

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ จะกล่าวถึงหลักการ ทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

- 2.1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.1.2 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.1.4 ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.2 การออกกำลังกาย

- 2.2.1 ความหมายของออกกำลังกาย
- 2.2.2 คุณค่าของการออกกำลังกาย
- 2.2.3 หลักวิธีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
- 2.2.4 ข้อควรปฏิบัติในการออกกำลังกาย

2.3 ความต้องการออกกำลังกาย

- 2.3.1 ประเภทของการออกกำลังกาย
- 2.3.2 ความต้องการออกกำลังกาย
- 2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการออกกำลังกาย

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

2.1.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายท่านดังนี้

ปราณี รามสูตร(2528) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดอย่างมีจุดหมายปลายทางซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้

โยธิน ศันสนบุตร(2529) กล่าวว่า แรงงูใจเป็นเงื่อนไขหรือสภาวะอินทรีย์ ที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำหรือเกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย

นิพนธ์ แจ้งเอี่ยม(2530) กล่าวว่า แรงงูใจคือสภาวะทางจิตใจที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของอินทรีย์อย่างมีเป้าหมาย

สุภัททา บินทะแพทย์ (2534) กล่าวว่า แรงงูใจหมายถึงแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลมุ่งที่จะแสดงพฤติกรรมเกิดการเคลื่อนไหวของร่างกายให้ทำกิจกรรมอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

อารี พันธุ์ณี (2534) กล่าวว่า แรงงูใจหมายถึง ภาวะใดก็ตามที่ร่างกายกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกมา

จากการประมวลเอกสารข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า แรงงูใจ เป็นสภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกมาโดยสนองตอบแรงขับอย่างมีเป้าหมายซึ่งแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับแรงงูใจ สถิตย์ วงษ์สุวรรณ(2530) ได้กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานของแรงงูใจไว้ดังนี้

แนวคิดที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสัญชาตญาณ ใช้เป็นหลักในการอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ โดย Sigmand Freud , William James กลุ่มนี้เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีแรงขับ (Instinctual Driver) ซึ่งสัญชาตญาณแรงขับนี้เป็นตัวเร้าภายใต้จิตสำนึก และมีอิทธิพลต่อมนุษย์มาก บุคคลไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้และจะมีผลให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาเพื่อให้ผ่อนคลายความเครียดและสนองความพึงพอใจ ถ้าบุคคลไม่สามารถแสดงพฤติกรรมออกมาโดยตรงก็จะแสดงออกมาในรูปของการฝันหรืออาการทางประสาทต่างๆ

แนวคิดที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้และการเสริมแรง นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ได้แก่ Julian B. Rotter , Dollar&Miller กลุ่มนี้เชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้มากกว่าสัญชาตญาณแรงขับ ซึ่งเป็นพลังขับที่อยู่ภายในร่างกาย และขึ้นอยู่กับ การตอบสนองสิ่งเร้าภายนอก โดยการเรียนรู้ในอดีตมีผลให้บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมก็จะเป็นส่วนที่นำไปสู่ความสำเร็จหรือความพึงพอใจ อาจกล่าวได้ว่าการตัดสินใจในการแสดงพฤติกรรมขึ้นอยู่กับรางวัลหรือตัวเสริมแรงเพื่อที่จะรับจากการแสดงพฤติกรรม

แนวคิดที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับปัญญานิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ได้แก่ Edward Tolman ,Vroom ,Lawer กลุ่มนี้ไม่เชื่อเรื่องของแรงงูใจจากจิตใต้สำนึกและไม่สนใจต่ออดีตจะส่งผลต่อพฤติกรรมอย่างไร แต่เชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์เกิดจากการคิดที่มีเป้าหมาย ดังนั้นตัวแปรที่ทำให้เกิดพฤติกรรมมนุษย์คือ ความเชื่อ (Beliefs) ความมุ่งหมาย (Expectations) และการคาดหมายว่าจะเกิดอะไรขึ้น (Anticipations) นั่นเอง

แนวคิดที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับมนุษย์นิยม นักจิตวิทยากลุ่มนี้ได้แก่ Carl R. Rogers กลุ่มนี้เชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์เกิดจากศักยภาพที่มีความเจริญงอกงาม โดยธรรมชาติมนุษย์มีการใช้ความคิด

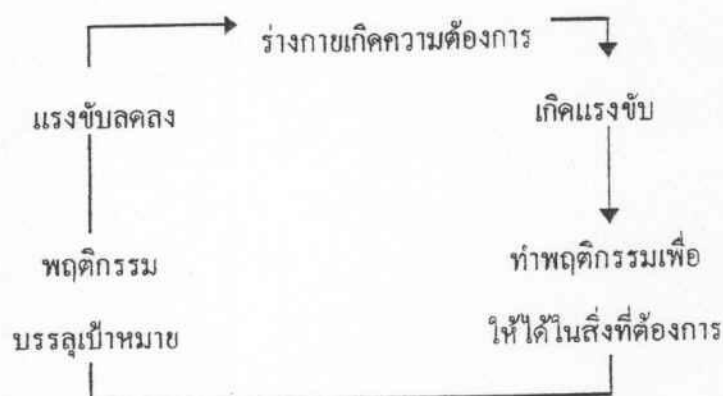
วิจารณ์ ความสามารถที่จะวางแผนและตัดสินใจเลือกเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง ความต้องการที่จะเจริญงอกงามโดยพฤติกรรมโดยสมบูรณ์จะเป็นตัวผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม ซึ่งมนุษย์จะมีความต้องการที่แตกต่างกัน

กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

การเกิดแรงจูงใจ มีกลไกทางจิตที่สลับซับซ้อนเป็นอย่างมาก ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงกลไกที่ทำให้เกิดแรงจูงใจไว้หลายท่านดังที่จะกล่าวต่อไปนี้

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภากรณ์ (2532) ได้สรุปกระบวนการเกิดแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเกิดความไม่สมดุลภายในตัวขึ้น ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยทางกายภาพ หรือความต้องการทางจิตก็ได้ ปัจจัยทางกายภาพเช่น ขาดอาหาร ขาดน้ำ เป็นต้น ปัจจัยทางจิตเช่น การขาดความรัก ความสนใจ จึงทำให้เกิดความต้องการขึ้น
2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ภาวะการขาดความสมดุลดังกล่าวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความเครียด ความรู้สึกกระวนกระวายอยู่ไม่สุข ทำให้ร่างกายพร้อมทำการเคลื่อนไหว หรือทำกิจกรรมอย่างหนึ่ง
3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior) เมื่อเกิดความเครียดหรือความรู้สึกกระวนกระวายขึ้น ความรู้สึกเหล่านั้นจะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาเพื่อลดความเครียด
4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction) ผลจากการกระทำกิจกรรมจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกดีขึ้น ลดความกระวนกระวายและผลของพฤติกรรมนี้ จะเป็นข้อมูลย้อนกลับทำให้บุคคลตัดสินใจว่าจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร



แผนภาพที่ 1 แสดงวงจรการเกิดแรงจูงใจ

ลาโรช บัวศรี (2524) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความต้องการของบุคคลๆ iva เกิดจากบุคคลมีความต้องการ (Need) ขึ้นต่อไปจะเกิดความชื่นชอบ (Preferences) กระตุ้นให้เกิดความนิยมนิยมหรือมองเห็นในคุณค่า แล้วกลายเป็นสถานะที่รุ่มร้อนพร้อมที่จะกระทำอยู่ในใจเรียกว่า เจตคติ (Attitudes) ภาวะอันนี้ทำให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรม (Actions) ออกมาเขียนสรุปเป็นขั้นตอนดังนี้

ความต้องการ → ความชื่นชอบ → ค่านิยม → เจตคติ → พฤติกรรม

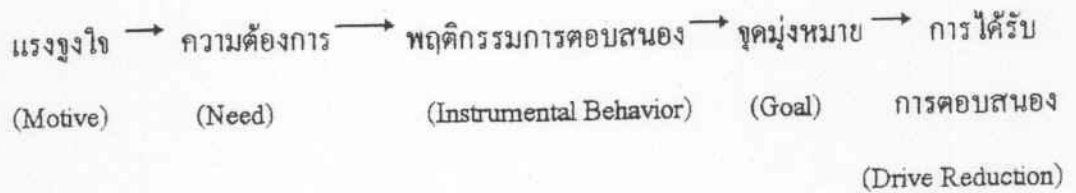
แผนภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับพฤติกรรม

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดช (2528) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการเกิดแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 ร่างกายเกิดแรงจูงใจ โดยมีความต้องการ(Need) ส่งผลให้เกิดแรงขับ (Drive) หรือแรงจูงใจ (Motive) เกิดขึ้นจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ระยะที่ 2 เป็นการแสดงพฤติกรรมเพื่อทำให้เกิดการสนองต่อความต้องการอันจะนำไปสู่จุดหมายและเพื่อลดแรงขับ (Instrumental Behavior)

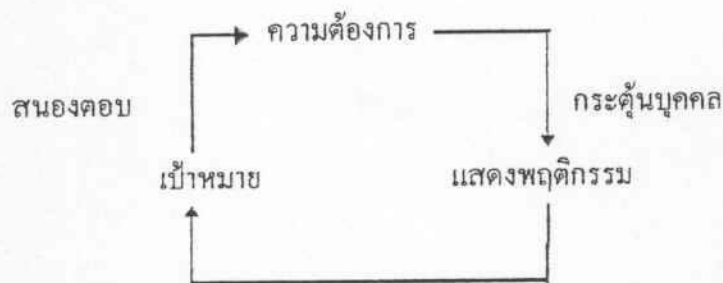
ระยะที่ 3 เป็นจุดหมายระยะที่มนุษย์จะบรรลุถึงจุดหมายเพื่อสนองความต้องการอันจะนำไปสู่ภาวะสุดท้ายคือการลดแรงขับเพื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง ซึ่งเราสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของความต้องการและแรงจูงใจได้ดังแผนภาพดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับการได้รับการตอบสนอง

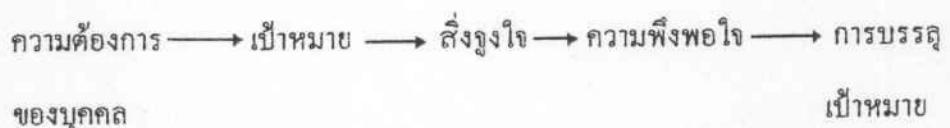
สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2532) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังงานที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ซึ่งแหล่งของพลังงานที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมคือ ความต้องการและแรงขับ

- ความต้องการ (Needs) เป็นสภาวะของความขาดแคลนอินทรีย์โดยเฉพาะความขาดแคลนทางด้านกายภาพ เช่น การขาดอาหาร การขาดน้ำ เป็นต้น
- แรงขับ (Drive) เป็นสภาวะของการถูกกระตุ้นที่มาจากความต้องการ เช่น การขาดอาหาร เป็นต้น ซึ่งสามารถเขียนเป็นวงจรของแรงจูงใจซึ่งแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจอย่างง่าย ๆ คือ



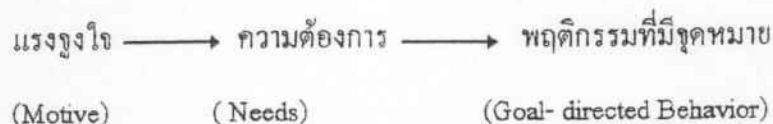
แผนภาพที่ 4 แสดงวงจรของแรงจูงใจ

ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ รวีวรรณ เสดาอมร (2533) ที่กล่าวว่า บุคคลมีแรงจูงใจที่ไม่เหมือนกัน จึงเกิดความต้องการที่ต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาตามความต้องการ โดยสิ่งจูงใจนี้ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ จนสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนได้ดังนี้



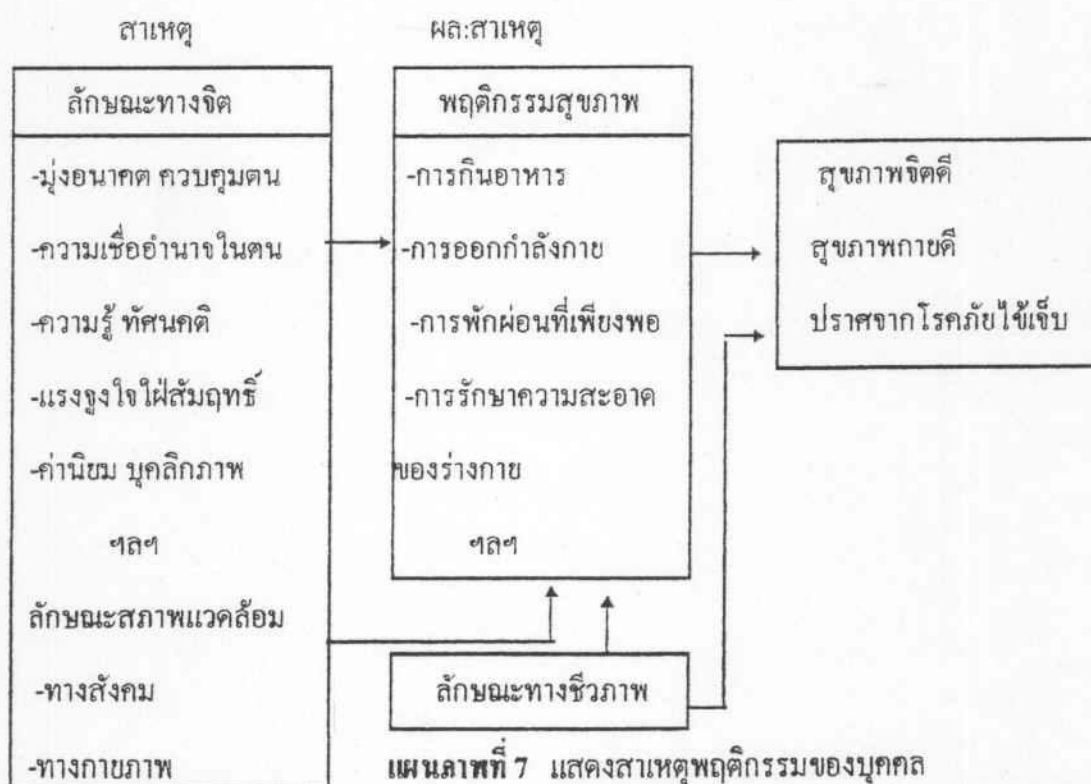
แผนภาพที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ของความต้องการกับเป้าหมาย

และสอดคล้องกับ พรรณทิพา รุจิพร (2534) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นสภาวะอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้น ที่ทำให้บุคคลมีพลังที่จะแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางหรือจุดมุ่งหมาย โดยสาเหตุของแรงจูงใจเกิดจากสาเหตุต่างๆ ซึ่งสาเหตุหนึ่งของแรงจูงใจก็คือ เกิดจากความต้องการ (Needs) ซึ่งเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับพฤติกรรม

จากที่ได้กล่าวมาพอที่จะสรุปได้ตามแนวคิดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2537) ซึ่งได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีด้านไม่เจริญธรรมสำหรับคนไทย โดยเน้นแนวทางในการวิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาพของบุคคลออกเป็น 3 แนวทางคือ การแก้ไข การป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ โดยเฉพาะแนวทางที่เกี่ยวข้องกับแนวทางเสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่น่าปรารถนาของบุคคล เช่น การทานอาหารให้ครบ 5 หมู่ การออกกำลังกายเป็นประจำ นั่นก็คือ การที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง ควรจะปลูกฝังให้เป็นสุขนิสัยหรือเกิดเป็นทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง เพื่อให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะไปออกกำลังกายส่งผลไปถึงพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ดังแผนภาพดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 7 แสดงสาเหตุพฤติกรรมของบุคคล

จากแผนภาพที่ 7 อธิบายได้ว่าการที่บุคคลมีสุขภาพสมบูรณ์และปราศจากโรคภัย เกิดจากลักษณะทางชีวภาพร่วมกับพฤติกรรมสุขภาพอย่างเหมาะสม การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมสุขภาพต่าง ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะทางจิต และสภาพแวดล้อมของบุคคล รวมทั้งลักษณะทางชีวภาพของบุคคล เช่น กรรมพันธุ์ ความชรา และความเจ็บป่วยในปัจจุบัน สาเหตุทางด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นวัยรุ่น ส่วนสาเหตุที่เป็นลักษณะทางจิตมีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นวัยรุ่นตอนปลายและวัยผู้ใหญ่

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมด พอจะสรุปได้ว่าลักษณะทางจิต เช่น ความต้องการ แรงจูงใจ เป็นจิตลักษณะที่สำคัญต่อพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของบุคคลในวัยผู้ใหญ่ โดยลักษณะทางจิต ในด้านความต้องการออกกำลังกาย จะเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเพื่อให้บุคคลมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม ในการที่จะทำให้นักบุคคลเกิดความต้องการทางสุขภาพด้านการออกกำลังกาย ควรจะปลูกฝังให้เกิดเป็นค่านิยม หรือทัศนคติที่ถูกต้อง ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจเพื่อให้บรรลุผลถึงการมีสุขภาพกายและจิตที่ดีตามไปด้วย

2.1.2 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายดังนี้

จรรยา เรื่องประพันธ์ (2531) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง ความปรารถนาที่บุคคลต้องการได้รับผลสำเร็จในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามจะหาวิธีต่างๆ เพื่อแก้ปัญหา มีความทะเยอทะยานสูงเพื่อนำไปสู่ความต้องการเป็นอิสระในการแสดงออก ต้องการชนะในการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำดีกว่าบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รู้สึกสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อล้มเหลว

ศิริพร ประสาทมงคล (2534) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจจริงในการกระทำใดๆ เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนต้องการ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความพยายามในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ ในแนวทางที่ถูกต้องดังตามขอบเขตความเหมาะสมของชุมชนนั้น เพื่อต้องการความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิต มีความสุขเมื่อประสบผลสำเร็จ และมีความทุกข์เมื่อพบความล้มเหลว

พระเทพเวที (2534) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 2 แบบคือ

1. การใฝ่ความเป็นเลิศเทียม คือ ความเป็นเลิศที่สนับสนุนการแข่งขันกับบุคคลอื่นเพื่อเอาชนะ ดีกว่าหรือเหนือกว่าผู้อื่น

2. การใฝ่ความเป็นเลิศ คือ ความเป็นเลิศที่ไม่ต้องการแข่งขัน หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ซึ่งลักษณะใฝ่ความเป็นเลิศ เป็นลักษณะที่ควรปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับทุกคน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตัวเองให้เกิดความก้าวหน้าตลอดเวลา

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ใฝ่ได้รับความสำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมานะพยายาม อดทนทำงานมีแผน ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงและพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สถิต วงษ์สุวรรณ (2534) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง พลังที่กระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจ มีความพยายาม มีความมานะบากบั่น คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นคนที่มีความพยายามฝ่าฟันเอาชนะอุปสรรค ไม่ยอมแพ้อะไรง่ายๆ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาเฉพาะหน้า กล้าเผชิญ ไม่กลัวต่อปัญหาที่ยาก มีความอดทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นคนที่รักษามาตรฐานและเพิ่มมาตรฐานของงาน โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้จากลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. มีความต้องการให้งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ มีมาตรฐานสูง (Standard of Excellence)
2. เป็นการกระทำให้ได้ผลงานที่มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ (Unique of Characteristic) เป็นงานที่สำเร็จอย่างดี มีลักษณะดีเด่นเห็นได้ชัด

3. เป็นงานที่ต้องใช้เวลา (Long Term of Work) แสดงถึงว่ามีความอดทนทำงานไม่ย่อท้อ

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2536) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานอันเป็นเลิศที่ตั้งไว้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2522, อ้างถึงใน งามตา วรินทร์านนท์, 2537) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันให้บุคคลเกิดความพากเพียร พยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลุล่วงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงคือผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่องานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ย่อท้อกลับพยายามที่จะลองใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะเป็นบุคคลที่ชอบอาสาสมัครเข้าทำงานต่างๆ ชอบการแข่งขันเพื่อชัยชนะ มีนิสัยรักงานและทำงานที่ยากโดยไม่ย่อท้อ ทำให้เป็นคนที่ยิ่งตนเองและอาจเป็นที่พึ่งของบุคคลอื่นได้อีกด้วย

McClelland and other (1953, อ้างถึงใน คารณี วงษ์น้อย, 2525) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความ

มาตรฐานอันดีเยี่ยม หรือทำดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ความพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จ และรู้สึกวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว

Vidler (1977, อ้างถึงใน สุพจน์ สีนสูงษ์วัฒน์, 2527) ได้กล่าวไว้ว่าแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นกระสวนของการวางแผนการกระทำ และความรู้สึกเกี่ยวกับความพยายามต่อสู้ เพื่อความสำเร็จในการบรรลุมาตรฐานอันดีเลิศ ที่บุคคลตั้งไว้

Byrne (1966, อ้างถึงใน พวงเพชร วัชรอยู่, 2529) กล่าวว่า แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จจากการกระทำกิจกรรมต่างๆ และมีความปรารถนาที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมายอันสูงสุดตามที่ประสงค์เอาไว้โดยไม่ย่อท้อ

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมด จึงพอสรุปความหมายของแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึงแรงงูใจที่กระตุ้นให้บุคคลสามารถทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาหรือเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์

ได้มีนักจิตวิทยาได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

2.1.3.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Murray

Murray (1938, อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสม, 2525) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้รวบรวมความต้องการของมนุษย์ไว้ 28 ชนิด และในจำนวนนี้มีความต้องการเอาชนะและประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) รวมอยู่ด้วย เขาจึงเป็นบุคคลแรกที่ได้กล่าวถึงแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ มีพลังจิต ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่ยากให้ประสบผลสำเร็จ

2.1.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

จากการวิจัยในเรื่องแรงงูใจMcClelland(อ้างถึงใน ทศพรประเสริฐสม, 2525) ได้เน้นถึงแรงงูใจทางสังคมไว้ 3 ประการคือ

1. แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ซึ่งก็คือ ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยพยายามแข่งขันมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบผลล้มเหลว

2. แรงงูใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบจากบุคคลอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงงูใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3.แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motivation) ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ เพราะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรได้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง จะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่มีเหนือบุคคลอื่น

McClelland เน้นในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจชนิดอื่น ๆ เพราะเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับความสำเร็จทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เขาได้ใช้วิธีการที่เรียกว่า เทคนิคการฉายภาพ (Projective Technique) จากแบบทดสอบ TAT (Thematic Apperception Test) ซึ่ง Murray สร้างขึ้น วิธีการวัดแรงจูงใจด้านนี้ใช้ภาพที่มีความหมายคลุมเครือ (Ambiguous) แต่มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการจะศึกษา เป็นสิ่งเร้าให้บุคคลเกิดการตอบสนอง แล้วนำสิ่งที่ต้องการไปวิเคราะห์ ตามหลักการที่ McClelland ได้กำหนดให้คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1.3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson

Atkinson (1966, อ้างถึงใน พัทธี วรกวิน, 2522) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ โดยทำการทดสอบบุคคลที่มีความต้องการประสบผลสำเร็จในการทำงานต่ำและทำงานไม่ค่อยสำเร็จตามเป้าหมาย และทำการทดสอบกับนักศึกษาวิทยาลัยแห่งหนึ่งพบว่า หากความสำเร็จอยู่ไม่ไกลนักบุคคลจะพยายามอย่างเต็มที่ แต่ถ้าความสำเร็จอยู่ไกลเกินไป บุคคลมักคิดว่าหมดหวังปล่อยให้เป็นเรื่องของโชคชะตา มากกว่าที่จะพยายามให้สมหวัง

ในปี ค.ศ. 1964 ได้มีการค้นพบว่า การทำงานใดก็ตาม คนเรามีแนวโน้มอยู่ 2 ประการ คือ เพื่อบ่มงความสำเร็จและเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว จึงได้มีทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้นมาโดยมีความเชื่อว่า สิ่งกระตุ้นให้บุคคลประกอบกิจกรรมต่างๆ ประกอบด้วย 3 ประการคือ

1. สิ่งโน้มน้าวไปสู่ความสำเร็จ
2. สิ่งโน้มน้าวจิตใจที่จะไปสู่ความล้มเหลว
3. สิ่งช่วยจากองค์ประกอบภายนอก

นั่นคือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อบ่มให้เกิดสัมฤทธิ์ผลนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ส่วนข้างต้น ซึ่งปรารถนาให้บุคคลอยากทำกิจกรรมนั้นๆ อาจเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$Ta = Ts + Tf + Text$$

$$Ta = \text{สิ่งกระตุ้นให้บุคคลประกอบกิจกรรมเพื่อสัมฤทธิ์ผล}$$

$$Ts = \text{สิ่งโน้มน้าวไปสู่ความสำเร็จ}$$

Tf = สิ่งโน้มน้าวจิตใจที่จะไปสู่ความล้มเหลว
 Text = สิ่งช่วยจากองค์ประกอบภายนอก

2.1.3.4 ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg's Two Factors Theory

จากการวิจัยของ Herzberg's and other (1959, อ้างถึงใน วิพาพร ใผดสูงเนิน, 2539) ซึ่งศึกษาองค์ประกอบในการทำงานของบุคคลในองค์กรพบว่า มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ 2 องค์ประกอบ ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจขึ้น มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงานอันได้แก่

1.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อนกัน แย่งแย่งอำนาจ และค่านิยมการขาดความเป็นธรรม

1.2 วิธีการบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ ความสามารถในการปกครอง มีอคติไม่ยุติธรรม ไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

1.3 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ วางตนเองสูง และไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

1.4 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น และเอาตัวรอดโดยการทับถมผู้อื่น

1.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่างๆในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น สถานที่ตั้งหน่วยงานไม่ดี ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก

ปัจจัยด้านสุขอนามัยนี้ เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ Herzberg เชื่อว่าไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยมากกับแรงจูงใจของพฤติกรรมที่จะทำงาน ปัจจัยนี้จะนำไปสู่ความไม่พอใจ และมีได้ช่วยให้เกิดความพอใจมากน้อย

2. ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในความสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก

2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ขอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักเกิดควบคู่ไปกับความสำเร็จของงาน

2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์ คิดค้นหาสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

2.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย ปัจจัยของใจนี้ Herzberg เชื่อว่าเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานหนักมากขึ้น กำหนดให้บุคคลมีหน้าที่และความรู้สึกต่องานที่ทำ ปัจจัยนี้ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ

2.1.3.5 ทฤษฎีความสอดคล้อง (Consistency Theory)

Korman (1974, อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2525) ได้อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวความคิดความสอดคล้องว่า บุคคลจะเกิดความสมดุลย์ในจิต ถ้าพฤติกรรมและความเชื่อของเขาสอดคล้องกัน หรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แต่ถ้าเมื่อใดก็ตามที่รู้สึกถึงความขัดแย้งขึ้นกับความเชื่อ ความสมดุลย์จะเปลี่ยนความเชื่อ หรือความสมดุลย์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ในแง่ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลผู้มีเหตุผลแยกแยะได้ระหว่างความสำเร็จกับความล้มเหลว และสามารถมีเหตุผลหรือมีความคิดเป็นของตนเอง ถ้าหากได้ทำงานชุดหนึ่งที่มีลักษณะคล้ายกัน และพบว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะทำงานชุดนั้นได้ กรณีเช่นนี้จะทำให้บุคคลประเมินความรู้ความสามารถของตนเองได้ แต่ถ้าหากบุคคลคนเดียวกันนี้ทำงานประเภทอื่น ซึ่งเป็นประเภทเดียวกับที่เคยทำงานล้มเหลว แล้วจะทำได้ดี กรณีจะเกิดความขัดแย้งหรือความไม่สมดุลย์ทางความคิดเกิดขึ้น บุคคลจะต้องคิดว่ามีอะไรผิดพลาดในประสบการณ์ที่ผ่านมา เขาอาจเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความคิดครั้งก่อน (ครั้งที่ประสบความล้มเหลว) หรืออาจจะดีใจกับผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจริง ๆ ในครั้งนี้ แล้วอาจทำพฤติกรรมซ้ำๆกันขึ้นใหม่อีก ทฤษฎีนี้มีประโยชน์มากในการที่จะเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพราะความสอดคล้องนี้จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Behavior)

2.1.3.6 ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคมของ ดร.วีรบุทร วิเชียรโชติ

วีรบุทร วิเชียรโชติ(2524) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจทางสังคมของสังคมไทยและได้สร้างทฤษฎีขึ้นมาชื่อว่า “ทฤษฎีสังคมไมตรีสัมพันธ์” ซึ่งมีแนวคิดว่า มนุษย์และสังคมมนุษย์ได้พัฒนาการปรับตัวเอง ให้เข้ากับสภาพของสิ่งแวดล้อมตามลักษณะของสิ่งแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วัฒนธรรมและความแตกต่างของสังคม โดยเปรียบเทียบกันในทัศนะของจิตวิทยาสังคม ซึ่งสามารถกำหนดเป็นความเชื่อเบื้องต้นได้ว่า

1. สังคมทุกสังคมย่อมมีการพัฒนา

2. พัฒนาการของสังคมขึ้นอยู่กับปรับตัวให้เข้ากับภาวะเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคนิควิทยาเบื้องต้น

3. พัฒนาของสังคมย่อมมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับการพัฒนาบุคลิกภาพของสังคม

4. พัฒนาการของสังคมย่อมต้องใช้เวลานาน เพราะเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการซับซ้อน

5. พัฒนาการของสังคมย่อมอยู่ในพิสัยของหลายมิติ

6. พิสัยของหลายมิติทางจิตวิทยาสังคมเริ่มจากสังคม ไมตรีสัมพันธ์ไปสู่สังคมสัมฤทธิ์สัมพันธ์และสังคมอารยสัมพันธ์

7. สังคมที่กำลังพัฒนาจะเคลื่อนจากสังคม ไมตรีสัมพันธ์ไปสู่สังคมสัมฤทธิ์สัมพันธ์

สังคม ไมตรีสัมพันธ์ หมายถึง สังคมที่เน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเป็นสำคัญซึ่งอาศัยความมีไมตรี โอบอ้อมอารีเป็นหลัก ในส่วนที่เป็นมรรคและผล กล่าวคือที่เป็นมรรคได้แก่การใช้สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเป็นเครื่องมืออาศัยสัมพันธ์มรรค เป็นสื่อนำไปสู่ผู้มีอำนาจตัดสินใจเพื่อให้ได้ในส่วนที่เป็นผล

สังคมสัมฤทธิ์สัมพันธ์ หมายถึง สังคมที่เน้นค่านิยมทางสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก มุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพ คนในสังคมแบบนี้จะมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม แก้ปัญหาต่างๆด้วยตนเอง บุคลิกภาพเช่นนี้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศเป็นบุคคลที่ชาติต้องการ

2.1.3.7 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Edwards

Edwards (1959, อ้างถึงใน สถิต วงศ์สวรรค์, 2529) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของคน จากความคิดว่า มีแรงจูงใจอะไรบ้างที่ทำให้คนเราทำอะไรๆ โดยใช้แนวความคิดจาก TAT (Thematic Apperception Test) ของ Murray ซึ่งเป็นรูปภาพที่ชัดและภาพที่คลุมเครือ สำหรับผู้ถูกทดสอบ แล้วเล่าเหตุการณ์จากภาพว่า อดีต ปัจจุบัน และอนาคต ของเรื่องจะออกมาอย่างไรแล้ววิเคราะห์เรื่องที่เล่าว่าเขามีแรงจูงใจอย่างไรบ้าง จึงบรรยายภาพออกมาเช่นนั้น Edwards ได้นำแนวคิดนี้ไปศึกษาหาแรงจูงใจแล้วสรุปออกมาเป็นทฤษฎีว่า คนเรามีแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 15 ชนิด คือ

1. Achievement motive มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. Order motive มีแรงจูงใจที่จะทำอะไรให้เป็นระเบียบเรียบร้อย
3. Autonomy motive มีแรงจูงใจที่จะเป็นตัวของตัวเองต้องการอิสระและการตัดสินใจด้วยตนเองที่ดี

4. Affiliation motive มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยากเข้ากลุ่ม
5. Heterosexuality motive มีแรงจูงใจที่จะสังคมกับเพศตรงข้าม
6. Dominance motive ต้องการทำตนเองให้เด่นอยู่เหนือผู้อื่น อยากมีอิทธิพลและต้องการ

เป็นหัวหน้า

7. Endurance motive ต้องการมีความอดทน ทนทานต่อสิ่งต่างๆ
8. Change motive ต้องการพบสิ่งแปลกๆใหม่ๆ อยากรู้ อยากเห็นในเรื่องราวต่างๆ
9. Aggression motive มีแรงจูงใจที่จะก้าวร้าว
10. Murturance motive มีแรงจูงใจที่อยากจะให้ความอบอุ่นและความช่วยเหลือผู้อื่น
11. Succorance motive ต้องการได้รับความช่วยเหลือ และความอบอุ่นบำรุงรักษาจาก

ผู้อื่นหรือบุคคลอื่น

12. Intraception motive มีความต้องการที่จะเข้าใจความต้องการของบุคคลอื่น
13. Exhibition motive มีความต้องการที่จะแสดงออกว่าตนเองเก่ง มีความสามารถในด้าน

ต่างๆ

14. Deference motive มีความต้องการที่จะอยู่ใต้ความคิดของบุคคลอื่น
15. Abasement motive มีแรงจูงใจที่จะรับผิดชอบเมื่อตนเองทำผิด

2.1.4 ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ได้มีผู้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้หลายๆท่านซึ่งพอจะกล่าวได้ดังนี้
ซูชิฟ อ่อน โทกสูง(2522) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. ทำสิ่งต่างๆที่ยาก มีความพยายาม สนุกสนาน ชอบทำกิจกรรมนั้นๆ
2. ชอบการแข่งขัน ต้องการชัยชนะ
3. มีความทะเยอทะยาน
4. ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ
5. มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัดและแน่นอน
6. พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีเอกลักษณ์ของตัวเอง

พรหม หุทัยเจนจิต (2523) ได้กล่าวถึงผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความบากบั่นพยายาม ที่จะเอาชนะความล้มเหลวต่างๆ
2. พยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง
3. เป็นผู้ที่ทำงานมีแผน
4. เป็นผู้ตั้งความคาดหวังสูง

ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีดังนี้

1. เป็นผู้ทำงานแบบ ไม่มีเป้าหมาย
2. ตั้งเป้าหมายในวิธีทางที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว อาจตั้งเป้าหมายง่ายหรือ

ยากเกินไป

3. ตั้งระดับความคาดหวังไว้ต่ำ

คาร์นี วงษ์น้อย (2525) ได้สรุปถึงผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 2 พวกดังนี้ คือ

1. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมดังนี้

- 1.1. กล้าเสี่ยงพอสมควร
- 1.2. มีทักษะในการจัดระบบงาน
- 1.3. มีระดับความทะเยอทะยานสูง
- 1.4. ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง
- 1.5. อดทนทำงานที่ยากลำบากได้เป็นเวลานาน
- 1.6. เล็งการณ์ไกลและมีแผนระยะยาว
- 1.7. ต้องการทราบแน่ชัดว่า การตัดสินใจของตนมีผลอย่างไร
- 1.8. เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไป

จนสำเร็จ

- 1.9. มุ่งทำกิจการเหล่านั้นให้เสร็จ มากกว่าเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
- 1.10. คิดว่าทุกสิ่งจะทำให้สำเร็จ ได้ด้วยความตั้งใจจริง และทำงานจริงของตน

ไม่ใช่เกิดจากโอกาสและไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์

2. บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้

- 2.1 มักผลัดวันประกันพรุ่ง
- 2.2 มักขาดระบบในการทำงาน
- 2.3 ชอบทำงานตามคำสั่งของผู้อื่น
- 2.4 ทำงานไม่ค่อยเสร็จตามกำหนด
- 2.5 ขาดความตั้งใจจริงในการทำงาน
- 2.6 มักไม่ตั้งความคาดหวังจากความสำเร็จของงาน
- 2.7 ทำงานเพียงเพื่อความสำเร็จ ไม่สนใจคุณภาพของงาน
- 2.8 ชอบขอรับความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือบุคคลอื่น
- 2.9 ขณะทำงานถ้าถูกรบกวนจะไม่สามารถทำงานได้

2.10 เชื้อบุญวาสนาจะทำให้งานที่ทำอยู่ประสบผลสำเร็จ

2.11 มุ่งรางวัลหรือชื่อเสียงมากกว่าความสำเร็จของงาน

2.12 เมื่อประสบอุปสรรคมักหลีกเลี่ยง ไม่กล้าเผชิญกับอุปสรรค

สถิต วงษ์สวรรค์(2523)ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันหรือทดสอบ จะสามารถทำงานและยังเกิดผลสัมฤทธิ์ในงานสูง ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำนั้นจะบังเกิดผลสัมฤทธิ์ในงานต่ำ แต่มีความกังวลใจสูง
2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเชื่อมั่นในตนเองและตรงกับความเป็นจริง แต่ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมักจะกังวลใจอยู่เสมอว่าตนจะประสบความพ่ายแพ้ ไม่ประสบความสำเร็จ
3. ประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจสูง ประเทศนั้นจะมีหลักฐานแสดงถึงประชาชนในประเทศมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมาก่อนเป็นระยะเวลา 50-100 ปี

ศิริโสภาคย์ นूरพาเดช (2528) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการบรรลุถึงความสำเร็จของบุคคลในการทำกิจการต่างๆ พยายามเอาชนะอุปสรรคและสิ่งที่มาขัดขวาง มีประโยชน์มากในการที่จะทำให้งานก้าวหน้า โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะใช้เวลาพยายามเหนือกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำเพียงเล็กน้อยในการทำงานธรรมดาและผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะใช้เวลาเสี่ยงปานกลางในการแข่งขันใดๆ เพราะต้องการจะทำคะแนนเพิ่มขึ้นโดยสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะไม่ชอบการแข่งขันหรือสถานการณ์ใดๆ ที่ใช้ความสามารถเพียงเล็กน้อย จะชอบสถานการณ์ที่ต้องใช้ความพยายามมาก เพื่อว่าผลสำเร็จจะมีคุณค่ามากแก่เขา บุคคลเหล่านี้ชอบฝ่าฟันอุปสรรคและชอบงานที่ท้าทายความสามารถ

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภากรณ์ (2532) ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยง มีความต้องการใช้ความสามารถมากกว่าอาศัยโชคช่วย เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ชอบทำสิ่งแปลกๆ ใหม่ ๆ
2. ขยันขันแข็ง มีความมานะบากบั่น มีความตั้งใจและจริงจังกับการทำงาน
3. ตั้งระดับความคาดหวังสูง มีมาตรฐานความคาดหวังของตนเองสูง ผลงานที่ปรากฏออกมาต้องสมบูรณ์และดีเลิศ
4. รับผิดชอบตนเอง รู้จักรับผิดชอบพยายามทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยการตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งคนอื่น
5. ต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง ทำงานไปแล้วต้องมีการติดตามผลงานของตน เมื่อทราบผลแล้วจะพยายามแก้ไขปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ



6. การคาดการณ์ล่วงหน้า ในการทำสิ่งต่างๆ มักมีการวางแผนระยะยาว โดยมีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความเป็นไปได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2534) ได้สรุปลักษณะผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 7 ประการคือ

1. ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนชอบสภาพการณ์ที่ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นเลิศ

2. ชอบพึ่งพาตนเอง ตลอดจนชอบสภาพการณ์ ซึ่งควบคุมตนเองได้ โดยไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลอื่น หรือคิดว่าใครช่วย

3. เลือกทำงานอย่างมีเป้าหมาย และเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน ทำหาย มีความกล้าเสี่ยง มีเหตุผลเหมาะสมและเหมาะสมกับความสามารถของตน

4. มีความทะเยอทะยาน มีความคาดหวังความสำเร็จ ในสิ่งที่ทำ และมีความอดทนต่อความยากลำบาก ตลอดจนความรอคอยอันยาวนาน เพื่อให้สิ่งต่างๆ ดีขึ้น

5. ทำงานอย่างมีเหตุผลและเห็นคุณค่าของเวลา

6. ชอบที่จะรับข้อมูลย้อนกลับทันที เพื่อที่รับรู้ถึงผลของการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของตน

7. ปรับปรุงตนเองให้ดียู่เสมอ

พจนานุกรม รุจิพร(2534) ได้กล่าวถึงผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. ตั้งจุดมุ่งหมายหรือระดับความคาดหวังไว้สูง

2. มีความมานะบากบั่น พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ พยายามไปให้ถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

3. ทำอะไรมีแผน

เมตตา พัทธ์ (2512) อ้างถึงใน ประกาศทิพย์ พิชัย (2539) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้คือ

1. ต้องการที่จะทำงาน โดยมีความสำเร็จหรือมีมาตรฐานสูง

2. ทำงานที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งงานจะชี้ให้เห็นความสำเร็จของบุคคล เช่น ผลงานทางด้านศิลปะและงานอื่นๆ ที่แตกต่างจากธรรมดา

3. ลักษณะของงานเป็นงานที่ต้องใช้เวลายาวนานในจุดมุ่งหมายของงานนั้น

McClelland (1961) กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอ (Moderate risk taking) มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว บุคคลที่มีแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะไม่พอใจในสิ่งที่ตนทำง่าย ๆ แต่จะเลือกทำในสิ่งยากพอเหมาะกับความสามารถของตน

2. มีความกระตือรือร้น (Energetic) ขยันขันแข็งในสิ่งที่ทำแปลกๆใหม่ ๆ ทำทาบและขั้วความสามารถของตน เป็นงานที่จะต้องให้สมองขบคิด

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual responsibility) จะทำงานให้สำเร็จ เพื่อความพึงพอใจของตนมิใช่จะหวังให้ผู้อื่นยกย่อง

4. ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ (Knowledge of result of decision) ว่าจะมีผลอย่างไร ไม่ใช่คาดคะเนเอง และเมื่อทราบผลแล้วพยายามจะทำให้ดีกว่าเดิม

5. คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of future possibilities) จะเป็นผู้มีแผนระยะยาว เพราะมีการเล็งการณ์ไกลกว่าบุคคลอื่น

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organization skill) คือทำให้เกิดสมรรถภาพในการทำงาน

ต่อมา McClelland (1969) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าเป็นดัชนีชี้บ่งถึงควมมีคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่ง และได้กำหนดผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. ทำกิจกรรมต่างๆให้สำเร็จมากกว่าเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
2. เลือกทำสิ่งที่สามารถทำได้และเหมาะสมกับความสามารถตน
3. มีความตั้งใจจริงในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จอย่างแท้จริง ไม่ใช่เกิดจากโอกาสหรือความมหัศจรรย์

Hermans (1970) ได้รวบรวมผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 10 ประการคือ

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. มีความคาดหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ
3. มีความพยายามที่จะไปสู่สถานะที่ดีขึ้น
4. เมื่อทำงานแล้วถูกรบกวนจะพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จ
5. อดทนทำงานที่ยาก
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่างๆเกิดอย่างรวดเร็ว
7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก
8. เลือกทำงานที่มีความสามารถมากเป็นอันดับแรก
9. ต้องการเป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานตนเองให้สำเร็จ
10. พยายามทำงานตนเองให้ดีที่สุดเสมอ

Weiner (1972) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เปรียบเทียบกับผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำไว้ดังนี้

1. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลว ชอบเลือกงานสลับซับซ้อน มากกว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงชอบริเริ่มกระทำการสิ่งต่างๆ ด้วยความคิดของตนเอง มากกว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

จะเห็นได้ว่า ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความมานะ อดทนเพื่อเอาชนะความล้มเหลว พยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง การทำงานมีการวางแผนอย่างมีเป้าหมาย และแบบแผนที่แน่นอน มีการตั้งเป้าหมายต่อความสำเร็จไว้สูง พยายามเพื่อความสามารถของตนเพื่อความสำเร็จในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ให้สูงขึ้นเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานอันดีเลิศ โดยไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลวโดยผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ควรจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. มีความทะเยอทะยานที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
2. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ
3. มีความกล้าเสี่ยงที่จะทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถของตน
4. มีความรับผิดชอบต่อตนเองและงานที่ตนเองรับผิดชอบ
5. ทำงานอย่างมีระบบแบบแผนและสามารถทำงานให้บรรลุตามแผนได้
6. มีเอกลักษณ์ของตนเองที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา

2.1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

งานวิจัยตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการออกกำลังกายในประเทศไทยยังมีการศึกษาน้อยมาก ส่วนมากจะศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะเรื่อง เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรมการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับตัวแปรต่างๆ มีดังนี้

รัตนา ประเสริฐสม (2526, อ้างถึงใน งามตา วรินทร์านนท์, 2537) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองฝึกจิตลักษณะด้านการรับรู้ผลของความพยายาม เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอนามัยให้นักเรียนประถมศึกษาปีที่ 5 ในจังหวัดสมุทรสาคร ความพยายามในที่นี้หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานหรือเรียนโดยไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจจากภายนอก บุคคลมีความพยายามในการทำงานต่างๆ มากขึ้น แม้ว่าจะพบกับอุปสรรคได้รับการต่อต้านหรือเกิดความเหน็ดเหนื่อยใด ๆ ก็ตาม ความพยายามตามความหมายนี้ถือได้ว่าเป็นลักษณะหนึ่ง ของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จากการวิเคราะห์พบว่า การฝึกให้เด็กรับรู้ผลของความพยายาม (ให้รับรู้ว่าการพยายามที่จะปฏิบัติเพื่อ

รักษาสุขภาพอนามัยของตนเองเป็นสาเหตุของการมีสุขภาพอนามัยดี และสามารถป้องกันการเกิดโรคภัยไข้เจ็บได้) มีผลต่อความพยายามของเด็กในกลุ่มทดลอง และความพยายามมีผลต่อการรายงานการกระทำพฤติกรรมอนามัยของเด็กกลุ่มนี้ พฤติกรรมดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาจิตลักษณะด้วยการฝึกการรับรู้ มีผลต่อความพยายามเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมอนามัยเป็นวิธีการที่ได้ผล

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ทำการวิจัยประเมินผลวิธีการเสริมสร้างลักษณะทางจิตบางประการเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการพลเรือนที่บรรจุใหม่(ทำงานไม่เกิน 1 ปี) จำนวน 120 คน ผู้วิจัยได้ทำการฝึกลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ซึ่งเป็นลักษณะที่มีความเกี่ยวเนื่องกันอย่างใกล้ชิด ซึ่งรวมทั้งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เอาไว้ด้วย และจากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะด้านต่างๆของข้าราชการกลุ่มนี้ ซึ่งแบ่งพฤติกรรมเป็น 4 ประเภทคือ พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตกับ พฤติกรรมการทำงานในอนาคตกับพฤติกรรมการทำงานราชการแบบมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองในระดับที่ยอมรับได้(ค่า $r = .18$ และ $.25$ ตามลำดับ) ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกทั้งหมดถูกจัดเข้ากลุ่มโดยการจับสลาก 4 กลุ่มคือ กลุ่มที่เข้ารับการฝึกทั้งลักษณะการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง กลุ่มที่ฝึกอย่างใดอย่างหนึ่ง และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกทั้ง 2 อย่าง จากการวิเคราะห์ผลหลังการฝึกที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานทั้ง 4 ประเภทดังกล่าวข้างต้น พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อทำงานในอนาคตได้ 13 % ดีกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเองอย่างเดียว จึงอาจกล่าวได้ว่าการฝึกควบคุมตนเองเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อทำงานในอนาคตจะได้ผลดี ถ้าบุคคลมีลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว

อุบล ภัทระ (2535) ศึกษาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูชายที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่าจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ต่ำกว่ากลุ่มครูอื่นๆครูชายที่มีอายุราชการน้อย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆนอกจากนั้นยังพบว่า ตัวสำคัญในการทำนายพฤติกรรม ในการทำงานของครูเอง คือ ปัจจัยจูงใจทางสุศาสตร์และปัจจัยวุฒิภาวะทางการศึกษา

ปริญญ์ ณ วันจันทร์ (2536) ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของครู ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู นอกจากนั้นยังพบว่า