

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Characteristics of individuals with Achievement Motivation

โมลี สุทธิโมลีโพธิ

Molee Sudhimolibodhi

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Email: molee_oh@hotmail.com

Retrieved August 23, 2020; Revised December 28, 2020; Accepted December 28, 2020

บทคัดย่อ

บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะพิเศษ คือ มีความรับผิดชอบต่อตนเองสูง และความพยายามทำงานให้สำเร็จ มีความท้าทายและกล้าเสี่ยง เลือกทำสิ่งที่ยากพอเหมาะกับความต้องการของตนเอง มีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง ในการกระทำการสิ่งแปลกใหม่ ชอบที่จะทำงานท่ามกลางปัญหามากกว่าหนีแล้ววิ่งไปหาโอกาส มีแผนการระยะยาว บวกกับมีทักษะในการจัดระบบงาน และจะติดตามผลการกระทำของตนเอง เมื่อทราบแล้วยังพยายามทำให้ดีขึ้นไปกว่าเดิมอีกโดยไม่มุ่งหวังผลตอบแทนหรือรางวัล

คำสำคัญ : บุคคล, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Abstract

Achievement-oriented individuals are defined as those with an increased sense of responsibility towards one's self and are committed to the success of the job assigned. They also enjoy challenges, risk-taking, and choose to engage in tasks appropriate to their needs. Achievement-oriented individuals are enthusiastic, gravitated towards new experiences, and like to work with problems rather than looking for new opportunities. Similarly, they plan ahead with systematic management skills, while continuously monitoring their actions in order to make improvements.

Keywords : Person, Achievement Motivation.



บทนำ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงขับเคลื่อนที่บุคคลมีความพยายามที่จะดำเนินกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่วางไว้ กล่าวได้ว่าประเทศใดมีประชากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ก็จะทำให้สังคมประเทศชาตินั้นประสบความสำเร็จสูง มีความเจริญก้าวหน้า มีผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นไปด้วย ซึ่งมีนักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายท่านๆ ได้กล่าวลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแสดงความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ยงยุทธ เกษสาคร (2546) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ยุ่ยากซับซ้อนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการมีอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อพบกับความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

สุนทร หัสซันต์ (2544) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จและให้ดีเลิศ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ แม้ว่าผลงานที่ออกมาจะไม่สำเร็จหรือไม่ดีเลิศก็ตาม แต่มีความทะเยอทะยานสูงในการมุ่งความสำเร็จและดีเลิศ ต้องการเป็นอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงาน มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและดีเลิศ และวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลวแต่ก็ยังพยายามที่จะแก้ไขใหม่ในครั้งต่อไป

ศุภร เสรีรัตน์ (2540) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้น หรือความรู้สึกอันเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลมีการกระทำ หรือมีพฤติกรรมในรูปแบบที่แน่นอน โดยทำให้บุคคลได้รู้ถึงความต้องการของเราเอง และเป็นการให้เหตุผลสำหรับการกระทำหนึ่งที่กระทำไป

เต็มศักดิ์ คทวณิช (2546) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะพยายามทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ไม่ว่างานนั้นจะมีความยากลำบากหรือประสบปัญหาอุปสรรค

McClelland (1985) ได้ให้ความหมายผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ผู้ที่ตระหนักรู้ถึงเป้าหมายในระดับสูง ความต้องการประสบความสำเร็จในการแข่งขันและความสามารถในการจูงใจตนเอง ในการทำสิ่งที่เหนือกว่า ซึ่งผลดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อตนเองซึ่งการจูงใจผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กร เนื่องจากคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะเป็นห่วงเรื่องความปลอดภัย และสถานภาพมากกว่าจะเติมเต็มความต้องการให้แก่ตนเอง โดยจะยึดติดกับความคิดและความรู้สึกของตนเองเป็นหลัก และจะกังวลกับการแสดงออกของตนเองมากกว่าเรื่องของผลการดำเนินงาน

ตามความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ตระหนักและตั้งใจกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จได้ดี และมาตรฐานอันดีเลิศ พร้อมกับความบรรลุเป้าหมายในระดับสูง โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานและบุคคล เพื่อให้ได้



มาตรฐานและดีกว่าบุคคลอื่นและเป็นแรงผลักดันให้มีพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่น มีความทะเยอทะยาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความหวังที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว

ที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีที่มาขององค์ประกอบ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. มาจากแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประเภทนี้เป็นแรงจูงใจภายในที่บุคคลต้องการทำงาน เป็นความต้องการที่มาจากความปรารถนาของตนเอง เป็นความรู้สึกส่วนตัวที่ต้องการทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยตนเอง สิ้นจ้ำจรัสรางวัล สิ่งตอบแทนต่าง ๆ หรือสิ่งล่อใจไม่มีความหมาย คนที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความมุ่งมั่นทำงานของตน โดยไม่มีการรีรอ ไม่ต้องมีสิ่งมาเชิญชวน ชักจูงจะกระตือรือร้นมีกำลังใจ

2. มาจากแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะนี้เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นด้วยสิ่งเร้าภายนอก เช่น เงินเดือน โบนัส โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความต้องการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การทํากิจกรรมนั้น ๆ มีความหมายมากขึ้น

ทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลจึงเป็นดัชนีชี้ นำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งสู่จุดหมายนั้น ๆ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลจะไม่ปรากฏชัดเจน จนกว่าจะมีสถานการณ์การรับรู้และเข้าใจว่าการประเมินประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมของบุคคลว่าดี มีมาตรฐานเป็นเลิศ หากประสบกับความผิดหวังล้มเหลวบุคคลประเภทนี้จะปรับปรุงพัฒนาตนเองจนกว่าจะประสบความสำเร็จในครั้งต่อไป จะตั้งแรงจูงใจไว้ระดับสูงจะไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ไม่กลัวความผิดหวัง จะวางแผนอย่างรัดกุม

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

ทฤษฎีของ McClelland มีความสำคัญต่อการศึกษาเรื่องแรงจูงใจมาก เพราะเขาคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะช่วยสอนให้บุคคลรู้จักความสำเร็จและความล้มเหลว และยังช่วยให้คิดว่าบุคคลควรจะทำงานในระดับที่เหมาะสมกับตนเอง จึงจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ McClelland ยังเชื่อว่าทฤษฎีของเขาสามารถนำไปใช้ เพื่อฝึกบุคคลให้รู้จักคิดและแสดงออก เพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ และสามารถนำไปใช้ได้ดีกับบุคคลที่มีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานต่ำได้ดีอีกด้วย แรงจูงใจนี้เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้นไป ลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกียจคร้าน จะค้นหว่าปัญหาจะถูกแก้ได้โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ และชอบเสี่ยงกับเป้าหมายในระดับที่เป็นไปได้หรือสถานการณ์ที่ท้าทาย ตลอดจนต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตน (McClelland, 1985)

McClelland กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะทำให้บุคคลในอาชีพต่าง ๆ ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงานนั้น เกิดจากความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในงานที่ทำบุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ จะมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เมื่อสามารถเอาชนะก็จะประสบความสำเร็จ จะมีความสบายใจหรือภูมิใจ ถ้าหากไม่สำเร็จก็จะรู้สึกวิตกกังวล แต่ก็มุ่งมั่นทำงานต่อไป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้สามารถกระตุ้นให้มีขึ้นในบุคคลได้ นอกจากนี้ McClelland ได้เน้นถึงแรงจูงใจทางสังคม 3 ประเภท คือ (McClelland, 1985)



1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ซึ่งก็คือความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยพยายามแข่งกับมาตรฐานอันดีเลิศ ความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และจะมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น ต้องการ เป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดง พฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ เพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุตามความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

McClelland เน้นความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น กล่าวว่า แรงจูงใจที่สำคัญยิ่งและควรปลูกฝังให้แก่พลเมือง คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ย่อมมีสิ่งผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นมีความมานะพยายาม มีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรค และเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจเอาไว้ และพยายามทำสิ่งใดก็ด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะทำให้ประเทศประสบความสำเร็จก้าวหน้าทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว

สรุปจากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลิแลนด พบว่า เป็นทฤษฎีที่เน้นการอธิบายการจูงใจ พฤติกรรมของบุคคลให้แสดงออก เพื่อความสำเร็จตามที่วางไว้ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป

ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีของ McClelland มีความสำคัญต่อการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติสิ่งต่างๆ เพราะ McClelland (1987) มีแนวคิดที่ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ ในชีวิตหรือหน้าที่การงาน เกิดจากความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เมื่อสามารถเอาชนะก็จะประสบความสำเร็จ จะมีความสบายใจหรือภูมิใจ ถ้าหากไม่สำเร็จก็จะรู้สึก วิตกกังวล แต่จะมุ่งมั่นทำงานต่อไป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้สามารถกระตุ้นให้มีขึ้นในบุคคลได้

McClelland มีแนวคิดที่ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะช่วยสอนให้บุคคลรู้จักความสำเร็จและ ความล้มเหลว และยังช่วยให้คิดว่าบุคคลควรจะทำในในระดับที่เหมาะสมกับตนเอง จึงจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ McClelland ยังเชื่อว่าทฤษฎีนี้สามารถนำไปใช้ เพื่อฝึกบุคคลให้รู้จักคิดและแสดงออกเพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ และสามารถนำไปใช้ได้กับบุคคลที่มีสัมฤทธิ์ผลในการเรียนหรือการทำงานได้ดีอีกด้วย แรงจูงใจนี้เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความต้องการความสำเร็จสูง ลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระ หรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกียจคร้าน จะค้นหาว่าปัญหาจะถูกแก้ได้โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติและชอบเสี่ยงกับเป้าหมายในระดับที่เป็นไปได้ หรือสถานการณ์ที่ทำให้หายตลอดจนต้องการข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตน



ปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นประการเดียวที่ได้รับความสนใจมากที่สุดเกี่ยวกับงานวิจัย คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement) จากผลการทดลอง ทำให้เราทราบเกี่ยวกับเรื่องของ Tach มากกว่าปัจจัยแรงกระตุ้นที่มาจากส่วนอื่นๆ ความรู้ประเภทนี้ จำนวนมากเป็นผลงานของ McClelland (1987) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เพื่อชี้ให้เห็นว่า เขาให้ความหมายเกี่ยวกับความต้องการประสบความสำเร็จอย่างไร McClelland (1987) ได้อ้าง ตัวอย่างดังต่อไปนี้

McClelland เชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งควรให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่นๆ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ความสำเร็จของงานจะกระทำได้โดยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เมื่อแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จและช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งควรปลูกฝังแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับพลเมือง เพื่อที่จะทำให้พลเมืองนั้นมีคุณภาพและพร้อมที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า (สุนิดา ศิริพากย์, 2553)

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะพิเศษหรือเฉพาะที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ ซึ่ง McClelland ได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะที่อธิบายในท้องปฏิบัติการทดลองดังต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเองมิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง ชอบสถานการณ์ที่สามารถใช้ความรับผิดชอบส่วนบุคคลในการค้นหาหนทางในการจัดการกับปัญหาสิ่งดังกล่าวนี้ ทำให้ได้รับความพึงพอใจส่วนตัวต่อความสำเร็จของตัวเอง ไม่ชอบสถานการณ์ที่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว โอกาสสิ่งสำคัญก็คือ ความสำเร็จนั้นต้องเป็นผลมาพร้อมทักษะความสามารถและความพยายามที่มาจากตัวของเขาเอง

2. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Medium Risk-Taking) พวกเขาจะกำหนดเป้าหมายแบบเป็นกลางให้แก่ตัวของพวกเขาเอง เป้าหมายเหล่านี้ต้องไม่ต่ำเสียจนไม่ต้องอาศัยความท้าทายหรือสูงเสียจนเป็นไปไม่ได้ มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยวไม่พอใจที่จะทำสิ่งง่าย ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากพอเหมาะกับความต้องการของตน และการทำที่ยากให้สำเร็จนั้นทำให้ตัวเองพอใจ ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มักไม่กล้าเสี่ยงเพราะกลัวไม่สำเร็จหรือไม่เสี่ยงจนเกินไป ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าจะทำไม่สำเร็จแต่ก็พึงโชค

3. ความกระตือรือร้น (Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลกใหม่ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะ พากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ยั่วความสามารถของตนเอง เป็นงานที่ต้องใช้สมองขบคิด และจะทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไป พวกเขาชอบที่จะทำงานท่ามกลางปัญหามากกว่าหนีจากการบรรลุความสำเร็จแล้ววิ่งไปหาโอกาส

4. คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีแผนการระยะยาวเพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

5. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skills) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีทักษะในการจัดระบบงาน



6. ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ (Knowledge of Result of Decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตามผลการกระทำของตนเองเป็นอย่างไร ไม่ใช่คาดคะเนว่าเป็นอย่างไรนั่นเอง ทราบผลการตัดสินใจหรือการกระทำแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก (McClelland, Atkinson, Clark and Lowell, 1953)

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามทฤษฎีของ McClelland (1987) จึงเป็นบุคคลที่ทำพฤติกรรมเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่เป็นเลิศที่ตนกำหนดไว้ โดยไม่ได้มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตนหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ มีการตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศในการทำงานและรับผิดชอบ ที่จะให้ได้ตามนั้น มีความกล้าทำกิจกรรมใดๆ แม้ว่ามีโอกาสประสบผลสำเร็จเพียงครั้งหนึ่ง มีพยายามอย่างไม่ย่อท้อจนกว่าจะบรรลุจุดหมาย มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว และต้องการรู้ผลของงานที่ทำ

เอกสารอ้างอิง

- เต็มศักดิ์ คทวานิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2546). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพมหานคร: เอสเคบุ๊กเน็ต.
- ศุภร เสรีรัตน์. (2540). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า.
- สุนิดา ศิริพากย์. (2553). *การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์และการเสริมสร้างอัตมโนทัศน์ตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาการศึกษานอกระบบ กลุ่มด้อยสัมฤทธิ์ที่เรียนด้วยวิธีเรียนทางไกล (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร หัสขันธ์. (2544). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A. and Lowell, E. L., (1953). *The achievement Motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- McClelland, D.C., (1985). *Human motivation*. Chicago: Scott, Foresman.