บทที่ 2
วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและจิตวิทยาการกีฬา ซึ่งได้มีการศึกษาหลากหลาย ผู้วิจัยได้จัดแบ่งเป็นหมวดหมู่ของการศึกษาดังนี้ คือ เรื่องความหมายของแรงจูงใจ ทฤษฎีและแนวคิดของแรงจูงใจ นอกจากนี้ยังได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งต่างประเทศและภายในประเทศ พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

ความหมายของแรงจูงใจ

เบิร์ดและคริป (Bird and Cripe, 1986) ได้ให้คำนิยามของคำนี้ว่าเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้มนุษย์หรือสัตว์เกิดการกระทำที่เพียรพยายามอย่างมาก เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

กลูเอ็ค (Glueck. 1982) ได้ให้ความหมายว่า เป็นสภาวะภายในของบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและระดับของพฤติกรรม ทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลมีพลังมากขึ้น และดำเนินเรื่อยไปอย่างต่อเนื่องจนบรรลุความต้องการของตน

เอนกกุล กรีแสง (2520) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมและการควบคุมพฤติกรรม ช่วยทำให้คนเราแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้า

ปราณีต รามสูต (2528) ให้ความหมายว่า เป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มพลัง เพิ่มความกระฉับกระเฉงให้กับพฤติกรรมที่นอกเหนือไปจากสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นธรรมดา ทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกไปมีทิศทางหรือมีจุดหมายปลายทาง

หลุย จำปาเทศ (2535) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจจะต้องสร้างหรือทำให้เกิดความต้องการขึ้นภายใน ซึ่งความต้องการนี้จะเป็นพลังไปก่อให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมของอินทรีย์นั้น ๆ ทั้งในสภาวะรู้ตนและไม่รู้ตน

ศิลปชัย สุวรรณธาดา (2532) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการกระตุ้นให้พฤติกรรม ไปสู่จุดมุ่งหมาย การที่นักกีฬาเลือกเล่นกีฬาชนิดหนึ่ง ขยันฝึกซ้อมและซ้อมอย่างหนัก จนกระทั่งมีความสามารถสูงระดับหนึ่งแสดงว่านักกีฬาผู้นั้นมีแรงจูงใจ แรงจูงใจอาจจะมาจากภายในตัวนักกีฬาเองเช่น เพื่อการพัฒนาทักษะของตนเอง และแรงจูงใจอาจจะมาจากภายนอกก็ได้ เช่น เพื่อเงินรางวัล หรือเพื่อเกียรติยศ ชื่อเสียง

สมบัติ กาญจนกิจ (2534) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งกระตุ้น สิ่งเร้าใจ หรือสิ่งล่อใจ ทั้งภายในหรือภายนอก ที่บุคคลหรือกลุ่มแสดงออกในรูปพฤติกรรม โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายของแรงจูงใจ ข้างต้นสรุปว่า แรงจูงใจ หมายความว่า กระบวนการหรือการกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมายและการแสดงพฤติกรรมนั้นเพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ศัพท์ทางจิตวิทยา ที่กล่าวถึงแรงจูงใจ มักจะเกี่ยวกับศัพท์ดังต่อไปนี้เสมอ ๆ เช่น ความต้องการ (Need) เป้าหมาย (Goal) สิ่งล่อใจ (Motives) และแรงขับ (Drives) จึงควรทราบความหมายของคำเหล่านี้ด้วย

ความต้องการ (Needs) หมายถึง สภาพขาดแคลนซึ่งเกิดขึ้นเมื่อใดก็ตามที่มีความไม่สมดุลสรีระ (ร่างกาย) หรือจิตใจ

เป้าหมาย (Goals) หมายถึง จุดสุดท้ายของวงจรของการจูงใจหรือสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการและลดแรงขับให้น้อยลงได้หรือการทำให้สภาพด้านสรีระ (ร่างกาย) หรือจิตใจฟื้นสู่สภาพที่มีความสมดุล

สิ่งล่อใจ (Motives) หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิริยาอาการและควบคุมกิริยาอาการนั้นให้ไปยังเป้าหมาย พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นนี้เรียกว่า พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (Motivated behavior) พฤติกรรมที่ถูกจูงใจมี 2 ลักษณะ คือ

1. จะต้องมีกิริยาอาการอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลัง (activating) เช่น จากหลับเป็นตื่น จากเฉย ๆ เป็นกระตือรือร้น เป็นต้น

2. จะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางหนึ่งทิศทางใด (directional) เช่น คนหิวก็ต้องไปที่ร้านอาหาร มิใช่ไปโรงภาพยนตร์ เป็นต้น

แรงขับ (Drives) หมายถึง สภาพทางสรีระที่เกิดขึ้นในขณะที่อินทรีย์อยู่ในภาวะขาดแคลน เช่น ขาดน้ำ ขาดอาหาร ฯลฯ แรงขับเป็นตัวสำคัญของกระบวนการแรงจูงใจ (Motivation process) เพราะแรงขับจะเป็นตัวมุ่งกระทำและเสริมกำลังเพื่อไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

แรงขับแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงขับปฐมภูมิ (Primary drives) และแรงขับทุติยภูมิ (Secondary drives)

1. แรงขับปฐมภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดมาพร้อมกับวุฒิภาวะของคน ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้แรงขับประเภทนี้ แบ่งออกเป็นแรงขับทางด้านสรีระ (Physiological drives) และแรงขับทั่วไป (General drives)

1.1 แรงขับทางด้านสรีระ เป็นแรงขับที่มีต้นกำเนิดมาจากความต้องการของร่างกายหรือสภาวะในร่างกาย และเกิดจากสาเหตุหนึ่งในสามประการคือ สิ่งเร้า (Stimulus) ความต้องการของเนื้อเยื่อ (tissue) ในร่างกาย และสารฮอร์โมนในเลือด แรงขับทางด้านสรีระที่เกิดจากกระบวนการโฮมีโอสแตลิส (Homeostasis) คือ การที่ร่างกายมีแนวโน้มที่จะรักษาดุลยภาพของสภาวะในร่างกายเอาไว้ เช่น การรักษาอุณหภูมิให้พอเหมาะ ในเลือดมีปริมาณของกรดและด่างพอสมควร ไม่มีคาร์บอนไดออกไซด์มากเกินไป หรือมีปริมาณน้ำตาลเพียงพอ เป็นต้น กระบวนการโฮมีโอสแตลิสนี้ ไม่สามารถจะสร้างสิ่งที่สนองตอบความต้องการทางกายขึ้นมาได้ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ ร่างกายจะผลิตน้ำเองไม่ได้ ต้องได้รับน้ำจากภายนอก จึงต้องกระตุ้นให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมเพื่อหาน้ำมา เมื่อได้มาแล้วร่างกายก็สมดุลย์ แรงขับทางด้านสรีระนี้ได้แก่ ความอุ่น ความหนาว ความกระหาย ความหิว ความเจ็บ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

1.2 แรงขับทั่วไป มีพฤติกรรมหลายอย่างของมนุษย์และสัตว์ซึ่งยังบ่งไม่ได้แน่ชัดว่าเกิดจากแรงขับทางสรีระโดยตรง แต่ก็มีพื้นฐานมาจากสรีระเหมือนกัน และเรียกว่าแรงขับโดยทั่ว ๆ ไป เช่น การทำกิจกรรมต่าง ๆ ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว เป็นต้น

2. แรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงขับที่ค่อนข้างจะสลับซับซ้อน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ บางทีเรียกว่าแรงกระตุ้นทางสังคม (Social motives) เช่น ความผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation) การยอมรับจากสังคม (Social approval) สถานะทางสังคม (Social status) เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น ความก้าวร้าว (Aggression) ก็ถือว่าเป็นแรงขับทุติยภูมิด้วย

<u>ประเภทของแรงจูงใจ</u>

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2528) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

1. ถ้าแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ฯลฯ

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นทีหลังจากการเรียนรู้ทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การเป็นที่ยอมรับทางสังคม ฯลฯ

2. ถ้าแบ่งตามเหตุผลของเบื้องหลังในการแสดงออกของพฤติกรรม แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ เชื่อกันว่าถ้าผู้เรียนเกิดแรงจูงใจประเภทนี้จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) หมายถึง

การที่บุคคลแสดงพฤติกรรม เพราะต้องการสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่นำมาเร้าภายนอก เช่น รางวัล เงิน เกรด เป็นต้น

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ในสถานการณ์การเข้าร่วมการแข่งขันและการฝึกซ้อม ผู้ฝึกสอนมีหน้าที่สำคัญก็คือ ให้แรงจูงใจกับนักกีฬา เพื่อที่จะทำให้นักกีฬาเหล่านั้นประสบความสำเร็จในการแข่งขัน พัฒนาความสามารถให้ถึงขีดสุด ดังนั้น การให้แรงจูงใจกับนักกีฬานั้น ผู้ฝึกสอนสามารถศึกษาได้จากทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจดังต่อไปนี้

