรงจูงใจต่อเนื่อง
ของผู้รับการทดลองด้วย

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของแมร์ และสแตลลิงส์ (Maehr & Stallings, 1972)^๑ และ เกรมเมอร์ (Kremer, 1976)^๒ ที่ศึกษากับเด็ก
อเมริกันเช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ซาลิลี และคณะ (Salili et al., 1976)^๓
ที่ศึกษากับเด็กอิหร่าน แต่วิธีการประเมินในแต่ละกลุ่มของการวิจัยดังกล่าวนี้ แตกต่างไปจาก
วิธีการที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กล่าวคือ การวิจัยของ แมร์ และ สแตลลิงส์ และการวิจัยของ
ซาลิลี และคณะนั้น ในกลุ่มที่ให้ครูเป็นผู้ประเมินผลงาน เขาได้ใช้วิธีการบอกกับผู้รับการ
ทดลองว่าเป็นการสอบสัมฤทธิ์ และจะส่งผลการสอบไปให้ครูประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการ
สอบปลายภาค ในกลุ่มที่เพื่อนเป็นผู้ประเมินผลงาน ซาลิลี และคณะ ใช้วิธีการให้ผู้รับการ
ทดลองตรวจคำตอบเอง แล้วผู้ทดลองจะถามว่าใครได้คะแนนเท่ากับจำนวนที่ผู้ทดลองบอก
และผู้รับการทดลองยกมือขึ้น ส่วนในกลุ่มที่ประเมินผลงานด้วยตนเองนั้น ใช้วิธีการเดียวกัน
กับการวิจัยครั้งนี้ คือ ให้ผู้รับการทดลองตรวจและประเมินผลงานด้วยตนเอง และในการวิจัย
ครั้งนี้ได้เพิ่มเกณฑ์การประเมินสำหรับทุกกลุ่ม เพื่อให้เป็นที่แน่ใจใคว่า ผลการทดลองมิได้เกิด
จากการใช้เกณฑ์การประเมินที่ต่างกัน ด้วยเหตุผลเหล่านี้ แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของวิธีการ
ที่ใช้ประเมินผลงานมีผลต่อแรงจูงใจต่อเนื่อง ทำให้ผู้รับการทดลองเกิดแรงจูงใจต่อเนื่องใน
ระดับมากน้อยต่างกัน

^๑ Martin L. Maehr and William Stallings, "Freedom From... ,"

^๒ Barbara K. Kremer, "Classroom Evaluation... ,"

^๓ Farideh Salili et al., "A Further... ,"

ความแตกต่างของแรงจูงใจต่อเนื่องเกิดจากวิธีการประเมินแต่ละแบบซึ่งเป็นตัวกระตุ้นประเภทหนึ่ง การประเมินผลงานโดยให้ครูประเมิน และการประเมินผลงานโดยให้เพื่อนประเมิน จัดเป็นตัวกระตุ้นแบบภายนอก (External Incentives) ซึ่งแมร์ (Maehr, 1976)^๑ กล่าวว่า มีผลทำให้แรงจูงใจต่อเนื่องลดน้อยลง เนื่องจากการประเมินที่เป็นตัวกระตุ้นภายนอก จะดึงความสนใจของผู้รับการทดลองออกไปจากงานที่ทำให้เกิดความแตกต่างของระดับแรงจูงใจต่อเนื่อง อันเป็นผลของการประเมินแต่ละแบบถึงผลของการวิจัยในครั้งนี้

๒. จากการเปรียบเทียบพหุคูณภายหลังการทดสอบความแปรปรวน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในการเปรียบเทียบทีละคู่ โดยที่กลุ่มที่ประเมินผลงานด้วยตนเองมีแรงจูงใจต่อเนื่องสูงกว่ากลุ่มที่ให้ครูเป็นผู้ประเมิน และสูงกว่ากลุ่มที่ให้เพื่อนเป็นผู้ประเมิน กลุ่มที่ให้ครูประเมินมีแรงจูงใจต่อเนื่องสูงกว่ากลุ่มที่ให้เพื่อนประเมิน และกลุ่มที่มีการประเมินแบบภายในซึ่งเป็นการประเมินผลงานด้วยตนเองนั้น มีระดับแรงจูงใจต่อเนื่องสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการประเมินแบบภายนอก คือ กลุ่มที่ได้รับการประเมินจากครูและเพื่อน ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานในข้อที่ ๒ ที่ตั้งไว้ว่า "การประเมินผลงานแบบภายนอก อันได้แก่การให้ครูประเมินผลงานและการให้เพื่อนประเมินผลงาน จะทำให้ผู้ถูกประเมิน เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องน้อยกว่าการประเมินแบบภายใน คือ การให้ผู้รับการทดลองแต่ละคนประเมินผลงานของตนเอง"

