

แรงจูงใจ: พลังผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรม

Motivation: The Force that Guides Our Behaviors

ประภัสสร ทองยินดี¹, ปรียารัตน์ พันธุ์เพียร², รัชณี บุญกล้า² และ พิมล จงวรรณ³
Prapatsorn Thongyindee¹, Preeyarat Phunpean², Ruchanee Boonklam² and
Phimol Chongvoranond³

¹สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

¹Office of Academic Affairs, Eastern Asia University

²คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

²School of Nursing, Eastern Asia University

³อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

³Instructor, Eastern Asia University

Received: February 18, 2025

Revised: March 27, 2025

Accepted: April 2, 2025

บทคัดย่อ

แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมขึ้นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจนั้น สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น การสร้างแรงจูงใจให้ตนเองเพื่อพิชิตเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมไปถึงสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรหรือหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของตนเองหรือพนักงานในองค์กร บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความหมายของแรงจูงใจ รูปแบบของแรงจูงใจ รวมถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจเพื่อมุ่งเน้นให้ความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจ รวมถึงเพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ที่สนใจศึกษานำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและเป็นพื้นฐานให้ศึกษาในระดับสูงต่อไป

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; จิตวิทยา; พฤติกรรม

Abstract

Motivation is the driving force or a stimulus that drives people to actions. The study on psychological motivation can be applied to daily lives in many ways; for example, self-motivation to achieve the determined goals, inspiring staff working in organizations to work better, as well as, changing improper behaviors. This article thus aims to introduce definitions of motivation, types of motivation and some theories of motivation. The article focuses on providing knowledge about motivation in psychological aspects, including being a useful source of information for anyone interested to apply it to his/ her daily life and as a reference for higher levels of study

Keywords: Motivation; Psychology; Behavior



บทนำ

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรม โดยมนุษย์แต่ละคนจะมีแรงจูงใจที่ต่างกัน มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล ดังเช่น ทำไมเด็กชายเอจึงขยันอ่านหนังสือจนสอบได้ที่ 1 ทำไมโจรจึงปล้นธนาคาร ทำไมพนักงานถึงหยุดงานประท้วง เป็นต้น (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549, น. 127) สิ่งที่เกิดขึ้นแก่บุคคลเหล่านี้มีแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นจึงเป็นสิ่งที่ดีและจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจ เนื่องจากแรงจูงใจนั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กร หน่วยงาน รวมไปถึงตนเอง เพื่อสร้างแรงจูงใจหรือให้แรงเสริม ซึ่งจะส่งผลให้บุคคล องค์กรภาครัฐ รวมถึงภาคเอกชนสามารถพิชิตเป้าหมายที่วางไว้ความหมายของแรงจูงใจมีนักจิตวิทยาทั้งไทยและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายเอาไว้หลากหลายขึ้นอยู่กับ มุมมอง แนวคิดและทัศนคติของแต่ละท่านในที่นี้ผู้เขียนขอเสนอความหมายของแรงจูงใจประกอบด้วย จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549, น. 128) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งพร้อมที่จะกระตุ้น หรือชี้ทาง (urge or direct) ให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ เช่น เมื่อกระหายน้ำจึงเดินไปหยิบน้ำดื่ม อยากได้เงินรางวัลจากยอดขายทำให้ขยันทำงานมากขึ้น เป็นต้น แรงจูงใจที่เกิดขึ้นนี้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการแสดงถึงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรืออาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่มิบทบาทสำคัญยิ่งต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ในขณะที่ สุพานี สนธิรัตน์ และคณะ (2545, อ้างถึงใน จำรอง เงินดี, 2552, น. 111) ได้กล่าวถึง ความหมายของแรงจูงใจไว้อย่างกว้าง ๆ ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Decker (2001, p. 2) ที่ได้ให้นิยามเกี่ยวกับแรงจูงใจเพิ่มเติมว่า “ความหิวจะกระตุ้นให้บุคคลต้องเดินไปที่ตู้เย็นเพื่อไปหาอาหารมาบำบัดความหิว” “เสียงเพลงที่เปิดมีส่วนกระตุ้นให้มนุษย์ร้องรำทำเพลงตามท่วงทำนอง” “นักเรียนที่เข้ามาเรียนในมหาวิทยาลัยก็เพื่อว่าเขาหวังจะได้ใบปริญญา” จากตัวอย่างดังกล่าวนี้ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของบุคคลเหล่านี้มีแรงจูงใจ คือ อาหาร เสียงเพลง ใบปริญญา ทำให้เกิด

แรงผลักดันหรือกระตุ้นให้พวกเขาเหล่านี้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น รวมถึง Ryan & Deci (2000) ได้ให้นิยามเพิ่มเติมว่า แรงจูงใจ เป็นพลังที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เริ่มต้น นำทาง และคงไว้ซึ่งการกระทำที่มุ่งสู่เป้าหมาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการทางจิตวิทยา 3 ประการ ได้แก่ อิสระในการเลือก (autonomy) ความสามารถ (competence) และความสัมพันธ์กับผู้อื่น (relatedness) ในส่วนของ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546, น. 157) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจเอาไว้ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

ประการแรก แรงจูงใจทำให้เกิดพลังผลักดัน (drive) ภายในตัวบุคคลให้แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เช่น เมื่อเราหิว พลังผลักดันภายในตัวบุคคลย่อมชี้นำทิศทางในการแสดงพฤติกรรมให้ออกมาในลักษณะของการไปแสวงหา รวมไปถึงการได้รับแรงกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมรอบข้างซึ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงผลักดันขึ้นในตนเอง เช่น เมื่อเราได้กลิ่นอาหารตอนใกล้เวลาที่ยังย่อยกระตุ้นความรู้สึกริษิวอาหารมากกว่าการไม่ได้กลิ่น

ประการที่สอง แรงจูงใจเป็นการกระทำพฤติกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมาย (goal) คือ ทำอย่างมีจุดหมาย หมายถึง เมื่อเราหิว เป้าหมายของเรา คือ การได้รับประทานอาหาร ซึ่งเมื่อคนเราหิว จะเลือกแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่การหาอาหารมากกว่าพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายอื่น

ประการที่สาม แรงจูงใจเป็นระบบซึ่งประกอบไปด้วยสิ่งป้อนเข้า (input) ได้แก่ พลังจากสิ่งแวดล้อมมากระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันภายในให้เกิดขึ้น ส่งผลให้ต้องแสดงพฤติกรรมออกไปเป็นผลผลิต (output) ไปจนถึงข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นผลมาจากการกระทำพฤติกรรม โดยจะมีอิทธิพลทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมต่อไปหรือเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมในแบบอื่น ๆ ในโอกาสต่อไป จากความหมายที่ได้กล่าวไปในข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจทำให้เกิดแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมขึ้น โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นพฤติกรรมที่มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์เป็นอย่างมาก แรงจูงใจจะส่งผลให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการตามที่ได้กำหนดไว้

รูปแบบของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบของแรงจูงใจเอาไว้แตกต่างกันออกไปหรือคล้ายคลึงกันตามแนวคิดหรือทัศนคติของนักวิชาการแต่ละท่าน ในบทความนี้ได้แบ่งรูปแบบของแรงจูงใจออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจและแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจจะมีแรงขับและความต้องการเป็นกระบวนการภายในที่ช่วยเพิ่มพลังให้แก่พฤติกรรมของมนุษย์ แรงขับเป็นภาวะร่างกายที่ถูกกระตุ้นทำให้เกิดความเครียดอันเนื่องมาจากความต้องการ และพยายามหาสิ่งมาตอบสนองเช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ เป็นต้นแรงขับสามารถเป็นได้ทั้งปัจจัยทางบวกและทางลบต่อการเกิดพฤติกรรม เนื่องจากแรงขับสามารถทำให้เกิดความทะเยอทะยาน ความพยายาม ความเครียด เป็นต้น ส่วนความต้องการเป็นสภาวะที่ร่างกายหรือจิตใจขาดความสมดุล เช่น ต้องการน้ำเนื่องจากเนื้อเยื่อที่ลำคอขาดน้ำ เป็นต้น (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549, น. 129) นักจิตวิทยาได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจเอาไว้ ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (need for achievement)

ลิตธิโซค วรานูสันติกุล (2546, น. 167) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ว่าหมายถึง ความต้องการความสำเร็จที่จะเอาชนะเกณฑ์มาตรฐาน บุคคลที่มีแรงจูงใจชนิดนี้มักชอบคิดที่จะทำงานให้ดีขึ้น มีวิธีทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยวิธีที่แปลกกว่าบุคคลอื่น ๆ ชอบคิดและชวนขวายหาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง และมีความรู้สึกพึงพอใจกับการเรียกร้องหาความสำเร็จอยู่เสมอ พวกเขาจะเสาะแสวงหาและสนุกทำได้ดีกับอาชีพทางธุรกิจ (Deckers, 2001, p. 202) โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในตัวเองสูงมักมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่อยู่ในระดับต่ำ และจากการวิจัยพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะพฤติกรรม (สุเทพ สุนทรเกษม, 2518, อ้างถึงใน ลิตธิโซค วรานูสันติกุล, 2546, น. 167) ดังต่อไปนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักมีลักษณะเป็นบุคคลที่ต้องการใช้ความสามารถ ชอบลักษณะของงานที่ต้องใช้ฝีมือโดยจะเลือกทำแต่สิ่งที่ยาก เนื่องจาก ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูง

2. ขยันแข็งหรือชอบกระทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้ตนเองรู้สึกได้ว่าประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นไม่ได้ขยันหมั่นเพียรในทุก ๆ งานที่ทำ แต่พวกเขาจะขยันหมั่นเพียรในเฉพาะสิ่งที่เขาคิดว่าเป็นงานที่ท้าทายหรือช่วยความสามารถของตนเอง

3. รับผิดชอบในตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มีใฝ่หวังเพื่อให้คนอื่นมายกย่อง และชอบที่จะมีสิทธิเสรีภาพในการคิดหรือทำอะไรโดยไม่ชอบให้ใครมาบงการ

4. มีความต้องการที่จะทราบผลการตัดสินใจของตนเอง เป็นความต้องการที่จะทราบถึงผลการกระทำของตนเองว่าส่งผลเช่นไร และเมื่อทราบถึงผลของการกระทำของตนเองแล้วจะพยายามทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม

5. การคาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักเป็นคนที่ชอบวางแผนไว้ล่วงหน้า และเล็งเห็นการณ์ไกลมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

6. ความสนใจในการจัดระบบงานเป็นการจัดระบบงานที่ทำให้ได้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. การประเมินผลและความสำเร็จ บุคคลเหล่านี้มักมองหาวิธีการประเมินผลความสำเร็จของตนเองผ่านเกณฑ์ที่วัดได้ชัดเจน และได้มาตรฐาน เช่น คะแนนที่ได้รับจากการประเมิน การตอบรับจากผู้อื่น หรือผลลัพธ์ของงาน เป็นต้น

แมคเคลแลนด์ (McClelland) (Diamond, 1975, อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545, น. 177-178) ได้เสนอวิธีเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยวิธีนี้สามารถนำไปปรับใช้ได้กับทุก ประกอบไปด้วย

1. พยายามสร้างความสำเร็จเป็นขั้น ๆ ไป ในการทำงานทุกอย่างควรตั้งจุดมุ่งหมายเป็นขั้นตอนและพยายามทำแต่ละขั้นตอนให้สำเร็จ เช่น ในการแต่งตำราสักเล่มคงไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ถ้าเปลี่ยนมาเขียนบทความสั้น ๆ ลงในวารสารก่อนเป็นตอน ๆ ก็จะทำให้มีกำลังใจมากขึ้น และการเขียนตำราหลังจากนั้นก็คงจะง่ายขึ้น

2. พยายามเลียนแบบบุคคลตัวอย่างที่เขาประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างกำลังใจในการทำงานของเรา

3. สร้างนิสัยในการทำงานที่ดีและสร้างภาพพจน์ใหม่ในตัวเอง หมายความว่า พยายามสำรวจจุดบกพร่องในการทำงานของเราและตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องเหล่านี้ให้ดีขึ้น เช่น จะรับผิดชอบในการทำงาน

มากขึ้น จะใช้ความอดทนในการทำงานมากขึ้น เป็นต้น

4. พยายามควบคุมความอ่อนแอและทอดถอย ความอ่อนแอและทอดถอยเป็นอุปสรรคสำคัญของความสำเร็จ ดังนั้น หากเราสามารถควบคุมและยับยั้งความอ่อนแอและทอดถอยได้ก็เท่ากับเราสามารถจะชนะอุปสรรคที่สำคัญไปได้แล้ว

ผลกระทบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล (Achievement Motivation)

บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง เลือกเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถ และหลีกเลี่ยงงานที่ง่ายเกินไปหรือยากจนเกินไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจนี้สามารถส่งผลกระทบต่อทั้งในเชิงบวกและลบต่อบุคคลและสภาพแวดล้อมรอบตัวเอง

1. ด้านพฤติกรรมการทำงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะแสดงออกถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ พวกเขา มักจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย แต่อยู่ในระดับที่สามารถบรรลุได้ด้วยความพยายามอย่างเต็มที่ บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้จะมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนชัดเจน และแสดงความรับผิดชอบสูงต่องานที่ได้รับมอบหมาย จะพยายามทำงานนั้นจนสำเร็จจุล่ง

2. ด้านการพัฒนาตนเอง บุคคลจะมีความพยายามในการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง และเต็มความสามารถ โดยมักจะแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ และพร้อมตอบรับกับประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยเมื่อพบเจออุปสรรคหรือความล้มเหลว จะแสดงออกถึงความอดทนและแก้ไขปัญหาจนผ่านอุปสรรคนั้นไปได้

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะมีภาวะผู้นำที่โดดเด่น มีความสามารถในการแข่งขันและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีทักษะการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานในการพัฒนาและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม

4. ด้านอารมณ์และจิตใจ บุคคลที่มีแรงจูงใจสูง ประเภทนี้จะแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีมุมมองและทัศนคติที่เป็นบวกต่อการทำงานและพร้อม

ที่จะเผชิญความท้าทายต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นสูงซึ่งจะปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนในการทำงาน รวมถึงมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดีแม้ในสถานการณ์ที่มีความกดดันสูง นอกจากนี้ผลกระทบในเชิงลบถ้ากดดันและเครียดมากเกินไปอาจส่งผลกระทบต่อการละเลยการพักผ่อนและการดูแลสุขภาพได้

5. ด้านผลสัมฤทธิ์ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจต่ำ ประเภทนี้จะส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพที่สูงขึ้น ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายส่วนตัวของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และผลงานที่สร้างสรรค์ออกมาจะมีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ (Atkinson, 1964; McClelland, 1975; Covington, 2000)

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (need for power)

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2546, น. 168) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจหมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสังคมและความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่นให้อยู่ในอำนาจของตนเอง คนที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงมักจะพยายามหาวิธีการให้ได้มาซึ่งอำนาจ หาทางที่จะใช้อำนาจเพื่อที่จะเอาชนะผู้อื่น โดยถ้าเขาสามารถทำได้สำเร็จก็จะทำให้เขาบรรลุถึงความพึงพอใจ นักจิตวิทยาได้สรุปถึงลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจเอาไว้ 3 ประการ (ทรงพล ภูมิพัฒน์, 2538, น. 156) ดังต่อไปนี้

1. ชอบทำตนหรือแสดงตนในลักษณะที่เป็นผู้นำ
2. ชอบถกเถียงและโต้แย้งบุคคลอื่นอยู่เสมอ
3. ชื่นชอบการแสดงออกและการกระทำที่แสดงถึง

ถึงความเหนือกว่าบุคคลอื่น บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงมักมีปัญหาเกี่ยวกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ๆ และมักมีพฤติกรรมที่ไม่ค่อยรับฟังความเห็นของผู้อื่น ยึดถือความคิดของตนเองเป็นหลัก

แรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับปัจจัยทางอารมณ์และสังคม เช่น ความต้องการได้รับการยอมรับ การสร้างความประทับใจแก่ผู้อื่น และการมีบทบาทสำคัญในสังคม หรือในที่ทำงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจมักต้องการความยอมรับจากผู้อื่น ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่บุคคลนั้น ให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า รวมถึงผู้ที่มีแรงจูงใจนี้มักพยายามแสดงตนให้ดูมีอิทธิพล มีความสามารถ หรือเป็นบุคคลสำคัญในสายตาผู้อื่น ซึ่งช่วย

เพิ่มสถานะทางสังคมหรือความน่าเชื่อถือ ส่วนปัจจัยทางอารมณ์ เช่น ความพึงพอใจจากการมีอำนาจ ความภูมิใจ ในความสำเร็จ เป็นต้น ก็สามารถที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้แรงจูงใจใฝ่อำนาจมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ ซึ่ง McClelland (1975) ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจในตัวนั้น ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลในหลากหลายบริบท และหลายสถานะของบุคคลนั้น ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว หรือบทบาททางสังคมที่ตนได้รับ (McClelland, 1975) นอกจากนี้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงแต่มีความสามารถในการรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น จะมีพฤติกรรมที่ต้องการให้บริการแก่ผู้อื่นเสมอ Andrews (1967, อ้างถึงใน สิทธิโชค วรรณสุนดีกุล, 2546, น. 169) ได้ทำการวิจัยบริษัท 2 แห่งในเม็กซิโก พบว่า ผู้บริหารบริษัททั้ง 2 แห่งมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารบริษัทแห่งแรกมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีค่านิยมถือเอาความสำเร็จของงานเป็นหลัก มีส่วนทำให้บริษัทเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและพนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง ส่วนผู้บริหารบริษัทแห่งที่สองพบว่า มีเงินทุนสูงกว่าบริษัทแรก และมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในระดับต่ำ รวมถึงมีค่านิยมที่เป็นแบบเผด็จการ ทำให้เขามีพฤติกรรมชอบครอบงำคนอื่นในองค์กร ตัดสินใจทุกอย่างคนเดียว ไม่มอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลอื่น จึงส่งผลทำให้บริษัทแห่งที่สองมีอัตราการลาออกของพนักงานในระดับสูง มีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมายทั้ง ๆ ที่มีเงินทุนสูงกว่าบริษัทแห่งแรก

แรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้นพัฒนามาจากลักษณะทางธรรมชาติของมนุษย์และพัฒนามาจากความรู้สึกด้อยค่าคิดว่าตนเองไม่ทัดเทียมกับผู้อื่นในด้านความรู้ความสามารถ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ส่งผลทำให้บุคคลเหล่านี้เกิดความจำเป็นที่จะต้องชดเชยปมด้อยของตนเองโดยการพยายามแสวงหาอำนาจเพื่อจะได้มีอิทธิพลและอภิสิทธิ์ตามต้องการ (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549, น. 137) บุคคลที่จะเป็นผู้นำขององค์กรหรือหน่วยงานที่ดีจะต้องเป็นคนที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงเนื่องจากมีความสามารถที่จะสร้างบรรยากาศขององค์กร ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง และในขณะเดียวกันต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในระดับพอสมควร นอกจากนี้ต้องไม่มี

ค่านิยมเป็นแบบเผด็จการ จึงจะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานเดินไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า (McClelland & Burnham, 1976, อ้างถึงใน สิทธิโชค วรรณสุนดีกุล, 2546, น. 169)

3. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (need for affiliation)

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เป็นแรงจูงใจที่ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากครอบครัวที่มีความรักใคร่กัน พ่อแม่และคนในครอบครัวมีความเคารพซึ่งกันและกัน ไม่เลียดดูถูกโดยกวดขันจนเกินไป เลียดด้วยความรักและมีเหตุผลซึ่งจะทำให้เด็กเรียนรู้และพัฒนาขึ้นเป็นลักษณะนิสัยต่อไปในอนาคต (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549, น. 136) บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงมักจะมีพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะชอบการสนทนา ชอบงานสังสรรค์รื่นเริง บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักเหมาะกับ อาชีพครู พยาบาล นักแนะแนว หรืองานที่เกี่ยวข้องกับการแนะนำให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เนื่องจากบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงมักจะทำให้ความสนใจในการช่วยเหลือสนับสนุนทางอารมณ์แก่บุคคลอื่น เช่น การปลอบใจผู้อื่น เป็นต้น จากผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในระดับสูงเกินไปไม่เหมาะสมที่จะทำหน้าที่ผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากอาจจะส่งผลต่อการตัดสินใจที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความกล้าที่จะตัดสินใจ เกิดความกลัวว่าจะไปกระทบกับความสัมพันธ์กับคนอื่นในหลาย ๆ ฝ่าย ในที่สุดก็จะขาดความเป็นอิสระในการคิดและการตัดสินใจของตนเอง (สิทธิโชค วรรณสุนดีกุล, 2546, น. 169) ดังนั้น บุคคลควรมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เอาไว้แต่ไม่ควรให้อยู่ในระดับสูงจนเกินไป จะส่งผลให้ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญเนื่องจากเกิดความเกรงใจหรือกลัวว่าจะไปกระทบต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เป็นความต้องการที่จะผูกมิตรหรือสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

การจูงใจและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากผู้กระทำ โดยหวังที่จะได้ผลตอบแทนตามที่เขาคาดหวังไว้ แต่ถ้าการกระทำต่าง ๆ ที่ทำแล้วไม่ได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการพฤติกรรมนั้นอาจจะไม่ถูกกระทำอีกหรือไม่อยากที่จะทำอีกถ้าไม่จำเป็น เช่น การทำงานหนักเพื่อหวังที่จะ

กำหนดแต่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งก็จะท้อถอยเป็นต้น สิ่งที่ทำให้คนรู้สึกว่าการไม่ประสบความสำเร็จหรือไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง เขาจะเปลี่ยนไปทำอย่างอื่นที่ประสบความสำเร็จมากกว่า การจูงใจเป็นความต้องการภายในจิตใจของบุคคลการจูงใจจึงเป็นการชักจูงหรือจูงใจให้คนกระทำหรือแสดงพฤติกรรมออกมา ในองค์กรหรือบริษัทที่ประสบความสำเร็จในการทำงานส่วนหนึ่งที่สำคัญเกิดจากการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พูลสุข สังข์รุ่ง, 2550, น. 144) ในที่นี้จะกล่าวถึง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ (Abraham Maslow)

มาสโลว์ (Maslow) (คณาจารย์ภาคจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2542, อ้างถึงใน จำรอง เงินดี, 2552, น. 114) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและจะหาทางที่จะตอบสนองต่อความต้องการของตนเองที่เกิดขึ้นมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) โดยทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ตั้งอยู่บนพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ 3 ประการ ได้แก่

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ เริ่มจากความต้องการระดับพื้นฐาน คือ ความต้องการทางร่างกายหรือความต้องการทางสรีระเป็นความต้องการขั้นต่ำต่อจากนั้นก็มีความต้องการขั้นสูงซึ่งเป็นความต้องการทางจิตวิทยาตามมา

2. มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อเขาได้รับการบำบัดความต้องการในขั้นต้นแล้ว ความต้องการขั้นต่อ ๆ ไปก็จะเกิดขึ้นตามมา

3. ในส่วนของความต้องการแต่ละขั้นนั้น อาจซ้ำซ้อนกันหรือคาบเกี่ยวกันได้ หมายความว่า เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วแต่ยังไม่สมบูรณ์หรือความต้องการในระดับต่ำยังไม่หมดไปยังคงเกิดขึ้นอยู่ ความต้องการในขั้นต่อไปอาจเกิดขึ้นมาก็ได้

มาสโลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ (Maslow, 1970, pp. 35-47) ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการเพื่อบำบัดสภาวะความไม่สมดุลของร่างกายที่เกิดขึ้น เป็นความต้องการในเรื่องของการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความต้องการอาหารที่อยู่อาศัย น้ำ อากาศ ความต้องการทางเพศ การนอนหลับพักผ่อน รวมไปถึงสารอาหารที่จำเป็นต่อร่างกาย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายในขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการขั้นถัดมา คือ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย การป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล การรักษาความเจ็บป่วย ความมั่นคงจากการทำงาน เป็นต้น เช่น ความต้องการความปลอดภัยจากโจรมืออยู่ในสังคม ความต้องการความมั่นคงในอาชีพโดยไม่ถูกเลิกจ้าง มีสวัสดิการทางการแพทย์ที่ดีเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongingness and love needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการขั้นถัดมา คือ ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ บุคคลที่มีความต้องการชนิดนี้เป็นบุคคลที่ต้องการความรักใคร่ต้องการเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ รวมไปถึงการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นในสังคม ทั้งจากเพื่อน จากครอบครัว แต่ถ้าเขาารู้สึกว่าตัวเองไม่มีความสำคัญต่อบุคคลอื่น รู้สึกว่าไม่มีใครต้องการเขา ไม่ได้รับความรัก หรือการยอมรับจากบุคคลอื่น เขาจะเกิดความรู้สึกเจ็บช้ำ เสียใจ

4. ความต้องการการนับถือยกย่อง (esteem needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนองแล้วก็จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นถัดมา คือความต้องการการนับถือยกย่องความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการความภาคภูมิใจในตนเอง รวมไปถึงต้องการความนับถือจากคนอื่นในสังคม เช่น ชื่อเสียงเกียรติยศ การสรรเสริญชมเชย เป็นต้น นอกจากนั้นความต้องการความภาคภูมิใจในตนเองจะช่วยให้คุณมีความเชื่อมั่นในตนเองในการกระทำสิ่งใด ๆ ซึ่งจะส่งผลให้สิ่งที่คุณกระทำเกิดความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตน (self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตน เป็นความต้องการที่จะทำให้ตนเองมีศักยภาพที่สูงสุดในสิ่งที่ตนเองต้องการ เช่น มีความสามารถในตนเอง ถ้าเป็นนักวาดรูปต้องวาดรูปให้สวยงามที่สุด เป็นนักแต่งเพลงต้องเขียนเพลงให้ดีที่สุด ให้ไพเราะที่สุด เป็นต้น ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้สูงสุดตามที่ตนเองต้องการ

ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) (Maslow, 1970, pp. 35-47) นั้นได้กล่าวถึงลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ โดยในแต่ละขั้นไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์หรือครบถ้วน คือ เมื่อลำดับขั้นความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้วแม้จะยังไม่สมบูรณ์ก็ตาม ลำดับขั้นความต้องการขั้นต่อไปก็สามารถเกิดขึ้นมาได้ซึ่งจะเป็นแบบนี้ไปเรื่อย ๆ ในแต่ละขั้นไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างสมบูรณ์

ทฤษฎีการเสริมแรง (reinforcement theory)

ทฤษฎีการเสริมแรงนักจิตวิทยาฝ่ายพฤติกรรมนิยมเป็นผู้ที่เสนอทฤษฎีนี้ ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวความคิดที่ได้จากการสรุปผลการทดลองกับมนุษย์และสัตว์ว่า พฤติกรรมที่ผ่านมามีในอดีตเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมในอนาคต ซึ่งจำแนกออกได้เป็น 2 กรณี (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2546, น. 170-173) ดังนี้

กรณีแรก ถ้าผลการกระทำจากในอดีตส่งผลทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ เขาจะเลือกที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก เมื่อมีสิ่งเร้าหรือสถานการณ์อย่างเดียวกันกับที่เขาพบเจอในอดีต กรณีที่สอง ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลของการกระทำจากในอดีตส่งผลทำให้บุคคลรู้สึกไม่พึงพอใจ ก็จะทำให้บุคคลไม่ยอมแสดงพฤติกรรมแบบเดิมเหมือนในอดีตอีก เมื่อมีสิ่งเร้าหรือสถานการณ์อย่างเดียวกันกับที่เขาพบเจอในอดีตการเสริมแรงให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือหยุดพฤติกรรมมีหลายรูปแบบพอสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. การเสริมแรงทางบวก (positive reinforcement) คือ การให้สิ่งซึ่งผู้แสดงพฤติกรรมชอบแก่เขาในทันทีหลังจากที่เขาได้แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมา เป็นวิธีการที่จะทำให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ดำรงอยู่ และมีความเข้มข้นในการแสดงพฤติกรรมนั้นมากขึ้น เช่น ทำงานอยู่จน

ดึกแล้วมีเจ้านายมาพบ แล้วชื่นชมให้เพื่อนร่วมงานได้ยิน พนักงานก็ยอมที่จะยอมแสดงพฤติกรรมขยันทำงานจนดึกในลักษณะแบบนี้ก็รวมถึงการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล เป็นต้น

2. การหลีกเลี่ยง (avoidance) เป็นวิธีการที่พนักงานใช้เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาบางประการ เช่น เพื่อไม่ให้ตนเองถูกตำหนิ พนักงานจะพยายามมาทำงานให้ตรงเวลาเพื่อหลีกเลี่ยงผลที่ไม่พึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้น เป็นต้น

3. การลงโทษ (punishment) คือ การให้สิ่งซึ่งผู้แสดงพฤติกรรมไม่ชอบแก่เขาทันทีภายหลังจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่ได้เกิดขึ้น จะส่งผลทำให้การแสดงพฤติกรรมของบุคคลหยุดหรือลดลงจะมีโอกาสเพิ่มมากขึ้น เช่น ขับรถฝ่าไฟแดงแล้วถูกตำรวจจับเสียค่าปรับ พฤติกรรมการฝ่าฝืนกฎจราจรก็จะถูกหยุดไป รังแกเพื่อนถูกครูตี พนักงานจะต้องถูกลงโทษ ถ้ากระทำพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การมาทำงานสาย การทำงานที่ไม่มีคุณภาพ ผู้บริหารอาจจะลงโทษในลักษณะที่แตกต่างออกไป เช่น การตำหนิ การภาคทัณฑ์ เป็นต้น

4. การหยุดให้สิ่งซึ่งพึงพอใจ (extinction) คือ การถอดถอนสิ่งซึ่งผู้แสดงพฤติกรรมทันที หรือชะลอพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ภายหลังจากพฤติกรรมได้เกิดขึ้น ความน่าจำเป็นที่พฤติกรรมจะหยุดหรือลดลงก็มีมากขึ้น เช่น เมื่อพนักงานทำความผิดทางวินัยจะถูกตัดเงินเดือน ถ้าไม่กวาดบ้านก็จะไม่สามารถเปิดโทรทัศน์รับชมได้ การถูกตัดเงินเดือนและการห้ามรับชมโทรทัศน์ เป็นสิ่งซึ่งทำให้บุคคลไม่พึงพอใจ จะส่งผลให้บุคคลไม่ยอมทำพฤติกรรมแบบเดิมที่จะส่งผลให้เขาถูกตัดหรือถอดถอนพฤติกรรมที่บุคคลพึงพอใจ (พูลสุข สังข์รุ่ง, 2550, น. 159-160)

ในส่วนของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจตามที่ได้กล่าวไป ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ทฤษฎีการเสริมแรง ทฤษฎีเหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ เช่น ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร หน่วยงาน รวมไปถึงต่อบุคคล โดยดำเนินการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ในแต่ละขั้นให้แก่บุคคล เพื่อนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่บุคคลซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่เขาได้รับผิดชอบอยู่ เช่น ในองค์กรหรือหน่วยงานควรมีนโยบายเพื่อที่จะทำให้

พนักงานรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีการให้รางวัลชมเชย เมื่อพนักงานทำงานได้ประสบความสำเร็จ เป็นต้น รวมถึงทฤษฎีการเสริมแรงนั้นสามารถนำไปปรับใช้ในองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อที่จะให้พนักงานมีพฤติกรรมในแบบที่ต้องการหรือพึงปรารถนาได้

บทสรุป

แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรม แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์เป็นอย่างมาก รูปแบบของแรงจูงใจประกอบไปด้วย 3 รูปแบบ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจและแรงจูงใจใฝ่

สัมพันธ์ รูปแบบของแรงจูงใจเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่แตกต่างกันออกไป สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ไม่มากนักขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับงานที่ทำและการดำเนินชีวิตประจำวันรวมทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ได้กล่าวไปในข้างต้น จะเห็นได้ว่าส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เป็นอย่างมาก สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับตนเอง องค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจหรือให้แรงเสริมเพื่อพิชิตเป้าหมายที่วางไว้ การที่องค์กรหรือหน่วยงานสามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถส่งผลให้องค์กรและหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน



References

- Atkinson, J. W. (1964). *An introduction to motivation*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Covington, M. V. (2000). Goal theory, motivation, and school achievement: An integrative review. *Annual review of psychology, 51*(1), 171-200.
- Deckers, L. (2001). *Motivation: Biological, psychological, and environmental*. Boston: Allyn and Bacon.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. (2nd ed.). New York: Harper.
- McClelland, D. C. (1975). *Power: The inner experience*. New York: Irvington Publishers.
- Ngeondee, C. (2009). *Social psychology*. Bangkok: Odeanstore. (in Thai)
- Phumiphat, S. (1995). *Social psychology*. Bangkok: Educational Technology Center, Technology Division, Sripatum University. (in Thai)
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American psychologist, 55*(1), 68-78.
- Sangrung, P. (2007). *Human relations in organizations*. (10th ed.). Bangkok: Suan Dusit Rajabhat University. (in Thai)
- Surakitbovorn, S. (2002). *Social psychology: Theory and practice*. Bangkok: Suweeriyasarn. (in Thai)
- Ueamnuay, C. (2006). *Social psychology*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Waranusantikoon, S. (2003). *Social psychology: Theory and application*. Bangkok: SE-education. (in Thai)