สมบัติ กาญจนกิจ (2534) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาและการกีฬา ประกอบด้วย 8 ทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีแรงจูงใจภายนอกสิ่งตอบแทน (Extrinsic Reward)
2. ทฤษฎีแรงจูงใจ "ลำดับความต้องการ" (Hierarchy of Needs)
3. ทฤษฎีจูงใจสองปัจจัย (Two-Factor Motivation Theory)
4. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X-Theory Y)
5. ทฤษฎีแรงจูงใจ การคาดหวัง (Expectancy Motivation)
6. ทฤษฎีแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ (Achievement Motivation Theory)
7. ทฤษฎีแรงจูงใจด้วยเหตุตามสถานการณ์ (Attribution Causes Motivation)
8. ทฤษฎีแรงจูงใจการควบคุมสภาพการณ์ (Locus of Control : Motivation Theory)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<u>ทฤษฎีแรงจูงใจภายนอกสิ่งตอบแทน</u> (Extrinsic Reward)

แรงจูงใจภายนอกที่สำคัญได้แก่ สิ่งตอบแทน สินจ้างรางวัล และความปลอดภัย เป็นต้น รางวัลภายนอก เกิดขึ้นจากองค์กรหรือบุคคลอื่น เพื่อสนองความต้องการภายนอกของตัวบุคคล ความต้องการภายนอกเป็นแรงขับสองชนิด ชนิดที่หนึ่ง เป็นแรงขับขั้นต้น (Primary drives) และแรงขับขั้นที่สอง (Acquired drives) แรงขับขั้นต้นเป็นแรงขับทางร่างกาย ความหิว และความกระหาย เป็นต้น แรงขับระดับนี้เกี่ยวข้องกับความผิดปกติของร่างกาย และเมื่อมีอะไรก็ตามที่จะมาลดแรงขับพวกนี้ ก็เรียกว่า รางวัล (Reward) ในขณะเดียวกันอะไรก็ตามที่จะทำการควบคุมไปลดแรงขับขั้นต้น ถือว่าเป็น แรงขับขั้นที่สอง (Acquired drives) ได้ เช่น เงินใช้ซื้ออาหารหรือเครื่องดื่ม ดังนั้นเงินจึงสัมพันธ์กับการลดแรงขับขั้นต้น จากคำอธิบายข้างต้น แรงขับทั้งขั้นต้นและขั้นที่สอง เป็นรางวัลจากภายนอก (อารี เพชรผุด, 2526)

เทเลอร์ และลูธาน (Taylor and Luthan อ้างถึงในสมบัติ กาญจนกิจ, 2534) ได้อธิบายว่า การที่จะให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นจะต้องดูที่การทำงานของคนงานที่มีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ โดยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. คนงานหรือผู้ร่วมงานทำงานได้โดยมีแรงจูงใจก็คือ เงิน และความต้องการด้านความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมในโรงงานดี

2. การจัดผลตอบแทน หรือรางวัลเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

3. การสร้างขวัญกำลังใจจะช่วยให้คนงานหรือผู้ร่วมงานเพิ่มผลผลิตมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจที่ได้มีการศึกษาในระยะนี้ขึ้นอยู่กับ แรงจูงใจภายนอก ได้แก่สิ่งตอบแทนเงิน สินจ้างรางวัล และความปลอดภัยในโรงงาน

<u>ทฤษฎีแรงจูงใจ "ลำดับความต้องการ"</u> (Maslow's Need Hierarchy)

อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H.Maslow อ้างถึงใน สมบัติ กาญจนกิจ, 2534) เป็นนักจิตวิทยาได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ โดยมีแนว

คิดว่าความต้องการของมนุษย์มีเป็นขั้นตอน และความต้องการของมนุษย์มีสมมุติฐาน 4 ประการ คือ

1. เมื่อคนเราได้รับการตอบสนองความต้องการหรือเกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่เป็นแรงจูงใจหรือตัวกระตุ้นอีกต่อไป

2. ความต้องการของคนเรามีมากสลับซับซ้อนทำให้มีผลต่อการแสดงออกพฤติกรรมของบุคคล

3. ความต้องการในระดับสูงจะไม่เกิดขึ้น ถ้าหากความต้องการในระดับที่ต่ำกว่ายังไม่ได้รับตอบสนอง

4. กรรมวิธีต่าง ๆ ที่สลับซับซ้อนจะมีในความต้องการที่สูงกว่า และจะได้รับการตอบสนองมากกว่าความต้องการในระดับต่ำกว่า

ทฤษฎีแรงจูงใจลำดับความต้องการ แบ่งออกเป็นระดับต่าง ๆ โดยเรียงจากความต้องการพื้นฐาน จนถึงความต้องการขั้นสูงสุด ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนพื้นฐานหรือขั้นตอนของความต้องการทางกาย (Physiological & Biological Needs)

ความต้องการพื้นฐานของบุคคลแต่ละคน ได้แก่ อาหาร ยา เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย ความต้องการในสิ่งเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นแก่ร่างกาย ส่วนใหญ่ของเวลาของบุคคลแต่ละคนจะถูกใช้ไปเพื่อความต้องการเหล่านี้ จนกระทั่งพวกเขาพอใจเขาจึงจะแสวงหาความต้องการในลำดับต่อไป เช่น ถ้าเขายังมีความหิวอยู่ เขาก็จะยังไม่สนใจความต้องการอื่น แต่ถ้าเมื่อใดความหิวได้รับการตอบสนองหรือทำให้ได้รับความต้องการอย่างอื่นตามมา

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security & safety Needs)

ความต้องการทางด้านนี้รวมถึงความปลอดภัย ความมั่นคง และการปราศจากความเจ็บปวดขู่เข็ญคุกคาม หรือความเจ็บไข้ได้ป่วย เมื่อความต้องการนี้ยังไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับความพึงใจพวกลูกจ้างคนงานจะวิตกกังวลหมกมุ่นอยู่กับความต้องการเหล่านี้อยู่ เมื่อเป็นเช่นนี้งานใด ๆ ก็ตามที่สนับ

สนุนส่งเสริม ความมั่นคงปลอดภัยและปกป้องคุ้มครองในระยะยาวจะได้รับยกย่องหรือพิจารณาว่ามีคุณค่า ถ้าความต้องการนี้เป็นความต้องการที่สำคัญที่สุดสำหรับลูกจ้างคนงาน

3. ความต้องการทางด้านความรัก (Sence of Belonging & Love Needs)

ความต้องการทางด้านนี้รวมเอามิตรภาพ ความรัก และการเป็นเจ้าของไว้ด้วย เมื่อความต้องการทางกายและความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางด้านความรักจะเกิดขึ้นตามมาและจะทำหน้าที่กระตุ้นจูงใจบุคคล ถ้าความต้องการอันนี้ไม่ได้รับการตอบสนองอาจจะมีผลกระทบต่อสุขภาพทางด้านจิตใจของลูกจ้างคนงาน

4. ความต้องการยอมรับ ยกย่อง และนับถือ (Esteem Recognition & Respect Needs)