๒.๑ การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจต่อเนื่อง ของกลุ่มผู้รับการทดลอง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่ได้รับการประเมินผลงานโดยผู้รับการทดลองประเมินผลงานของตนเองมีแรงจูงใจต่อเนื่องสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการประเมินผลงานโดยครูเป็นผู้ประเมิน การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้

^๑ Martin L. Maehr, "Continuing Motivation... ,"

อาจเป็นไปได้ ผู้รับการทดลองวิตกกังวลว่าจะต้องทำดีที่สุด เนื่องจากผู้ที่ประเมินผลงาน
เป็นครู ผู้ซึ่งนักเรียนต้องเคารพ เชื่อฟัง อันเป็นลักษณะทางบุคลิกภาพของคนไทย ซึ่งผู้
หลายท่านได้ให้ทัศนะว่า ประเพณีการสั่งสอนของคนไทย มุ่งในระบบอาวุโส ถือว่าผู้ใหญ่เป็น
ผู้รอบรู้ สุขุม เข้าใจโลกและชีวิตอย่างลึกลับ ผู้น้อยจะต้องเกรงกลัว เคารพ และเชื่อฟัง
ผู้ใหญ่ นอกจากนี้ การวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพของเด็กวัยรุ่นในจังหวัดพระนคร (การวิจัย
ของ สุวรรณภา ญาณวงศ์, ประทีป นวรัตน์, วรณประเวศ, จันทพร ธรรมสุต, พันสนีย์
ธีรเชียรประภา และ สิริพร คณิตเศรษฐี, ๒๕๑๓) พบว่า เด็กวัยรุ่นตอนต้นของไทย มีแนว
โน้มว่ามีความวิตกกังวลค่อนข้างสูง และจากการสำรวจความวิตกกังวลของเด็ก จิรายุ
โชติขวง (๒๕๐๘)^๒ พบว่าสาเหตุหนึ่งของความวิตกกังวลของเด็กนั้น เกิดจากความกลัวที่จะ
ได้คะแนนไม่ดีในการสอบทั้งหลาย ซึ่งความวิตกกังวลนี้จะทำให้ผู้รับการทดลองหันไปสนใจกับผลของ
การประเมินอันเป็นตัวกระตุ้นภายนอก มากกว่างานที่ท่า คังที แมร์ (Maehr, 1976)^๓
กล่าวไว้ว่า ตัวกระตุ้นภายนอกจะลดความสนใจในงานที่ท่า ทั้งนี้ เนื่องจากตัวกระตุ้นจะดึง
ความสนใจของผู้รับการทดลองจากงานที่ท่า ทำให้แรงจูงใจอันเนื่องลดลง สำหรับผู้รับการ
ทดลองที่ประเมินตนเอง เมื่อผู้รับการทดลองถูกเร้าให้เกิดความสนใจในงานด้วยการซักถาม
และรู้จักกับงานที่แปลกใหม่แล้ว ความสนใจนั้นก็ยังคงอยู่ เนื่องจากการประเมินเป็นเพียงสิ่งที่
บอกระดับของผลงานที่ตนเองทำเท่านั้น ในทางตรงกันข้าม การลดค่าตอบยังเป็นแรงเสริม
ให้ผู้รับการทดลอง เกิดความมั่นใจในความสามารถของตนที่สามารถทำได้ ถึงแม้ว่าจะทำได้เป็น

^๒ ประภาพิศ ศรีตระกูล, "การศึกษาความสัมพันธ์ และเปรียบเทียบความเกรงใจ
การรักษาน้ำ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างนักเรียนไทย เชื้อสายไทย กับนักเรียนไทย
เชื้อสายจีน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษาประจวบคีรีขันธ์, ๒๕๑๖), หน้า ๓.
^๓ จิรายุ โชติขวง, "การสำรวจความวิตกกังวลของเด็กวัยรุ่นในจังหวัดพระนคร"
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๐๖)

^๓ Martin L. Maehr, "Continuing Motivation... ,"

บางส่วนของแบบสอบถาม ดังนั้นความสนใจจึงยังคงอยู่และต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ เมื่อมีโอกาสที่จะเลือกทำงานในเวลาที่เป็นของตนเอง จึงแสดงออกด้วยการเลือกทำงานที่มีลักษณะหรืออยู่ในขอบข่ายของงานเดิม ทำให้ระดับของแรงจูงใจต่อเนื่องในกลุ่มที่สูงกว่ากลุ่มที่ครูเป็นผู้ประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของต่างประเทศ (Maehr & Stallings, 1972; Kremer, 1972, and Salili et al., 1976)

๒.๒ การเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อเนื่องของกลุ่มที่ทดลองให้เพื่อนเป็นผู้ประเมินผลงานกับกลุ่มที่ประเมินผลงานด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มหลังมีแรงจูงใจต่อเนื่องสูงกว่ากลุ่มแรก เหตุผลเป็นไปเช่นเดียวกับการอธิบายในข้อ ๒.๑ นั่นคือ ในกลุ่มที่เพื่อนเป็นผู้ประเมินนั้น สภาพการณ์ทดลองเป็นแบบการแข่งขันว่าผู้ใดจะทำคะแนนได้ดีกว่ากัน ผู้รับการทดลองจะต้องพยายามทำให้ดีที่สุดเพื่อรักษา "หน้า" ของตนเองเอาไว้ โดยผู้ทดลองจะตั้งความหวังและวาทภาพตนเองไว้ในระดับที่เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่นหรือสังคม ซึ่งถาระดับของตนเองที่คาดไว้ถูกลดระดับลง ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกเสียหน้า ทั้งนี้บุคคลิกภาพด้านความรู้สึกเกี่ยวกับการรักษาหน้านี้เป็นบุคคลิกภาพที่ปรากฏเด่นชัดของคนไทย นวลเพ็ญ วิเชียรโชติ (๒๕๑๔) เป็นผู้ริเริ่มศึกษาในเรื่องนี้และอธิบายว่า "หน้า" หรือ "ระบบตัวฉัน" เกิดจากความกังวล โดยคนที่กลัวจะเสียหน้าจะแสดงออกในรูปที่ว่า เก่ง หรือฉลาด เมื่อมีใครว่าไม่เก่งหรือไม่ฉลาดจะทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งในทางการรับรู้ และเกิดความวิตกกังวลกลายเป็นความรู้สึก "เสียหน้า"^๒

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประภาพิศ ศรีตระกูล, "การศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบความเกรงใจการรักษาน้ำ," หน้า ๑๕.
^๒ เรื่องเดิม, หน้า ๑๕ - ๑๗.

ด้วยเหตุผลที่ความสนใจของผู้รับการทดลองที่มีต่องานที่ทำจึงลดลง เนื่องจากหันไปสนใจที่ผลของการประเมิน ซึ่งหมายถึง "หน้า" ของคน ฉะนั้นการแสดงออกในขณะที่ทำงานจึงมีจุดมุ่งหมายไปที่ผลของการประเมิน เมื่อถึงช่วงเวลาอิสระจึงมีการทำงานต่อเนื่องน้อยลง ทั้งนี้เพราะผู้รับการทดลองไว้วางใจว่าจะทำงานที่เคยทำแล้ว ใค้พอที่จะรักษาหน้าของตนไว้หรือไม่ แรงจูงใจต่อเนื่องที่เกิดขึ้นจึงต่ำกว่าผู้รับการทดลองในกลุ่มที่มีการประเมินด้วยตนเอง

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซาลิลี และคณะ (Salili, et al., 1976)^๑ ซึ่งไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เพื่อนประเมินผลงาน กับกลุ่มที่ประเมินผลงานด้วยตนเอง ทั้งนี้เนื่องมาจากวิธีการประเมินในกลุ่มที่เลือกเป็นผู้ประเมินผลงานนั้นไม่เหมือนกัน วิธีการของซาลิลี และคณะ จัดสภาพการณ์ทดลองเป็นการแข่งขันที่ไม่ชัดเจนนัก เนื่องจากมีผู้รับการทดลองเป็นจำนวนมาก เพื่อนในกลุ่มจะรับรู้คะแนนจากการสังเกตผู้ที่ยกมือเวลาที่ผู้ทดลองถามว่าใครใคร่คะแนนเท่ากับจำนวนที่ผู้รับการทดลองถามและไม่มีมีการประเมินที่ชัดเจน อีกทั้งผู้รับการทดลองตรวจเช็คคะแนนผลงานของตนเองด้วย ดังนั้นสภาพการณ์จึงไม่แตกต่างไปจากการประเมินผลงานด้วยตนเองเท่าใดนัก ผลการทดลองจึงไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเหมือนกับการวิจัยครั้งนี้

๒.๓ การเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อเนื่องของกลุ่มทดลองที่ให้เพื่อนประเมินผลงาน กับกลุ่มที่ให้ครูประเมินผลงาน พบว่า การให้เพื่อนประเมินผลงานทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องต่ำกว่าการให้ครูประเมิน จากการอธิบายในข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒ ความสนใจทั้ง ๒ กลุ่ม

^๑Farideh Salili et al., "A Further Consideration..."

ลดน้อยลงด้วยวิธีการประเมินผลงานที่ได้รับ แลกการให้เพื่อนประเมินทำให้ความสนใจในการทำงานตมึน้อยกว่ากลุ่มที่ครูเป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านักเรียนคุ้นเคยกับการประเมินของครูในห้องเรียนมากกว่าการประเมินของเพื่อน เหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือในกลุ่มที่ให้ครูประเมินผลงานครูจะเรียกผู้รับการทดลองไปที่โต๊ะที่ละคนและบอกผลการประเมินเป็นส่วนตัว ผู้ที่ประเมินและรับรู้ผลของการประเมินมีเพียงคนเดียว คือ ครูผู้ประเมิน แต่ในกลุ่มที่ให้เพื่อนประเมินผลงานนอกจากจะให้เพื่อนเป็นผู้ตรวจและประเมินแล้ว ยังต้องบอกคะแนนของตนให้กลุ่มรับรู้ แล้วกลุ่มจะประเมินอีกครั้งหนึ่ง ผู้ที่ประเมินและรับรู้ผลของการประเมินจึงมีหลายคน (มากกว่า ๑๕ คน) ทำให้ผู้รับการทดลองหันความสนใจไปที่ผลของการประเมินซึ่งเป็นตัวกระตุ้นแบบภายนอกมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ความสนใจในงานจึงมีน้อยกว่ากลุ่มที่ครูประเมิน แรงจูงใจที่จะทำงานหนักเกี่ยวกับที่ได้ทำในช่วงทดลองในเวลาอิสระจึงมีน้อย

ผลการทดลองในข้อนี้ไม่สอดคล้องกับผลการทดลองของชาลีลี และคณะ ที่พบว่าผู้รับการทดลองในกลุ่มที่ครูเป็นผู้ประเมินผลงานมีแรงจูงใจต่อเนื่องต่ำกว่ากลุ่มที่เพื่อนเป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิธีการในการประเมินแต่ละกลุ่มดังที่กล่าวมาแล้วในข้อ ๒.๒ อีกทั้งวิธีการประเมินในกลุ่มที่ครูเป็นผู้ประเมินของชาลีลี และคณะนั้น นอกจากเป็นการเน้นถึงการทดสอบสติปัญญาซึ่งทำให้ผู้รับการทดลองพยายามทำให้ได้มากที่สุดแล้ว ยังเน้นที่ผลการเรียนปลายภาคอีกด้วย ซึ่งไม่ตรงกับวิธีที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ที่ไม่ได้เน้นเกี่ยวกับการสอบปลายภาค และจากการอภิปรายที่กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับความแตกต่างในวิธีการที่ใช้ในกลุ่มที่เพื่อนเป็นผู้ประเมินผลงานเป็นอีกเหตุผลหนึ่ง จึงทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของชาลีลี และคณะ

๒.๔ ผลของการประเมินผลงานแบบภายนอก และการประเมินผลงานแบบภายใน
 หันต่อแรงจูงใจต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลงานแบบภายใน คือ การที่ผู้รับการทดลองประเมินผลงานด้วยตนเองทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องสูงกว่าการประเมินแบบภายนอก อันได้แก่การประเมินผลงานโดยให้ครูและเพื่อนเป็นผู้ประเมิน จากผลการอภิปรายในข้อ ๒.๑ ๒.๒ และ ๒.๓ แสดงให้เห็นชัดในข้อนี้ และจากการวิเคราะห์ผลโดยการนำผลของการประเมิน

ผลงานของครูและเพื่อนมารวมกัน แล้วเปรียบเทียบผลของการประเมินด้วยตนเองก็ได้ผล
เช่นเดียวกัน กล่าวคือ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นความแตกต่างของผลการประเมินผลงานแบบ
ภายนอก และการประเมินผลงานแบบภายใน ที่มีต่อแรงจูงใจต่อเนื่อง

จากการอภิปรายทั้งที่ได้กล่าวมาแล้ว เห็นได้ชัดว่าการประเมินแบบต่าง ๆ ที่ใช้
เป็นสิ่งจูงใจในการเรียนในห้องเรียน มีผลต่อความสามารถในการทำงานน้อยมากหรือเกือบ
ไม่มีเลย แต่มีผลต่อแรงจูงใจต่อเนื่องเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการประเมินที่เลือกใช้
ซึ่งเราพบว่า การประเมินผลงานที่บุคคลภายนอกประเมินมีผลไปยับยั้งแรงจูงใจต่อเนื่องในการ
ทำงานที่เคยทำ ส่วนการประเมินแบบภายในมีผลในทางส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องที่จะ
ทำงานที่เคยทำต่อไปอีก และเป็นแนวโน้มให้มีการเรียนรู้หรือทำงานที่เคยทำแล้วในช่วงเวลา
ที่เป็นของตนเอง อันเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ในการปลูกฝังให้เกิดกับผู้เรียนในสังคมปัจจุบันที่ความ
ก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว ผู้เรียนไม่สามารถเรียนรู้ได้ทั้งหมด ถ้าใช้
เวลาเฉพาะในช่วงการเรียนในห้องเรียน การสร้างเสริมแรงจูงใจต่อเนื่องให้กับผู้เรียนจึง
เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่ผู้สอนควรคำนึงถึง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย