

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของ
ครูโรงเรียนในเครือคาทอลิก
Achievement Motivation for Work Effectively of
Teachers in Catholic Affiliated School

ธนาкар จันทร์ลือชัย*

โบสถ์พระมหาไถ่ร่วมฤดี กรุงเทพมหานคร

Tanakan Chanluechai*

Holy Redeemer Church, Bangkok

*Corresponding Author, e-mail: Jbt-chanluechai@hotmail.com

ข้อมูลบทความ

รับบทความ 10 สิงหาคม 2566

แจ้งแก้ไข 4 กันยายน 2566

ตอบรับบทความ 31 ตุลาคม 2566

บทคัดย่อ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นความต้องการหรือความปรารถนาจากภายในของบุคคล ที่ผลักดันให้ทำงานจนสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการทำงานให้มีประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายและพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีพฤติกรรมมุ่งมั่น มีความทะเยอทะยาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และฟันฝ่าอุปสรรคด้วยความหวังที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในด้านความหมาย พัฒนาการ ความสำคัญและลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีความเชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นแรงผลักดันให้ครูโรงเรียนในเครือคาทอลิกทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์; การทำงานของครู; โรงเรียนคาทอลิก

Abstract

Achievement Motivation is an internal desire or aspiration that drives an individual to work efficiently and effectively, emphasizing the accomplishment of goals and the continuous improvement of work. Those with achievement motivation tend to exhibit behaviors marked by dedication, persistence, enthusiasm in their work, a sense of responsibility towards their tasks, and the determination to overcome obstacles with the hope of achieving success rather than fearing failure. This article aims to explore the concept and theory of Achievement Motivation, its significance, development, and characteristics in individuals. It is believed that Achievement Motivation serves as a driving force that enables individual teachers in catholic affiliated school to achieve high-quality work outcomes.

Keywords: achievement motivation; work of teacher; catholic school

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาองค์กร ไปจนถึงการพัฒนาประเทศและสังคมโลก ในระดับสากลมีแนวทางการพัฒนาโลกในยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) ที่ยั่งยืนโดยใช้การศึกษา (Education) (สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2559, หน้า 13-15) ประเทศไทยตระหนักและวางแผนการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพตามทิศทางมาตรฐานสากล เพื่อให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560 และ 2565) ซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญและเป็นหัวใจของการพัฒนานี้ คือ “ครู” ที่เป็นผู้สรรค์สร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน (วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ, 2553) แต่บุคลากรบางส่วนยังด้อยคุณภาพ ขาดจิตวิญญาณไม่กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงานในลักษณะของผู้มีวิชาชีพครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

โรงเรียนในเครือคาทอลิกเป็นโรงเรียนเอกชน อยู่ภายใต้สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 367 แห่ง จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงอุดมศึกษา (สมาคมครูโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2565) เป็นอีกทางเลือกทางการศึกษาของสังคมไทย โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคคลในทุกด้าน (สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2551) มีความตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพตามศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการให้ความสำคัญแก่ครู แต่โรงเรียนคาทอลิกกำลังเผชิญกับปัญหาด้านบุคลากร อาทิ ปัญหาอัตราการเข้า-ออก ของครูสูง (สมาคมครูโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2565) ซึ่งเป็นผลจากอัตราค่าตอบแทนยังไม่สามารถจูงใจครูให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้นาน ครูเอกชนบางส่วนมีความตั้งใจลาออกเพื่อสอบเข้าเป็นข้าราชการ (ศุภริณี อำนวย, 2555 หน้า 3) ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงปรารถนาด้อยประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน (ชลภัสสรณ์ ศรีวรรณธรรมา, 2558, หน้า 186)

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าครูโรงเรียนในเครือคาทอลิกบางส่วนยังขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญจากภายใน ที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ เน้นการทำงานให้มี

ประสิทธิผล พัฒนาประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นและมีลักษณะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ (McClelland, Atkinson, Clark and Lowell, 1953; Murray, 1964; Herman, 1970; Weiner, 1972) จึงอาจกล่าวได้ว่าการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูเกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงนำมาสู่การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ความสำคัญและลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อปรับใช้ในการพัฒนาครูโรงเรียนในเครือคาทอลิกต่อไป

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรคใดๆ สบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ วิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว แต่ยังคงพยายามที่จะแก้ไขใหม่ในครั้งต่อไป เพื่อประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (จิรพันธ์ เครือสาร และ อาพร ไตรภักทร, 2548; เต็มศักดิ์ คทาวนิช, 2546; ยงยุทธ เกษสาคร, 2546; สุนทร หัสจันทร์, 2544; สุรางค์ โค้วตระกูล, 2545)

ในทำนองที่คล้ายกัน McClelland (1985, pp.110-111) ให้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าเป็นความปรารถนาของบุคคลที่ต้องการแสวงหาและเพื่อประสบความสำเร็จ เกิดการแข่งขัน กับมาตรฐานที่ดีเยี่ยม (Reeve, 2001, p. 154) ซึ่ง Atkinson (1964, pp. 240-241) ได้ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน คือ ความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการแสดงออกที่เรียกว่า พฤติกรรมมุ่งสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับ Murray (1964, p.19) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จจากการกระทำในสิ่งที่ยาก โดยการควบคุมจัดการกระทำต่อวัตถุ บุคคล หรือความคิดอย่างรวดเร็ว และเป็นอิสระมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ต้องการเอาชนะอุปสรรคและบรรลุถึงมาตรฐานที่ดีเลิศ (Franken, 1998, p. 370)

นอกจากนี้ Quinn (1990, p. 193) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงจูงใจที่ต้องการทำงานให้แล้วเสร็จและบรรลุความสำเร็จ ส่วน Newstrom and K. Davis. (2002, p. 124) กล่าวว่า แรงขับที่ต้องการได้รับชัยชนะ ต้องการบรรลุผลในเป้าหมายที่ตั้งไว้

และต้องการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ยังเป็นพลังจากภายในที่กระตุ้นให้บุคคลมีความพยายาม มีความทะเยอทะยาน ฝ่าฟันอุปสรรค ไม่ยอมแพ้ ไม่ย่อท้อ กล้าเผชิญกับปัญหา เป็นคนเอาการเอางาน มีความรับผิดชอบ ชยัน เรียบเก่งและมีความซื่อสัตย์ (พรชนก ทองลาด, 2559; ฤทัยรัตน์ ชิตมงคล, 2554)

พัฒนาการทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มีกล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) ในทัศนะที่หลากหลาย ในที่นี้ขอนำเสนอในรูปแบบของพัฒนาการทฤษฎี ดังต่อไปนี้

Murray (1964) ได้อธิบายไว้ว่า บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน สูงหรือต่ำในเวลาเดียวกัน ซึ่งความต้องการที่จำเป็นของบุคคล มี 4 ประการ คือ 1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) 2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) 3. ความต้องการอิสระ (Need for autonomy) และ 4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power)

ทฤษฎีของ McClelland กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะช่วยผลักดันให้บุคคลเรียนรู้จักความสำเร็จและความล้มเหลว ทำให้บุคคลตระหนักถึงระดับความสามารถและเลือกทำสิ่งที่เหมาะสมกับตน จึงจะช่วยให้ตนประสบผลสำเร็จ McClelland ยังเชื่อว่าทฤษฎีของเขาสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาบุคคลให้รู้จักคิดและกล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบและมีความต้องการความสำเร็จที่สูงขึ้น โดยลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบหรือรับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนต้องการการประเมิน (Feedback) เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน (McClelland, 1985) นอกจากนี้ McClelland ได้เน้นถึงแรงจูงใจทางสังคม เป็นความต้องการที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยการแข่งกับมาตรฐานที่สูงกว่า สบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่อได้รับความล้มเหลว เช่น บุคคลจะทำงานหนักเมื่อรู้ว่าเขาจะได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าหรือมีความกลัวจากประสบการณ์ที่ได้รับในอดีต (Newstrom and Davis, 2002, pp. 104-105)

ทฤษฎีรูปแบบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ Atkinson (1964)

ในทัศนะของ Atkinson สถานการณ์เป็นตัวกำหนดโอกาสและมูลค่าของความสำเร็จในงาน นั่นคือแต่ละงานมีโอกาสประสบความสำเร็จไม่เท่ากัน Atkinson อธิบายแรงจูงใจใฝ่

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนในเครือคาทอลิก

สัมฤทธิ์ในรูปแบบโมเดลเชิงคณิตศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์และตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัว ได้แก่ 1. แรงจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive to Achieve Success) 2. โอกาสหรือความคาดหวัง (Probability of Success) และ 3. มูลค่าของสิ่งล่อใจ (Incentive Value of Success)

พฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ = แรงจูงใจ x โอกาสหรือความคาดหวัง x สิ่งล่อใจ

ทฤษฎีรูปแบบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Spence และ Helmreich (1983)

Spence and Helmreich ต้องการหาคำตอบของความเข้าใจแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในปัญหา 2 ประการ (Franken, 1998, p. 428) คือ

1) สามารถวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยวิธีเดียวกันได้หรือไม่ และโครงสร้างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในชายและหญิง แตกต่างหรือเหมือนกัน เนื่องจากเพศหญิงมักทำงานบ้านซ้ำๆ เป็นประจำ

2) สามารถวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากกิจกรรมต่างๆ ไปในการดำเนินชีวิตได้หรือไม่ เพราะโดยทั่วไปมักศึกษาความสัมฤทธิ์ของการศึกษา (Academic achievement) และความสัมฤทธิ์ของการประกอบอาชีพ (Vocational achievement)

โดย Spence และ Helmreich ได้สร้างแบบทดสอบ Work and Family Orientation Questionnaire (WOFO) และสรุปว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีองค์ประกอบ 3 มิติ (Beck, 1990, pp. 304-305) ได้แก่

1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Work) หมายถึง พอใจในการทำงาน ทำงานเต็มความสามารถ ปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง พอใจที่จะแข่งขันและมีความต้องการให้ผลงานของตนออกมาดีที่สุดในที่สุด

2) ความต้องการเผชิญงานยาก (Mastery) หมายถึง ชอบทำสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

3) ความต้องการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง ต้องการเปรียบเทียบและต้องการได้รับชัยชนะในเรื่องที่กระทำ

ทฤษฎีรูปแบบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Sagie และคณะ (1996 : 431)

จากทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบดั้งเดิม (traditional theory) ที่มีแนวคิดที่ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีโครงสร้างเป็นองค์ประกอบเดียว (unitary) แต่ปัจจุบันมีผลการวิจัยที่สนับสนุนว่า โครงสร้างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ (multivariate)

เช่น Sagie, D. Elizur and H. Yamauchi (1996, pp. 431-444) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ

1. รูปแบบพฤติกรรม บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีพฤติกรรม ดังนี้ 1) ตั้งเป้าหมายที่ต้องใช้ความพยายามและความสามารถ 2) พึงพอใจในการทำงานที่ยากมากกว่างานง่าย และ 3) ชอบงานที่ต้องใช้สติปัญญา

2. รูปแบบการท้าทาย มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ 1) แข่งขันกับตนเอง พฤติกรรมคือ ทุ่มเทและจริงจังกับงาน มีความอดทนกับสถานการณ์ มีความรับผิดชอบต่องานและผลลัพธ์จากการกระทำของตน และ 2) การแก้ปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย พฤติกรรม คือ แสวงหาวิธีการจัดการปัญหา วางกลยุทธ์และเลือกวิธีการในการแก้ปัญหา คำนึงถึงความเสี่ยงและความเป็นไปได้ คิดวิธีแก้ปัญหาแบบใหม่หรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและภูมิใจในความสำเร็จ

3. การประเมินความยากง่ายของงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) ก่อนการปฏิบัติ ประเมินความเสี่ยง ความไม่แน่นอนก่อนลงมือกระทำ 2) ระหว่างการปฏิบัติ แสวงหาวิธีแก้ปัญหา และ 3) ภายหลังการปฏิบัติ รับผิดชอบต่องานและผลงานของตน

จากที่ได้นำเสนอข้างต้นพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นผลมาจากความต้องการหรือความปรารถนาภายในของบุคคล ที่กระตุ้นให้เกิดความตระหนักและเกิดพฤติกรรมตั้งใจ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุความสำเร็จอย่างดี ตามมาตรฐานดีเลิศและพัฒนาเป้าหมายในระดับสูงขึ้น โดยแข่งขันกับมาตรฐานของตนเองและบุคคลอื่น เพื่อมาตรฐานที่ดีกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมมุ่งมั่น ทะเยอทะยาน กระตือรือร้น รับผิดชอบในหน้าที่และฝ่าฟันอุปสรรค ด้วยความหวังที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว กล่าวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นแรงผลักดันที่ส่งผลต่อการทำงานที่มีคุณภาพของครูโรงเรียนในเครือข่าย

2. ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความต้องการประสบความสำเร็จ (need for achievement) เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลทำงานได้อย่างดี มีผลการทดลองที่ทำให้เราทราบเกี่ยวกับเรื่องของ Tach (เร็ว, ไว) ว่าเป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่รวดเร็วของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจเป็นปัจจัยกระตุ้นที่เร็วกว่าการกระตุ้นจากส่วนอื่นๆ ผลงานของ McClelland (1985) จำนวนมากชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความต้องการประสบความสำเร็จ โดย McClelland เชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จและช่วยให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรปลูกฝังแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับพลเมืองเพื่อพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า (สุนิดา ศิริพากย์, 2553) โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) เขียนเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน 2) มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง 3) วางเป้าหมายที่ท้าทายความสำเร็จ 4) กำหนดเป้าหมายลงตาราง 5) จัดลำดับเป้าหมาย 6) ทบทวนและปรับปรุงเป้าหมาย 7) ให้รางวัลตนเอง (ภารดี อนันต์นาวิ, 2553, หน้า 131)

McClelland (1985) มีแนวคิดที่ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน เป็นความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ช่วยสอนบุคคลให้รู้จักทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว ช่วยให้บุคคลเลือกงานในระดับที่เหมาะสมกับตนเองจึงจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้เขายังเชื่อว่าทฤษฎีของตนสามารถนำไปใช้เพื่อฝึกบุคคลให้รู้จักคิดและแสดงออกเพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นบุคคลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ เน้นการทำงานให้มีประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายและพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น

3. ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClelland อธิบายถึงลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) 2) กล้าเสี่ยงพอสมควร (Medium Risk-Taking) 3) มีความกระตือรือร้น (Energetic) 4) คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) 5) มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skills) 6) ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ (Knowledge of Result of Decision) (McClelland, Atkinson, Clark and Lowell, 1953) ขณะที่ Murray (1964. p. 100) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นผู้ที่มีมั่นใจในตนเอง รับผิดชอบ ชอบความรู้เชิงประจักษ์ มีผลการทำงานที่ดี มีความกระตือรือร้นในงาน เลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นเพื่อนร่วมงาน และต่อต้านแรงกดดันจากภายนอก ชอบสถานการณ์ที่เสี่ยงปานกลางที่เหมาะสมกับความสามารถของตน เป็นตัวของตัวเองและมีความทะเยอทะยาน ส่วน Atkinson (1964, p. 52) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ 1) ความคาดหวัง (Expectation) 2) สิ่งล่อใจ (Incentive) 3) ความอยากรู้อยากเห็น (Epistemic)

เช่นเดียวกับ Herman (1970, p. 53) ที่ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นบุคคลที่มีความทะเยอทะยานสูง มีความหวังว่าจะประสบความสำเร็จ พยายามที่จะมุ่งสู่สถานะที่สูงกว่า มีความมานะอดทน พยายามทำงานที่มีความยาก ฝ่าฟันอุปสรรคจนกว่าจะสำเร็จ มองอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ ต้องการเป็นที่รู้จักกับผู้อื่น ปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้นและทำสิ่งต่างๆ ของตนเองให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ Weiner (1972, pp. 203-215) ที่ได้เปรียบเทียบลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกับต่ำ ดังนี้ 1) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ตั้งใจปฏิบัติงานและมักจะเลือกงานที่สลับซับซ้อน อดทนต่อความล้มเหลวสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 2) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความภูมิใจที่ได้เลือกงานยากและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

นอกจากนี้ จีรพันธ์ เครือสาร และ อาพร ไตรภทร (2548, หน้า 14-17) ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ไม่เกียจงาน ต้องการได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูง คำนึงวิธีแก้ปัญหา ไม่ยอมแพ้ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก มีทัศนคติเชิงบวก ตั้งวัตถุประสงค์ในการทำงานและมีความคาดหวังในความสำเร็จของงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้มักจะประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสรุปลักษณะครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ สมบูรณ์ สร้างสรรค์ โดยเกิดจากพฤติกรรมการทำงานของครู ที่มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์งานเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ใฝ่เรียนรู้ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553)

4. งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมบุคคล

Schmidt (1991, pp. 95-96) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและองค์การของรัฐ พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะปฏิบัติงานได้ดีในทุกๆ หน้าที่อย่างดี ส่วนการศึกษาของ Crant (2000, p. 79) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ปริญญญา ป่องรอด (2555) ได้ศึกษาลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม กมลวรรณ คารมปราชญ์คล้ายแก้ว (2557, หน้า 55) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ มีอิทธิพลทางบวกในบทบาทของครอบครัวในการปลูกฝังและพัฒนาความเป็นพลเมืองที่ดีตามระบบประชาธิปไตย และ จิราพร เซ็นหอม (2562, หน้า 103) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมพึงพาตนเองของนักศึกษาได้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมบุคคลของบุคคลในการปฏิบัติงานและการทำงานให้สำเร็จ จึงเชื่อว่า ครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จสูง จะมีความสามารถในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงกว่าครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จต่ำ

สรุป

จากสภาวะที่ครูโรงเรียนในเครือคาทอลิกบางส่วนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จนส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงปรารถนา ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) พบว่าเป็นสิ่งที่ควรปลูกฝังเพื่อพัฒนาการทำงานของครู เพราะเป็นพลังจากภายในของบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นความต้องการที่จะทำงานจนบรรลุเป้าหมายและพร้อมพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น มีความมุ่งมั่น ทะเยอทะยาน กระตือรือร้น รับผิดชอบต่อหน้าที่และกล้าเผชิญอุปสรรคด้วยความหวังที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ ทำให้ครูเกิดพฤติกรรมกระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงานให้เสร็จตามมาตรฐานอันดี ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะของการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นความสำเร็จ มีพฤติกรรมวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จึงอาจกล่าวได้ว่าการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคาทอลิกสามารถพัฒนาจากการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่อง 1. ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะการทำงานของครูในโรงเรียนเครือคาทอลิก 2. ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของครูในโรงเรียนเครือคาทอลิก และ 3. สร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของครูในโรงเรียนเครือคาทอลิกเพื่อนำไปใช้

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ คารมปราษฎ์คล้ายแก้ว. (2557). บทบาทของครอบครัวในการปลูกฝังและพัฒนาพลเมืองที่ดีตามระบบประชาธิปไตย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 20(1), 1-18.
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู*.
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานสภาศึกษาธิการ. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. พริกหวาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จิราพร เช็นหอม. (2562). รูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพึ่งพาตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จิรพันธ์ เครือสาร และ อาพร ไตรภักทร. (2548). แรงจูงใจกับความสำเร็จขององค์กร. *วารสารประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 6(2), 14-17.
- ชลภััสสรณ์ ศรีวรรณธรร. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 8(1), 1-4.
- เต็มศักดิ์ คทาวนิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ปริญญญา ป้อมรอด. (2555). ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 4(1), 14-25.
- พรชนก ทองลาด. (2559). โครงสร้างความสัมพันธ์ของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารตนต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของนักบัญชีในภาคเหนือตอนบน. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 10(31), 17-32.

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนในเครือคาทอลิก

ภารติ อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มนตรี.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2546). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. เอสเคบุ๊กเน็ต.

ฤทัยรัตน์ ชิตมงคล และ เปรมฤดี บริบาล. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ
นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี. *วารสารพยาบาลกระทรวง
สาธารณสุข*, 22(1), 98-108.

วรารณ สามโกเศศ, ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, นงราม เศรษฐพานิช, ศิริพร แยมนิล, วลัยพร ศิริ
ภิรมย์, พิณสุดา สิริรังศรี, และ สุมาลี เกตุรานุวัฒน์. (2553). *ข้อเสนอทางเลือกระบบ
การศึกษาที่เหมาะสมกับสภาวะคนไทย*. โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.

ศุภริณี อามรณ์. (2555). *ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครู
โรงเรียนเอกชน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2551). *อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
โรงพิมพ์อัสสัมชัญ.

สมาคมครูโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2565). *การประชุมคณะกรรมการสมาคมครู
โรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 1/2565*. สภาการศึกษาคาทอลิกแห่ง
ประเทศไทย. <https://www.catholic-education.or.th>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. พริกหวาน.

สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2559). *ทิศทางและโจทย์วิจัยของการศึกษาไทยเพื่อบรรลุ
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570*. พริกหวาน.

สุนิดา ศิริพากย์. (2553). *การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามทฤษฎี
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์และการเสริมสร้างอัตมโนทัศน์ตามแนวคิดนีโอฮิว
แมนนิส เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาการศึกษา*

- นอกระบบ กลุ่มด้อยสัมฤทธิ์ที่เรียนด้วยวิธีเรียนทางไกล [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร หัสชันธ. (2544). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2545). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Atkinson, J. W. (1964). *An Introduction to motivation*. D.Van Nostrand.
- Beck, R. C. (1990). *Motivation: Theories and principles* (3rd ed.). Prentice-Hall.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462.
- Franken, R. E. (1998). *Human motivation* (4th ed.). Brooks Cole Publishing.
- Herman, J. M. (1970). *A questionnaire measure for achieve motivation*. Prentice.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Scott Foresman.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. Appleton-Century-Crofts.
- Murray, H. H. (1964). *Motivation and emotion*. Prentice Hall.
- Newstrom, J. W., & K. Davis. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Quinn, V. N. (1990). *Applying psychology* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Reeve, J. (2001). *Understanding motivation and emotion* (3rd ed.). Harcourt.
- Sagie, A., Elizur, D., & Yamauchi, H. (1996). The structure and strength of achievement motivation: A cross-cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 17(5), 431-444.
- Schmidt, R. A. (1991). *Motor learning and performance: From principles to practice*. Human Kinetics.
- Weiner, B. (1972). Attribution theory achievement motivation and the education process. *Review of Educational Research*, 42, 203-215.