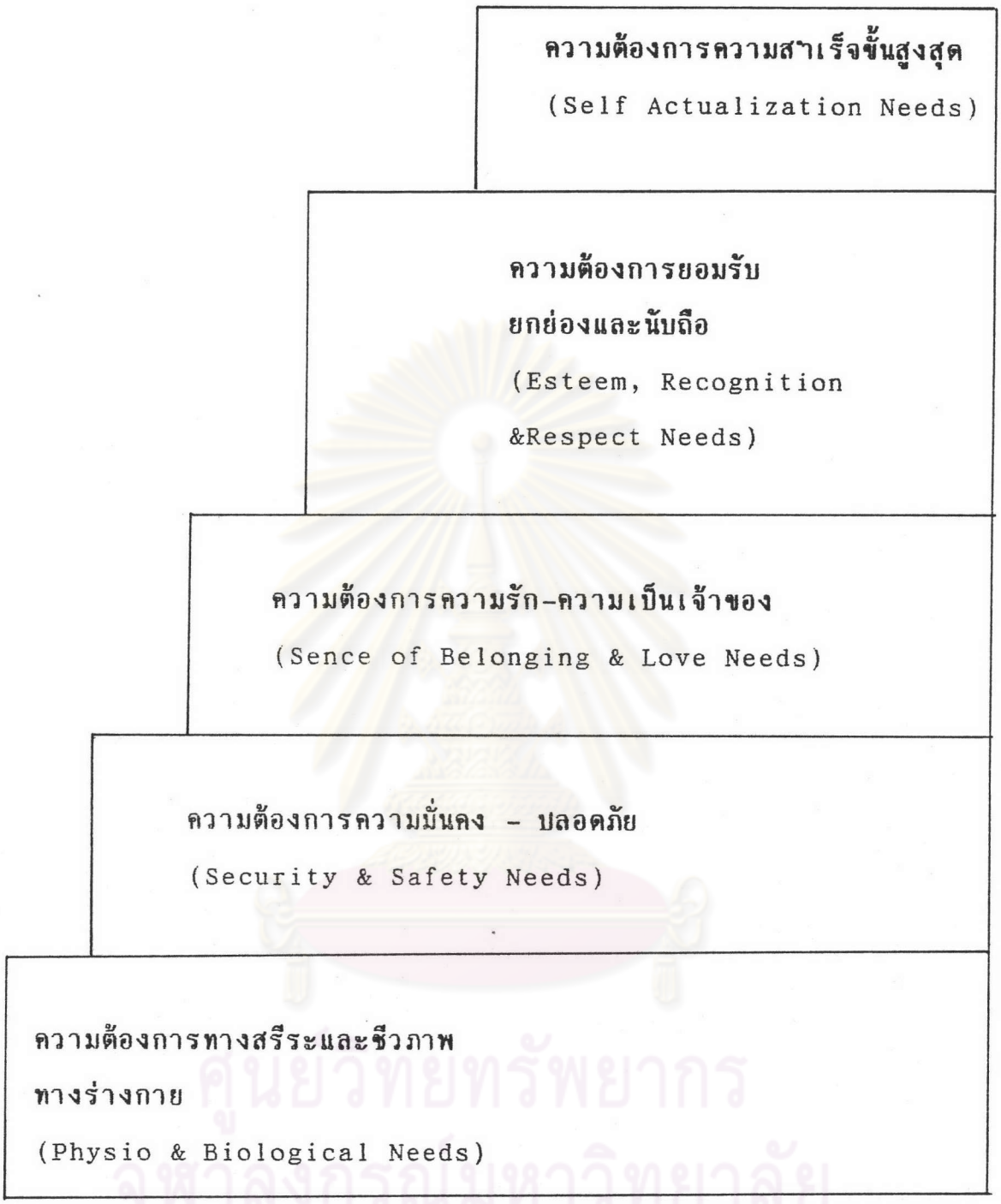
ความต้องการอันนี้จะรวมเอาทั้งความรู้สึกส่วนตัวในความสำเร็จและการตระหนัก หรือการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ในความต้องการอันนี้บุคคลต้องการให้บุคคลคนอื่น ยอมรับในความสามารถ พวกเขาสนใจเกี่ยวกับความสำเร็จ ชื่อเสียง ความมีเกียรติ โอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมสนับสนุน

ความต้องการในเรื่องความเป็นเลิศ ความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาความต้องการในเรื่องทักษะหรือความชำนาญและความเป็นอิสระ เป็นความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในที่จะเป็นเครื่องชี้การมีชื่อเสียงของตนเอง ในเรื่องของความต้องการในเรื่องการยอมรับ นับถือ ความมีเกียรติ การได้รับการยอมรับจากคนอื่นเป็นเครื่องชี้ภายนอกที่จะมีชื่อเสียงของคน บุคคลใดได้ว่าสถานภาพของบุคคลหนึ่งได้บรรลุความต้องการที่ประสบความสำเร็จในความต้องการอันนี้ จะมีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีความสามารถพอเพียงและมีความเชื่อมั่นในตนเอง และในขณะเดียวกัน ถ้าความต้องการอันนี้ไม่สามารถบรรลุผล อาจนำไปสู่ความรู้สึกท้อแท้ใจ

5. ความต้องการความสำเร็จขั้นสูงสุด (Self Actualization Needs)

ความต้องการอันนี้เป็นความต้องการขั้นสุดยอดของมนุษย์หลังจากได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่าง ๆ แล้ว บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่บรรลุความต้องการนี้จะรู้สึก ยอมรับตัวเองและคนอื่น จะพบความสามารถในการแก้ไขปัญหาเพิ่มขึ้น จะรู้สึกว่าตนเองมีความไม่ลำเอียงเพิ่มขึ้นและมีความปรารถนาในเรื่องความ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์เกี่ยวกับลำดับความต้องการของมนุษย์

มาสโลว์ (Maslow, อ้างถึงใน สมบัติ กาญจนกิจ, 2534)

<u>ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัย</u> (Two-Factor Motivational)

เป็นของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ศึกษางานวิจัยและสรุปแรงจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยสุขภาพ (Maintenance, Hygiene Factor) คือ ปัจจัยที่เอาออกหรือลดลง จะเกิดความไม่พอใจ แต่ก็ไม่ได้ช่วยจูงใจให้ขยัน มีอยู่ 10 ประการ

1. นรียบายและการบริหารงานของบริษัท
2. เทคนิคการนิเทศ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
5. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
6. เงินเดือน
7. งานที่มั่นคง
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว
9. สภาพการทำงาน
10. สถานภาพ

2. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivational Factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอยู่ 6 ประการ

1. ความสำเร็จ
2. การยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้า
4. ลักษณะของงาน
5. โอกาสที่จะเจริญงอกงาม
6. ความรับผิดชอบ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<u>ทฤษฎี X และทฤษฎี Y</u> (Theory X-Theory Y)

แมคเกรเกอร์ (McGregor อ้างถึงใน เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529) ได้สรุปเอาไว้ว่า ทัศนะหรือแนวคิดของผู้บริหารในด้านธรรมชาติของมนุษย์ยึดอยู่บนข้อสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับคนอยู่ 2 กลุ่ม และผู้บริหารมีความรู้สึกเอียงที่จะกำหนดพฤติกรรมของเขาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามข้อสมมติฐานที่เขาคิดไว้หรือมีอยู่ สมมติฐานของกลุ่มแรกมีลักษณะที่เป็นทางลบ ซึ่ง แมคเกรเกอร์กำหนดไว้ว่าเป็นทฤษฎี X และข้อสมมติฐานของกลุ่มที่สองมีลักษณะไปในทางบวก ซึ่งเขากำหนดเป็นทฤษฎี Y

ภายในทฤษฎี X ข้อสมมติฐาน 4 ประการ ที่นักบริหารกำหนดหรือยึดถือกัน คือ

1. ภายในจิตใจของคนงานทั่ว ๆ ไปแล้ว จะไม่ชอบทำงาน และหากเมื่อมีโอกาสและเป็นไปได้ก็จะหลบหรือหลีกเลี่ยงงาน

2. เนื่องจากคนงานไม่ชอบทำงาน ดังนั้น ต้องบังคับ ควบคุม หรือต้องขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อที่จะให้ทำงานตามเป้าหมายที่ต้องการ

3. คนงานจะไม่ยอมรับผิดชอบ หรืออยากจะลดความรับผิดชอบ และจะแสวงหาข้อแนะนำที่จะเป็นแบบทางการจากคนอื่นเมื่อโอกาสอำนวยให้

4. คนงานส่วนมากจะให้ความสำคัญทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัย มากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และจะแสดงออกในแง่ของความทะเยอทะยานน้อยมาก

ในทางตรงกันข้ามกับแนวคิดทางด้านลบเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์เหล่านี้ แมคเกรเกอร์ได้เขียนสมมติฐานซึ่งเขาเรียกว่า เป็นทฤษฎี Y ไว้อีก 4 ข้อดังนี้

1. คนงานสามารถที่จะมองการทำงานว่าเป็นของธรรมดา เช่นเดียวกับการที่ต้องพักผ่อนและต้องเล่น

2. คนงานทุกคนจะดำเนินงานด้วยตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้ ถ้าหากเขาให้คำมั่นหรือยึดมั่นต่อวัตถุประสงค์ของการทำงาน

3. คนเราโดยปกติสามารถที่จะเรียนรู้ในการยอมรับหรือจะแสวงหาความรับผิดชอบ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ นั่นก็คือมีความสามารถที่จะทำการตัดสินใจที่ดี จะมีอยู่ได้ในคนทุกคน และไม่จำเป็นว่ามีเพียงในกลุ่มผู้ที่ทำหน้าที่ทางด้านการบริหารเท่านั้น

หากท่านยอมรับการวิเคราะห์ของ แมคเกรเกอร์ คำถามก็คือ อะไรคือสิ่งจูงใจที่สามารถจะนำไปประยุกต์ใช้ได้ในแง่ของการจูงใจคนงาน คำตอบที่แสดงออกได้ดีที่สุดก็คือ การตอบอยู่ในแนวกรอบความคิดของ มาสโลว์ (Maslow) ที่ว่าทฤษฎี X สรุปไว้ว่า ความต้องการในอันดับต่ำของ มาสโลว์ มีอิทธิพลต่อการจูงใจ

<u>ทฤษฎีแรงจูงใจการคาดหวัง</u> (Expectancy Motivation)

วรูม (Vroom อ้างถึงใน สมบัติ กาญจนกิจ, 2534) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดของทฤษฎีนี้ว่า ความพึงพอใจไม่ใช่ปัจจัยก่อให้เกิดการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่มีตัวเชื่อมโยงเช่น รางวัล ผลตอบแทน ได้มาจากการปฏิบัติงานแล้วเกิดความพึงพอใจ และวรูม (Vroom) ได้กล่าวว่า ปกติบุคคลจะพิจารณาทางเลือกที่มีอยู่ เพื่อชี้นำไปสู่ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ต้องการมากที่สุด องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ การคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลต่อตัวเลือกหรือความคาดหวังกับคุณค่าหรือความพึงพอใจ

