

บทที่ 2

วรรณคดี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ และนำเสนอเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในแง่ที่เป็นทฤษฎีแรงจูงใจ

ทางด้านเนื้อหา

- 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในแง่ที่เป็นทฤษฎีทางด้าน

กระบวนการ

3. ที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. วิธีการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ และในประเทศไทย

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เฮอร์แมน (Hermans, 1970) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ว่า
เป็นความต้องการได้รับผลสำเร็จจากการกระทำในสิ่งที่ยาก ต้องการเอาชนะอุปสรรคและบรรลุ
ถึงมาตรฐานอันดีเลิศ ต้องการเป็นคนเก่ง มีความสามารถในการแข่งขันและเอาชนะคนอื่น ๆ
ต้องการเพิ่มการยอมรับตนเองโดยการบรรลุความสำเร็จในกิจกรรมที่เป็นอัจฉริยะ

เมอเรย์ (Murray, 1964) กล่าวถึง ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement
need) ว่าเป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค ผ่าฟันกระทำสิ่งที่ยาก ๆ
ให้สำเร็จ เขาได้อธิบายไว้ว่า เป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จ
โดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้

แอทกินสัน (Atkinson, 1964) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจสัมผัสฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ว่า การกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเอง หรือบุคคลอื่นโดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจ เมื่อกระทำจนสำเร็จหรือไม่น่าพอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953) ให้ความสำคัญต่อความว่า แรงจูงใจสัมผัสฤทธิ์หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจสัมผัสฤทธิ์

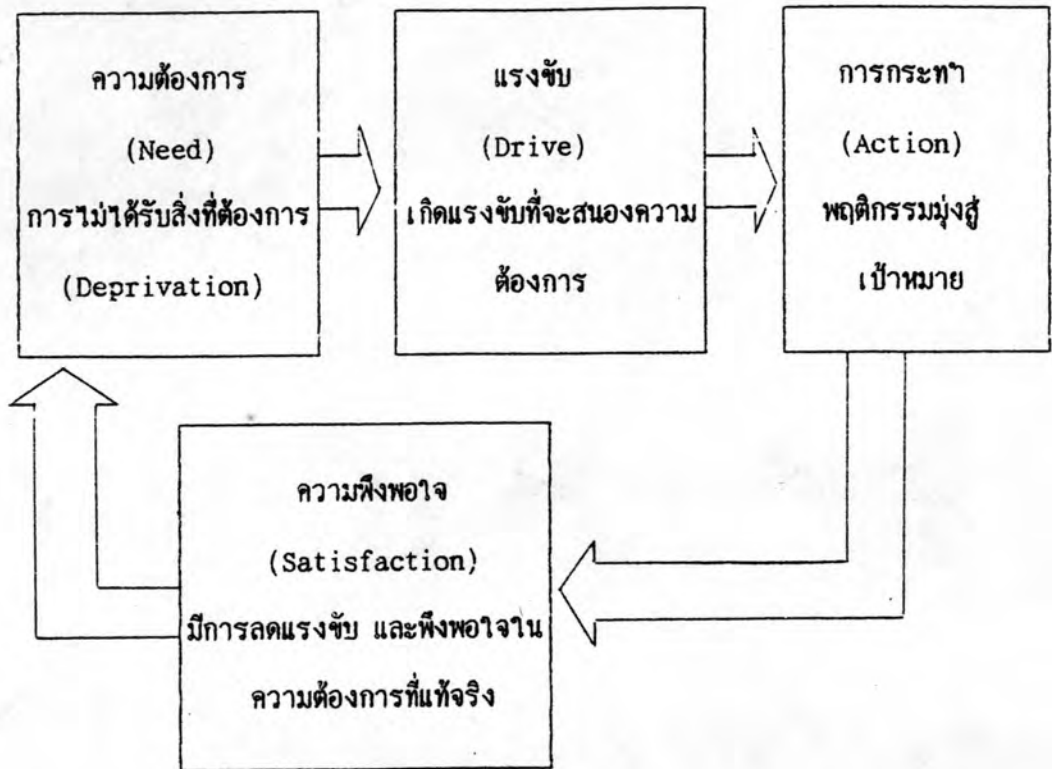
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจสัมผัสฤทธิ์ อาจแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจสัมผัสฤทธิ์ในแง่ที่เป็นทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theory) และ ในแง่ที่เป็นทฤษฎีทางด้านกระบวนการ (Process Theory) ซึ่งอาจอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจสัมผัสฤทธิ์ในแง่ที่เป็นทฤษฎีการจูงใจทางด้านเนื้อหา (Content Theory)

ทฤษฎีกลุ่มนี้จะรวมจุดสนใจอยู่กับปัญหาที่ว่า "อะไรเป็นสิ่งที่กระตุ้นหรือหรือผลักดันพฤติกรรม" นักทฤษฎีการจูงใจจะอธิบายแนวคิดของความต้องการหรือแรงจูงใจที่ผลักดันบุคคล และสิ่งจูงใจที่เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลกระทำในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ทฤษฎีตามแนวทางนี้จะตอบคำถามที่ว่า มนุษย์พยายามตอบสนองความต้องการอะไรบ้าง มีความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหลัง เป็นต้น

นักจิตวิทยาที่เสนอแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจสัมผัสฤทธิ์ในแง่ที่เป็นทฤษฎีทางด้านเนื้อหา (Content Theory) ได้แก่ เฮร์แมน (Hermans) แมคเคลแลนด์ (McClelland) มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และ ทฤษฎีทางพุทธศาสนา เป็นต้น ทฤษฎีนี้ได้อธิบายเป็นรูปเคล ดังแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 โหมดลของทฤษฎีการจูงใจทางด้านเนื้อหา (A Content Theory Model of Motivation) ซึ่งเขียนเป็นเป็นรูปแบบง่าย ๆ ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 โหมดลทฤษฎีการจูงใจทางด้านเนื้อหา จะอธิบายถึงความต้องการซึ่งทำให้เกิดแรงผลักดันพฤติกรรมที่จะกระตุ้นให้บุคคลเลือกแบบของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย หรือผลสุดท้ายที่บุคคลนั้นคาดหวังไว้ เพื่อความสำเร็จที่พึงพอใจอันเป็นผลจากการกระทำของเขา (ทศพร ประเสริฐสุข, 2524)

ทฤษฎีแรงจูงใจสัมพันธ์ของเฮร์แมน (Herman's Achievement Motivation Theory)

เฮร์แมน (Hermans, 1970) ได้กล่าวถึง ผู้มีแรงจูงใจสัมพันธ์สูงไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้ว่าผลของการกระทำของเขานั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส
3. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพยายามใฝ่สู่สถานะที่สูงขึ้นไป
4. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน ๆ
5. เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะ หรือมีผู้อื่นเข้ามารบกวน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
6. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะรู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่มีหยุดนิ่ง และสิ่งต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตรวม
8. ในการเลือกเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกเพื่อนที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ต้องการให้เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ได้ดี
10. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1969) ได้เน้นถึงแรงจูงใจทางสังคม

3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ซึ่งก็คือความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และจะมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพอกับคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อาณาจ (Power Motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอาณาจ เพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อาณาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามจะควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น แมคเคลแลนต์ เน้นความสำคัญในเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น ๆ เพราะเขาเห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุด สำหรับความสำเร็จทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ แมคเคลแลนต์ ยังได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความพยายามบากบั่นกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าจะทาเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
2. จะเลือกทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายจึงไม่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากจนเกินไป
3. เป็นผู้ที่มีความคิดวางแผนทุกอย่างจะสำเร็จด้วยความตั้งใจจริงของตนเองเท่านั้น ไม่ช้เพราะโอกาสอันวยให้
4. การกระทำกิจกรรมใด ๆ นั้น มุ่งหวังเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง

จะเห็นได้ว่า ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความมานะอดทนเพื่อเอาชนะความล้มเหลว พยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง การทำงานมีเป้าหมายและแบบแผนที่แน่นอน มีการตั้งระดับความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานไว้ค่อนข้างสูง พยายามเพิ่มความสามารถของตนในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ให้สูงขึ้นเท่าที่จะสามารถทำได้ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานอันดีเลิศ โดยไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation)

มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการที่สำคัญ ๆ ของคนไว้ 5 ประเภท ลำดับความสำคัญของความต้องการเหล่านี้ คือ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย

- 2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง 3) ความต้องการทางด้านความรักและการยอมรับ 4) ความต้องการที่จะมีชื่อเสียง (ได้รับการยกย่อง) 5) ความต้องการความสำเร็จเต็มความสามารถของตน

แผนภูมิที่ 2 แสดงระบบลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์



จากแผนภูมิที่ 2 จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เมื่อได้รับการสนองในขั้นนี้แล้ว จะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นไปอีก เช่น ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการด้านความรักและการยอมรับ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง จนถึงความต้องการความสำเร็จเต็มความสามารถของตน ซึ่งความต้องการประเภทนี้

เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเองตรงตามสภาพที่ตนเป็นอยู่ เข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจ และศักยภาพของตน ยอมรับได้ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดบกพร่องของตนเอง ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่แต่ละคนต้องการที่จะเป็นได้ดีที่สุด หากความเข้าใจกับตนเองได้ถูกต้องทำให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานได้เต็มความสามารถของตน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

จากการวิจัยของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959) ซึ่งศึกษาการทำงานของคนในองค์กรต่าง ๆ พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานให้มากขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำเท่านั้น เช่น คนที่ทำงานก็หวังเงินเดือน ต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ เป็นต้น
2. ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ (Motivator Factors) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ คนจะถูกจูงใจให้ทำงานเพิ่มขึ้นกว่าเดิมด้วยปัจจัยประเภทนี้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานโดยตัวของมันเอง เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน การที่ได้รับความรับผิดชอบมากขึ้น การได้รับการยกย่องและการมีโอกาสดำเนินการ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวจูงใจบุคคลในการทำงาน

ทฤษฎีทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ในทางพุทธศาสนา ได้มีการศึกษาในหลักธรรมต่าง ๆ ซึ่งกรมพระยาวชิรญาณวโรรส, (2520) ได้สรุปเรื่อง แรงผลักดันพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ ความอยาก เรียกว่า ตัณหา ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. กามตัณหา ความอยากในสิ่งที่น่าใคร่ น่าปรารถนา น่าพอใจ ในรูป รส กลิ่น เสียง และการสัมผัส

2. **ภวตัณหา** ความอยากเป็นนั่นเป็นนี่ เช่นเป็นเศรษฐี เป็นคาราภาพยนตร์ เป็นนักคิด ฯลฯ
3. **วิภวตัณหา** ความอยากไม่เป็นนั่นเป็นนี่ อยากหนีไปจากภาวะที่ไม่น่าปรารถนา ตัณหาทั้ง 3 จำพวกนี้ ทำให้เกิดอุปทาน คือ ความยึดมั่นถือมั่น และทำให้เกิด เจตเจตงานในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น อยากเป็นเศรษฐีก็ทำให้ยึดมั่นในความคิดเกี่ยวกับ ความสุขสบายของเศรษฐี ยึดมั่นที่จะทำให้คนร่ำรวยจึงมีพฤติกรรมขยันขันแข็ง ท้าทานหากินหรือ รอกกินเพื่อให้เป็นเศรษฐี เป็นต้น

นอกจากนี้ในทางพระพุทธศาสนายังได้กล่าวถึงเนื้อหาความต้องการของมนุษย์ โดยแบ่งหยาบ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการเบื้องต้น ก็คือปัจจัย 4 อันเป็นสิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย

2. ความต้องการทั่วไป ได้แก่ โลกธรรมทั้ง 4 คือ ลาภ ยศ สรรเสริญ และ บารมี

ความสำเร็จในการทำงานจัดอยู่ในประเภทความต้องการทั่วไป ซึ่งได้มีกล่าวไว้ในอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ (ความพอใจในงาน) วิริยะ (มีความพากเพียรในงาน) จิตตะ (เอาใจใส่จดจ่อในงาน) วิมังสา (หาทางปฏิบัติงานนั้นให้ได้ผลดีที่สุด) จะเห็นได้ว่า คนเราเมื่อมีฉันทะ มีความพอใจงานย่อมเกิดแรงจูงใจขึ้นในตัวเราเองอันเป็นแรงจูงใจ ถาวร เพราะงานต้องอยู่กับเราชั่วชีวิต เมื่อเผชิญกับอุปสรรค หากเรามีอิทธิบาท 4 นี้ เราก็จะ ประสบความสำเร็จซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ปรารถนา

ในทางพระพุทธศาสนาตามที่ได้กล่าวมาแล้วนี้ อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์นอกจาก ต้องการมีสุขภาพดีแล้ว ยังต้องการความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จสัมพันธภาพระหว่าง ตนเองกับผู้อื่น และความสำเร็จในชีวิตครอบครัว ความสำเร็จเหล่านี้ล้วนอยู่ในวิสัยที่มนุษย์จะกระทำ ได้เมื่อมีความตั้งใจจริง อุทิศร่างกายและพลังใจเพื่อจุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ ซึ่งถือว่าเป็น แรงจูงใจที่แท้จริง

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจสัมพันธ์ที่เข้มแข็งที่เป็นทฤษฎีทางด้านกระบวนการ

(Process Theory)

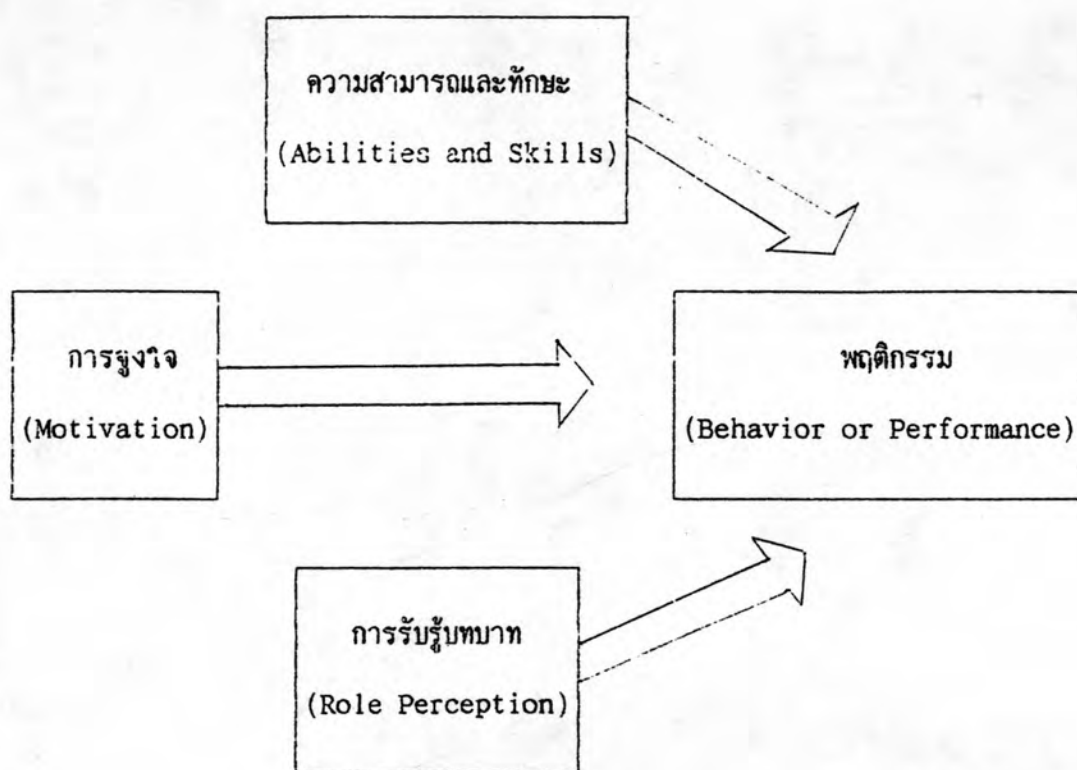
แนวคิดเชิงทฤษฎีของกลุ่มนี้จะ เป็นแนวทฤษฎีที่ซับซ้อนขึ้น ใต้แก่กลุ่มทฤษฎีการรู้คิด (Cognitive Theory) ที่เป็นโมเดลเชิงคณิตศาสตร์ของแอทกินสัน ซึ่งจะได้อีกกล่าวดังต่อไปนี้

2.1 กลุ่มทฤษฎีการรู้คิด (Cognitive Theory) อันเป็นทฤษฎีเชิงกระบวนการ จะเป็นการอธิบายกระบวนการของการกระตุ้นพฤติกรรมและการทำให้เกิดทิศทางและความคงทนของพฤติกรรมที่มุ่งสู่แรงจูงใจสัมพันธ์ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีความสอดคล้อง (Consistency Theory) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) และทฤษฎีการระบุสาเหตุ (Attribution Theory) เป็นต้น

แอทกินสัน และ เบิร์ช (Atkinson and Birch, 1978) เสนอว่า มนุษย์ เป็นเจ้าของการรู้คิด จึงสามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผน และพบความหมาย สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวประกอบให้เกิดแรงจูงใจสัมพันธ์ ซึ่งสามารถสรุปเชิงสันนิษฐาน ได้จากระดับความมุ่งปรารถนาที่มีระดับการเสี่ยงระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวที่ก้ำกึ่งกัน อันเป็นดัชนีที่จะชี้ถึงแรงจูงใจสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังมีข้อสันนิษฐานอีกว่า แรงจูงใจสัมพันธ์น่าจะตีความได้ว่าเป็นเรื่องการตัดสินใจเลือก เมื่อเลือกแล้วก็ทุ่มเทผูกพันต่องานนั้น

นักจิตวิทยาในกลุ่มทฤษฎีการรู้คิด (Cognitive Theory) มองรูปแบบการจูงใจ เป็นกระบวนการที่เรียกว่า "กระบวนการจูงใจ" (The Motivation Process) ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านสถานการณ์ (Situational Factors) การจูงใจนับได้ว่าเป็นปัจจัยลำดับที่ 3 ที่เป็นตัวกำหนดผลการกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ดังแผนภูมิที่ 3

แผนภูมิที่ 3 แสดงตัวแปรที่สำคัญ 3 ประการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในสถานการณ์ใด
สถานการณ์หนึ่ง



จากแผนภูมิที่ 3 จะพบว่า การจูงใจเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งทางด้านที่จะผลักดัน
ให้เกิดพฤติกรรม

2.1.1 ทฤษฎีความสอดคล้อง (Consistency Theory)

เฟสติงเจอร์ (Festinger, 1964) อธิบายแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ตามแนวคิด
ของทฤษฎีความสอดคล้องทฤษฎีนี้ว่า บุคคลจะเกิดภาวะสมดุลย์ในจิตใจ ถ้าพฤติกรรมไม่สัมฤทธิ์
และความเชื่อในความสำเร็จของเขาสอดคล้องกัน หรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจะส่งผลให้เกิดการ
บรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จสูง แต่ถ้าเมื่อใดก็ตามที่เกิดความรู้สึกว่าพฤติกรรมเกิดขัดแย้งกับ
ความเชื่อ เมื่อนั้นก็จะเกิดภาวะไม่สมดุลย์ขึ้น เขาจะต้องปรับความขัดแย้งให้ยุติลง โดยอาจจะ
เปลี่ยนความเชื่อหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

2.1.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

อดัมส์ (Adams, 1963 ; อ้างในทศพร ประเสริฐสุข, 2524) ได้เสนอทฤษฎีความเสมอภาค โดยเขาได้ให้นิยามคำว่า "ความไม่เสมอภาค" (Inequity) ไว้ว่า เมื่อบุคคลประสบกับความไม่เสมอภาคจะเกิดการรับรู้ว่าอัตราผลตอบแทนเสียของตน และของบุคคลอื่น เมื่อนำมาเทียบกันแล้วไม่เท่าเทียมกัน อันจะทำให้เกิดแนวทาง 2 ประการ คือ ประการแรก จะเกิดการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตนกับบุคคลนั้นโดยตรง (อาจเป็นการสอบถามกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจ) และประการที่สอง ทั้งคู่อาจจะมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กัน หรือเปรียบเทียบกับงานใหม่และจะมีการเปรียบเทียบระหว่างตนเองกับผู้อื่นอีก

อดัมส์ชี้ให้เห็นว่า บุคคลจะเปรียบเทียบผลตอบแทนเสียจากงานของตนกับงานของคนอื่น ๆ ที่มีลักษณะเท่าเทียมกันอย่างคร่าว ๆ ถ้าหากว่าอัตราส่วนทั้งสองไม่เท่าเทียมกันแล้ว บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะได้รับการกระตุ้นหรือการจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาคลง กล่าวคือจะมีกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ

1. เปรียบเทียบผลตอบแทนเสียระหว่างตนกับบุคคลอื่นที่อ้างถึง
2. เกิดการตัดสินใจ หากมีผลตอบแทนเสียเท่าเทียมกัน แสดงว่าเสมอภาคกัน จะยังเกิดความพอใจ หากไม่เสมอภาคกันก็จะยังเกิดความไม่พอใจ

3. เกิดพฤติกรรมจูงใจให้พยายามหาหนทางลดความไม่เสมอภาคลง

ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ชี้ให้เห็นว่า บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่เพียงแต่จะทำการประเมินหรือเปรียบเทียบฐานะของตนเท่านั้น แต่จะทำการประเมินเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นด้วย บุคคลจะถูกจูงใจไม่เพียงแต่จากสิ่งที่เขาได้รับเท่านั้น แต่จะถูกจูงใจจากสิ่งที่เขาเชื่อหรือมองเห็นว่าบุคคลอื่น ๆ กำลังได้รับอะไรอีกด้วย ในกรณีเช่นนี้บุคคลจะเปรียบเทียบสิ่งที่เขาได้ลงทุนไป (เช่น ความพยายามทักษะต่าง ๆ เวลา ฯลฯ) และนอกจากนี้ยังนำผลได้ของตนไปเปรียบเทียบกับของบุคคลอื่น ๆ ในสถานการณ์เดียวกันอีกด้วย เมื่อทำการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นแล้วพบว่าเกิดความไม่เสมอภาคขึ้นก็จะเกิดพฤติกรรมที่ถูกจูงใจเพื่อสร้างความเสมอภาค เช่น อาจใช้ความพยายามให้มากกว่าเดิม เพื่อให้ได้ผลเท่าเทียมกับบุคคลอื่น เป็นต้น

แนวคิดของอดัมส์ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์หรือความพยายามที่จะประสบความสำเร็จเป็นผลมาจากการคาดคะเนเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องของความเสมอภาคในผลได้ที่ได้รับ และยังมี การเปรียบเทียบกับมาตรฐานภายในตนเองอีกด้วย

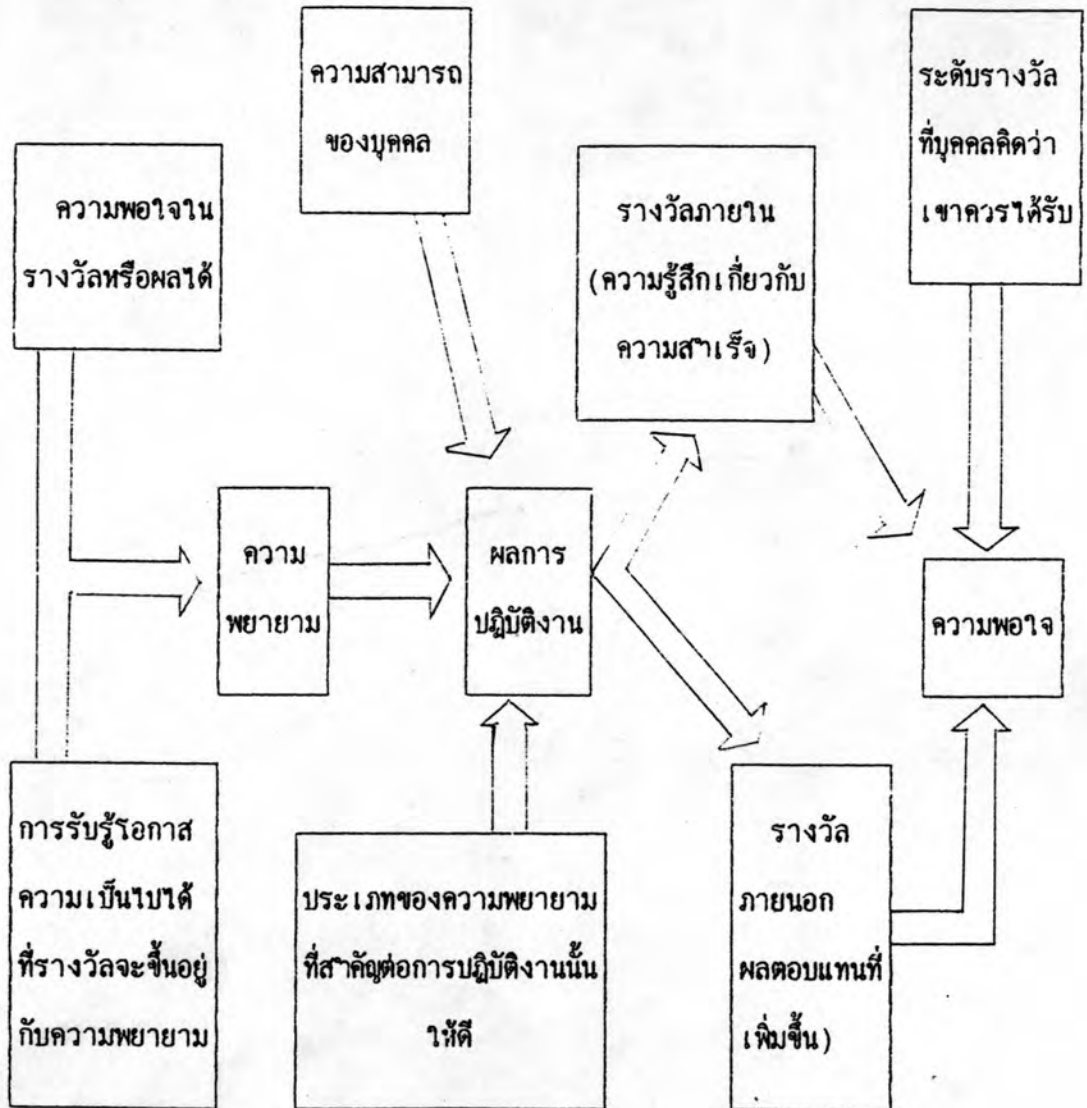
2.1.3 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

พอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler, 1967 ; อ้างใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2524) ในสังคมของเรามักจะได้ยินคำกล่าวที่ว่า "บุคคลจะถูกจูงใจไปสู่ความสำเร็จได้นั้นเป็นผลมาจากค่าที่เขาคาดหวังจากการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ" ก่อนที่บุคคลจะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนเรามักมีความคาดหวัง (Expectancy) ว่าจะได้รับสิ่งจูงใจเป็นผลตอบแทนการกระทำ เช่น คาดหวังว่า เมื่อเรียนหนังสือครบหลักสูตรแล้วจะได้รับปริญญา เป็นต้น ความคาดหวังนี้เกิดก่อนการกระทำ จึงสามารถเป็นเหตุของการกระทำ พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงผลักดันซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการ และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งจูงใจ

ทฤษฎีความคาดหวังจะคาดคะเนว่าโดยทั่ว ๆ ไป บุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขาได้มองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นไปได้ (Probability) ค่อนข้างเด่นชัดว่า หากมีความพยายามก็จะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้นและยังมองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นไปได้ค่อนข้างสูงอีกว่า ผลงานที่สูงขึ้นนี้จะนำไปสู่ผลที่เขาปรารถนาได้

พอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ ได้เสนอรูปแบบการจูงใจซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรที่สำคัญคือ ความพยายาม (แรงจูงใจ) ผลการปฏิบัติงาน รางวัลและความพึงพอใจ ดังได้แสดงไว้ในแผนภูมิที่ 4

แผนภูมิที่ 4 แสดงโมเดลการจูงใจของปอร์เตอร์และลอร์เลอร์ (Porter and Lawler, 1967 ; อ้างใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2524)



แผนภูมิที่ 4 จะพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จในโมเดลการจูงใจของปอร์เตอร์ และลอร์เลอร์ เป็นรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) โดยเขามีความเชื่อว่าจะมีความคาดหวัง 2 ประการ คือ ประการแรก ความพยายามจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน และประการที่ 2 ผลของการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลได้อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ

2.1.4 ทฤษฎีการระบุสาเหตุ (Attribution Theory)

ไวเนอร์ และคณะ (Weiner, et al., 1980) ได้พยายามวิเคราะห์พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็ของบุคคลที่ถูกกำหนดโดยสาเหตุทางด้านการรับรู้ความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคล โดยได้รับอิทธิพลมาจากแนวความคิดของ ฟรีทซ์ ไฮเดอร์ (Fritz Heider) ในด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จที่เกิดจากการรับรู้ความสำเร็จ และความล้มเหลวของบุคคล เขาได้เสนอโมเดลการระบุสาเหตุทางด้านการกระทำ (An Attribution Model of Action) อันเป็นโมเดลทั่ว ๆ ไปของทฤษฎีนี้ คำว่าคุณลักษณะหรือการระบุสาเหตุ (Attribution) เป็นข้อวินิจฉัยของบุคคลที่สังเกตเกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรมไม่ว่าจะเป็นของตนเองหรือของผู้อื่น เป็นการสันนิษฐานสาเหตุทั้งทางด้านความพอใจและความคาดหวัง ดังได้แสดงไว้ในแผนภูมิที่ 5

แผนภูมิที่ 5 แสดงโมเดลของทฤษฎีการระบุสาเหตุ



แผนภูมิที่ 5 โมเดลนี้ชี้ให้เห็นว่าจะมีสิ่งเร้ามาเร้าความคิดทางด้านสาเหตุของผลได้ (Outcomes) ที่ได้รับอันเกิดจากการประกอบพฤติกรรม การคิดจะเป็นตัวกำหนดการตอบสนองทางด้านความพึงพอใจ (Affective Responses) และการคาดหวังเป้าหมาย (Goal Expectation) เท่า ๆ กับพฤติกรรมที่เกิดตามมาภายหลัง



ไวเนอร์ และคณะ ได้วิเคราะห์แยกแยะการคิดด้านสาเหตุ

(Causal Cognition) และได้เสนอแนะว่า ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสาเหตุของความ สำเร็จและความล้มเหลว เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะเข้าใจพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความ สำเร็จ ข้อตกลงเบื้องต้นของทฤษฎีนี้คือความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวเป็นสื่อ อยู่ระหว่างการรับรู้ความสำเร็จของงานและเหตุการณ์ครั้งสุดท้าย บุคคลจะแสดงความเห็นในผลของ ความสำเร็จและความล้มเหลวซึ่งโดยหลักการแล้วจะเนื่องมาจากองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ความสามารถ ความพยายาม ความยากของงาน และโชค ทั้ง 4 องค์ประกอบนี้จัดแบ่ง ออกได้เป็น 2 มิติ คือ

มิติที่ 1 เป็นสาเหตุที่ต่างกันในเรื่องอำนาจการควบคุม (Locus of Control) ซึ่งเป็นลักษณะภายในหรือลักษณะภายนอก ความสามารถ (Ability) และ ความพยายาม (Effort) จัดเป็นแหล่งควบคุมที่เกิดจากลักษณะภายใน ส่วนความยากของงาน (Task Difficulty) และโชค (Luck) เกิดขึ้นจากภายนอก จึงจัดเป็นสาเหตุภายนอก

มิติที่ 2 เป็นความแตกต่างในแง่ความมั่นคง (Stability) กล่าวคือ ความสามารถและความยากของงาน เป็นสิ่งคงที่จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง ส่วนความ พยายามและโชค เป็นสิ่งที่ไม่คงที่เพราะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

ดังนั้น ไวเนอร์ จึงใช้สาเหตุ 4 ประการนี้ อธิบายพฤติกรรม ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ กล่าวคือ อำนาจการควบคุม (Locus of Control) และความคงที่ (Stability) จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะเข้าใจพฤติกรรมด้านความรู้สึกต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว และการเปลี่ยนการรับรู้ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต การควบคุมมิติต่าง ๆ มีอิทธิพล ต่อความรู้สึกภูมิใจ หรือละอายใจ ในสถานการณ์ที่ประสบความสำเร็จ บุคคลจะรู้สึกภูมิใจ เมื่อมี ความเชื่อว่าเป็นความสามารถ หรือความพยายามของตนเอง ซึ่งทั้ง 2 ประการนี้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้น ภายใน แต่ถ้าความสำเร็จนั้นเกิดจากโชค หรือเป็นงานที่ง่าย ความภูมิใจก็น้อย ถ้าความล้มเหลว เกิดจากการขาดความสามารถหรือขาดความพยายาม ผลก็คือจะเกิดความอาย แต่ถ้ารู้ว่าที่ล้มเหลว เป็นเพราะงานนั้นยาก หรือโชคร้าย และมิติเหล่านี้จะมีผลต่อความเปลี่ยนแปลงการรู้คิด (Cognition) ในความคาดหวังต่อความสำเร็จที่ตามมา (ดังที่แสดงไว้ในภาคผนวก ง)

2.2 กลุ่มทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ในกลุ่มนักจิตวิทยาที่เป็นผู้นำทางทฤษฎีนี้ ได้แก่

สกินเนอร์ (Skinner, 1948 ; อ้างในพจนานุกรม จีระเวคิน, 2534) ได้อธิบายว่า คนเราเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับแรงเสริมต่าง ๆ ทั้งทางบวกและทางลบ การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) เป็นการเสนอสิ่งเร้าซึ่งอาจเป็นสิ่งของหรือเหตุการณ์ก็ได้ตามหลังพฤติกรรมหนึ่งแล้วทำให้พฤติกรรมนั้นเกิดบ่อยครั้งขึ้น ส่วนการเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) นั้น เป็นการระงับหรือดึงสิ่งเร้าที่ไม่พึงปรารถนา ออกจากบุคคลหรือสภาพการณ์ตามหลังพฤติกรรมหนึ่งแล้วทำให้พฤติกรรมนั้นสูงขึ้น ผลของการเรียนรู้ทำให้คนเราสามารถคาดหวังว่า พฤติกรรมใดจะทำได้รับแรงเสริมอย่างใด ความคาดหวังที่จะได้รับแรงเสริมอย่างหนึ่งเกิดก่อนที่จะกระทำพฤติกรรม จึงเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่แรงเสริมนั้น หรืออาจกล่าวได้ว่าความคาดหวังที่จะได้รับแรงเสริมเป็นแรงผลักดันพฤติกรรม

ตัวเสริมแรงอาจแยกออกได้เป็น 2 ประเภท ประเภทแรกคือ ตัวเสริมแรงที่ไม่ต้องวางเงื่อนไขหรือตัวเสริมแรงปฐมภูมิ (Unconditioned or Primary Reinforcement) ได้แก่ ตัวเสริมแรงที่มีคุณสมบัติเป็นตัวเสริมแรงด้วยตัวของมันเองโดยไม่ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ เนื่องจากมันสามารถสนองความต้องการของอินทรีย์ได้โดยตรง เช่น อาหาร น้ำ ความเจ็บปวด เป็นต้น ประเภทที่สองคือตัวเสริมแรงที่ต้องวางเงื่อนไขหรือตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Conditioned or Secondary Reinforcement) ได้แก่ สิ่งที่มีคุณสมบัติเป็นกลาง (Neutral Stimulus) เมื่อนำมาเข้าสู่กับตัวเสริมแรงที่ไม่ต้องวางเงื่อนไขบ่อย ๆ ครั้งเข้า สิ่งเร้าที่เคยเป็นกลางก็จะมีสภาพเป็นตัวเสริมแรง เช่น เงิน เป็นเพียงกระดาษแต่เป็นตัวเสริมแรงได้เพราะสามารถไปแลกกับสิ่งที่ต้องการได้ เป็นต้น

ตัวเสริมแรงประเภทที่สองนี้ ยังแบ่งออกได้อีก 2 ประเภท คือ ประเภทแรกเป็นตัวเสริมแรงทางสังคม (Social Reinforcer) ได้แก่ คำชม การยิ้ม พักหน้ายอมรับหรือเดินเข้าใกล้ เบี้ยบรรณกร ได้แก่การเอาเบียร์ ไปแลกสิ่งที่ต้องการ เช่น สิ่งของ สิทธิพิเศษ เช่นเดียวกับเงิน เป็นต้น ส่วนประเภทที่สอง คือ ตัวเสริมแรงที่เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำ (Information Feedback) ทำให้ผู้เรียนรู้ว่าตนได้กระทำพฤติกรรมที่เหมาะสมแล้วหรือไม่ การรับรู้ว่าได้กระทำสิ่งที่เหมาะสมย่อมจะเป็นแรงเสริมแก่บุคคลได้

ในด้านสิ่งเร้าที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ความหิว ความเจ็บปวด ความร้อน เป็นสิ่งเร้าที่ไม่พึงประสงค์ที่ไม่ต้องวางเงื่อนไข ส่วนการเพิกเฉย (Ignore) การตักทอน (Reprimands) การเรียกเบี่ยงบรรณกรคืน ฯลฯ เป็นสิ่งเร้าที่ต้องมีการวางเงื่อนไข

ตัวเสริมแรงเหล่านี้ทำหน้าที่ 2 ด้าน คือ ด้านควบคุม (Controlling Aspect) คือทำให้ผู้รับเกิดการรับรู้ที่ตัวเสริมแรงนั้นเป็นต้นเหตุแห่งการกระทำของตน และในทางด้านการให้สาร (Information Aspect) เป็นด้านที่ทำให้ผู้รับเกิดการรับรู้ว่าตนมีความสามารถและเป็นผู้กำหนดการกระทำของตนเอง (Competence and Self-Determination) ตัวเสริมแรงเหล่านี้หากจะจัดประเภทโดยพิจารณาถึงประสิทธิภาพของตัวเสริมแรงกับระดับพัฒนาการของเด็กแล้ว สามารถแบ่งการจัดลำดับออกได้เป็น 3 ลำดับ คือ ลำดับที่ 1 ตัวเสริมแรงที่เป็นสิ่งของ ลำดับที่ 2 ตัวเสริมแรงทางสังคม และลำดับที่ 3 การบอผลกลับทางบวก (Positive Feedback) ตัวเสริมแรงที่อยู่ลำดับที่สูงขึ้นจะมีลักษณะเป็นนามธรรม (Abstracts) มากกว่าและจะมีประสิทธิภาพเมื่อเด็กมีวุฒิภาวะสูงขึ้น

วิธีให้ตัวเสริมแรง (Schedules of Reinforcement)

เป็นแบบแผนที่กำหนดว่า เมื่อใดจึงจะให้ (Present) ระวังการให้ (Withhold) หรือเรียกคืน (Withdraw) ซึ่งจำนวนวิธีการออกได้เป็น

ก. การให้ตัวเสริมแรงทุกครั้ง (Continuous Reinforcement) เมื่อพฤติกรรมใด ๆ ที่ผู้เสริมแรงต้องการเกิดขึ้น อันเป็นผลทำให้พฤติกรรมที่ได้รับแรงเสริมเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และสม่ำเสมอ แต่เมื่อใดที่ระงับการให้หรือเรียกตัวเสริมแรงคืนจะมีผลทำให้พฤติกรรมนั้นลดลงด้วย

ข. การให้การเสริมแรงเป็นครั้งคราว (Intermittent Reinforcement) เป็นการให้แรงเสริมต่อพฤติกรรมหนึ่งเป็นครั้งคราว ตามจำนวนครั้งหรือระยะเวลาที่พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้น อันทำให้พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และโอกาสที่พฤติกรรมนั้นจะลดลงมีน้อยมาก ถึงแม้จะระงับการให้หรือเรียกตัวเสริมแรงคืน

วิธีการให้การเสริมแรงเป็นครั้งคราวแบ่งออกได้เป็น 4 วิธี คือ

1) การเสริมแรงตามอัตราส่วนแน่นอน (Fixed Ratio หรือ FR) เป็นการให้การเสริมแรงหลังจากอินทรีย์แสดงพฤติกรรมในจำนวนครั้งที่แน่นอน เช่น FR₅ หมายถึง

เมื่อแสดงพฤติกรรมครบ 5 ครั้ง จะได้แรงเสริม 1 ครั้ง

2) การเสริมแรงตามเวลาแน่นอน (Fixed Interval หรือ FI) เป็นการให้แรงเสริมพฤติกรรมที่เกิดขึ้นครั้งแรกหลังจากช่วงเวลาแน่นอน เช่น FI₁₅ หมายถึง การให้การเสริมแรงต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นครั้งแรกหลังจากช่วงเวลา 15 นาที

3) การเสริมแรงตามอัตราส่วนไม่แน่นอน (Variable Ratio หรือ VR) เป็นการให้แรงเสริมหลังจากอินทรีย์แสดงพฤติกรรมในจำนวนครั้งที่เป็นค่าเฉลี่ย เช่น VR₁₀ หมายถึง อินทรีย์แสดงพฤติกรรมหนึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย 10 ครั้ง จึงจะได้แรงเสริม 1 ครั้ง

4) การเสริมแรงตามเวลาไม่แน่นอน (Variable Interval หรือ VI) เป็นการให้แรงเสริมแก่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นครั้งแรก หลังจากช่วงเวลาเฉลี่ยที่แน่นอน เช่น VI₁₀ หมายถึง การให้แรงเสริมต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นครั้งแรกในช่วงเวลา 15 นาที 10 นาที และ 5 นาที ซึ่งเมื่อในช่วงเวลาเหล่านั้นมาเฉลี่ยแล้วจะเป็น 10 นาที

จากการวิจัยเท่าที่มีอยู่ ปรากฏว่าผลของการให้การเสริมแรงเป็นครั้งคราว ต่อพฤติกรรม อาจสรุปได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลของการเสริมแรงเป็นครั้งคราว (Skinner, 1948 ; อ้างใน นพมาศ
ธีรเวคิน, 2534)

วิธีการให้การ เสริมแรง	ผลที่มีต่อพฤติกรรมเมื่อให้การ เสริมแรง	ผลที่มีต่อพฤติกรรมเมื่อยุติการ ให้การเสริมแรง
การเสริมแรงตาม อัตราส่วนที่แน่นอน	ทำให้อัตราการแสดงพฤติกรรมจะตี มากและจะหยุดลงชั่วคราวหลังจาก ได้รับการเสริมแรงแล้ว	จะเพิ่มความถี่ของพฤติกรรมจะสูง อยู่ระยะหนึ่งแล้วจึงลดลง
การเสริมแรงตาม เวลาที่แน่นอน	ทำให้อัตราการแสดงพฤติกรรม ค่อย ๆ เพิ่มขึ้นและจะถึงมากที่สุด เมื่อใกล้ถึงเวลาที่จะได้รับการ เสริมแรง	พฤติกรรมจะค่อย ๆ ลดลงอย่าง ช้า ๆ
การเสริมแรงตาม อัตราส่วนไม่แน่นอน	ทำให้อัตราการแสดงพฤติกรรม ถี่มาก	พฤติกรรมจะไม่ลดลงอย่างง่าย ๆ ต้องยุติการให้แรงเสริมเป็นจำนวน มากครั้ง
การเสริมแรงตาม เวลาที่ไม่แน่นอน	ทำให้อัตราการแสดงพฤติกรรม สม่ำเสมอเนื่องจากไม่รู้ว่าเมื่อไร จึงจะได้รับการเสริมแรงอีก	พฤติกรรมไม่ลดลงอย่างง่าย ๆ ต้องใช้ เวลาอันยาวนาน

จากทฤษฎีการเสริมแรงนี้ สามารถเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มแรง
จูงใจสัมฤทธิ์ได้ ถ้าหากสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมมุ่งสัมฤทธิ์ผลได้ และใช้เงื่อนไขการ

เสริมแรงดังกล่าว ทำให้เกิดการคาดหวังว่าจะได้รับแรงเสริม เมื่อกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ หรือเมื่อได้กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนสำเร็จ

2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจผลสัมฤทธิ์ของแอทคินสัน (Atkinson's Achievement Motivation Theory)

แอทคินสัน (Atkinson, 1978 อ้างใน ดารณี วงษ์อยู่น้อย, 2525) ได้เสนอแรงจูงใจผลสัมฤทธิ์ เป็นโมเดลเชิงคณิตศาสตร์ โดยอาศัยพื้นฐานทฤษฎีการตัดสินใจ (Theory of Decision Making) เพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ แอทคินสัน เชื่อว่า สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (T_a) นั้นขึ้นอยู่กับผลบวกขององค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. แนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จ (T_s) ซึ่งได้จากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว คือ $T = M_s \times P_s \times I_s$ เมื่อ

M_s = แรงจูงใจผลสัมฤทธิ์

P_s = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

I_s = ค่าของสิ่งล่อใจ (Incentive Value) ที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จ

2. แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (T_f) ซึ่งได้มาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว คือ $T_f = M_{af} \times P_f \times I_f$ เมื่อ

M_{af} = แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

P_f = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความล้มเหลว

$$(P_f = 1 - P_s)$$

I_f = ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลวซึ่ง

$$I_f = 1 - I_s$$

3. องค์ประกอบซึ่งเป็นอิทธิพลจากภายนอก (Extrinsic Tendency = Text) อันจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นหรือไม่ ดังนั้น

$$T_a = T_s + T_f + \text{Text} \text{ หรือ}$$

$$= (M_s \times P_s \times I_s)^* + (M_{af} \times P_f \times I_f) + \text{Text}$$

แอดคินสัน ได้สรุปโมเดลเป็นสมการทำนายเพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

$$T_a = (M_s - M_f) [P_s \cdot (1 - P_s)] + \text{Text}$$

เมื่อ T_a = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์

M_s = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

M_f = ความกลัวความล้มเหลวหรือความวิตกกังวล

P_s = การรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

Text = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมที่มีอิทธิพลมาจากภายนอก

ในสมการนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวกำหนดที่สำคัญของความมุ่งหวัง ความพยายามและความอดทนเมื่อเขาคาดว่าจะมีการประเมินการกระทำโดยเทียบกับมาตรฐาน อันดีเลิศ การแสดงพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ เรียกว่า พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement-Oriented Behavior)

ที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการศึกษาของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) เพื่อค้นหาแหล่งที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และได้สรุปผลว่า

1. การอบรมเลี้ยงดูตั้งแต่เยาว์วัยจากบิดามารดาจะมีผลทำให้ความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงหรือต่ำ กล่าวคือ การฝึกให้เด็กทำอะไรได้เองตั้งแต่เล็กเป็นการส่งเสริมให้เด็กมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและจะต้องไม่บังคับหรือเข้มงวดจนเกินไป บิดามารดาต้องคอยให้กำลังใจให้ความอบอุ่นแก่บุตร แสดงความชื่นชมเมื่อบุตรทำอะไรสำเร็จได้ด้วยตนเอง แต่ถ้าหากมารดาเคียดแค้น ปล่อยให้เด็กช่วยตนเองตั้งแต่ยังเล็กเกินไปโดยหวังจะให้เขามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง อาจเกิดผลตรงกันข้ามคือจะทำให้เด็กมีความต้องการประเภทนี้ต่ำ

2. ลักษณะทางร่างกาย มีการทดสอบแสดงให้เห็นว่าเด็กชายที่มีร่างกายแข็งแรงมักมีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูง แมคเคลแลนด้าให้ความเห็นไว้ว่าอาจเป็นเพราะเด็กชายที่มีร่างกายแข็งแรงมักจะสามารถเอาชนะต่อสิ่งท้าทายหรือการเสี่ยงต่าง ๆ ได้ หรืออาจเป็นผู้ขยันขันแข็ง ร่างกายจึงเจริญเติบโตแข็งแรง โครงสร้างของร่างกายของมนุษย์อาจไม่ได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์โดยตรงแต่อาจเป็นเพียงภาวะแวดล้อมที่มีส่วนช่วยกำหนดการที่จะได้มาซึ่งแรงจูงใจเท่านั้น

3. ประสบการณ์ที่ได้รับเมื่อเติบโตขึ้น รวมทั้งด้านการศึกษาซึ่งเป็นเครื่องช่วยให้เสริมสร้างความเชื่อถือและทัศนคติต่าง ๆ ขึ้นภายในจิตสำนึก (Consciousness)

4. สภาพดินฟ้าอากาศ ที่มีลักษณะกระตุ้นที่เหมาะสมทำให้เกิดความต้องการความสำเร็จมีอยู่มากในบริเวณที่มีความอบอุ่นปานกลาง โดยเฉลี่ยอุณหภูมิประมาณ 40-60 องศาฟาเรนไฮต์ ยิ่งความร้อนยิ่งสูงความต้องการผลความสำเร็จจะลดลงตามลำดับ

จากแหล่งที่มาของความต้องการความสำเร็จทั้ง 4 ประการนี้ แมคเคลแลนด้า (McClelland, 1969) เน้นที่การอบรมเลี้ยงดูและไม่เห็นด้วยกับสาเหตุที่เกิดจากดินฟ้าอากาศหรือเชื้อชาติเผ่าพันธุ์

วิธีการเพิ่มแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์

ในทัศนะของแมคเคลแลนด้า (McClelland, 1969) เขาเห็นว่าการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูงขึ้นเป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ง่ายนัก เพราะความต้องการผลสัมฤทธิ์หรือแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์นั้นฝังแน่นอยู่ในวัฒนธรรม เป็นต้นว่า ศาสนา การดำเนินชีวิตและโดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการที่บิดามารดาอบรมเลี้ยงดูบุตร แมคเคลแลนด้าได้เสนอแนะว่า ในการอบรมเลี้ยงดู ควรจะลดอำนาจข่มของบิดา (Father dominance) ให้น้อยลง และสร้างทัศนคติ ค่านิยมที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคล แทนที่จะเน้นการพึ่งพาอาศัยและอำนาจจากภายนอกซึ่งบุคคลไม่สามารถจะควบคุมได้ อันเป็นสิ่งสำคัญมาก นอกจากนี้ แมคเคลแลนด้ายังได้เสนอแนะวิธีการที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายอีก 3 ประการ คือ

1. การฝึกหัดให้บุคคลสนใจกับความคิดเห็นของคนอื่น (Other directedness) เพื่อให้บุคคลคลายยึดมั่นในประเพณี หันมาหาเครื่องยึดเหนี่ยวอย่างอื่น

สำหรับควบคุมการปฏิบัติเชิงสังคมและมีการรณรงค์ทางอุดมการณ์ (Ideological Campaign) ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีความมั่นคงในอุดมการณ์เพิ่มขึ้น

2. การจัดทำให้เด็กเล่นหรือทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น โดยเน้นถึงความสำคัญของการจัดทำให้เด็กเล่นหรือทำกิจกรรมร่วมกับเด็กอื่นเป็นหมู่คณะ เพื่อให้รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเกิดความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

3. การช่วยให้บุคคลมีความคิดฝันเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement Related Fantasies) โดยการสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ในห้องเรียนควรมีการสอนให้เด็กคิดฝันเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์และสนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างจินตภาพขึ้น ซึ่งผู้เรียนอาจนำมาใช้ในชีวิตจริงได้

นอกจากนี้แมคเคลแลนด์ ยังเน้นว่า ควรใช้คนที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงอยู่แล้วที่มีอยู่ในสังคมให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น กล่าวคือ ควรพยายามชักจูงให้ผู้ที่มีแรงจูงใจผลสัมฤทธิ์ประกอบธุรกิจหรือวิสาหกิจเกี่ยวกับการผลิต (Productive Enterprise) ให้มากขึ้น

ในการเพิ่มแรงจูงใจผลสัมฤทธิ์นั้น โรเซน (Rosen, 1959) ได้เสนอแนะวิธีการฝึกให้เด็กมีแรงจูงใจผลสัมฤทธิ์สูงไว้ดังต่อไปนี้

1. ให้รางวัลแก่เด็กที่พยายามทำอะไรก็ได้สำเร็จ พ่อแม่อาจสอนโดยการชี้แนะให้เด็กแก้ปัญหาตามลำดับขั้น จะทำให้เด็กกล้าที่จะพยายามและกระทำให้ถึงมาตรฐาน
2. ให้รางวัลแก่เด็กที่มีความพยายามเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง
3. สภาพการดำเนินชีวิตและผลสัมฤทธิ์ของบิดามารดาเอง จะเป็นสิ่งที่ทำให้เด็กเกิดความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

โรเซน (Rosen, 1959) ได้ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจผลสัมฤทธิ์ระหว่างเชื้อชาติต่าง ๆ 6 เชื้อชาติ คือ แคนาดา อิตาลี กรีก นิโกร ยิว และอังกฤษ ที่นับถือนิกายโปรเตสแตนต์ พบว่า แรงจูงใจผลสัมฤทธิ์ ค่านิยม และวัฒนธรรมมีผลต่อความต้องการสัมฤทธิ์ผล คือ มีส่วนช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ทั้งยังพบว่าแต่ละเชื้อชาติเน้นการฝึกความมีอิสระและความต้องการสัมฤทธิ์ผลแตกต่างกัน จึงทำให้เด็กแต่ละกลุ่มมีแรงจูงใจผลสัมฤทธิ์

แตกต่างกัน โรเซน ได้กล่าวว่าแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์เกิดจากกระบวนการที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประการ คือ

1. กระบวนการที่พ่อแม่ฝึกลูกเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผล (Achievement training) พ่อแม่ต้องกำหนดมาตรฐานการทำงาน และตั้งเป้าหมายสำหรับเด็กเอาไว้สูง
2. กระบวนการฝึกความเป็นอิสระ (Independent training) เกิดจากการที่พ่อแม่ได้อธิบายหรือแสดงให้ลูกเห็นว่าพ่อแม่มีความมุ่งหวังที่จะให้ลูกมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-reliance) ให้เด็กมีความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ให้รู้สึกตัดสินใจด้วยตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง

แมคเคลแลนด์ (McClelland and Winter, 1969) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าและพบว่าประเทศที่มีพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ก็เพราะว่าคนในประเทศนั้นมีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูง เขาได้กล่าวว่าแต่ละบุคคลจะมีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ต่างกัน ตัวอย่างเช่น ให้บุคคลเล่าเรื่องจากภาพคนหนึ่งอาจจะเล่าว่า "ชายคนหนึ่งกำลังดูหนังสือสอบอยู่ แต่เขาไม่มีสมาธิเพราะเขากำลังคิดถึงคนรัก" แต่อีกคนหนึ่งอาจจะเล่าว่า "ชายคนหนึ่งต้องการได้คะแนนดี เพราะเขาต้องการจะเรียนสูง ๆ เขาจึงอยู่ดูหนังสือดี และกำลังวิตกว่าเขาทำงานไม่ดีพอ" จากตัวอย่างดังกล่าวแสดงว่าบุคคลหลังมีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูงกว่าคนแรก

นอกจากนั้น แมคเคลแลนด์ ยังได้กล่าวว่า ประเทศที่เด็กมีระดับความต้องการความสำเร็จสูง ในปี ค.ศ. 1925 จะมีความเจริญอย่างรวดเร็วระหว่างปี ค.ศ. 1929-1950 และความเจริญนี้จะเป็นไปอย่างรวดเร็วมากกว่าประเทศที่เด็กมีความต้องการความสำเร็จต่ำกว่า

ราย (Rai, 1980) ได้ทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงและต่ำ โดยศึกษาเกี่ยวกับนักเรียนชายในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 300 คน ซึ่งเลือกมาจากนักเรียนที่เรียนวิชาชีววิทยา จาก 12 โรงเรียน ในเมืองอัครา (Agra city) ในประเทศอินเดีย โดยแบ่งกลุ่มตามคะแนนจากแบบทดสอบ เป็นกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง กลาง และต่ำ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง กลาง และต่ำ จะมีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

หลุยส์ (Louise, 1987) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ผลการวิจัยทางด้าน แรงจูงใจของกีฬา ค.ศ. 1975 - 1986 จากการศึกษาได้รวบรวมรายงานการวิจัย 60 เรื่อง ในระหว่างปี ค.ศ. 1975-1986 เพื่อเป็นข้อมูลมาสรุปเป็นทฤษฎีและหลักต่าง ๆ เพื่อใช้ในการ ค้นคว้าต่อไป ผลการศึกษาแห่งหนึ่งพบว่า การเข้าร่วมของนักกีฬาในการแข่งขัน มักจะมีความ ต้องการความสำเร็จและแรงจูงใจภายใน ความสนุกสนาน จะเป็นปัจจัยของแรงจูงใจใน ขั้นต้น

โรเบิร์ต (Robert, 1988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ผลที่น่าพอใจในการแข่งขันกีฬาเยาวชน ที่มีต่ออิทธิพลภายในต่อบุคคลและปัจจัยโลกทางสังคม เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ที่เป็นไปได้ของผล เชิงบวก (ความสนุกสนาน) และผลเชิงลบ (ความโกรธ, ความเครียด) ซึ่งนักกีฬาเยาวชนได้ ประสบหรือรู้สึก โดยศึกษาจากเยาวชนชายจำนวน 107 คน และหญิงจำนวน 100 คน (ทั้งหมดนี้ อายุระหว่าง 9-13 ปี) จากการวิจัยพบว่า เยาวชนชายและหญิงมีความสนุกสนานในการเล่น กีฬามาก โดยเกิดจากแรงจูงใจภายในที่อยู่ระดับสูง และแรงกดดันจากพ่อแม่มีน้อย (ลูกคาดหวัง ในระดับต่ำ) ส่วนความเครียดที่มีแนวโน้มเกิดจากการแข่งขันสูงและเกิดจากความเชื่อมั่นตนเอง

กิฟฟูน (Giffune, 1989) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าร่วมการเล่น กีฬาของนักกีฬาของโรงเรียนมัธยมศึกษา การศึกษานี้มีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของ ตัวกำหนดแรงจูงใจที่จะเข้าร่วมการแข่งขันในโรงเรียนมัธยมศึกษา ของนักกีฬาฟุตบอลกับรักบี้ ฟุตบอล และเพื่อที่จะแยกแยะประเภทตัวกำหนดเหล่านั้นให้เป็นหมวดหมู่ ตัวอย่างประชากรเป็น นักเรียนและนักกีฬา จำนวน 341 คน ผลการวิจัยพบว่า นักกีฬาโดยทั่วไปเข้าร่วมการแข่งขัน จะมีแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก

มาร์ตินเดล เดวลิน และไวส์ (Martindale, Delvin and Vyse, 1990) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง การเข้าร่วมการแข่งขันกีฬานักวิทยาลัย : ความแตกต่างของแรงจูงใจ การศึกษาได้ ตรวจสอบแรงจูงใจในการเข้าร่วมการแข่งขันของนักกีฬาประจำวิทยาลัย จำนวน 85 คน โดยผ่านการเข้าร่วม 3 ระดับ (กีฬาวิทยาลัย, กีฬาภายในวิทยาลัย และกีฬาเพื่อนันทนาการ) ผลการศึกษาพบว่า นักกีฬาที่เข้าร่วมแข่งขันกีฬาที่มีโครงสร้างจัดการแข่งขันอย่างมีรูปแบบ (ระเบียบ กติกา) เช่น กีฬาวิทยาลัย กีฬาภายในวิทยาลัย จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่จะ

แข่งขันและมีความแตกต่างจากนักกีฬาที่เล่นกีฬาเพื่อนันทนาการ ซึ่งไม่ค่อยเน้นที่จะเล่นกีฬาเพื่อการแข่งขัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

โพธิ์สวัสดิ์ แสงสว่าง (2522) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการ "พัฒนากีฬามวยไทย"

โดยศึกษาจากวิทยานิพนธ์ วารสาร บันทึกที่เกี่ยวข้องกับมวยไทย สัมภาษณ์ครู - อาจารย์ที่สอนมวยไทย นายสนามมวย สื่อมวลชนที่เกี่ยวข้องกับกีฬามวยไทย ทั้งในอดีตและปัจจุบัน และสรุปว่า การกีฬามวยไทยจากสมัยสุโขทัย ถึงสมัยปัจจุบันมีจุดที่น่าสนใจ คือ

1. จุดมุ่งหมายของการฝึกหัดมวยไทยเพื่อการทหาร เพื่อเป็นศิลปศาสตร์สำหรับพระมหากษัตริย์ ในปัจจุบันเพื่อเป็นอาชีพ
 2. การเปรียบมวยสมัยก่อน เปรียบมวยโดยอาศัยความสมัครใจของนักมวยทั้งสองฝ่าย ไม่มีการชั่งน้ำหนัก ไม่มีการเปรียบเทียบฝีมือ ในปัจจุบันนักมวยต้องชั่งน้ำหนัก ต้องมีน้ำหนักเท่ากัน หรือใกล้เคียงกัน ต้องมีฝีมือพอ ๆ กัน จึงจะชกกันได้
 3. กติกาการแข่งขัน สมัยก่อนกติกาไม่ละเอียด ไม่รัดกุม ชกกันจนกว่าจะยอมแพ้กันไปข้างหนึ่ง ในปัจจุบันกติกาได้ถูกกำหนดขึ้นอย่างรัดกุม เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับนักมวย มีการกำหนดยกไม่รอให้นักมวยยอมแพ้เอง
 4. ในสมัยก่อนและในปัจจุบันกีฬามวยไทยจะเหมือนกันตรงที่ช่วยสร้างคุณธรรมให้กับนักมวย ให้ความซื่อสัตย์ สุจริต มีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีความสุขุม รอบคอบ มีสติยั้งคิด
- ละม้ายมาศ ศรีทนต์ (2508) กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์มากหรือน้อยสูงหรือต่ำเพียงไรนั้น ย่อมแล้วแต่การอบรมเลี้ยงดูที่บุคคลนั้นได้รับจากบิดามารดา เมื่อเขาว่าวิจัยตามหลักจิตวิทยา สาขาจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis) มีอยู่ว่า ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลกำเนิดมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบิดา มารดา กับบุตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะที่บุตรยังเยาว์วัย เด็กจะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และติดตัวไปจนเติบโตใหญ่ แม้ว่าเมื่อเจริญวัยขึ้นและมีประสบการณ์มากขึ้นมากมายก็ตามความรู้สึกนึกคิดเดิม ซึ่งเรียนรู้ตั้งแต่เยาว์วัยก็มิได้เปลี่ยนแปลงเท่าใดนักอาจเป็นความจริงที่ประสบการณ์ที่ได้รับเมื่อเติบโตนั้นเป็น เครื่องช่วยส่งเสริมความเชื่อถือ

และทัศนคติภายในจิตสำนึก (Consciousness) เท่านั้น หากได้หยั่งลึกลงไปถึงรากฐานที่สร้างขึ้นไว้
เมื่อเยาว์วัย

ราฟาพิทีย์ ชีรินติ (2515) ก็ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจฝึกล้มลุกและ
ล้มลุกผลทางการเรียนเช่นกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่กำลังศึกษาในวิทยาลัยครู
จำนวน 240 คน ชาย 120 คน และหญิง 120 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามแรงจูงใจ
ฝึกล้มลุกของฮิวเบอร์ต เจ. เอ็ม. เซอร์แมนส์ และล้มลุกผลทางการเรียนนั้นพิจารณาจากคะแนน
เฉลี่ยประจำภาคต้นปีการศึกษา 2524 ผลการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจฝึกล้มลุก มีความสัมพันธ์กับล้มลุกผลทางการเรียน อย่างมีนัยสำคัญ
ที่ระดับ .01
2. ระดับแรงจูงใจฝึกล้มลุกระหว่าง กลุ่มที่มีล้มลุกผลทางการเรียนสูง และกลุ่ม
ที่มีล้มลุกผลทางการเรียนต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
3. ระดับแรงจูงใจฝึกล้มลุกระหว่างนักศึกษาชาย และหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญ

คารณี วงษ์อยู่ไธย (2525) ศึกษาการพัฒนาแรงจูงใจฝึกล้มลุก โดยใช้วิธีการให้
คำปรึกษาแบบกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสายน้ำผึ้ง
กรุงเทพมหานคร ที่มีแรงจูงใจฝึกล้มลุกต่ำ จำนวน 16 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละ
8 คน ได้แก่ กลุ่มที่ได้รับคำปรึกษาแบบกลุ่ม และกลุ่มที่ได้รับเอกสารข้อสนเทศ ผลการทดลอง
พบว่า นักเรียนทั้งสองกลุ่ม มีแรงจูงใจฝึกล้มลุกสูงขึ้น แต่เมื่อเปรียบเทียบเฉพาะแรงจูงใจ
ฝึกล้มลุกภายหลังการทดลอง พบว่า นักเรียนที่ได้รับคำปรึกษาแบบกลุ่มมีแรงจูงใจฝึกล้มลุก
สูงกว่านักเรียนที่ได้รับเอกสารข้อสนเทศ แสดงว่า นักเรียนที่มีแรงจูงใจฝึกล้มลุกต่ำ เมื่อได้รับ
คำปรึกษากลุ่ม หรือได้รับเอกสารข้อสนเทศเกี่ยวกับแรงจูงใจฝึกล้มลุกแล้ว มีแรงจูงใจฝึกล้มลุก
สูงขึ้น และนักเรียนที่ได้รับคำปรึกษาแบบกลุ่มมีการพัฒนาแรงจูงใจฝึกล้มลุกสูงกว่านักเรียนที่ได้รับ
เอกสารข้อสนเทศ

ทศพร ประเสริฐสุข (2525) ได้ศึกษาการสร้างโมเดลการสอนแบบกระบวนการกลุ่ม
เพื่อพัฒนาแรงจูงใจฝึกล้มลุกสำหรับเด็กด้อยล้มลุก กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
ในจังหวัดนครสวรรค์ 60 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุม และกลุ่มปกติ ผลการวิจัย

ปรากฏว่า โหมดการสอนแบบกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถใช้สอนเพื่อเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้สูง

สุวรรณ ตรีชัน (2530) ได้ศึกษาผลของกวีรชั้บบทบาทสมมติที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จำนวน 30 คน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน กลุ่มทดลองได้รับการสอนโดยการแสดงบทบาทสมมติ และกลุ่มควบคุมได้รับการสอนแบบปกติ ผลการทดลองพบว่านักเรียนทั้งสองกลุ่มมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนในกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการสอนแบบปกติ พบว่า การสอนแบบปกติทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นกว่าเดิม และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนในกลุ่มทดลองก่อนและหลังการสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ พบว่า การสอนโดยการแสดงบทบาทสมมติทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบการสอนแบบปกติ และการสอนโดยการแสดงบทบาทสมมติ พบว่า การสอนโดยการแสดงบทบาทสมมติทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าการสอนแบบปกติ

อนึ่ง จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในประเทศและต่างประเทศที่กล่าวมาเป็นการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับตัวแปรด้านต่าง ๆ เช่น สัมฤทธิ์ผลทางการเรียน เชื้อชาติ การอบรมเลี้ยงดู การให้คำปรึกษา และการเข้าร่วมในกิจกรรมกีฬา ซึ่งผู้วิจัยไม่พบว่าได้มีการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในนักกีฬามวยไทย ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักมวยไทยอาชีพที่มีสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยสูง และมีสัมฤทธิ์ผลในการชกมวยต่ำ ทั้งในอดีตและปัจจุบันจึงน่าจะมีการศึกษาดูว่านักกีฬามวยไทยจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นเช่นใดมีลักษณะแตกต่างกันหรือไม่ และมีความเกี่ยวข้องกันอย่างไร