

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยในชั้นเรียน เรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการสั่งงานโดยการใช้สมุดสะสมคะแนนในวิชา มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ ได้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอขอบคุณท่านทั้งหลายเป็นอย่างสูง ซึ่งขอกล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ประกอบด้วย ท่านอธิการบดี คณะผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ท่านผู้อำนวยการสถาบันวิจัย และพัฒนา ที่จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการดำเนินการวิจัย ขอขอบคุณหน่วยงานต่างๆ ที่กรุณาเอื้อเฟื้อข้อมูลทุกท่าน และนักศึกษาที่ได้กรุณาให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์ยิ่ง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตน์ลวดี โปสุวรรณ

19 กุมภาพันธ์ 2555

บทคัดย่อ

จากการศึกษานักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสั่งงานโดยไม่ใช้สมุดสะสมคะแนนในวิชามนุษยสัมพันธ์ในองค์การ ในภาคเรียนที่ 2/2554 ใน 7 สัปดาห์แรก พบว่านักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานส่งอาจารย์ผู้สอนต่ำมาก โดยมีจำนวน 70 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 30.33 ของการสั่งงานทั้งหมด และเมื่อมีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสั่งงานโดยใช้สมุดสะสมคะแนนในวิชามนุษยสัมพันธ์ในองค์การ ภาคเรียนที่ 2/2554 ใน 7 สัปดาห์หลัง พบว่านักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานส่งอาจารย์ผู้สอนสูงขึ้น โดยมีจำนวน 185 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 80.09 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังใช้สมุดสะสมคะแนน กับการศึกษานักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานคิดเป็นความก้าวหน้าร้อยละ 49.67

Students from the School of Management among the three classes of 33 students in the Faculty of Management Sciences 5211021543. London University. Achievement motivation to run without using points in the book of human relations in organizations. In Semester 2/2554 in the first 7 weeks, the student achievement to teacher performance is very low, with 70 times the number accounted for 30.33 percent of the total work. And on the achievement motivation in order to collect points in the relationship in a book. In Semester 2/2554 of 7 weeks after the student has achieved in this work a number of teachers increased by 185 times, representing 80.09 per cent compared before and after the achievement of the book collection. The third year student of School of Management students among the Faculty of Management, 33 5211021543. London University. Achievement motivation in creating the work is progressing. 49.67 percent.

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
Abstract	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	
- ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
- วัตถุประสงค์ของการวิจัย	1
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
- ขอบเขตของการวิจัย	2
- วิธีดำเนินการวิจัย	2
- นิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
- ทฤษฎีแรงจูงใจ	4
- องค์ประกอบของแรงจูงใจ	5
- ประเภทของแรงจูงใจ	6
- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	7
- แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ตามแนวทางสากล)	10
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
- ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	28
- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
- การดำเนินการทดลอง	29
- การวิเคราะห์ข้อมูล	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- ผลการวิจัย 30

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

- สรุปผลการวิจัย 34
- ข้อเสนอแนะ 35

บรรณานุกรม**สารบัญตาราง****หน้า**

- ตารางที่ 1** ตารางร้อยละของของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ 30

หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ก่อนใช้สมุดสะสมคะแนน
ในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการส่งงาน ภาคเรียนที่ 2/2554
(7 สัปดาห์แรก)

ตารางที่ 2 ตารางร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ 32

หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ก่อนใช้สมุดสะสมคะแนน
ในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการส่งงาน ภาคเรียนที่ 2/2554
(7 สัปดาห์หลัง)

ตารางที่ 3 ตารางเปรียบเทียบโดยใช้สมุดสะสมคะแนนสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 35

ในการทำงานรายวิชามนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร สาขาวิชาสาขาการจัดการ
หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

สารบัญภาพ

หน้า

ตารางภาพที่ 1	การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	7
---------------	-----------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเรียนวิชามนุษยสัมพันธ์ในองค์การ มีรายละเอียดของเนื้อหาค่อนข้างมาก เพื่อให้ครอบคลุมกับคำอธิบายรายวิชาที่ต้องการให้นักศึกษาศึกษาลักษณะ แนวความคิด ขอบเขตและปัจจัย อันเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คณะและองค์การ หน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม การติดต่อสื่อสารระหว่างการประชุม ประสานงาน หลักศาสนาที่ช่วยส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ โดยในแต่ละบทเรียนจะต้องมีการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎี และเรียนรู้ถึงเทคนิคการปรับพฤติกรรม เพื่อให้การเรียนการสอนแต่ละครั้งมีประสิทธิภาพ จึงทำให้จำเป็นต้องมีการทบทวนเนื้อหาวิชาที่เรียนไปในแต่ละสัปดาห์ทุกครั้ง จากการสังเกต อาจารย์ผู้สอนพบว่า เมื่ออาจารย์มอบหมายงานให้นักศึกษาทำงานทุกครั้ง พบว่านักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานต่ำมาก และมีการทำงานส่งตรงตามกำหนดเวลาน้อยราย

เพื่อให้การส่งงานทุกครั้งมีประสิทธิภาพ นักศึกษาส่งงานครบและตรงกับเวลาที่กำหนดไว้ จึงได้สร้างแรงจูงใจในการส่งงานโดยใช้สมุดสะสมคะแนนในวิชามนุษยสัมพันธ์ในองค์การกับนักศึกษา สาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน

จากการวิเคราะห์ปัญหาพบว่า นักศึกษาขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยพยายามหาวิธีแก้ปัญหาหลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นการกล่าวตักเตือน หรือบทลงโทษแต่ยังไม่ได้ผล ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการส่งงานโดยใช้สมุดสะสมคะแนน ในรายวิชามนุษยสัมพันธ์ในองค์การ ขึ้นเพื่อแก้ปัญหการไม่ส่งงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และแนวการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลของการใช้สมุดสะสมคะแนนในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์วิชามนุษยสัมพันธ์ในองค์การ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

นักศึกษาในรายวิชามนุษยสัมพันธ์ในองค์การส่งงานครบทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมายจากอาจารย์ผู้สอน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้คือนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สมุดสะสมคะแนนในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการส่งงาน โดยอาศัยการเพิ่มคะแนน ส่ง 1 ครั้ง เท่ากับ 1 คะแนน เป็นตัวเสริมแรงให้นักศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงานส่งให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

2. การดำเนินการทดลอง

นำสมุดสะสมคะแนนไปใช้กับการเรียนการสอน โดยนำสมุดแบบฝึกหัดสะสมคะแนน มอบให้กับนักศึกษาในครั้งแรก โดยจะมอบเมื่อนักศึกษาทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อย ถูกต้องและส่งงานอาจารย์ตามกำหนดเวลาโดยที่เสร็จ 1 ครั้ง จะได้ตราประทับ “ตรวจแล้ว” 1 ครั้ง ลงในสมุดแบบฝึกหัดสะสมคะแนน ซึ่งหมายถึง 1 คะแนน โดยสังเกตพฤติกรรมของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ภาคเรียนที่ 2/2552 ตลอดทั้งภาคเรียน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 เปรียบเทียบร้อยละการส่งงานของนักศึกษาก่อนและหลังใช้สมุดแบบฝึกหัดสะสมคะแนนในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการส่งงาน ตามกำหนดระยะเวลาที่อาจารย์กำหนดให้

1.2 วิเคราะห์คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับหรือแรงผลักดันภายในให้บุคคลมีความพยายามมุ่งมั่นที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)
2. มีความทะเยอทะยานสูง
3. ตั้งเป้าหมายสูง
4. มีความรับผิดชอบในการงานดี
5. มีความอดทนในการทำงาน
6. รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
7. เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
8. เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

2. สมุดสะสมคะแนน หมายถึง สมุดที่สะสมแต้มคะแนนที่มอบให้กับนักศึกษาที่ทำงานได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อย ถูกต้องและส่งงานตามกำหนดเวลา โดยที่เสร็จ 1 ครั้งจะได้เป็นตราประทับ “ตรวจแล้ว” ในสมุดแบบฝึกหัด ซึ่งหมายถึง 1 คะแนน

3. นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา หมายถึง ตัวบ่งบอกว่าเมื่อนักศึกษาผ่านการเรียนทั้งหมดในแต่ละปีการศึกษานั้นนักศึกษามีความเข้าใจ และความสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในการปฏิบัติจริงได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาจะใช้การวัดผลการเรียน ซึ่งมีเครื่องมือหลายๆ ชนิดมาช่วย เช่น แบบทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ ฯลฯ

บทที่ 2

เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้สมุดสะสมคะแนนในการสร้างแรงจูงใจที่ใฝ่สัมฤทธิ์วิชามนุษยสัมพันธ์ในองค์การของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผู้วิจัยได้จัดลำดับตามสาระดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจ
2. องค์ประกอบของแรงจูงใจ
3. ประเภทของแรงจูงใจ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจแบ่งออกได้เป็นทฤษฎีใหญ่ ๆ คือ

1.1 ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral View of Motivation)

ทฤษฎี นี้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้นทุกพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วจะเห็นว่าได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นส่วนมาก โดยประสบการณ์ในด้านดีและกลายเป็นแรงจูงใจทางบวกที่ส่งผลเร้าให้มนุษย์มี ความต้อง การแสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้นทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้า ภายนอก (Extrinsic Motivation)

1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning View of Motivation)

ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเอกลักษณ์และการเลียนแบบ (Identification and Imitation) จากบุคคลที่ตนเองชื่นชม หรือคนที่มีชื่อเสียงในสังคมจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการแสดงพฤติกรรมของ บุคคล

1.3 ทฤษฎีพุทธินิยม (Cognitive View of Motivation)

ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับ การรับรู้ (Perceive) สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว โดยอาศัยความสามารถทางปัญญาเป็นสำคัญ มนุษย์จะได้รับแรงผลักดันจากหลาย ๆ ทางในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งในสภาพเช่นนี้ มนุษย์จะเกิดสภาพความไม่สมดุล (Disequilibrium) ขึ้น เมื่อเกิดสภาพเช่นว่านี้มนุษย์จะต้อง อาศัยขบวนการดูดซึม (Assimilation) และการปรับ (Accommodation) ความแตกต่างของประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ให้เข้ากับประสบการณ์เดิมของตนซึ่งการจะทำได้จะต้องอาศัยสติปัญญาเป็นพื้นฐาน ที่สำคัญทฤษฎีนี้เน้นเรื่องแรงจูงใจภายใน (intrinsic Motivation) นอกจากนั้น ทฤษฎีนี้ยังให้ความสำคัญกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวางแผน ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับระดับของความคาดหวัง (Level of Aspiration) โดยที่เขาบอกว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะตั้ง ความคาดหวังของตนเองให้สูงขึ้น เมื่อเขาทำงานหนึ่งสำเร็จ และตรงกันข้ามคือจะตั้งความคาดหวังของตนเองต่ำลง เมื่อเขาทำงานหนึ่งแล้วล้มเหลว

1.4 ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic View of Motivation)

แนวความคิดนี้เป็นของมาสโลว์ (Maslow) ที่ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็น ตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ดังนั้นถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ก็สามารถ อธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้เช่นเดียวกัน

2. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาปัจจุบันได้ศึกษาและสรุปว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ มี 3 ด้านคือ

2.1 องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological Factor) ในองค์ประกอบด้านนี้จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ได้

2.2 องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบด้านนี้เป็นผลสืบเนื่องต่จากองค์ประกอบข้อ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์

2.3 องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factor)

3. ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused Motive) คือแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาทันทีทันใด แรงจูงใจสะสม (Motivational Disposition หรือ Latent Motive) คือแรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกทันที จะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่งต่อไป

กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลผู้นั้น

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) คือแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เห็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว, กระหาย แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) คือแรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

แรงจูงใจภายในและภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Motivation) นักจิตวิทยาหลายท่านไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีพฤติกรรมนิยมที่อธิบายพฤติกรรมด้วย แรงจูงใจทางสรีระและแรงจูงใจทางจิตวิทยาโดยใช้ทฤษฎีการลดแรงขับ เพราะมีความเชื่อว่า พฤติกรรมบางอย่างของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจภายใน

- **แรงจูงใจภายใน** หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล และเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก

ความมีสมรรถภาพ (Competence) ไวท์ ได้อธิบายว่าความมีสมรรถภาพเป็นแรงจูงใจภายใน ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไวท์ถือว่า มนุษย์เราต้องการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมมาตั้งแต่วัยทารกและพยายามที่จะปรับปรุงตัวอยู่เสมอความต้องการมีสมรรถภาพจึงเป็นแรงจูงใจภายใน

ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) ความอยากรู้อยากเห็นเป็นแรงจูงใจภายในที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่อยากค้นคว้า สำรวจสิ่งแวดล้อม ดังจะเห็นได้จากเด็กวัย 2-3 ขวบจะมีพฤติกรรมที่ต้องการจะสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย

- **แรงจูงใจภายนอก** หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายนอก เป็นต้นว่าคำชมหรือรางวัล

มอร์และมอร์ (MAW&MAW,1964) ได้เสนอแนะเครื่องชี้ (Indicators) ของความกระตือรือร้นของเด็กจากพฤติกรรมต่อไปนี้

1. เด็กจะมีปฏิริยาบวกต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะสิ่งที่แปลก

2. เด็กแสดงความอยากรู้เกี่ยวกับตนเองและสิ่งแวดล้อม
3. เด็กจะแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบตัว
4. เด็ก จะแสดงความเพียรพยายามอย่างไม่ท้อถอยในการสำรวจค้นพบสิ่งแวดล้อม

มอว์และมอว์ (Maw and Maw, 1964, 1965) ได้เน้นความสำคัญของความกระตือรือร้นว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และสุขภาพจิต ความต้องการพัฒนาดน (Growth Needs) ก็เป็นความต้องการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน ในการเรียนการสอน ครูมีหน้าที่ที่จะสนับสนุนให้นักเรียนได้มีโอกาสค้นคว้าสำรวจและทดลองความสามารถของตน โดยจัดสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนหรือจัดประสบการณ์ที่ท้าทายความอยากรู้อยากเห็นของนักเรียน

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนด้วยใจรักงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เพิ่มขึ้น ในตัวบุคคลขององค์การต่างๆ เพื่อเป็นปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพของบุคคลในที่สุด

เกิดเสริมแรงของความต้องการ
กำหนดทิศทาง
เริ่มพฤติกรรม
ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Provides Satisfaction)
เป้าหมาย Goals
การกระทำ Behavior
สิ่งจูงใจ Motivation
แรงขับ Drive
ความต้องการ Need or Desire

ตารางภาพที่ 1 การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (อ้างถึงใน จรูญ ทองถาวร. 2530)

พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะ

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk – Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตาจะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักไม่พอใจที่

จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควรเพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองเพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือยั่วความสามารถของตนและทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะไม่นิยมขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง(Knowledge of Result of Decision) โดยไม่ใช่ว่าเพียงการคาดคะเนเอาว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง ยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เมื่อทราบว่าผลการกระทำของตัวเองมันเป็นอย่างไร

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลการณโลกกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) เป็นสิ่งที่แมคเคลินแลนด์เห็นว่าควรมี แต่ยังมีหลักฐานการค้นคว้ามาสนับสนุนได้ไม่เพียงพอ

แรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกเป็นทุกข์กังวลใจ ไม่สบายใจเมื่อประสบความล้มเหลวหรืออุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในองค์กร

1. ความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือ ปราบปรามที่จะทำกิจการนั้นให้สำเร็จ
2. มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ความอดทนมีมานะที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จ
3. มีความเต็มใจที่จะลำบากแค้นงานจะยากเพียงใดก็ตาม ก็มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จด้วยดี

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ 3 ประเด็น คือ

2. การมีโอกาสของความสำเร็จ (Probability of Success) ถ้างานที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป บุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากแต่ถ้างานที่ทำงานที่ท้ง่ายหรือยากเกินไป ไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากหรือน้อย เขาก็จะรู้สึกได้ว่า เขามีโอกาสประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว

1. บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. ต้องเป็นผู้มีความหวังอย่างมากว่าตนเองจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้น
สก็ตาม

3. มีความพยายามไปที่จะมุ่งสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ
4. มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. ถึงแม้งานที่ทำถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
8. มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่นโดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีที่สุด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานไม่พบโดยตรง แต่จากบทความของ ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 54) ที่ว่า โดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถเป็นปัจจัยหลักและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ (Principle and Motivation Theory) ความต้องการทางจิตใจและความต้องการทางสังคม ซึ่งเป็นนามธรรมที่เป็นเรื่องของจิตใจ ไม่มีตัวตนให้ จับต้องได้ ความมั่นคงปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินในอาชีพและหน้าที่การงานความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่นหรือกลุ่มคนที่เราเข้าไปเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์ด้วย รวมความกว้างออกไปอีกจนถึงการได้รับนับถือยกย่องให้เกียรติยศชื่อเสียงมากขึ้น ๆ จากสาธารณชน จนกระทั่งได้ประสบความสำเร็จและความสมหวังในชีวิต ความต้องการทางจิตใจเป็นนามธรรมซึ่งจับต้องไม่ได้ดังกล่าวมาแล้ว แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่มนุษย์ก็ยังมีความต้องการทางจิตใจต่อไปไม่สิ้นสุด

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ตามแนวทางสากล)

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวทางสากล

4.1.1 ความหมาย

เมอร์เรย์ (Murray, 1959 : 164-166) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล (n-Achievement) ว่า คือความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างที่ยากให้ประสบผลสำเร็จ โดยเปลี่ยนแปลงหรือจัดการความคิด ตัวบุคคล ให้มีความเหมาะสม บุคคลที่มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จมักจะทำงานอย่างเป็นอิสระและรวดเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความต้องการประสบความสำเร็จมีสาเหตุมาจากบุคคลพิชิตอุปสรรคที่ยิ่งใหญ่ได้ ซึ่งไม่เพียงแต่ได้มาตรฐานที่เป็นเลิศเท่านั้น แต่ยังเหนือกว่าความสำเร็จของบุคคลอื่น ๆ ด้วย

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953 : 110-111) ให้คำจำกัดว่า คือ การตั้งเป้าหมายในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อประสบผลสำเร็จ โดยการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ (standard of excellence) มีความพยายามที่จะทำให้ดีกว่าผู้อื่น เป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกับกิจกรรม

ของการแข่งขัน แต่บางครั้งมาตรฐานอันดีเลิศอาจไม่ใช่การแข่งขันกับผู้อื่น อาจเป็นรางวัลโดยธรรมชาติของความสำเร็จเองก็ได้

วิดเลอร์ (Vidier, 1977 : อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2524 : 24) ได้อธิบายว่า เป็นกระบวนการของการวางแผน การกระทำและความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จในการบรรลุมาตรฐานอันดีเลิศที่บุคคลตั้งเอาไว้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่จำเป็นต้องเป็นความสำเร็จหรือความสามารถที่สังเกตเห็นได้ แต่จะเกี่ยวข้องกับการวางแผนและความพยายามต่อสู้เพื่อความเป็นเลิศ ดังนั้นทัศนคติต่อความสำเร็จจึงเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าความสำเร็จที่สังเกตได้

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนา ความพยายาม และความตั้งใจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จด้วยดีและได้มาตรฐานอันดีเลิศ โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานและบุคคลอื่น เพื่อให้ได้มาตรฐานและดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความมุ่งมั่น บากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค ด้วยความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว

4.1.2 คุณลักษณะของบุคคล

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ ซึ่งสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

เมอร์เรย์ (Murray, 1938 ; cited in Klein, 1982 : 353) ได้สรุปว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีคุณลักษณะคือ เป็นบุคคลที่มีความทะเยอทะยาน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะแข่งขันเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

เฮอร์แมน (Hermans, 1970 ; 354-355) ได้รวบรวมคุณลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้คือ

- (1) มีความมุ่งหวังหรือความทะเยอทะยาน (Aspiration level) ที่จะประสบความสำเร็จ
- (2) มีพฤติกรรมการเสี่ยง (Risk-taking behavior) ในระดับปานกลางโดยจะเสี่ยงในระดับที่คิดว่าจะประสบความสำเร็จได้
- (3) มีแรงผลักดันให้ก้าวไปข้างหน้า (Upward mobility) สู่สถานะที่สูงขึ้น
- (4) มีความทนทาน ยืนหยัด (Persistence) ในการทำงานที่ยากได้
- (5) มีการยึดเหนี่ยวอยู่กับงาน (Task tension) แม้จะถูกรบกวนหรือขัดจังหวะก็จะพยายามทำให้เสร็จ
- (6) มีความรู้สึกต่อเวลา (Time perception) ว่าเป็นสิ่งที่เคลื่อนไหวตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง สิ่งต่าง ๆ จะเกิดอย่างรวดเร็ว
- (7) มีทัศนะต่อเวลา (Time perspective) มองเวลาในทัศนะของการมุ่งสู่ออนาคต สามารถจดจำเกี่ยวกับกำหนดระยะเวลาของงานได้ดี

(8) มักเลือกเพื่อนร่วมงาน (Partner choice) ระหว่างคนที่มีความสามารถ แต่เฉยเมย กับคนที่เห็นอกเห็นใจแต่ไร้ความสามารถ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกผู้ที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก

(9) มีพฤติกรรมที่ต้องการการยอมรับ (Recognition behavior) พยายามทำงานให้ดีเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ

(10) มีพฤติกรรมเพื่อความสำเร็จ (Achievement behavior) มีพฤติกรรมที่จะสัมพันธ์กับความสำเร็จ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953; cited in Klein, 1982 : 361-362) กล่าวไว้ในงานวิจัยของเขาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่ามีลักษณะ ดังนี้คือ

(1) กล้าเสี่ยงในระดับปานกลางที่ต้องตัดสินใจบนพื้นฐานของทักษะ (take moderate but decisive risk on the basis of skill) นั่นคือเลือกทำสิ่งที่ยาก เหมาะสมกับความสามารถของตน ไม่เลือกทำสิ่งที่ง่ายหรือเกินไป

(2) มีความกระตือรือร้น และแสดงกิจกรรมที่ต้องใช้เครื่องมือสมัยใหม่ (be energetic and exhibit novel instrumental activity)

(3) มีความรับผิดชอบต่องานของตนเองในการทำงาน (be individually responsible for their own actions) เพื่อให้งานสำเร็จ

(4) ทราบผลที่แน่ชัดในการตัดสินใจของตนเอง (have knowledge of the results of their decisions)

(5) มีการคาดการณ์ล่วงหน้า (anticipate future events) เล็งการณ์ไกล เป็นผู้มีแผนระยะยาว

(6) มีทักษะในการจัดองค์การ (have organizational skills) และในปี 1969 แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1969 : อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2524 : 28) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

(1) เป็นผู้ที่มีความพยายามบากบั่นกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าที่จะทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

(2) จะเลือกงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายจึงไม่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จจนเกินไป

(3) เป็นผู้ที่มีความคิดวางแผนทุกอย่างจะประสบความสำเร็จก็ด้วยความตั้งใจจริงของคนเท่านั้น ไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวยให้

(4) การกระทำกิจกรรมใด ๆ นั้นมุ่งให้บรรลุมาตรฐานของตนเองมากกว่ารางวัลหรือชื่อเสียง

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีส่วนร่วมกันที่สำคัญ คือ มีการตั้งความหวังที่จะประสบความสำเร็จในระดับที่สูง จึงเป็นผู้ที่มีความมานะอดทน พากเพียรในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีระบบในการทำงาน เพื่อให้บรรลุมาตรฐานอันดีเลิศเหนือกว่าผู้อื่น

4.1.3 เป้าหมาย

เมื่อดูจากความหมายและคุณลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแล้ว สามารถที่จะมองเห็นเป้าหมายอย่างชัดเจนได้ว่ามีเป้าหมายอยู่ที่การบรรลุความเป็นเลิศในการทำงาน หรือกิจกรรมใด ๆ ที่สนับสนุนระบบแข่งขันเพื่อให้เหนือกว่า ดีกว่าผู้อื่น และได้มาตรฐานอันดีเลิศ

4.1.4 วิธีวัด

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า สามารถวัดโดยใช้เครื่องมือวัด ซึ่งมี 3 แบบ (นุศรา ธรรมกิจกำจร, 2539 : 14-16 และอัจฉรา สุขารมณ์, 2542 : 12-14) ดังนี้

(1) แบบทดสอบ Thematic Apperception Test (TAT)

เมอร์เรย์ (Murray) และคณะของเขาที่ฮาร์วาร์ดไซโคโลจิคอลคลินิค (Harvard Psychological Clinic) เป็นผู้สร้างและพัฒนาขึ้นเป็นคนแรก และได้ถูกใช้อย่างกว้างขวางในเวลาต่อมา เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนาเครื่องมืออื่น ๆ เป็นแบบทดสอบ Projective Test ใช้ทดสอบบุคลิกภาพ เป็นแบบทดสอบที่ประกอบด้วยบัตร 19 ฉบับ ซึ่งแต่ละฉบับมีภาพที่คลุมเครือ ขาว-ดำ และบัตรเปล่าไม่มีรูปภาพอะไรอีกหนึ่งแผ่น ผู้เข้ารับการทดสอบจะถูกขอให้เล่าเรื่อง หรือผูกเรื่องให้ตรงกับรูปภาพแต่ละฉบับ ให้เล่าว่าอะไรทำให้เกิดเหตุการณ์ที่แสดงในภาพ และบรรยายว่ากำลังเกิดอะไรขึ้นในขณะนั้น และตัวละครแต่ละตัวในภาพกำลังรู้สึกและคิดอย่างไร และให้บอกถึงผลของมันด้วย ส่วนภาพเปล่า ผู้รับการทดสอบจะถูกสั่งให้ใช้จินตนาการนึกด้วยภาพบางภาพในบัตรนั้น แล้วเล่าเป็นเรื่องราวของภาพนั้น วิธีการดั้งเดิมที่ เมอร์เรย์ได้ร่างเอาไว้ในคู่มือแบบทดสอบใช้เวลาทดสอบครั้งละ 1 ชั่วโมง รวม 2 ครั้ง แต่แต่ละครั้งใช้บัตร 10 ฉบับ การทดสอบครั้งหลังเลือกเอาภาพที่ดูค่อนข้างแปลกไปจากธรรมดาสามัญเหมือนเรื่องละคร พร้อมทั้งให้คำแนะนำกระตุ้นให้ผู้รับการทดสอบเล่าเรื่องไปตามจินตนาการของเขาอย่างอิสระดังนี้

การตีความหมายเรื่องราว ผู้ทดสอบจะตรวจดูก่อนว่าใครเป็นตัวเองของตัวละคร ชายหรือหญิง ซึ่งผู้รับการทดสอบได้สมมติว่าเขาเป็นคนนั้น เนื้อหาของเรื่องจะถูกวิเคราะห์ตามหลักการของเมอร์เรย์ (Murray) ที่มีรายการเกี่ยวกับ “ความต้องการ” (Needs) และ “แรงกดดัน” (Press) รวมทั้งความต้องการสัมฤทธิ์ผลความต้องการไมตรีสัมพันธ์และความต้องการก้าวร้าวหรือรุกรานผู้อื่น เป็นต้น แรงกดดัน หมายถึง แรงจากสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ซึ่งอาจเป็น

แรงส่งเสริมหรือขัดขวางสิ่งที่ต้องการ การถูกผู้อื่นโจมตีหรือวิจารณ์ การได้รับความรัก การมีความสุขและการเผชิญกับอันตราย

ต่อมา แมคเคลแลนด์ ได้นำมาพัฒนาการให้คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยวิธีใช้ภาพที่มีความหมายกำกวม (ambiguous) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการศึกษามาเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดจินตนาการ แล้วนำเอาจินตนาการนั้นไปวิเคราะห์เนื้อหาตามหลักเกณฑ์ที่แมคเคลแลนด์ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่เคร่งครัดมากในการให้คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในการดำเนินการวัดโดยใช้วิธีของแมคเคลแลนด์นี้ มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดให้จินตนาการที่แสดงออกมาอยู่ในขอบเขตที่พึงวิเคราะห์ได้ เขาจึงใช้วิธีการให้ผู้รับการทดลองดูภาพที่กำหนดไว้ประมาณ 5 นาที แล้วเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับรูปภาพนั้น ตัวอย่างเช่น ภาพเด็กนักเรียนวัยรุ่นคนหนึ่งกำลังนั่งอยู่บนโต๊ะในห้องเรียน มีหนังสือเรียนเปิดอยู่ต่อหน้าแต่เขาไม่ได้อ่าน กลับนั่งเอามือข้างหนึ่งทำหัว นั่งเหม่อมองนอกชั้นเรียนด้วยดวงตาเหม่อลอย เมื่อผู้รับการทดลองดูภาพแล้ว จะต้องเขียนเรื่องราวจากรูปภาพนี้ให้มีลักษณะเป็นจินตนาการสร้างสรรค์เพื่อให้จินตนาการที่แสดงออกมาอยู่ในขอบเขตที่พึงวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แมคเคลแลนด์จึงใช้คำถามมาตรฐานเป็นข้อนำจินตนาการ 4 ข้อ คือ (McClelland, 1953; cited in Klein, 1982 : 354) เกิดอะไรขึ้น บุคคลในภาพนี้เป็นใคร มีเหตุการณ์อะไรที่นำมาสู่เหตุการณ์นี้ คือเกิดอะไรขึ้นในอดีต เขากำลังคิดเกี่ยวกับอะไร มีอะไรบางอย่างที่เป็นที่ต้องการใครเป็นผู้ต้องการ และจะเกิดอะไรอีกต่อไปในอนาคต จะมีการกระทำอะไร

หรือให้ผู้ถูกทดสอบดูภาพแล้วแต่งเรื่องราวเกี่ยวกับภาพที่กำหนดให้ ภาพละ 1 เรื่อง จากนั้นนำเนื้อเรื่องหรือคำตอบไปวิเคราะห์เนื้อหาและคิดคะแนนเพื่อดูแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(2) แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Hermans

แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ เฮอร์แมนส์ (Hubert J.M. Hermans อ้างถึงใน ราไพทิพย์ อธิษิต, 2514 : 34-35 และนุศรา ธรรมกิจจักร, 2539 : 14) ได้ทำการศึกษาอยู่เป็นเวลานานและหลายครั้ง เพื่อให้แบบสอบถามที่มีความเชื่อถือได้และวัดสิ่งที่ต้องการจะวัดได้จริง ๆ เฮอร์แมนส์ได้ศึกษาแบบทดสอบทีเอที (TAT = Thematic Apperception Test) ของแมคเคลแลนด์ ซึ่งเป็นวิธีการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่นิยมใช้กันมาก เฮอร์แมนส์ได้ศึกษาผลการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยคนก่อน ๆ ได้ศึกษาเรื่องนี้และพบว่าแบบทดสอบทีเอทียังมีข้อบกพร่องในเรื่องความเชื่อถือได้ เขาจึงได้พยายามสร้างแบบสอบถามนี้ขึ้นมา โดยอาศัยหลัก 10 ประการดังที่ได้กล่าวรายละเอียดไว้แล้ว ในหัวข้อคุณลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากการศึกษาของ เฮอร์แมนส์ เช่น มีความมุ่งหวังหรือความทะเยอทะยานที่จะประสบความสำเร็จสูง มีความทนทาน ยึดเยื้อ ในการทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน เป็นต้น

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นแบบให้เลือกตอบ มีการคิดคะแนนคือให้คะแนน 0 กับ 1 ทั้งหมดมี 92 ข้อ แต่มีเพียง 29 ข้อที่สามารถวัดได้ตรงตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้และค่าความเชื่อถือได้ภายในของแบบสอบถามนี้เป็น .82

(3) แบบทดสอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบประมาณค่า

เป็นการประยุกต์จากทฤษฎีของ McClelland, Atkinson และ Hermans คูองค์ประกอบหลาย ๆ ส่วนที่รวมกันเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เป็นแบบสอบถามชนิด 5 ตัวเลือก ในแบบสอบถามจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิดเห็น รวมถึงลักษณะนิสัยที่ผู้ตอบมักประพฤติปฏิบัติ โดยในแต่ละช่องของตัวเลือกทั้ง 5 จะมีข้อความเรียงลำดับจากจริงที่สุด ไปจนถึงไม่จริงเลย โดยผู้ตอบจะต้องอ่านข้อความในแบบทดสอบทีละข้อ แล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตนเพียงใด

เกณฑ์การตรวจให้คะแนนแยกการให้คะแนนออกเป็น 2 กรณีคือ

กรณีที่ 1 ประเภทของข้อความที่มีความหมายทางบวก กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ถ้ากาช่อง จริงที่สุด	ได้ 5 คะแนน
ถ้ากาช่อง จริงมาก	ได้ 4 คะแนน
ถ้ากาช่อง จริงครึ่งเดียว	ได้ 3 คะแนน
ถ้ากาช่อง จริงน้อย	ได้ 2 คะแนน
ถ้ากาช่อง ไม่จริงเลย	ได้ 1 คะแนน

กรณีที่ 2 ประเภทของข้อความที่มีความหมายทางลบ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ถ้ากาช่อง จริงที่สุด	ได้ 1 คะแนน
ถ้ากาช่อง จริงมาก	ได้ 2 คะแนน
ถ้ากาช่อง จริงครึ่งเดียว	ได้ 3 คะแนน
ถ้ากาช่อง จริงน้อย	ได้ 4 คะแนน
ถ้ากาช่อง ไม่จริงเลย	ได้ 5 คะแนน

ผู้ที่ได้คะแนนมากถือว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

(4) แหล่งที่มาหรือปัจจัยที่ส่งเสริมต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากผลการศึกษาวิจัยของแมคเคลแลนด์และคณะ (McClelland et al., 1995, 1961; cited in Klein, 1982 : 362-365) ในการศึกษากลุ่มผู้นับถือศาสนาคริสต์นิกายคาทอลิก โปรเตสแตนต์ และศาสนายิว พบว่า ผู้นับถือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก มีคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่าผู้นับถือศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ และศาสนายิว เขาสรุปว่าเนื่องมาจากการอบรมเลี้ยงดูคือ เขาพบว่าบิดามารดาของพวกเขาโปรเตสแตนต์และยิวอบรมเด็กโดยเน้นการพึ่งพาตนเองในวัยต้น ให้การฝึกความเป็นอิสระและเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งจะเป็นเสมือนตัวกระตุ้นเหนี่ยวนำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงและพฤติกรรมแบบผู้ประกอบการ

แมคเคลแลนด์เชื่อว่า ความสำเร็จทางเศรษฐกิจของประเทศใด ๆ ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนในประเทศนั้น แต่ไม่เชื่อว่าความสำเร็จทางเศรษฐกิจของประเทศและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเชื่อทางศาสนา แมคเคลแลนด์เชื่อว่าสังคมใด ๆ ที่เน้นอบรมเลี้ยงดูที่เป็นอิสระ และให้พึ่งพาตนเองแต่เล็ก จะทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยยกตัวอย่างประเทศญี่ปุ่นที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ เพราะประชาชนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแต่ไม่ได้นับถือศาสนาคริสต์ ทั้งนิกายคาทอลิกและนิกายโปรเตสแตนต์

และแมคเคลแลนด์ยังค้นพบอีกว่า เรื่องราวที่บิดามารดาอ่านหรือเล่าให้เด็กฟัง จะเป็นการถ่ายทอดคุณค่าทางวัฒนธรรม ดังนั้นระดับจินตภาพแห่งความสำเร็จในเรื่องเล่าเหล่านั้น จะบ่งชี้ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ถูกนำเสนอในวัฒนธรรมนั้น ๆ โดยแมคเคลแลนด์ทำการวิจัยโดยสุ่มตรวจจินตภาพแห่งความสำเร็จจากหนังสือเด็กใน 23 ประเทศ เปรียบเทียบกับการเพิ่มขึ้นของการผลิตกระแสไฟฟ้า เขาพบความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้เขาสรุปว่าการเน้นย้ำถึงความสำเร็จในหนังสือเด็กหรือเรื่องเล่ามีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อันส่งผลต่อไปยังการพัฒนาการทางเศรษฐกิจ และยังได้กล่าวอีกว่า คำพูดที่บ่งบอกถึงความมุ่งหวังแห่งความสำเร็จก็เป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้เช่นกัน

วินเทอร์บอททอม (Winterbottom, 1958 ; cited in McClelland, 1976 : 340-343) ได้สรุปการอบรมเลี้ยงดูที่ทำให้เด็กมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้ 3 อย่างคือ 1) บิดามารดาของเด็กที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งความหวังและมาตรฐานให้เด็กสูง 2) ฝึกความเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบให้พึ่งพาตนเองตั้งแต่อายุยังน้อย และ 3) เลี้ยงด้วยความรักและการให้รางวัล (McClelland, 1976 : 378-387) เช่น กอด จูบ ชมเชย เป็นต้น

นอกจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ ซึ่งแมคเคลแลนด์ให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นแล้ว เขาได้พยายามค้นหาว่ามีแหล่งที่มาจากสิ่งอื่น ๆ อีกหรือไม่ และได้พบแหล่งที่มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ ลักษณะทางร่างกาย โครงสร้างของครอบครัว สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และสภาพดินฟ้าอากาศ โดยมีสังเขปของแต่ละเรื่องดังนี้

1) ลักษณะทางร่างกาย (Physique) มีข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีร่างกายสมส่วน กล้ามเนื้อแข็งแรง (mesomorphy) มักมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ที่มีร่างกายผอมหรืออ้วน โดยศึกษาจากเด็กชายอายุ 16-18 ปี จำนวน 97 คน ในโรงเรียนมัธยมของบอสตัน แต่แมคเคลแลนด์ได้ให้ความเห็นโดยการตีความว่าร่างกายไม่ได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยตรง แต่เป็นผลทางอ้อมอันเนื่องมาจาก คนที่มีร่างกายแข็งแรงมักจะมีประสบการณ์ในการประสบความสำเร็จ เช่น ในการแข่งขันกีฬา เป็นต้น ดังนั้นร่างกายที่แข็งแรงเป็นเพียงเงื่อนไขทางสภาพแวดล้อมที่มีส่วนช่วยกำหนดการได้มาซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเหมือนกับสภาวะทั่ว ๆ ไป ที่เมื่อร่างกายแข็งแรง จิตใจก็จะสดชื่นเบิกบาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ

2) โครงสร้างทางครอบครัว (The family structure) แมคเคลแลนด์พยายามที่จะหาว่า โครงสร้างทางครอบครัวแบบใดที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เขาดูในหลายเรื่อง เช่น ลำดับที่ของการเกิด (birth order) สภาพการเป็นเด็กบ้านแตก (broken house) จากการหย่าร้าง การแยกกัน หรือการตายของบิดา มารดา ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือเด็กที่ออกจากบ้านไปใช้ชีวิตตามลำพัง เขาได้สรุปว่า ตัวแปรต่าง ๆ นั้นจะมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันตามวัฒนธรรมของท้องถิ่นนั้น ๆ จึงไม่สามารถสรุปเป็นรูปแบบมาตรฐานเดียวกันได้ เช่น ลำดับที่การเกิด ลูกคนโตในอเมริกาจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ขณะที่ในอินเดียและญี่ปุ่นไม่ได้เป็นเช่นนั้น กลับเป็นลูกชายคนรองจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่า เพราะมีอิสระมากกว่า แต่อย่างไรก็ตามเขายังพบกุญแจสำคัญของโครงสร้างทางครอบครัวที่นำไปสู่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็คือ การตั้งมาตรฐานที่ดีเลิศ ความอบอุ่นในครอบครัวและการที่บิดาไม่มีบทบาทที่จะกดดันลูก ซึ่งก็ไปตรงกับแบบของการอบรมเลี้ยงดูที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั่นเอง

3) สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว จากการศึกษาวิจัย แมคเคลแลนด์พบว่า คนชั้นกลาง (middle class) จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าคนชั้นสูงและคนชั้นต่ำ สทอร์ดเบค (Strodtbeck, 1968 ; cited in Klein, 1982 : 383) ค้นพบเหตุพบว่าในสังคมอเมริกาทำไมบิดามารดาที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงส่วนมาก ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้ลูกได้ คำตอบก็คือ คนเหล่านั้นให้ความสำคัญกับความสำเร็จของตนเองมากเกินไป ทำให้ใส่ใจต่อลูกและสิ่งแวดล้อมของลูกไม่มากเท่าที่ควรจะเป็น

4) สภาพดินฟ้าอากาศ (Climate) ฮันติงตัน (Huntington, 1924 ; cited in Klein, 1982 : 383-385) นักภูมิศาสตร์ชาวอเมริกันกล่าวว่า ดินฟ้าอากาศมีอิทธิพลต่อสภาพร่างกายและพลังงาน ซึ่งมีผลต่อความเจริญก้าวหน้า ดินฟ้าอากาศมีลักษณะของการกระตุ้นให้เกิดความต้องการความสำเร็จ เขาสรุปว่า ยิ่งที่ใดมีความร้อนสูง ผู้คนจะต้องการความสำเร็จลดลงตามลำดับ บริเวณที่มีความอบอุ่นปานกลางดีที่สุดต่อความต้องการความสำเร็จ แต่ในเรื่องนี้ แมคเคลแลนด์ไม่เห็นด้วย เห็นว่าเป็นอิทธิพลทางอ้อมมากกว่า

จากข้างต้นสรุปได้ว่า แหล่งที่มาที่สำคัญที่สุดของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็คือ การอบรมเลี้ยงดูที่ให้ความอิสระ ฝึกการพึ่งพาตนเอง ให้ความรักความอบอุ่น ไม่ให้บิดากดดันหรือข่มลูกมากเกินไป รวมทั้งประสบการณ์ในการอ่านหรือฟังเรื่องราวหรือคำพูดที่บ่งชี้ถึงความต้องการความสำเร็จ ทั้งหมดจะร่วมกันก่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(5) วิธีการพัฒนาหรือเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากแหล่งที่มาที่ แมคเคลแลนด์ และนักวิชาการท่านอื่น ๆ ได้ศึกษามา ถ้าหากเราจะพัฒนาหรือเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก็ควรที่จะเริ่มต้นที่การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว แมคเคลแลนด์เสนอว่า ในการอบรมเลี้ยงดูบิดา ต้องลดการกดดันหรือข่มลูกลง สร้างทัศนคติและค่านิยมที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคลแทนที่จะเป็นการพึ่งพาอาศัยผู้อื่นและอำนาจจากภายนอก ซึ่งบุคคล

ไม่สามารถควบคุมได้ นอกจากนี้แมคเคลแลนด์ยังได้เสนอแนะวิธีการที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายอีก 3 ประการ คือ

(1) การฝึกให้บุคคลสนใจกับความคิดเห็นของคนอื่น เพื่อให้คลายความยึดมั่นในประเพณี

(2) การจัดให้เด็กเล่นหรือทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น โดยเน้นถึงสำคัญของการจัดให้เด็กเล่นหรือทำกิจกรรมร่วมกับเด็กอื่นเป็นหมู่คณะ เพื่อให้รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเกิดความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

(3) การช่วยให้บุคคลมีความคิดฝึเกี่ยวกับความสำเร็จ โดยการสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ในห้องเรียนควรมีการสอนให้เด็กคิดฝึเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์และสนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างจินตนาการขึ้น ซึ่งผู้เรียนอาจนำไปใช้ในชีวิตรจริงได้ (ละม้าย ศรทัตต์, 2524 : 690)

แมคเคลแลนด์ เห็นว่า ควรใช้คนที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงอยู่แล้วที่มีอยู่ในสังคมให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น ควรพยายามชักจูงให้ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบธุรกิจหรือวิสาหกิจเกี่ยวกับการผลิตให้มากขึ้น (ทศพร ประเสริฐสุข, 2524 : 65)

แมคเคลแลนด์และวินเทอร์ (McClellan and Winter ; cited in Klein, 1982 : 365-366) ได้พัฒนาหลักสูตร 3 อาทิตย์และ 6 อาทิตย์เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับพวกที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ โปรแกรมนี้มี 2 ขั้นตอน คือ

(1) แนะนำหลักการของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสัมพันธ์ที่มีต่อความสำเร็จ ทั้งส่วนตัวและสังคม มีการบรรยายเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สาธิตพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับความสำเร็จและประวัติของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ

(2) สอนให้คิดและทำเหมือนพวกที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ให้เขาได้เรียนรู้ถึงวิธีการเขียนเรื่องราวที่เป็นหลักการเพื่อดึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น การมีส่วนร่วมในสถานการณ์ที่ต้องใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จ ตัวของสถานการณ์นี้จะสอนให้เขาเลือกการเสี่ยงที่ปานกลางและคิดเกี่ยวกับเป้าหมายระยะยาว เช่น ให้สถานการณ์จำลองทางเศรษฐกิจ ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องประเมินว่า ภายในเวลาที่กำหนด พวกเขาจะต้องทำสิ่งของได้เท่าไรจึงจะได้กำไร และจะขาดทุนถ้าพวกเขาประเมินสูงเกินไป กิจกรรมในลักษณะนี้จะทำให้พวกเขาซึมซาบถึงความคาดหวังที่เป็นจริง และระดับพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจ สุดท้ายพวกเขาจะประยุกต์ความรู้ได้รับเข้ากับงานอาชีพของพวกเขา พวกเขาจะถูกสอนให้พัฒนาเป้าหมายของการทำงานอาชีพ และอธิบายถึงวิธีการที่จะไปสู่มัน จะมีการให้คำปรึกษาทั้งส่วนบุคคลและกลุ่มตลอดโปรแกรม

ผลของการฝึกเพื่อเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่ได้เป็นผลดีเฉพาะผู้ประกอบการเท่านั้น ยังเป็นผลดีต่อครู นักธุรกิจ และสายงานอื่น ๆ ด้วย

โคลป์ (Kolb, 1965 ; cited in Heckhausen, 1967 : 161 – 162) ได้นำวิธีการข้างต้นไปทดลองใช้กับเด็กผู้ชายที่ไม่ค่อยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กลุ่มหนึ่งที่มาร่วมแคมป์พักแรมฤดูร้อน แม้ว่าเด็กพวกนี้จะมี I.Q. สูงกว่า 120 แต่ความสามารถของพวกเขาดำกว่าระดับเฉลี่ยความสำเร็จจะกำหนดจากคะแนนเฉลี่ยของพวกเขา ในอีก 6 และ 18 เดือนต่อมา โคลป์ยังทดสอบดูด้วยว่ามีผลต่อพวกที่มีฐานทางเศรษฐกิจ สังคมสูงและต่ำอย่างไรบ้าง เขาพบว่าทั้ง 2 กลุ่มต่างมีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นใน 6 เดือนต่อมา แต่เมื่อดูอีก 18 เดือนต่อมา กลับพบว่า พวกที่มีฐานทางเศรษฐกิจและสังคมสูงเท่านั้น ยังคงระดับที่ดีไว้ได้ เขาจึงเสนอว่า วัฒนธรรมของพวกที่มีฐานทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำคงไม่ช่วยเพิ่มค่าให้กับความพยายามสู่ความสำเร็จ จึงไม่มีประโยชน์ที่คาดหวังให้พวกเขารักษาระดับความพยายามได้โดยไม่มีการสนับสนุนจากภายนอกผลการศึกษาของโคลป์ ชี้ให้เห็นว่า ถ้าจะโปรแกรมในการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประสพผลสภาพแวดล้อมจะต้องให้คุณค่าและรางวัลกับความสำเร็จนั้น

แอโรนอฟและลิทวิน (Aronff and Litwin, 1968 ; cited in Klein, 1982 : 365) ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักธุรกิจระดับกลาง มีผู้เข้าร่วมในโปรแกรม 5 วัน มีกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกด้วย ความสำเร็จกำหนดจากการที่ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในเวลา 2 ปีต่อมา พวกเขาสรุปว่า การทดลองโปรแกรมนี้ประสบความสำเร็จเนื่องจากกลุ่มทดลองมีความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลจากหลักสูตรทำให้นักธุรกิจกระทำเหมือนพวกที่มีคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และนั่นทำให้พวกเขาประสบความสำเร็จเหมือนผู้อื่นในฐานะผู้ประกอบการ

วิธีการฝึกเพื่อใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สำคัญที่นิยมใช้มี 4 วิธี คือ (Vidler, 1977 ; อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2524 : 67 - 69)

(1) **วิธีให้ผู้เข้ารับการฝึกให้คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตนเอง** โดยให้คะแนนเรื่องราวที่เขียนขึ้นเองจากแบบทดสอบทีเอที (Thematic Apperception Test) ตามวิธีการที่กำหนด และให้อธิบายแนวคิดจากการเขียนด้วย และอาจให้ผู้ฝึกตรวจให้คะแนนบทบรรณาธิการหนังสือพิมพ์ นิทานพื้นบ้าน และคำสนทนาต่าง ๆ ด้วย ทั้งนี้สิ่งสำคัญคือในขั้นแรกต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความเข้าใจอย่างกระจ่างแจ้งต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น สถานการณ์จำลอง การรวมกลุ่มอภิปราย การศึกษารายกรณี เป็นต้น

(2) **วิธีการฝึกในรูปแบบการไม่ใช้คำพูด** เช่น การฝึกสมาธิ (Weditation) การส่งเสริมการเคลื่อนไหวทางร่างกายโดยใช้เกณฑ์ต่าง ๆ ช่วย เช่น การสอนการพุงลูกดอก ต้องใช้สมาธิ มโนทัศน์เกี่ยวกับความเสี่ยงพอประมาณ การให้รางวัลเมื่อชนะ และทุกครั้งจะมีการประเมินก่อนว่าจะทำได้แค่ไหน ถ้าประเมินน้อยได้คะแนนน้อย ประเมินมากได้คะแนนมากแต่ก็ทำได้ยาก ประสพการณ์เช่นนี้จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ด้วย

(3) **วิธีให้บุคคลสำรวจตนเอง** ให้บุคคลสำรวจตนเองว่าเขามีความรู้สึกอย่างไรต่อสิ่งเร้าภายนอกและต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม การพัฒนาความรู้สึกของกลุ่มให้เข้มแข็งจะมีส่วนช่วยสนับสนุนบุคคลให้เลือกกระทำในสิ่งที่ดีมากขึ้น มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นได้โดยฐานคิดที่ว่าความผูกพันทางความรู้สึกใคร่ ชอบพอ จะเพิ่มพูนการเรียนรู้ให้มีความหมายมากขึ้น

(4) **วิธีเน้นความสำคัญทางด้านการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม** เป็นการเน้นในเรื่องที่นี้และเดี๋ยวนี้ (Here and Now) โดยการฝึกอบรมนอกสถานที่เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปลดปล่อยภาระงานประจำ เพื่อให้บุคคลมีโอกาสดำเนินกิจกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ดีขึ้น

ได้มีการนำแนวความคิดในการฝึกเพื่อเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไปใช้ในการศึกษา เพื่อเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน เป็นการลดความสูญเปล่าทางการศึกษา มีนักวิชาการเสนอวิธีการไว้หลาย ๆ ท่าน ดังนี้

แอลชูลิท เทมอร์ และแมคคินไทร์ (Alschulet, Tabor and McIntyre, 1970 ; อ้างถึงในภัทรพรณ สุขประชา, 2540 : 24) ได้ศึกษากระบวนการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยทั่วไป แล้วสรุปออกมาเป็นแนวทางการสอนเพื่อเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นลำดับขั้น 6 ประการคือ

- จะต้องเน้นความสนใจไปที่ “อะไรกำลังเกิดขึ้นที่นี่และเดี๋ยวนี้”
- ทำให้เกิดประสบการณ์ที่เข้มข้น สามารถผสมผสานประสบการณ์ด้านความคิด การกระทำและความรู้สึกต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้
- ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถตีความหมายประสบการณ์ของตนได้ โดยพยายามให้เขายกระดับความคิดรวบยอดว่าอะไรเกิดขึ้นบ้างในขณะนั้น
- สร้างความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์กับค่านิยม จุดมุ่งหมาย และพฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นให้ได้
- สร้างให้เกิดความมั่นคงทางด้านความคิด การกระทำและความรู้สึกต่าง ๆ เกี่ยวกับความสำเร็จ โดยอาศัยประสบการณ์จากการฝึกหัด
- กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตัวบุคคลเอง

เดคคาร์ม (Decharms, 1976 : 40) ได้เสนอเทคนิคการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับเด็กได้ดังนี้

- 1) ให้นักเรียนได้เข้าใจความปรารถนาของตนเอง โดยการศึกษาด้วยตนเอง และยอมรับความต้องการของบุคคลอื่น ๆ ด้วย
- 2) สามารถเลือกจุดมุ่งหมายที่เป็นไปได้จริงสำหรับตนเอง และการสร้างจุดมุ่งหมายจากภายในตัวเอง (Internal Goal Setting)
- 3) พัฒนาการวางแผนงานให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง และมีการกระทำที่สามารถปฏิบัติเพื่อให้ถึงจุดมุ่งหมายนั้นได้

4) ให้รู้แนวทางที่ว่าเขาจะไปสู่จุดหมายได้อย่างไร โดยเน้นให้เกิดความรับผิดชอบ และการดำเนินงานตามแผนงานที่สามารถปฏิบัติได้

สำหรับงานในประเทศไทย มีผู้วิจัยเกี่ยวกับวิธีการสร้างพัฒนาหรือเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่พอสมควร เช่น ดารณี วงษ์อยู่น้อย (2525) ใช้วิธีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนหญิงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 16 คน ภายหลังทดลอง นักเรียนกลุ่มที่ได้รับคำปรึกษาแบบกลุ่ม มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับคำปรึกษาและในปีเดียวกัน ทศพร ประเสริฐสุข (2525) ได้สร้างโมเดลการสอนแบบกระบวนการกลุ่ม เพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับเด็กด้วยสัมฤทธิ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 60 คน เป็นเพศชาย 45 คน เพศหญิง 15 คน ผลปรากฏว่า กลุ่มที่ได้รับการสอนแบบกระบวนการกลุ่ม มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการสอน

4.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวทางสากล

4.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Murray

เมอร์เรย์ (Murray, 1938 ; cited in Klein, 1982 : 353-356) เป็นบุคคลแรกที่ทำให้ความสนใจกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในฐานะที่เป็น 1 ใน 29 แรงจูงใจหรือความต้องการที่สำคัญของมนุษย์ที่เป็นตัวผลักดันให้มนุษย์มีพฤติกรรมเพื่อตอบสนอง เขาได้กล่าวไว้ในทฤษฎีบุคลิกภาพ รวมทั้งเป็นบุคคลที่พัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพขึ้นมา ซึ่งต่อมาแมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้นำมาใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในปี 1950

เมอร์เรย์ เรียกความต้องการสัมฤทธิ์ผลของเขาว่า n-Achievement ซึ่งก็คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั่นเอง โดยเมอร์เรย์ให้ความหมายโดยสรุปว่า คือความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างที่ยากให้สำเร็จ โดยมีสาเหตุจากการที่บุคคลพิชิตอุปสรรคที่ยิ่งใหญ่ได้ และได้มาตรฐานที่เป็นเลิศ ไม่เพียงเท่านั้นความสำเร็จนั้นยังเหนือบุคคลอื่นด้วย เขาให้แง่คิดในแนวของการแข่งขันทั้งกับมาตรฐานและบุคคลอื่น

ถึงแม้ว่าเมอร์เรย์จะไม่ได้ตรวจสอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยตรง แต่เขาก็ได้สร้างแนวทางที่สำคัญในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 2 แนวทางด้วยกันคือ

(1) เขาได้พัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพที่ชื่อว่า TAT (Thematic Apperception Test) ในลักษณะที่เป็น projective technique ขึ้นมา ใช้วัดความต้องการภายในของบุคลิกภาพ โดยให้ผู้ถูกทดสอบดูรูปภาพที่คลุมเครือ แล้วสร้างเรื่องราวเกี่ยวกับภาพที่จะทดสอบ โดยอธิบายใน 4 เรื่องคือ เกิดอะไรขึ้นในภาพนี้ อะไรนำไปสู่การบรรยายภาพนี้ บุคคลในรูปภาพกำลังคิดหรือรู้สึกอย่างไร และจะเกิดอะไรขึ้นเมื่อถึงจุดจบของเรื่อง

โดยการสันนิษฐานผ่านเรื่องมาจากแบบทดสอบนี้ เชื่อว่า บุคคลจะเปิดเผยทิศทางที่สำคัญของบุคลิกภาพของเขา ด้วยเหตุนี้ นักจิตวิทยาคลินิกจึงมักใช้แบบทดสอบ ที่เอทีเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยเพื่อบ่งชี้การกระทำที่ผิดปกติของบุคคล

(2) เมอร์เรย์พบว่า แบบทดสอบที่เอทีสะท้อนให้เห็นความต้องการของบุคคลที่มีผลมาจากสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะพิเศษ เขาทำการวัดระดับความกลัวของเด็กด้วยแบบทดสอบที่เอทีทั้งก่อนและหลังการให้เด็กได้ดูภาพยนตร์ฆาตกรรมที่มีความน่ากลัว เขาพบว่า ระดับความกลัวของเด็กเพิ่มขึ้น หลังจากนั้นก็มี การทดลองในลักษณะใกล้เคียงกันนี้กับเรื่องอื่น ๆ โดย แซนฟอร์ด แมคเคลแลนด์ และแอทคินสัน (Sanford, 1936, 1937 and McClelland and Atkinson, 1948) เขาสรุปว่า การเรียนรู้จากเหตุการณ์ในสภาวะแวดล้อมสามารถเพิ่มระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้

เมอร์เรย์ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นแรงจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ ซึ่งต่อมาแมคเคลแลนด์และผู้ร่วมงานก็ได้แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล และการเกิดกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความต้องการความสำเร็จ การตรวจสอบด้วยการศึกษาของแมคเคลแลนด์ได้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้นอย่างมาก

4.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

แมคเคลแลนด์ (McClelland) เป็นนักจิตวิทยาสังคมที่ให้ความสนใจแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในแง่ของแรงจูงใจทางสังคม (Social motive) เขาได้พยายามอธิบายถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะพัฒนาการทางเศรษฐกิจเขาถือว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการทางเศรษฐกิจ โดยเขาศึกษาสังคมของประเทศต่าง ๆ ในขั้นต้นเขาสนใจศึกษาการพัฒนาการทางเศรษฐกิจในแง่ของความสัมพันธ์กับศาสนา เขาพบว่าประเทศที่ประชาชนส่วนมากนับถือศาสนาคริสต์นิกายโปแตสแตนท์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจมากกว่าคาทอลิก แต่ต่อมาเมื่อเขาศึกษาลึกลงไปเขาก็กลับพบว่าความสำเร็จทางเศรษฐกิจของประเทศไม่ได้เชื่อมโยงสัมพันธ์โดยตรงกับความเชื่อทางศาสนา แต่เขาพบว่า สังคมของประเทศใด ๆ ก็ตาม หากประชาชนเน้นการอบรมเลี้ยงดูที่ให้ความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง และฝึกการพึ่งพาตนเองแต่เด็ก จะเหนี่ยวนำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น รวมทั้งพฤติกรรมแบบผู้ประกอบการที่สูงขึ้นด้วย (McClelland, 1938 ; cited in Klein, 1982 : 362-364) รายละเอียดดูในหัวข้อ 2.1.5 แหล่งที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นอกจากนั้น แมคเคลแลนด์ ยังได้บ่งชี้ถึงคุณลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ด้วย เช่น มีความทะเยอทะยาน มุ่งหวังต่อความสำเร็จสูง กล้าเสี่ยงในระดับปานกลาง รับผิดชอบต่อตนเองในการทำงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า เป็นผู้มีแผนระยะยาว เป็นต้น (รายละเอียดดูในหัวข้อ 2.1.2 ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง)

แต่กระนั้นการศึกษาของแคเคแลนดย์ยังไม่ได้กล่าวถึงกระบวนการในการจูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ และกระบวนการที่ชัดเจนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีนักจิตวิทยาคนสำคัญได้นำไปศึกษากระบวนการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ คือ แอทคินสัน (Atkinson) ดังจะได้อธิบายต่อไป

4.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทคินสัน (Atkinson)

แอทคินสัน (Atkinson, 1964 ; cited in Klein, 1982 : 366) เสนอว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เกี่ยวข้องกับ 2 แรงกระทำ หรือ 2 แรงจูงใจที่แยกจากกัน คือ ความหวังในความสำเร็จ (hope of success หรือ T_S) และความกลัวในความล้มเหลว (fear of failure หรือ T_{AF}) เขากล่าวว่า ความหวังในความสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเข้าร่วมงานหรือกิจกรรม ในขณะที่ความกลัวในความล้มเหลวทำให้บุคคลหลีกเลี่ยงงานหรือกิจกรรม นอกจากนั้นเขายังเสนออีกว่า แรงจูงใจทั้ง 2 แบบนี้ขัดแย้งกัน บุคคลจะทำงานเพื่อความสำเร็จ เมื่อความหวังในความสำเร็จเข้มข้นกว่าความกลัวในความล้มเหลว และจะหลีกเลี่ยงงานนั้น เมื่อความกลัวในความล้มเหลวมีมากกว่าความหวังในความสำเร็จ และผลสะท้อนของแรงจูงใจทั้ง 2 แบบ จะร่วมกันควบคุมพฤติกรรมในความสำเร็จ

(1) ความหวังในความสำเร็จ (The hope of success)

แอทคินสัน (Atkinson, 1964 ; cited in Klein, 1982 : 366) กล่าวว่า การคาดการณ์ถึงผลด้านบวกของความสำเร็จผลักดันให้บุคคลเข้าร่วมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จนั้น เขาเสนอในรูปของสมการทางคณิตศาสตร์ว่า ความหวังในความสำเร็จ (T_S) กำหนดโดยความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จภายในตัวตน (M_S) ความเป็นไปได้หรือโอกาสของความสำเร็จที่มองเห็น (P_S) และการปลุกเร้าของคุณค่าแห่งความสำเร็จ (I_S) เขียนในรูปสมการ ดังนี้

$$T_S = M_S \times P_S \times I_S$$

แอทคินสันได้ให้คำอธิบายในองค์ประกอบแต่ละตัวของสมการ คือ

แรงจูงใจสู่ความสำเร็จ หรือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (The motive to achieve) หรือ M_S คือ ความต้องการให้ได้มาซึ่งเป้าหมาย เป็นการจัดวางบุคลิกภาพให้มั่นคงเพื่อแสวงหาความสำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมี M_S สูงกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และเขาได้กล่าวถึงดัชนีชี้วัดแรงจูงใจสู่ความสำเร็จที่สำคัญก็คือ ระยะเวลาที่บุคคลใช้ในการทำงานเพื่อความสำเร็จ โดยเขาสรุปว่าบุคคลที่มีแนวโน้มที่มุ่งสู่ความสำเร็จที่สูง (M_S) ทำให้มีการยืนหยัดที่ยาวนานในการทำงานได้ นั่นคือ มีความเพียรพยายามในการทำงานได้นานกว่า

ความเป็นไปได้หรือโอกาสของความสำเร็จ (The probability of success) หรือ P_S คือ ความรู้เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของความสำเร็จ ซึ่งมี 4 ทางคือ

1. ถ้าอดีตเคยประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน บุคคลจะมีความคาดหวังสูงว่าจะประสบความสำเร็จอีก
2. ความยากของงานที่มองเห็น บุคคลคาดหวังว่าจะทำได้ดีในงานที่ง่ายมากกว่างานที่ยาก
3. การรับรู้ระดับความสำเร็จของบุคคลอื่นในงานนั้น เช่น ถ้ารู้ว่ามีบุคคลจำนวนมากเคยทำงานนั้นสำเร็จ จะทำให้มองเห็นโอกาสของความสำเร็จสูงกว่าถ้าได้รับรู้ว่ามีคนจำนวนน้อยที่ทำงานนั้นสำเร็จ
4. จำนวนบุคคลที่เข้าร่วมการแข่งขันเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จยิ่งมีจำนวนมาก ความเป็นไปได้หรือโอกาสของความสำเร็จก็จะน้อยลง

และจากผลการวิจัยของเขาได้ข้อสรุปว่า ความเป็นไปได้ของความสำเร็จมีผลกระทบที่สำคัญต่อพฤติกรรมแห่งความสำเร็จ นั่นคือ งานที่เสี่ยงปานกลางจะก่อให้เกิดความพยายามสูงสุดเนื่องจากงานที่เสี่ยงปานกลางมีความท้าทายในระดับหนึ่งและมีความเป็นไปได้ที่จะทำให้สำเร็จได้ด้วย และข้อค้นพบนี้จะเป็นจริงเมื่อความหวังต่อความสำเร็จเข้มแข็งกว่าความกลัวต่อความล้มเหลว

คุณค่าของความสำเร็จ (The value of success) หรือ I_s มีความสัมพันธ์แบบผกผันกับความเป็นไปได้หรือโอกาสของความสำเร็จ นั่นคือ ถ้ามีความเป็นไปได้หรือมีโอกาสสูงที่จะประสบความสำเร็จ คุณค่าของความสำเร็จเมื่อได้มาจะน้อยลง ดังนั้น I_s ก็ คือ คุณค่าของสิ่งจูงใจเมื่อประสบความสำเร็จ

(2) ความกลัวความล้มเหลว (The fear of failure) หรือ T_{AF} หมายถึงการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลทางลบอันเนื่องมาจากความล้มเหลว เมื่อบุคคลคาดการณ์ผลในทางลบจะผลักดันให้บุคคลนั้นหนีจากสถานการณ์ที่ต้องทำให้สำเร็จ และการคาดการณ์ผลกระทบด้านลบจะบั่นทอนความสามารถ โดยไปลดความมุ่งหวังต่อความสำเร็จของบุคคล แอทคินสัน (Atkinson, 1964 ; cited in Klein, 1982 : 370) เสนอองค์ประกอบของความกลัวความล้มเหลวในรูปแบบสมการคณิตศาสตร์ ดังนี้

$$T_{AF} = M_{AF} \times P_F \times (-I_F)$$

โดยเขาได้อธิบายว่า แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวหรือความกลัวความล้มเหลว (T_{AF}) ถูกควบคุมด้วยความปรารถนาภายในที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (T_{AF}) การคาดการณ์ถึงความเป็นไปได้ของความล้มเหลว (P_F) และคุณค่าด้านลบของความล้มเหลว ($-I_F$) แอทคินสันใช้หลักการของแรงขับหรือแรงจูงใจและการเรียนรู้ M_{AF} เป็นเรื่องของแรงขับ ในขณะที่ P_F กับ $(-I_F)$ เป็นตัวแทนของหลักการเรียนรู้ แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (T_{AF}) และพฤติกรรม (นิสัย) ที่ใช้เพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว สะท้อนถึงการกระทำของหลักการเรื่องแรงจูงใจ

แรงจูงใจเพื่อหลีกเลี่ยงตามล้มเหลว (The motive to avoid Failure) หรือ M_{AF} คือ การจัดวางที่มั่นคงทางบุคลิกภาพเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว เป็นตัวแทนของปริมาณความอายและความคับข้องใจที่ได้รับเมื่อผลของความพยายามล้มเหลว และเกิดขึ้นเมื่อบุคคลประเมินความสามารถของตนเองแล้วว่ามีความเป็นไปได้ที่จะล้มเหลว

แอทคินสัน (Atkinson, 1964) วัด M_{Ap} โดยใช้ TAQ (Test Anxiety Questionnaire) ซึ่งพัฒนาขึ้นในปี 1952 โดย Mandler และ Sarason TAQ เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบด้วยตนเอง เช่น คุณกังวลเพียงใดเมื่อต้องสอบข้อสอบที่ต้องใช้เชาวน์ปัญญา คุณคิดถึง การหลีกเลี่ยงการสอบบ่อยแค่ไหน เป็นต้น

ความเป็นไปได้หรือโอกาสที่จะล้มเหลว (The probability of failure) หรือ P_F คือ ความรู้เกี่ยวกับความเป็นไปได้หรือโอกาสที่ล้มเหลว เช่นเดียวกับ P_S ซึ่งมี 4 ทาง คือ

1. ถ้าอดีตเคยประสบความล้มเหลวในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน บุคคลจะคาดว่าตนเองอาจจะประสบความล้มเหลวอีก
2. ความยากของงานที่มองเห็น บุคคลคาดการณ์ว่าจะล้มเหลวในงานที่รู้สึกว่ายากมากกว่างานที่รู้สึกว่ายาง่าย
3. การรับรู้ระดับความล้มเหลวของผู้อื่นในงานนั้น ความล้มเหลวของผู้คนจำนวนมากจะทำให้มองเห็นความเป็นไปได้ที่จะล้มเหลวมาก
4. จำนวนบุคคลที่เข้าร่วมการแข่งขัน ความคาดหวังว่าจะล้มเหลวจะเพิ่มขึ้น เมื่อมีบุคคลจำนวนมากเข้าร่วมในการแข่งขัน

คุณค่าด้านลบของความล้มเหลว (The negative incentive value of failure) หรือ $(-I_F)$ หมายถึง อารมณ์ตอบสนองที่แตกต่างกันต่องานที่ยากหรือง่าย เป็นการตอบสนองทางอารมณ์ในทางลบ เมื่อคาดว่าจะล้มเหลวและแปรผกผันกับความยากลำบากของงาน นั่นคือ ถ้าผลของการคาดการณ์ว่าล้มเหลวเกิดในงานที่ยากจะทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองด้านลบที่น้อย คืออารมณ์ทางลบจะน้อยลงโดยเขียนในรูปสมการคือ $-I_F = (1 - P_F)$

ผลรวมกันของ T_S และ T_{AF}

บุคคลที่มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จสูง และมีความคิดวิตกกังวลต่ำมีแนวโน้มที่จะเข้าหาความสำเร็จสูง และกระทำด้วยพยายามในระดับสูง แต่จะเลือกงานที่มีความเสี่ยงปานกลาง ในทางตรงข้ามบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จต่ำ แต่มีความวิตกกังวลสูงจะหลีกเลี่ยงงานและทำงานอย่างขอบีแต่พวกเขาจะเลือกงานที่มีความเสี่ยงสูง T_S และ T_{AF} เป็นแรงจูงใจที่เป็น

ปฏิบัติต่อกัน หรือขัดแย้งกัน ดังนั้น แอทคินสัน (Atkinson) กล่าวว่า บุคคลจะเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง เขาสรุปว่า แรงจูงใจที่สูงหรือต่ำในด้านใดด้านหนึ่ง จะผลักดันให้บุคคลกระทำไปในแนวโน้มนั้น แต่ถ้าแรงจูงใจทั้งสองมีพลังแรงพอ ๆ กันก็จะไม่มีแรงจูงใจใดควบคุมพฤติกรรมของบุคคลได้ บุคคลจะไม่มี ความพยายามเต็มที่ในการทำงานให้เสร็จ

(3) **อิทธิพลจากภายนอก** (Extrinsic Tendency หรือ Text) คือแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมสู่ความสำเร็จ คือ สิ่งชักจูงใจหรือผลประโยชน์ที่เป็นผลพลอยได้อันเนื่องมาจากการกระทำพฤติกรรมมุ่งสัมฤทธิ์ผล เช่น การยอมรับของสังคม การให้ผลตอบแทนด้วยเงิน การให้ความร่วมมือหรือความคาดหวังจากกลุ่มผู้ใกล้ชิด แอทคินสัน (Atkinson, 1974 อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2524 : 58) ถือว่า แนวโน้มนี้มีค่าเท่ากับทุกงานไม่ว่าจะยากหรือง่าย และมีค่าเท่ากันทั้งในผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ในกรณีนี้เขาจึงกำหนดค่าไว้ให้มีค่าเฉลี่ย = 0

แอทคินสัน (Atkinson) ได้สรุปเป็นสมการทางคณิตศาสตร์เพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้คือ

$$T_a = (M_S - M_F) [P_S \times (1 - P_S)] + \text{Text}$$

เมื่อ T_a = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์

M_S = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือ แรงจูงใจสู่ความสำเร็จ

M_F = แรงจูงใจเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

P_S = ความเป็นไปได้หรือโอกาสของความสำเร็จ

Text = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมที่มีอิทธิพลมาจากภายนอก

จากสมการข้างต้น พบว่า แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์จะมีค่าเป็นบวกหรือลบ (คือทำหรือไม่ทำ) ขึ้นอยู่กับผลต่างระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ กับแรงจูงใจเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ถ้าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า ผลของสมการจะเป็นบวก ซึ่งทำนายได้ว่า มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักเลือกงานที่มีความเสี่ยงปานกลางมากกว่างานที่มีความเสี่ยงสูงหรือต่ำ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรกฤต เอกธนารัฐ (2546) “การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสั่งงานโดยใช้สมุดสะสมคะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน” ผลการวิจัยพบว่า ผลจากการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี วิชาคอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้น

มัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเทศบาล 4 (สิทธิไชยอุปถัมภ์) ในปีการศึกษา 2546 ภาคเรียนที่ 2 โดยการสังเกตด้วยตนเองพบว่าเมื่อผู้สอนมอบหมายงานให้นักเรียนทำ พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานต่ำมาก โดยคิดเป็นร้อยละ 43 ของนักเรียนทั้งหมด และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาคเรียนที่ 2 อยู่ในระดับต่ำ

จากปัญหาดังกล่าวหากปล่อยต่อไปโดยไม่ได้รับการแก้ไข จะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับที่สูงขึ้นไปเกิดปัญหา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการส่งงานโดยใช้สมุดสะสมคะแนนในรายวิชากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี วิชาคอมพิวเตอร์ ขึ้นเพื่อแก้ปัญหาในวิชาคอมพิวเตอร์ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 4 (สิทธิไชยอุปถัมภ์) ซึ่งเลื่อนชั้นมาจากชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 77 คน โดยอาศัยสมุดสะสมคะแนนสติ๊กเกอร์รูปคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ทำเป็นรางวัลจูงใจนักเรียน ซึ่งหลักจากศึกษานักเรียนที่จะทำการวิจัยและสร้างสมุดสะสมคะแนนแล้ว จึงนำสมุดสะสมคะแนนมอบให้กับนักเรียนที่ทำงานเสร็จเรียบร้อยถูกต้องและส่งงานครูตามกำหนดเวลาในครั้งแรก และครั้งต่อไปจะให้เป็นสติ๊กเกอร์รูปคอมพิวเตอร์ 1 ใบ ซึ่งหมายถึง 1 คะแนนเพื่อนำไปติดในสมุดไว้สะสมคะแนนเพื่อแลกของรางวัลตามคะแนนแต้มที่ได้ เช่น 10 แต้มแลกสมุดได้ 1 เล่ม 15 แต้มแลกแก้ว 1 ใบฯ เป็นต้น โดยสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนทั้งภาคเรียน ภายหลังจากการเรียนโดยใช้สมุดสะสมคะแนนสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปรากฏว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูงขึ้น และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นคิดเป็นร้อยละ 80 จากเดิมร้อยละ 43

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “การสร้างแรงจูงใจในการสั่งงานโดยใช้สมุดสะสมคะแนนในวิชามนุษยสัมพันธ์ในองค์กร” ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การดำเนินการทดลอง
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี แนวความคิดเกี่ยวกับความหมาย องค์ประกอบแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. กำหนดกรอบความคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบความคิด เพื่อทำการศึกษา แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ในการสั่งงานโดยใช้สมุดสะสมคะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

3. กำหนดวัตถุประสงค์

กำหนดกลุ่มประชากร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มประชากร คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

สร้างเครื่องมือการวิจัย การสร้างเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาจากหลักการ ทฤษฎี แนวคิด วัตถุประสงค์ เพื่อจำแนกว่าควรสร้างเครื่องมือวัดด้านใดบ้าง ให้เหมาะสมกับสภาพนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ต้องการศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ให้นักศึกษากลุ่มตัวอย่างได้ตอบ แบบสอบถามและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

5. การสรุปผลการวิจัยและนำเสนอผลการวิจัย โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลและเขียนสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สมุดสะสมคะแนนในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการส่งงาน โดยอาศัยการเพิ่มคะแนน ส่ง 1 ครั้ง เท่ากับ 1 คะแนน เป็นตัวเสริมแรง

4. การดำเนินการทดลอง

นำสมุดสะสมคะแนนไปใช้กับการเรียนการสอน โดยนำสมุดสะสมคะแนนมอบให้กับนักศึกษา ในครั้งแรกจะมอบเมื่อนักศึกษาทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อย ถูกต้องและส่งงานอาจารย์ ตามกำหนดเวลาโดยที่เสร็จ 1 ครั้ง จะได้ตราประทับ “ตรวจแล้ว” 1 ครั้ง ลงในสมุดแบบฝึกหัด ซึ่งหมายถึง 1 คะแนน โดยสังเกตพฤติกรรมของนักศึกษาทั้งภาคเรียน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 เปรียบเทียบร้อยละการส่งงานของนักศึกษาก่อนและหลังใช้สมุดสะสมคะแนนในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการส่งงาน

1.2 วิเคราะห์คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา นักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ตามแนวทางการศึกษา “การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการส่งงาน โดยใช้สมุดสะสมคะแนนในวิชามนุษยสัมพันธ์ในองค์กร”

ผลการวิจัย

1. ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ก่อนใช้สมุดสะสมคะแนนในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการส่งงาน ภาคเรียนที่ 2/2554 (7 สัปดาห์แรก)

ตารางที่ 1 ตารางร้อยละของของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ก่อนใช้สมุดสะสมคะแนนในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการส่งงาน ภาคเรียนที่ 2/2554 (7 สัปดาห์แรก)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สัปดาห์ ที่ 1	สัปดาห์ ที่ 2	สัปดาห์ ที่ 3	สัปดาห์ ที่ 4	สัปดาห์ ที่ 5	สัปดาห์ ที่ 6	สัปดาห์ ที่ 7	รวม	ร้อยละ
1	นางสาวจินตหรา สุกแก้ว	-	-	1	-	1	-	-	2	28.57
2	นางสาวนิภาวรรณ สุขนวล	-	1	-	-	-	1	-	2	28.57
3	นางสาวรชยา คำเฟื่อน	1	-	1	-	-	-	-	2	28.57
4	นางสาวรพีพรรณ คำเฟื่อน	-	1	1	-	-	-	1	2	28.57
5	นางสาวชนิษฐา เทียงลาด	-	1	-	1	-	-	-	2	28.57
6	นางสาววรรณพร หาพา	1	1	-	-	-	-	-	2	28.57
7	นางสาวชญาพร หลวงชั้น	1	-	1	-	1	-	-	3	42.86
8	นางสาวบงกช อินพร	-	1	-	-	-	1	-	2	28.57
9	นางสาวกาญจนา พันคำ	1	-	1	-	-	-	-	2	28.57
10	นางสาวชนิษฐา สังข์ขวาง	-	-	1	-	-	-	1	2	28.57
11	นายวีระยุทธ สำราญสูง	-	-	-	1	-	-	-	1	14.29
12	นางสาวธนพร ชุยมูลละ	-	1	-	-	-	-	-	1	14.29
13	นางสาวสุธีรา ปกสุข	1	-	-	1	1	-	-	3	42.86

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สัปดาห์ ที่ 1	สัปดาห์ ที่ 2	สัปดาห์ ที่ 3	สัปดาห์ ที่ 4	สัปดาห์ ที่ 5	สัปดาห์ ที่ 6	สัปดาห์ ที่ 7	รวม	ร้อยละ
14	นายรัฐนันท์ คะโน	-	-	1	-	1	1	-	3	42.86
15	นางสาวรัชดา แสงระรวย	1	1	-	-	-	1	-	3	42.86
16	นางสาวกัญจน์ชญา ฟ้าบัง	1	-	1	-	-	-	-	2	28.57
17	นางสาวสุพรรณิ โสมกา	-	1	1	-	-	-	1	3	42.86
18	นางสาวสุพัตรา สีห้อย	-	1	-	1	-	-	-	2	28.57
19	นางสาวสายฝน เพี้ยสา	-	1	-	-	-	-	-	1	14.29
20	นางสาวพจนา บุตรแก้ว	-	-	-	1	1	-	-	2	28.57
21	นางสาวมินทร์ทา คำไหล	-	-	1	-	-	1	-	2	28.57
22	นางสาวบุตรียา ทองคง	1	1	-	-	-	1	-	3	42.86
23	นางสาววรารักษ์ คณวน	1	-	1	-	-	-	-	2	28.57
24	นางสาวหทัยรัตน์ จิตจำนง	-	1	1	-	-	-	1	3	42.86
25	นางสาววรรณภา สุขนวล	-	1	-	1	-	-	-	2	28.57
26	นางสาวสุรินทร์ทา คำไหล	1	1	-	-	-	-	-	2	28.57
27	นางสาวรัชดาพร ช่วยเมือง	-	-	-	1	1	-	-	2	28.57
28	นางสาวบุปผา ทองสี	-	-	1	-	1	1	-	3	42.86
29	นางสาวสายใจ กลิ่นทอง	-	1	-	-	-	1	-	2	28.57
30	นางสาววันวิสา โคบุญ	-	-	1	-	-	-	-	1	14.29
31	นางสาวอรอุมา ศรีจันทร์	-	1	1	-	-	-	1	3	42.86
32	นางสาวพาฝัน สิงห์น้ำเที่ยง	-	1	-	1	-	-	-	2	28.57
33	นางสาวดารณีนรัตน์ สายทึง	-	1	-	-	-	-	-	1	14.29
รวม									70	30.30

จากตารางที่ 1 ร้อยละของของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ก่อนใช้สมุดสะสมคะแนนในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการส่งงาน ภาคเรียนที่ 2/2553 (7 สัปดาห์แรก) พบว่า

นักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานส่งวิชามนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ จำนวน 70 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 30.33

2. ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ก่อนใช้สมุดสะสมคะแนนในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการส่งงาน ภาคเรียนที่ 2/2554 (7 สัปดาห์หลัง)

ตารางที่ 2 ตารางร้อยละของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์หลังใช้สมุดสะสมคะแนนในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการส่งงาน ภาคเรียนที่ 2/2554 (7 สัปดาห์หลัง)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	สัปดาห์ ที่ 8	สัปดาห์ ที่ 9	สัปดาห์ ที่ 10	สัปดาห์ ที่ 11	สัปดาห์ ที่ 12	สัปดาห์ ที่ 13	สัปดาห์ ที่ 14	รวม	ร้อยละ
1	นางสาวจินตหรา สุกแก้ว	1	1	1	-	1	1	1	6	85.71
2	นางสาวนิภาวรรณ สุขนวล	1	1	1	1	1	1	1	7	100.00
3	นางสาวรชยา คำเผื่อน	1	1	1	1	1	1	1	7	100.00
4	นางสาวรพีพรรณ คำเผื่อน	1	1	1	-	1	1	1	6	85.71
5	นางสาวชนิษฐา เทียงลาด	-	1	1	1	-	1	1	5	71.43
6	นางสาววรรณพร หาพา	1	1	-	1	1	1	1	6	85.71
7	นางสาวชญาพร หลวงชั้น	1	1	1	-	1	1	-	5	71.43
8	นางสาวบงกช อินพร	1	1	1	1	-	1	-	5	71.43
9	นางสาวกาญจนา พันคำ	1	1	1	1	1	1	1	7	100.00
10	นางสาวชนิษฐา สังข์ขวาง	1	1	1	-	1	1	1	6	85.71
11	นายวีระยุทธ สำราญสูง	1	1	-	1	-	1	1	5	71.43
12	นางสาวธนพร ชูมูลละ	1	1	1	1	1	1	-	6	85.71
13	นางสาวสุธีรา ปกสุข	1	1	1	1	1	1	1	7	100.00
14	นายรัฐนันท์ คะโน	1	-	1	1	1	1	-	5	71.43
15	นางสาวรัชดา แสงระรวย	1	1	1	1	-	1	1	6	85.71
16	นางสาวกัญจน์ชญา ฟ้าบัง	1	-	1	1	1	-	-	5	71.43
17	นางสาวสุพรรณิ โสมกา	1	1	1	1	1	-	1	6	85.71
18	นางสาวสุพัตรา สีข้อง	1	1	1	1	1	1	-	6	85.71
19	นางสาวสายฝน เพี้ยสา	1	1	1	1	1	1	-	6	85.71
20	นางสาวพจนา บุตรแก้ว	1	-	1	1	1	1	1	6	85.71
21	นางสาวมินทร์ทา คำไหล	1	1	1	1	1	1	1	7	100.00
ลำดับ	ชื่อ-สกุล	สัปดาห์ ที่ 8	สัปดาห์ ที่ 9	สัปดาห์ ที่ 10	สัปดาห์ ที่ 11	สัปดาห์ ที่ 12	สัปดาห์ ที่ 13	สัปดาห์ ที่ 14	รวม	ร้อยละ

ที่										
22	นางสาวบุตรียา ทองคง	1	1	-	-	-	1	-	3	71.43
23	นางสาววรารักษ์ คณวน	1	1	1	1	1	1	1	7	100.00
24	นางสาวหทัยรัตน์ จิตจำนง	1	1	1	1	1	1	1	7	100.00
25	นางสาววรรณภา สุขนวล	1	1	1	1	1	1	1	7	100.00
26	นางสาวสุรินทร์ทา คำไหล	1	1	1	1	1	1	1	7	100.00
27	นางสาวรัชดาพร ช่วยเมือง	1	1	1	1	1	1	1	7	100.00
28	นางสาวบุปผา ทองสี	1	-	1	-	1	1	-	4	57.14
29	นางสาวสายใจ กลิ่นทอง	1	1	-	-	-	1	-	3	42.86
30	นางสาววันวิสา โคบุญ	1	-	1	-	-	-	-	2	28.57
31	นางสาวอรอุมา ศรีจันทร์	-	1	1	-	-	-	1	3	42.86
32	นางสาวพาฝัน สิงห์น้ำเที่ยง	-	1	-	1	-	-	-	2	28.57
33	นางสาวดารณีนรัตน์ สายทึง	1	1	-	-	-	-	-	2	28.57
รวม									185	80.09

จากตารางที่ 2 ร้อยละของนักเรียนหลังใช้สมุดสะสมคะแนนในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการส่งงาน ภาคเรียนที่ 2/2554 (7 สัปดาห์หลัง)

นักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานส่งวิชามนุษยสัมพันธ์ในองค์การ จำนวน 185 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 80.09

จากการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังใช้สมุดสะสมคะแนน กับนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานคิดเป็นความก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 49.67

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลของการใช้สมุดสะสมคะแนนในการสร้างแรงจูงใจที่ใฝ่สัมฤทธิ์วิชาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและอาจารย์ผู้สอนนำรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมมาปรับใช้ในการเรียนการสอน โดยใช้สมุดสะสมคะแนนสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปรากฏว่านักศึกษา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูงขึ้นและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ประชากร ในการศึกษาค้นคว้าเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

จากผลการวิจัยโดยใช้สมุดสะสมคะแนนสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานรายวิชามนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ ปรากฏว่านักศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูง มีความรับผิดชอบมากขึ้น โดยเดิมยังไม่ได้มีการใช้สมุดสะสมคะแนน คิดเป็นร้อยละ 30.33 หลังจากการใช้สมุดสะสมคะแนน นักศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการดีขึ้นคิดคิดเป็นร้อยละ 80.09 ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และสนุกกับการเรียนการสอนแบบนี้ ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงความก้าวหน้าในการเรียนของนักศึกษาพบว่า นักศึกษามีพัฒนาการในการเรียนดีขึ้นตามระยะเวลาและจำนวนกิจกรรมในการเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนวัตกรรมในการเสริมแรงและแนวการสอนมีลำดับขั้นและกิจกรรมที่เหมาะสมสามารถดึงดูดให้นักศึกษาตั้งใจเรียนมากขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น แต่ผลการทดลองยังไม่เป็นที่น่าพอใจ และยังมีข้อบกพร่องในเรื่องของระยะเวลาการจัดกิจกรรม ซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมบางกิจกรรมให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น และไม่ยากเกินไปที่นักเรียนจะทำเสร็จทันตามที่อาจารย์กำหนด และหากได้ปฏิบัติตนจนเป็นนิสัย ก็จะเป็นผู้ที่มีความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนได้มุ่งหวังไว้อย่างแน่นอน

ตารางที่ 3 ตารางเปรียบเทียบโดยใช้สมุดสะสมคะแนนสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน
รายวิชามนุษยสัมพันธ์ในองค์การ สาขาวิชาสาขาการจัดการ หมู่เรียน 5211021543 จำนวน 33 คน
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ลำดับ ที่	รายการ	ครั้งที่ 1 (7สัปดาห์แรก)	ร้อยละ ครั้งที่ 1 (7สัปดาห์แรก)	ครั้งที่ 2 (7สัปดาห์หลัง)	ร้อยละ ครั้งที่ 2 (7สัปดาห์หลัง)
1	นางสาวจินตหรา สุกแก้ว	2	28.57	6	85.71
2	นางสาวนิภาวรรณ สุขนวล	2	28.57	7	100.00
3	นางสาวรชยา คำเฟื่อน	2	28.57	7	100.00
4	นางสาวรพีพรรณ คำเฟื่อน	2	28.57	6	85.71
5	นางสาวชนิษฐา เทียงลาด	2	28.57	5	71.43
6	นางสาววรรณพร หาพา	2	28.57	6	85.71
7	นางสาวชญาพร หลวงชั้น	3	42.86	5	71.43
8	นางสาวบงกช อินพร	2	28.57	5	71.43
9	นางสาวกาญจนา พันคำ	2	28.57	รวม	ร้อยละ
10	นางสาวชนิษฐา สังข์ขวาง	2	28.57	7	100.00
11	นายวีระยุทธ สำราญสูง	1	14.29	6	85.71
12	นางสาวธนพร ชูยมูลละ	1	14.29	5	71.43
13	นางสาวสุธีรา ปกสุข	3	42.86	6	85.71
14	นายรัฐนันท์ คะโน	3	42.86	7	100.00
15	นางสาวรัชดา แสงระรวาย	3	42.86	5	71.43
16	นางสาวกัญจน์ชญา ฟ้าบัง	2	28.57	6	85.71
17	นางสาวสุพรรณิ โสมกา	3	42.86	5	71.43
18	นางสาวสุพัตรา สีข้อง	2	28.57	6	85.71
19	นางสาวสายฝน เพี้ยสา	1	14.29	6	85.71
20	นางสาวพจนา บุตรแก้ว	2	28.57	6	85.71
21	นางสาวมินทร์ทา คำไหล	2	28.57	6	85.71
22	นางสาวบุตรีติยา ทองคง	3	42.86	3	71.43
23	นางสาววรารักษ์ คณวน	2	28.57	7	100.00
24	นางสาวหทัยรัตน์ จิตจำนง	3	42.86	7	100.00
ลำดับ		ครั้งที่ 1	ร้อยละ	ครั้งที่ 2	ร้อยละ

ที่	รายการ	(7สัปดาห์แรก)	ครั้งที่ 1 (7สัปดาห์แรก)	(7สัปดาห์หลัง)	ครั้งที่ 2 (7สัปดาห์หลัง)
25	นางสาววรรณภา สุขนวล	2	28.57	7	100.00
26	นางสาวสุรินทร์ทา คำไหล	2	28.57	7	100.00
27	นางสาวรัชดาพร ช่วยเมือง	2	28.57	7	100.00
28	นางสาวบุปผา ทองสี	3	42.86	4	57.14
29	นางสาวสายใจ กฐินทอง	2	28.57	3	42.86
30	นางสาววันวิสา โคบุญ	1	14.29	2	28.57
31	นางสาวอรอุมา ศรีจันทร์	3	42.86	3	42.86
32	นางสาวพาฝัน สิงห์น้ำเที่ยง	2	28.57	2	28.57
33	นางสาวดารณิรัตน์ สายทึง	1	14.29	2	28.57
รวม		70	30.30	185	80.09

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางเพื่อนำข้อค้นพบในการทำวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนคือ

1. อาจารย์ผู้สอนอธิบายรายละเอียดในการสั่งงาน ให้แก่นักศึกษาอย่างชัดเจน เช่น กำหนดระยะเวลาในการส่งงาน และคุณภาพของงานที่ต้องการให้นักศึกษาทำ
2. ควรมีปรับรูปแบบการสั่งงานให้นักศึกษาทำ โดยปริมาณงานที่ส่งควรมีลักษณะไม่ยากเกิน
3. ควรเพิ่มระยะเวลาในการทำงานให้แก่นักศึกษาให้นานขึ้น
4. นำตัวอย่างการทำงานที่ถูกริธีมาให้นักศึกษาได้ศึกษาค้นคว้า

บรรณานุกรม

- ก้องเกียรติ ขำแจ้ง. (2549) เจตคติที่มีต่อวินัยในตนเองด้านวินัยในห้องเรียน ความขยันอดทนทางการเรียนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/9 ปีการศึกษา 2549 โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม
- โฆษิต จัตุรัสวัฒนากุล. การเรียนแบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคการสอนเป็นกลุ่มที่ช่วยเหลือเป็นรายบุคคลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการถ่ายโยงความรู้ในวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2524). จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา. กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช
- รศ.ดร.พันทิพา อุทัยสุข พร้อมคณะ. “เอกสารการสอนชุดวิชา ระบบการเรียนการสอน” สาขาวิชาสังคมศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , 2523
- วรกฤต เอกธนารัฐ. (2546) การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการส่งงานโดยการใช้สมุดสะสมคะแนนในวิชาคอมพิวเตอร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล4 (สิทธิไชยอุปถัมภ์)
- สุชาและสุรางค์ จันท์เอม. (2521). จิตวิทยาในห้องเรียน. กรุงเทพฯ โอเดียนสโตร์
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2540). เอกสารการสอนชุดวิชา 32304 : การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



รายงานการวิจัยในชั้นเรียน

การสร้างแรงจูงใจในการสั่งงานโดยใช้สมุดสะสมคะแนน
ในวิชามนุษยสัมพันธ์ในองค์การ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตน์ลวดี โปสุวรรณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ปีพุทธศักราช 2554