การคาดหวัง หมายถึง การคาดหวังถึงโอกาสที่บุคคลนั้นจะได้รับผลตอบแทนตามที่เขาหวังไว้

ความพึงพอใจหรือความชอบตามความคาดหวัง หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในเรื่องผลค่าตอบแทนหรือรางวัล (Reward) เป็นการสิ้นสุดของกระบวนการพฤติกรรมของบุคคล

รูปแสดงทฤษฎีแรงจูงใจกับการคาดหวัง (Expectancy Model of Motivation) โดย วรูม (Vroom, อ้างถึงในสมบัติ กาญจนกิจ, 2534)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<u>ทฤษฎีแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ</u> (Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2524) ได้เน้นถึงแรงจูงใจทางสังคม 3 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) ซึ่งก็คือ ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รดยพยายามแข่งขันกับมาตราฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และจะมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ เพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามจะควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

แมคเคลแลนด์ เน้นความสำคัญในเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น ๆ เพราะเขาเห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับความสำเร็จทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ ยังได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความพยายามบากบั่นกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าที่จะทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

2. จะเลือกทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายถึงไม่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากจนเกินไป

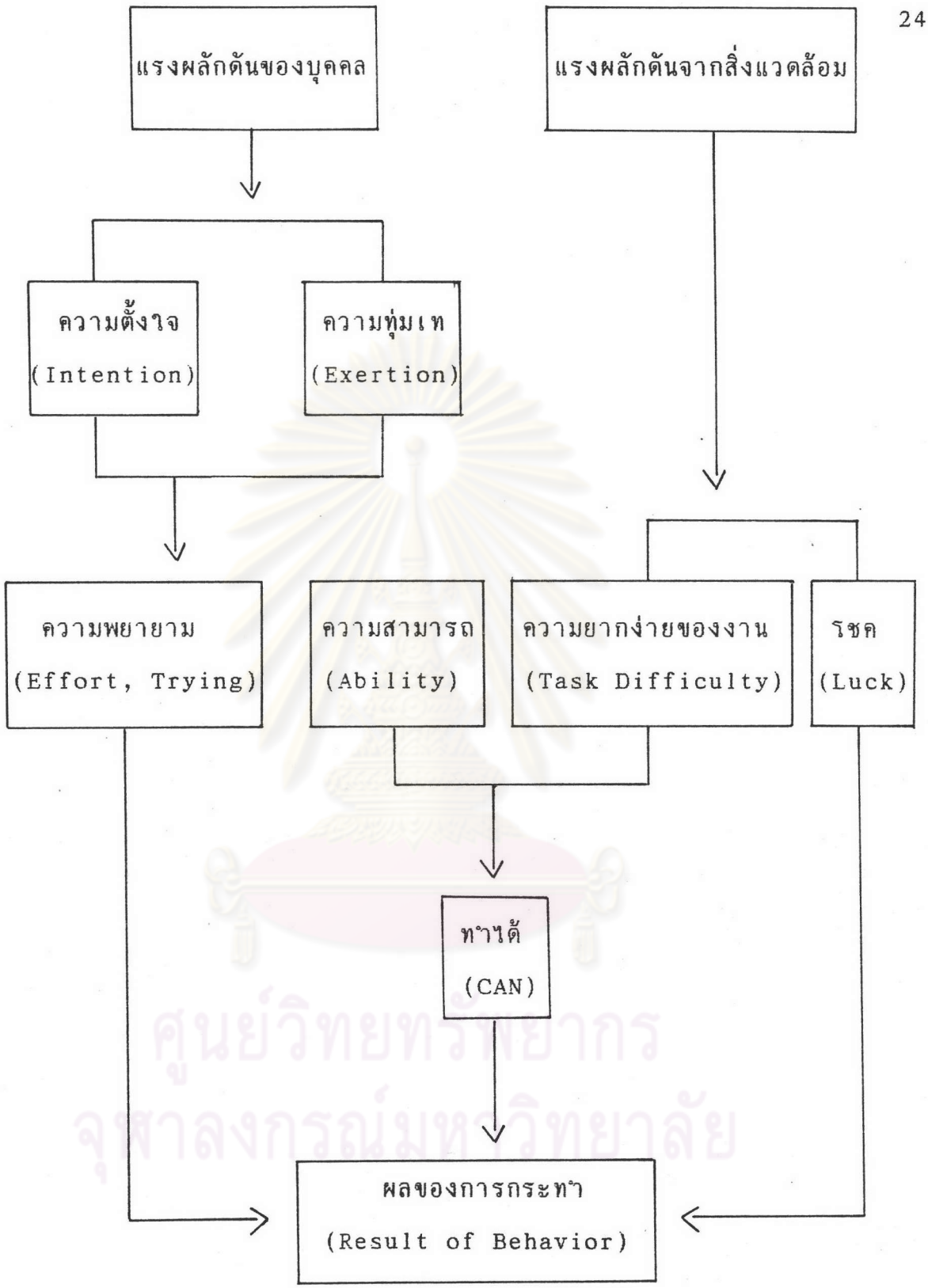
3. เป็นผู้ที่มีความคิดว่างานทุกอย่างจะสำเร็จ ก็ด้วยความตั้งใจจริงของตนเท่านั้น ไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวยให้

4. การกระทำกิจกรรมใด ๆ นั้น มุ่งหวังเพื่อให้บรรลุมาตราฐานของตนเอง ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง

จะเห็นได้ว่า ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น จะเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความมานะ อดทน เพื่อเอาชนะความล้มเหลว พยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง การทำงานมีเป้าหมายและแบบแผนที่แน่นอน มีการตั้งระดับความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานไว้ค่อนข้างสูง พยายามเพิ่มความสามารถของตนในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ให้สูงขึ้นเท่าที่จะสามารถทำได้เพื่อให้บรรลุมาตราฐานอันดีเลิศ โดยไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว

<u>ทฤษฎีแรงจูงใจด้วยเหตุผลตามสถานการณ์</u> (Attribution Causes Motivation)

ไฮเดอร์ (Heider อ้างถึงใน สมบัติ กาญจนกิจ, 2534) ได้สร้างทฤษฎีแรงจูงใจด้วยเหตุผล โดยอธิบายว่าการที่บุคคลพยายามที่จะทำนาย หรือสร้างความเข้าใจในเหตุการณ์ชีวิตประจำวัน ก็ต้องพยายามหาเหตุผลมาอธิบายเหตุการณ์หรือสภาพนั้น ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจและความมั่นคงแก่ชีวิต ไฮเดอร์เสนอปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยทางกาย และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจด้วยเหตุผล ปัจจัยทางกาย ได้แก่ ความสามารถ และความเพียรพยายาม ความพยายามเกิดจากความตั้งใจและแรงผลักดันที่บุคคลพยายามจะทำงานต่าง ๆ ส่วนปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ความยากง่ายของงานและการมีโอกาสเหมาะและโชคดี สภาพแวดล้อมรอบด้าน ที่มีส่วนจูงให้คนประสบความสำเร็จได้หรือไม่ เช่น ดิน ฟ้า อากาศ วัฒนธรรม กฎหมาย สังคม ค่านิยม เป็นต้น ไฮเดอร์ ได้อธิบายดังรูป



รูปแสดงทฤษฎี แรงจูงใจด้วยเหตุผลตามสถานการณ์ ของไฮเดอร์

(Heider อ้างถึงในสมบัติ กาญจนกิจ, 2534)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<u>ทฤษฎีแรงจูงใจการควบคุมสภาพการณ์</u> (Locus of Control : Motivation Theory)

ไวเนอร์ (Weiner อ้างถึงใน สมบัติ กาญจนกิจ, 2534) ได้ศึกษาและพัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจด้วยเหตุผลตามสภานการณ์ของไฮเดอร์ ได้นำ 4 ปัจจัยที่สำคัญ คือ ความสามารถ ความพยายาม ความยากง่ายของงาน และโชค ว่าจะต้องเกิดจากตัวแปรที่ควบคุมได้คือ ความมั่นคง ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรคงที่และตัวแปรไม่คงที่ ในขณะเดียวกันได้กำหนดตัวแปรในการควบคุมสภาพว่าแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ การควบคุมภายใน และการควบคุมภายนอก ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ นี้จะเป็นตัวอธิบายความสัมฤทธิผลของบุคคลต่อสภาพการแข่งขัน ดังการอธิบายดังรูป

การควบคุมสภาพการณ์

Locus of Control (Weiner)

ภายใน (Internal)		ภายนอก (External)
ตัวคงที่ (Stable) ความมั่นคง (Stability)	ความสามารถ (Ability)	ความยากง่ายของงาน (Task Difficulty)
ตัวไม่คงที่ (Unstable)	ความพยายาม (Effort)	โชค (Luck)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วรศักดิ์ เพียรชอบ (2532) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมตัวด้านจิตวิทยาก่อนการแข่งขัน โดยนำเสนอปัจจัยในการเตรียมตัวนักกีฬาด้านจิตวิทยาเพื่อเข้าทำการแข่งขันให้ได้ประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

1. ควรให้แรงเสริมและผลย้อนกลับที่เหมาะสมแก่นักกีฬาในความสามารถทำได้ ซึ่งการใช้แรงเสริมที่สามารถทำได้โดยง่ายคือ คำชมเชยและกล่าวคำที่เป็นลักษณะสร้างสรรค์ของผู้ฝึก เป็นต้น ส่วนผลย้อนกลับทำได้ โดยที่ผู้ฝึกบอกผลที่นักกีฬาสามารถทำได้

2. ควรใช้แรงจูงใจโดยการที่ครูผู้ฝึกสอนจะต้องรู้จักการสร้างสภาพการฝึกซ้อมเป็นที่น่าสนใจ มีความสนุกสนาน มีความท้าทาย และสภาพการฝึกซ้อมก็ต้องคล้ายคลึงกับการแข่งขันจริง เพื่อให้นักกีฬาสามารถยืนหยัดฝึกซ้อมให้ได้มากที่สุด และดีที่สุด

3. ควรจะเพิ่มและลดความตื่นเต้น และความฮึกเหิมในการแข่งขันให้เหมาะสมและถูกต้อง เช่น การนั่งสมาธิและการสะกดจิต

4. ควรจัดสภาพการฝึกซ้อมให้คล้ายคลึงกับสภาพการแข่งขันจริงให้มากที่สุด

5. ผู้ฝึกสอนต้องมีความเข้าใจถึงความแตกต่างของนักกีฬาแต่ละคนเป็นสำคัญ

6. ผู้ฝึกซ้อมควรจะหาทางช่วยเหลือนักกีฬาให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีมโนทัศน์ที่ถูกต้อง โดยการจัดสภาพการณ์ให้นักกีฬามีประสบการณ์ในความสำเร็จหรือ ประสบการณ์ที่ดีในการฝึกซ้อม และการให้แรงเสริม

7. การใช้ความเชื่อมั่นบางอย่างให้เป็นประโยชน์ต่อการฝึกซ้อม เช่น ความเชื่อว่าได้สูดออกซิเจนก่อนการฝึกซ้อม จะทำให้มีความรู้สึกว่ามีกำลังวังชาขึ้น

8. ควรเปลี่ยนบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เป็นประโยชน์ต่อการฝึกซ้อม

9. ผู้ฝึกสอนควรมีรูปแบบการเป็นผู้นำที่เป็นประโยชน์ต่อการฝึกซ้อม เช่น ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบอัตตาธิปไตย

10. โปรแกรมการฝึกซ้อมและวิธีการฝึกซ้อมควรจะเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อนักกีฬา โดยที่โปรแกรมการฝึกซ้อมและวิธีการฝึกซ้อมที่นักกีฬาเห็นว่าสามารถที่จะเป็นไปได้และปฏิบัติได้

11. การใช้แรงจูงใจที่เกิดจากการเห็นคุณค่าของการเล่นกีฬาเป็นสิ่งที่ดีและเป็นที่พึงปรารถนา เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจในการเล่นกีฬาและเป็นนักกีฬา หรือการเห็นคุณค่าและประโยชน์ของกีฬา

12. ผู้ฝึกสอนควรจะมีความเข้าใจในความสัมพันธ์กันระหว่างผู้ฝึกสอนและผู้ดู และความสามารถที่นักกีฬาสามารถทำได้ โดยการมีคู่ฝึกซ้อมจะทำให้นักกีฬาได้ใช้ความพยายามมากกว่าการฝึกซ้อมคนเดียว

13. การสร้างความกังวลใจ และการลดความเครียดในตัวนักกีฬา

14. สุขภาพจิตของนักกีฬา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฐมพยาบาลทางจิตและอารมณ์ของนักกีฬาหลังการแข่งขัน

ซิงเกอร์ (Singer, 1990) ได้กล่าวในการประชุมวิทยาศาสตร์การกีฬาในการแข่งขันกีฬาเอเชี่ยนเกมส์ว่า แรงจูงใจเพื่อความเป็นเลิศ (Motivation for Peak Performance) ประกอบด้วยปัจจัย 8 ประการ

1. ความภูมิใจของบุคคล
2. ภาพพจน์ส่วนตัว
3. ความละอาย, ความพยาบาท,การชดเชย
4. ระดับความทะเยอทะยาน
5. การสูญเสียความท้าทายและการค้นพบตนเอง
6. ความเชื่อมั่นในตนเอง
7. ความรับผิดชอบ และรักในการแข่งขัน
8. ความอยากที่จะชนะ

นักจิตวิทยาการกีฬาที่เกี่ยวกับทางด้านแรงจูงใจในการกีฬา คือ มอรีน อาร์ ไวส์ (Maureen R.Weiss) ได้กล่าวเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักกีฬา มีดังต่อไปนี้ (Weiss, 1992)

แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations) พบว่า บุคคลส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาและพลศึกษา เพื่อความสนุกสนาน ความสนใจ ความพอใจ และประสบการณ์ในความสามารถของแต่ละบุคคล สิ่งเหล่านี้เรียกว่าแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หรือแรงขับภายในของการเข้าร่วม (Internal Motives for participation) ส่วนแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) จะเกิดขึ้นจากพฤติกรรมในการเข้าร่วม เช่น การยอมรับทางสังคม การให้รางวัล สถานภาพทางสังคม อันที่จริง ไวส์ได้กล่าวถึงงานวิจัยของแรงจูงใจในการเข้าร่วมในช่วงหลัง พบว่าการศึกษาจะครอบคลุมเรื่องของแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกที่เกี่ยวกับความท้าทายของกีฬา (Challenges of sport) การปรับปรุงพัฒนาทักษะ (Skill improvement) ความตื่นเต้น (Excitement and thrills) และจุดมุ่งหมายที่ประสบความสำเร็จ (Achievement of personal performance goal) ชัยชนะ (Winning) การได้รับรางวัล (Trophies and award)

ไวส์ (Weiss) ได้พบว่า ทรรศนะของจิตวิทยาสังคม ได้ศึกษาแรงจูงใจใน 2 มุมมอง คือ

1) แรงจูงใจ ตรวจสอบว่าเป็นตัวแปรที่เป็นผลที่แสดงออกมา (Outcome) ซึ่งจะถูกวัดในรูปของการเลือก ความพยายาม และพฤติกรรมที่ยังคงอยู่ จากเปรียบเทียบแรงจูงใจได้รับพิจารณาว่าเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยสิ่งแวดล้อม โดย แอลเบอร์แมน (Alberman, 1978) ได้ยกตัวอย่างเด็กที่เล่นกีฬาแล้วมีการแสดงออกของผู้ฝึกสอนทางบวก (Positive approach) เช่น กล่าวชมเชย ให้กำลังใจเมื่อทำผิด และเทคนิคต่าง ๆ ในการเสริม เด็กเหล่านั้นมักจะต้องการเข้าร่วมเล่นกีฬาในครั้งต่อไป มากกว่าเด็กที่ผู้ฝึกสอนแสดงออกทางบวกน้อย

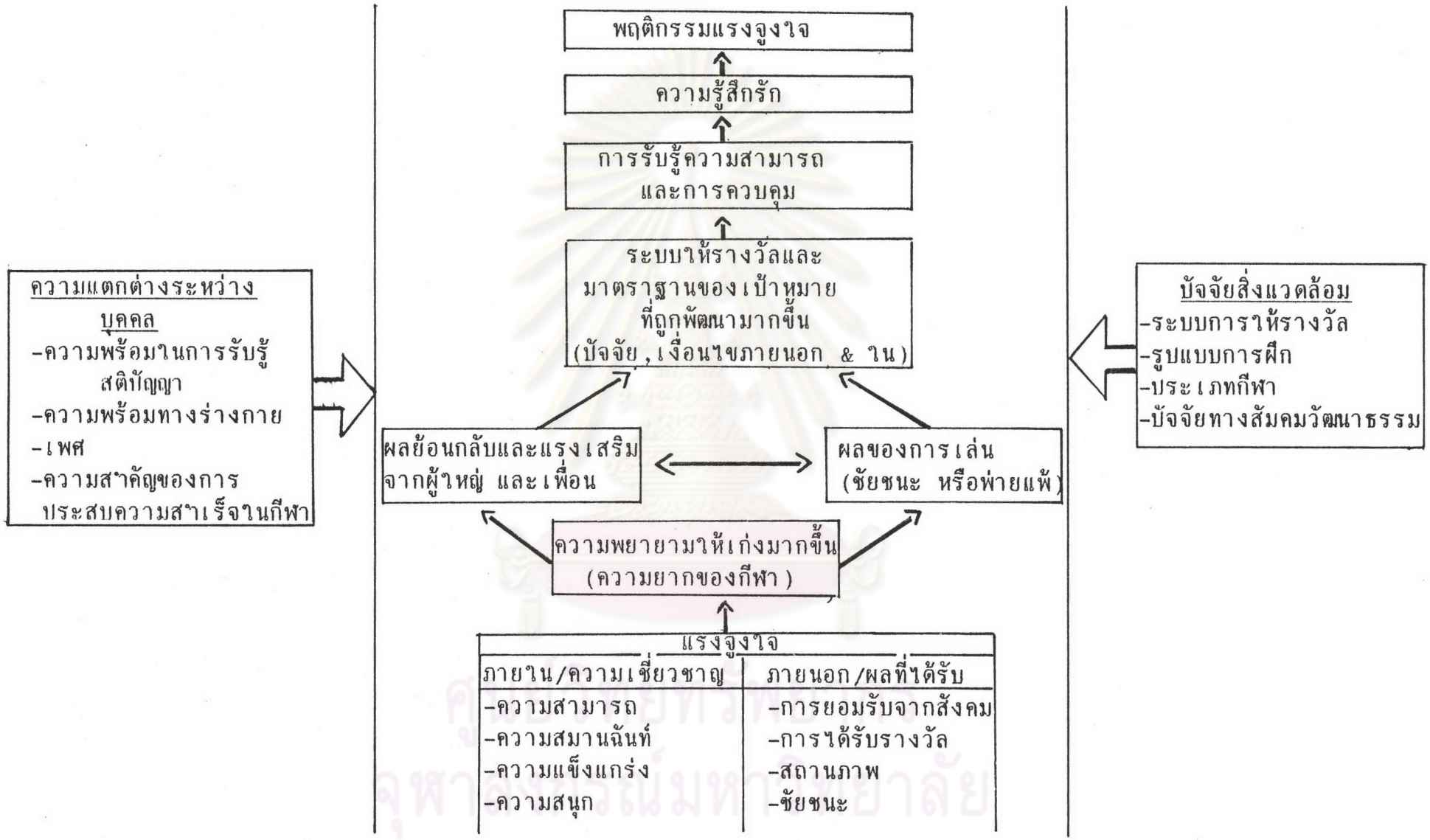
2) แรงจูงใจ เป็นปัจจัยความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยคลินท์และไวส์ (Klint and Weiss, 1987) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงขับในการเข้าร่วมและการรับรู้ในความสามารถ สามารถคาดการณ์ผลในการเข้าร่วมในกิจกรรมได้

แรงขับในการเข้าร่วมและแรงขับไม่ทำให้เกิดการเข้าร่วมต่อไป (Participation and Discontinuation Motives) ไวส์ (Weiss) ได้กล่าวว่า การศึกษาว่า ทำไมคนจึงเข้าแข่งขัน และเข้าแข่งขันได้อย่างไร นักจิตวิทยาพยายามเข้าใจว่า ทำไมนักกีฬาแต่ละคนจึงยังคงเข้าร่วมการเล่นกีฬาอยู่ ในทางกลับกัน ก็ยังสนใจศึกษาว่าปัจจัยอะไรที่ทำให้นักกีฬาเลิกเล่นหรือเลิกในการเข้าร่วมการแข่งขันโดยสิ้นเชิง หรือเข้าร่วมการแข่งขันเป็นบางครั้งบางคราว ในช่วงทศวรรษที่ 1970 ได้มีการสำรวจและศึกษา เรื่องของแรงจูงใจในการเข้าร่วมแข่งขันและการหยุดการเข้าร่วมในการแข่งขันอาทิเช่น แอลเบอร์แมนและวูด (Alberman and Wood, 1976) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมแข่งขัน ออลิคค์ (Orlick, 1973-1974) ศึกษาเรื่องการไม่สนใจการเข้าร่วม แซปป์ และฮอนเบอร์สตริคเกอร์ (Sapp and Hauberstricker, 1978) เป็นนักวิจัยกลุ่มแรกที่สนใจศึกษาในเรื่องการเข้าร่วมและไม่เข้าร่วมเล่นกีฬา กับกลุ่มคนที่มีลักษณะเดียวกัน จำนวนกว่าหนึ่งพันคน ทั้งที่เป็นนักกีฬา และไม่ใช่นักกีฬา กูลด์ (Gould, 1982) ได้สรุปสภาพล่าสุดของการวิจัยในรายการกีฬาเยาวชน และได้วางทิศทางงานวิจัยในอนาคตว่า ควรเป็นการศึกษาความสนใจแบบทันทีทันใด และควรมีการศึกษาถึงการเข้าร่วมเล่นและแข่งขันกีฬา (Particapation) และการเลิกเล่นกีฬา (Attrition) ของการเข้าร่วมในการเล่นกีฬาของเยาวชน กูลด์ (Gould) ตั้งข้อสังเกตว่า งานวิจัยทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการแข่งขันกีฬาเยาวชนได้เอื้อให้เกิดการพัฒนาและขยายขอบเขตของทฤษฎีทางจิตวิทยาเป็นอย่างมาก

จากการศึกษาของไวส์ (Weiss, 1992) ได้เสนอรูปแบบของแรงจูงใจในกีฬา (The Model of sport motivation) โดยรูปแบบนี้จะเริ่มต้นจากแรงจูงใจของแต่ละบุคคลนำไปสู่ความพยายามที่ให้เก่งมากขึ้น (Mastery attempts) ความสามารถที่แสดงออก (Performance outcomes) ระบบรางวัลและมาตราฐานของเป้าหมายที่ถูกพัฒนาขึ้น (Reward system and Standard of goal developed) การรับรู้ถึงความสามารถและการควบคุม (Preception of competence and control) ความรู้สึกชอบ (Affective) จนเกิดเป็นพฤติกรรมแรงจูงใจ และรูปแบบแรงจูงใจนี้ จะมีปัจจัย ที่จะทำให้มี

ผลกระทบต่อพฤติกรรมแรงจูงใจก็คือ ปัจจัยความแตกต่างของบุคคล (Individual difference factors) และปัจจัยสิ่งแวดล้อม (Contextual factors) ซึ่งรูปแบบ เป็นดังต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



รูปแบบของแรงจูงใจในการกีฬาของไวส์ (Weiss,1992)

แรงจูงใจ (Motivation Orientation) ของรูปแบบนี้มี 2 แบบ ที่จะอธิบายลักษณะของตัวบุคคล โดยมีความสัมพันธ์กัน คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic and mastery) ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการเข้าร่วม อาทิเช่น การพัฒนาความสามารถ (ปรับปรุงทักษะ) การคบหาสมาคม การมีสมรรถภาพ (ร่างกายแข็งแรง, รูปร่างดี) และความสนุกสนานที่ได้รับจากการเล่นกีฬาในทางกลับกัน แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic and Outcome) ถือว่า เป็นผลของการเข้าร่วมการแข่งขัน เช่น การให้สังคมยอมรับ การได้รับรางวัล ชัยชนะ

ความพยายามที่ทำให้เก่งขึ้น (Mastery attempts) นักกีฬาที่มีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Mastery) จะเลือกเล่นกีฬาที่ท้าทายความสามารถแม้จะยากแต่ก็อยู่ในระดับความสามารถของพวกเขา และพยายามสูงสุดที่จะได้รับชัยชนะ ส่วนนักกีฬาที่มีแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic/Outcomes) จะเลือกเล่นกีฬาที่ง่าย ๆ หรือไม่ยากเกินไป เพื่อที่จะได้แสดงออกถึงความสามารถสูงสุดของตัวเองหรือหลีกเลี่ยงการแสดงทักษะที่ไม่ถึงขั้น และการเลือกกีฬาที่ท้าทายมาก ๆ จะเพิ่มความเสี่ยงในการแสดงความสามารถทางทักษะที่ต่ำ

ผลของความสามารถ (Performance Outcomes) นักกีฬาที่มีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic/Mastery) จะเน้นว่าเขาสามารถเล่นกีฬาให้ได้ใกล้เคียงกับมาตรฐานของนักกีฬา ส่วนนักกีฬาที่มีแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic /Outcomes) จะเน้นผลของการแข่งขัน เมื่อไปเทียบกับคู่แข่งคนอื่นเขาจะคิดการชนะแสดงถึง ความสามารถสูง การพ่ายแพ้แสดงถึง ความสามารถต่ำ

ผลย้อนกลับและแรงเสริมจากผู้ใหญ่และเพื่อน (Feedback and Reinforcement by Adults and Peers) ปริมาณของการย้อนกลับและแรงเสริมจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นผลต่อการรับรู้พฤติกรรมของนักกีฬา คุณภาพของพฤติกรรมการสื่อสาร อาจอ้างถึงพฤติกรรมเลียนแบบ การกล่าวคำชมเชยเมื่อทำได้ดี การช่วยแก้ไขแนะนำเมื่อทำผิดที่เกิดขึ้นจากผู้ฝึกสอน ครู พ่อแม่ เพื่อน จะมีส่วนทำให้การเล่นกีฬาจะคงอยู่ต่อไป ในขณะที่พ่อแม่ จะมีบทบาทกับเด็กอายุน้อยจนถึงกลาง ๆ และเพื่อน จะเพิ่มบทบาทสำคัญขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อวัยเด็กตอนปลายจนถึงวัยรุ่น

การพัฒนาระบบการให้รางวัล และเป้าหมายที่เป็นมาตราฐาน (Development of a Standard of Goals) นักกีฬาที่มีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic/Mastery) จะเลือกกีฬาที่ท้าทายเพื่อใช้การปรับปรุงตนเอง และใช้การแรงเสริมจากคนอื่น เพื่อพยายามให้ตัวเองเก่งด้วยตัวของตัวเอง และเขาจะพัฒนาระบบการให้รางวัลและตั้งมาตราฐานของตัวเองจากปัจจัยและเงื่อนไขภายใน ส่วนนักกีฬาที่มีแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic/Outcomes) จะเลือกกีฬาที่ท้าทายน้อยกว่าเพื่อชัยชนะโดยเทียบกับคนอื่น การแรงเสริมจากคนอื่น เพื่อผลของการเล่นและพัฒนาระบบการให้รางวัล และเป้าหมายจากปัจจัยภายนอก การพัฒนาขั้นนี้เชื่อมโยงกับ "แหล่งข้อมูล" ที่มีอยู่ในกีฬาแต่ละประเภท และความชอบของแต่ละคน เพื่อที่จะตัดสินความสามารถของตัวเอง

การรับรู้ในเรื่องความสามารถและการควบคุม (Perceptions of competence and control) ความสามารถในการรับรู้ (Perceptions Compatence) เป็นโครงสร้างหลักของทฤษฎีแรงจูงใจ ระดับที่บุคคลรู้สึกว่าเขาสามารถทำได้ดีหรือไม่ เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญมากต่อพฤติกรรมการเล่นกีฬาและการเข้าร่วม ส่วนการรับรู้ในการควบคุม (Perceptions of Control) เป็นระดับที่แต่ละคนรู้สึกว่าเงื่อนไขภายนอกหรือภายในที่มีผลต่อการชนะหรือแพ้ของตนเอง

ความรู้สึกรัก (Affect or Eomotion) เกิดจากการเล่นกีฬา ความรู้สึกที่ดีในการเล่นกีฬา ได้แก่ สนุก ร่าเริง ความรู้สึกในแง่ลบ ได้แก่ ความวิตกกังวล เศร้า และนักกีฬาที่มีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic/Mastery) มักรู้สึกในทางบวกต่อการเล่นกีฬา โดยเขาคำนึงถึงว่าเล่นกีฬาเป็นกระบวนการเรียนรู้ทักษะทางกีฬา ส่วนนักกีฬาที่มีแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic/Outcomes) มักรู้สึกทางบวกก็ต่อเมื่อนักกีฬาได้รับชัยชนะเท่านั้น ปัจจัยนี้ไม่ค่อยได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยาการกีฬาเท่าใดนัก แต่ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวกลางระหว่างการยอมรับตนเองกับแรงจูงใจ

พฤติกรรมแรงจูงใจ (Motivation Behavior) ในที่สุดแล้วเป้าหมายของการพัฒนาทางจิตวิทยาเชิงบวก คือ การทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการเล่นกีฬาที่คงอยู่ หัวข้อเรื่องแรงจูงใจ จึงมีส่วนจำเป็นต่อการค้นหาวิธีที่จะเพิ่มการ

เล่นกีฬาที่คงอยู่ หัวข้อเรื่องแรงจูงใจ จึงมีส่วนจำเป็นต่อการค้นหาวิธีที่จะเพิ่มการเล่นกีฬาให้มากขึ้น โดยผ่านแรงจูงใจภายใน การมุ่งพัฒนาทักษะให้เก่ง และได้รับความสนุกสนานด้วย นักกีฬาที่มีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic/Mastery) จะสนุกกับการเล่นกีฬา จะรู้สึกว่าตัวเองประสบความสำเร็จ เมื่อเขาสามารถพัฒนาตัวเองให้ถึงมาตราฐานของตัวเองที่ตั้งไว้ในกีฬานั้น ๆ ส่วนนักกีฬาที่มีแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic/Outcomes) จะคิดถึงความสำเร็จ ก็ต่อเมื่อตัวเองเป็นผู้ชนะ ในการแข่งขันเท่านั้น และพยายามรักษาระดับการยอมรับความสามารถเอาไว้ คนที่พ่ายแพ้และได้รับประสบการณ์ไม่ดี มักจะเลิกกลางคัน (Drop out)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงขับ และสาเหตุในการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา โดยสรุปจาก แบคเคอร์, ไวท์ติ้งและ บรัก (Bakker, Whiting and Brug, 1984) ได้ดังนี้

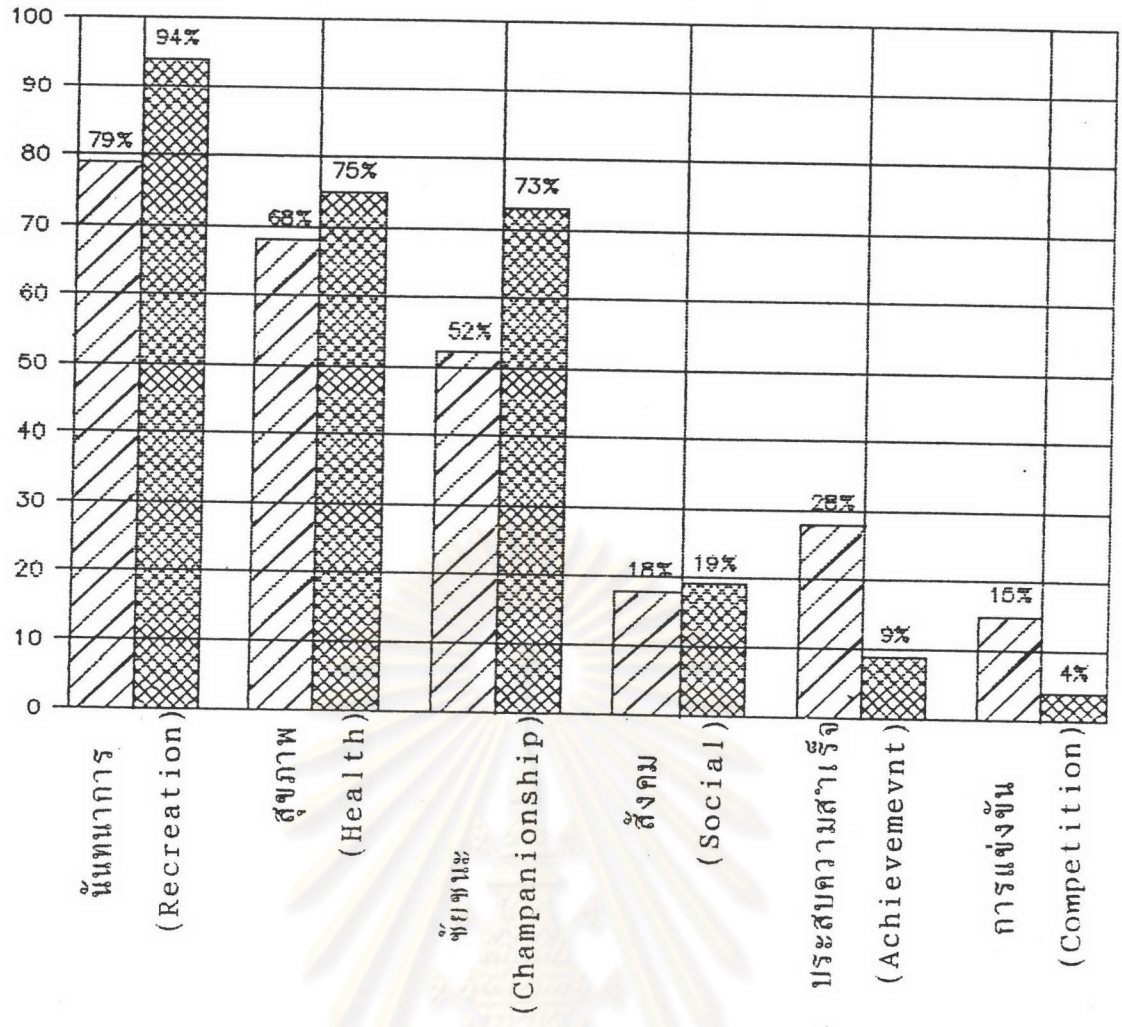
การศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	เพศ	แรงขับ
แอลเดอร์แมน และวูด (Alderman & Wood, 1976)	นักฮ็อกกี้ยุวชน	425	ชาย	ความผูกพัน (ต้องการเพื่อน) ต้องการความเก่งกาจ, ตื่นเต้น, ประสบความสำเร็จ อิสรภาพ
อาร์ทัส (Artus, 1971)	นักกีฬา อายุระหว่าง 14-21 ปี ที่เป็นนักกีฬาเพื่อการแข่งขันและนักกีฬาเพื่อนันทนาการ	1,625	ชายและหญิง	การชดเชย, ความพอใจ, ความสำเร็จ, ความผูกพัน, สุขภาพ
แบรคเฮน และ พิลสช์โฮล (Brackhane & Fisahhold, 1981)	นักวิ่งระยะไกล	21	ชาย	ความสำเร็จ, ความผูกพัน การชดเชย ความรู้สึกในการผ่อนคลาย
แวน เดลเลน และ ครัม (Van Dellen & Crum, 1975)	การเข้าร่วมในกิจกรรมนันทนาการทางกีฬา	158	ชายและหญิง	ความพอใจ, สุขภาพ, สมรรถภาพทางกาย

I 15571348

การศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	เพศ	แรงขับ
แกบเลอร์ (Gabler, 1971)	นักว่ายน้ำ อายุระหว่าง 12-26 ปี (ระดับสูงสุด)	154	ชายและหญิง	ความพอใจในการว่ายน้ำ, การแข่งขัน
แมนเดอร์ (Manders, 1980)	นักกีฬาเพื่อการแข่งขันและนันทนาการ	2,000	ชายและหญิง	ความบันเทิง/ความผ่อนคลาย, สุขภาพ สังคม
โรเบิร์ตสัน (Robertson, 1981)	นักเรียน	2,261	ชายและหญิง	ความพอใจ, ความตื่นเต้น, ความสำเร็จ

จากงานวิจัยของ แมนเดอร์ (Manders, 1981) สามารถเปรียบเทียบแรงขับของนักกีฬาเพื่อการแข่งขันกับนักกีฬาเพื่อนันทนาการ ในการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา (ดังที่แสดงในแผนภูมิ)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กลอเรีย (Gloria, 1987) ได้ทำการวิจัยเรื่องความแตกต่างทางเพศในเรื่องแรงจูงใจแห่งความสำเร็จในการกีฬา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินความแตกต่างในแรงจูงใจด้านความสำเร็จ ระหว่างนักกีฬาชายกับหญิงในการแข่งขันกีฬาประเภทบุคคลและชุด ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างทางเพศมิใช่สิ่งสำคัญ ในทั้งนักกีฬาประเภทบุคคลและชุด ในขณะที่ความยอมรับจากสังคม ได้กลายเป็นปัจจัยแรงจูงใจที่สาม สำหรับนักกีฬาระดับวิทยาลัย ปัจจัยสภาพแวดล้อมและความต้องการที่ทำให้ประสบความสำเร็จ พบว่า อิทธิพลสำคัญต่อรูปแบบ แรงจูงใจที่ต่างกัน นักกีฬาที่เล่นประเภทชุด จะมีคะแนนสูงกว่าในทุกเกณฑ์ของแรงจูงใจกว่านักกีฬาที่เล่นประเภทบุคคล ความต้องการที่ทำให้ประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับความเป็นไปได้ที่นักกีฬาประเมินตนเอง ความพึงพอใจในการเล่นกีฬา ความรับรู้ ความสามารถของนักกีฬา

ในปีเดียวกัน วอร์เรน (Warren, 1987) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ผลการวิจัยทางด้านแรงจูงใจของนักกีฬา ค.ศ. 1975-1986 จากการศึกษาได้รวบรวมรายงานการวิจัย 60 เรื่อง ในระหว่างปี ค.ศ. 1975-1986 เพื่อเป็นข้อมูลมาสรุปเป็นทฤษฎีและหลักต่าง ๆ เพื่อใช้ในการค้นคว้าต่อ ๆ ไป ผลการศึกษาแง่หนึ่งพบว่า การเข้าร่วมของนักกีฬาในการแข่งขัน มักจะมีความต้องการความสำเร็จและแรงจูงใจภายนอกมีน้อยกว่าแรงจูงใจภายใน ความสนุกสนาน จะเป็นปัจจัยของแรงจูงใจในขั้นต้น

รอลินส์ (Rawlins, 1988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลที่น่าพอใจในการแข่งขันกีฬาเยาวชนที่มีต่ออิทธิพลภายในต่อบุคคลและปัจจัยกลไกทางสังคม เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ที่เป็นไปได้ของผลเชิงบวก (ความสนุกสนาน) และผลเชิงลบ (ความรักรธ, ความเครียด) ซึ่งนักกีฬาเยาวชนได้ประสบหรือรู้สึก โดยศึกษาจากเยาวชนชายจำนวน 107 คน และหญิงจำนวน 100 คน (ทั้งหมดนี้อายุระหว่าง 9-13 ปี) จากการวิจัยพบว่า เยาวชนชายและหญิงมีความสนุกสนานในการเล่นกีฬามาก โดยเกิดจากแรงจูงใจภายในที่อยู่ระดับสูง และแรงกดดันจากพ่อแม่มีน้อย (ลูกคาดหวังในระดับต่ำ) ส่วนความเครียดที่มีแนวโน้มเกิดจากการแข่งขันสูงและเกิดจากความเชื่อมั่นตนเอง

กิฟฟูน (Giffune, 1989) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าร่วมการเล่นกีฬาของนักกีฬาของโรงเรียนมัธยมศึกษา การศึกษานี้มีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวกำหนดแรงจูงใจที่จะเข้าร่วมการแข่งขันในโรงเรียนมัธยมศึกษา ของนักกีฬาฟุตบอลกับรักบี้ฟุตบอล และเพื่อที่จะแยกแยะประเภทตัวกำหนดเหล่านั้นให้เป็นหมวดหมู่ ตัวอย่างประชากรเป็นนักเรียนและนักกีฬา จำนวน 341 คน ผลการวิจัยพบว่า นักกีฬาโดยทั่วไปเข้าร่วมการแข่งขันจะมีแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก

มาร์ตินเดล เดลลิน และไวส์ (Martindale, Devlin and Vyse, 1990) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในวิทยาลัย : ความแตกต่างของแรงจูงใจ การศึกษานี้ได้ตรวจสอบแรงจูงใจในการเข้าร่วมการแข่งขันของนักกีฬาประจำวิทยาลัย จำนวน 85 คน โดยผ่านการเข้าร่วม 3 ระดับ (กีฬาวิทยาลัย, กีฬาภายในวิทยาลัย และกีฬาเพื่อนันทนาการ) ผลการ

ศึกษาพบว่า นักกีฬาที่เข้าร่วมแข่งขันกีฬาที่มีโครงสร้างและการจัดการแข่งขันอย่างมีรูปแบบ (ระเบียบ กติกา) เช่น กีฬาวิทยาลัย กีฬาภายในวิทยาลัย จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่จะแข่งขันและมีความแตกต่างจากนักกีฬาที่เล่นกีฬาเพื่อนันทนาการ ซึ่งไม่ค่อยเน้นที่จะเล่นกีฬาเพื่อการแข่งขัน

แบททิสต้า (Battista, 1990) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพ : การดึงดูดใจของการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา การศึกษานี้มีตัวอย่างประชากรเป็นชาย 48 คน และหญิง 50 คน อายุระหว่าง 18-51 ปี เป็นสมาชิกชมรมแรกเกตบอล ผลการวิจัยพบว่า ตัวอย่างประชากร มีความสนุกสนาน เป็นแรงขับตัวแรกในการเข้าร่วมการแข่งขัน ชายมีความแตกต่างในระดับสูง อย่างไรก็ตามผู้หญิง มีความแตกต่างในระดับสูงเกี่ยวกับเรื่องความพอใจตัวเอง ผลย้อนกลับความสวยงามในการเคลื่อนไหว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

เยาว์ เป็นสุข (2531)ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพของครูคณิตศาสตร์กับนักเรียน แรงจูงใจ และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 กรุงเทพมหานคร ตัวอย่างประชากรจำนวน 756 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมปีที่ 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ถ้าคะแนนแรงจูงใจสูง คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก็จะสูงด้วย และความสัมพันธภาพของครูคณิตศาสตร์กับนักเรียน และแรงจูงใจของนักเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก ถ้าคะแนนสัมพันธภาพของครูกับนักเรียนสูง คะแนนแรงจูงใจก็สูงด้วย

ประหยัด ทองมาก (2518) ได้ศึกษาเรื่อง ความวิตกกังวล นิสัยในการเรียน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงและต่ำกว่าระดับความสามารถ กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าระดับความสามารถ 151 คน และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าระดับความสามารถ 154 คน ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในจังหวัดพังงา ผลการศึกษาพบว่า นัก

เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงและต่ำกว่าระดับความสามารถ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

ราไพทิพย์ ธีรนิติ (2514)ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นนักศึกษาวิทยาลัยครูต่าง ๆ จำนวน 240 คน เป็นชาย 120 คน หญิง 120 คน ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนสูง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายความว่า กระบวนการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย และเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ในด้านจิตวิทยากีฬา แรงจูงใจนับว่ามีบทบาทที่สำคัญอย่างมากในการเตรียมความพร้อมของนักกีฬาในการฝึกซ้อมและแข่งขัน เพื่อที่จะทำให้นักกีฬาแสดงความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การเข้าร่วมการฝึกซ้อมและแข่งขันของนักกีฬา แสดงว่านักกีฬามีแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจของนักกีฬาทั้งประเภทบุคคลและประเภททีม ว่ามีแรงจูงใจแบบใด โดยศึกษาจากนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งนี้ 21 พุทธศักราช 2536

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย