

## Plagiarism Checking Report

Created on May 26, 2020 at 11:36 AM

### Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
1652406	May 26, 2020 at 11:36 AM	kanchana.boon@mcu.ac.th	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	รวมเล่น วิทยานิพนธ์.pdf	Completed	9.71 %

### Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	ผู้นำทางการเมืองเป็นอุดมคติในวรรณคดีสามก๊ก : วิเคราะห์ภาวะผู้นำของงงชงเม้ง, An Ideal Political Leader in A Romance of the Three Kingdoms; An Analysis of Kongming's Leadership	วิริญญา คล้ายม้า	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	6.29 %
2	การปฏิบัติตามหลักพิธาราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระบรมราชูปถัมภ์และแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, The performance toward Dasarajadhamma and personnel administration of Phrapariyattidhamma Schools Principle Under National Off	พระมหาวีระพันธ์ พองผลลา	มหาวิทยาลัยศิลปากร	0.43 %
3	ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4	มนิด ล้านศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	0.40 %
4	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษานาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5, Work Motivation of Teachers in The Primary Small-sized School in Ubon Ratchathani Educational Service Area Office 5	ไนต์ สมชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	0.29 %
5	นโยบายต่างประเทศจีนต่อรัสเซียสมัยประธานาธิบดี หุ จิน เทา (ค.ศ.2003-2009), CHINA'S FOREIGN POLICY TOWARDS RUSSIA DURING HU JINTAO'S PERIOD (2003-2009), นโยบายต่างประเทศจีนต่อรัสเซียสมัยประธานาธิบดี หุ จิน เทา (ค.ศ.2003-2009), CHINA'S FOREIGN POLICY TOWA	สุพัตรา ศรีภูมิเพชร \,Supatra Sripumphet\, สุพัตรา ศรีภูมิเพชร \,Supatra Sripumphet	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาวิทยาลัย	0.22 %
6	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี, Work Motivation of Government Officers and Temporary Employees in Chantaburi Provincial Court	สมพร ศรีประเสริฐ	มหาวิทยาลัยมุ่รพา	0.15 %

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
7	แรงจูงใจในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการบริเวณตลาดใหม่ จังหวัดปทุมธานี	ณิชาภา สายทอง	มหาวิทยาลัยรังสิต	0.15 %
8	ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท เฟรเซอร์ส อาร์บี (ไทยแลนด์) จำกัด	ชัยรัตน์ ละพรม	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	0.13 %
9	ระบบอุปถัมภ์กับการเมืองในจังหวัดนครศรีธรรมราช,The Patronage System and Politics in Nakhon Si Thammarat Province	สุภากรรณ์ รักวนิช	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	0.13 %
10	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจสอบเฝ้าเดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษ ภาค 2,Opinions of personnel towards work motivation in the office of the provincial auditor\, audit bureau special region 2	ชนิสา อัปนาท	มหาวิทยาลัยบูรพา	0.13 %

### *Match Details*

## TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

เห็นเรื่องต่างๆ มากน้อยทางศาสตร์ในหัวข้อเรื่องนี้ซึ่งก็เป็นความหมายของแนวคิด สมานพิชั่งคุณทุกคนได้รับผลกระทบกระเทือนท่อนักล้มทันทีภาพเหล่านี้เข้าได้รับรู้อยู่ แล้วสมอรวมและจะได้รับรู้อีกต่อไปเสมอเช่นماจึงให้ความใส่ใจต่อเรื่องรวมมากหรือ เพียงเล็กน้อยแต่เข้ายอมไม่อาจหนีข้อเท็จจริงที่ว่าสิ่งที่เขายืนอยู่และสิ่งที่เขายังคงท่ามกลางเป็นเรื่องที่การหนดขึ้นมีขึ้นในสังคมของตนนั้นส่วนใหญ่ที่เดียวเกิดขึ้นโดย ระบบการเมืองที่ตน

๒๗๔แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึงการมีความประ NAN หรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและมีความสุขไม่เกิดความเสื่อมเสียทั้งด้านกายภาพและด้านจิตวิญญาณโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนเป็นผู้ที่รักงานมีความตั้งใจเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่เบื่อเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาหนึ่งหรือหลักสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้นอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนอง

จึงใจจากความหมายของแรงจูงใจที่ก่อล่ำมาแรงจูงใจยังมีองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดเป็นแรงจูงใจซึ่งแบ่งออกคู่ประกอบเป็นสองประการคือ<sup>๒</sup>ด้วยธรรมชาติของแต่ละบุคคลเพราะคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน Individual Differences มีความแตกต่างกันในลักษณะที่เป็นธรรมชาติเช่นกรรมพันธุ์มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการผิวพรรณเช่นบัญมความสามารถเด่นแต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจคืออัตลักษณ์ Drive เป็นความตึงเครียดทางร่างกายที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้นๆ

### **TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)**

หรือวิพากษ์วิจารณ์ต่างๆของสัมพันธ์และความทางการเมืองกล่าวคือสัมพันธ์ทางการเมืองระหว่างผู้ปกครองกับผู้ที่ถูกปกครองดังที่เราจะได้เห็นเรื่องดังน้ำหนึ่ง นามน้ำหนาลอยู่ในหัวข้อเรื่องนี้เป็นจากสมานชนกุกุณให้รับผลกระทบกระเทือนจากสัมพันธ์ทางการเมืองเช่นไรแล้วก็ตามอย่างไรก็ตามที่อ่านมาแล้วจะได้รับอثرดูไปเสียเช่น อาจให้ความໄสิจิตอเรื่องรวมมากหรือเพียงเล็กน้อยแต่เขาก็ไม่ขอจำกัดเช่นเดียวกันที่ว่าสิ่งที่เขายกเป็นอย่างหลักสิ่งที่เขากำราเป็นเรื่องที่กำหนดขึ้นส่วนใหญ่ 23 ที่ เติญโดยระบบการเมืองที่เดินประกอบเป็นส่วนหนึ่งและพื้นฐานของระบบการเมือง ก็คือความคิดทางการเมือง 1 Eugene J. Meehan กล่าวถึงความคิดทางการเมือง ว่าเป็นเรื่องของความคิดเห็นเชิงปรัชญาในด้านต่างๆ การเมืองซึ่งบางครั้งไม่จำเป็นต้อง เป็นเช่นที่ว่าการศึกษาความคิดทางการเมืองที่เป็นจริงหรืออาจเป็นความคิดเห็นที่ยากแก่การทบทวนให้เป็น จริงก็ได้แนวว่าการศึกษาความคิดทางการเมืองจะเกี่ยวข้องกับปรัชญากรุงโรมทางการ เมืองในระดับหนึ่งก็ตาม 2 Leo Strauss อธิบายความคิดทางการเมืองว่าเป็นการ สะท้อนหรือสนับสนุนความคิดหรือความหมายใดๆที่มีความสำคัญทางการเมืองใน ว่าจะเป็นเรื่องของความเห็นใจด้านการ

สานบุคคลที่มี ก แรงจูงใจภายนอกจะทำให้เรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นห่วง  
ร่างวันหรือผลตอบแทนดังนี้ ก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึงการที่ครู  
โรงเรียนเอกชนมีความปรารถนาหรือความต้องการ ก ที่จะปฏิบัติงานให้ประสบ<sup>1</sup>  
ความสำเร็จโดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายนอกในที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้ว ก 14  
ก มีความสุขไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรืออยู่อย่างปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการล้วงแบบ  
เป็นผู้ที่รักงาน ก มีความตั้งใจเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานและสามารถ  
ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ก ความสำคัญของแรงจูงใจ ก ได้รับ<sup>2</sup>  
จากการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของแรงจูงใจว่าเด็กนี้แรงจูงใจ ก  
มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานได้ดีตามที่คาด<sup>3</sup>  
ให้ได้ประสิทธิภาพ ก และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสามัญ 2  
ประการคือความสามารถหรือทักษะ ก ในการทำงานและการจูงใจเพื่อโน้มน้าว  
บุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน ก การตัดสินใจ ( 2549  
, หน้า 113 )กล่าวว่าแรงจูงใจมีลักษณะสามัญ 2 ประการคือ ก 1 . เส่งเสริมให้ทำ  
งานจนสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้นๆ อาจเกิดจาก ก ภายนอกหรือ  
ภายนอกได้พัฒนาหรือมีแสดงพฤติกรรม ก 2

เป็นผู้กำหนด 5.3 ระดับความวิตกกังวล 5.4 ความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงานที่ทำ 5.5 ประสบการณ์ในอดีตของบุคคลเจ้าหนี้ที่มีอยู่ปัจจุบัน (2546 : 35) จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาแรงจูงใจที่มีอยู่ปัจจุบัน ที่ส่งผลให้เกิดเป็นแรงจูงใจแบ่งออกเป็นสองคุณ เป็น 2 ประการคือ 1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคลเพื่อคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน (individual differences) มีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ เช่นกรรมพันธุ์สืบทอดความถ่องการผ่านบรรพบุรุษ สืบทอดนัยตามเด็กเป็นเด็กและธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจคือ มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University 20.1.1 แรงขับ (Drive) เป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางร่างกายที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความเสียดันน้ำหนึ่นความต้องความกระหายความรู้สึกทางเพศความต้องการที่เป็นความประสงค์อย่างรุนแรงแรงจนกล้ายเป็นراكษา (desire) เป็นต้นแรงขับเหล่านี้จะต้องก่อผลต่อรุนแรงโดยปัจจัยหนึ่งให้แรงขับหายไปเช่นแรงขับเหล่านี้มี 2 ประเภทคือ ยังคง ภัยในร่างกาย (Primary Drive) หรือว่าแรงขับปฐมภูมิที่เกิดแรงขับที่เกิดก่อภัยในร่างกายการเกิดแรงขับซึ่งในร่างกายเปลี่ยนร่างกายขาดภาวะสมดุลจนนาหได้เกิด

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

เป็นความที่ความกระหายความรู้สึกทางเพศความต้องการที่เป็นความประสัช อย่างรุนแรงจนกล้ายเป็นระดับ Desire เป็นต้นแรงขันเหล่านี้จะต้องก่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้แรงขันหายไปซึ่งแรงขันเหล่านี้มีผลกระทบตัวกันได้แก่กัน แรงขันภายในร่างกาย Primary Drive หรือว่าแรงขันปฐมภูมิได้แก่แรงขันที่เกิดอยู่ภายในร่างกายการเกิดแรงขันขึ้นในร่างกายแปลว่าร่างกายขาดสภาวะสมดุลงานทำให้เกิดความรู้สึกต่างๆ เช่นหัวกระหายความรู้สึกทางเพศ

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

ในสิ่งที่เป็นธรรมชาติเช่นกรรมพันธุ์นิสัยอาหารและความต้องการผิวพรรณสีของนัยดา ตาเป็นต้นแต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจศิลปินมหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University 20.1.แรงขัน (Drive) เป็นความตึงเครียดทางร่างกายที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้นๆ เช่นความทิวความกระหายความรู้สึกทางเพศความต้องการที่เป็นความประสัชอย่างรุนแรงแรงจนกล้ายเป็นระดับ desire ) เป็นต้นแรงขันเหล่านี้จะต้องก่อพฤติกรรมอย่างให้อย่างหนึ่งให้แรงขันหายไปซึ่งแรงขันเหล่านี้ 2 ประเทกหัวยกัน 1.1 แรงขันภายในร่างกาย( Primary Drive )หรือว่าแรงขันปฐมภูมิได้แก่แรงขันที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย การเกิดแรงขันขึ้นในร่างกายแปลว่าร่างกายขาดสภาวะสมดุลงานทำให้เกิดความ

รู้สึกต่างๆ เช่นหัวกระหายความรู้สึกทางเพศหรือง่วงเหงาแรงจูงใจภายในร่างกายนี้ แต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน 1.2 แรงขันภายนอกร่างกาย( Secondary Drive )หรือ แรงขันที่มีภูมิคือแรงขันที่มาจากการอกร่างกายได้แก่พวกแรงขันที่เกิดจากความต้องการด้านความต้องการและส่วนตัวอย่างเช่นอยากเป็นสามาชิกกุฟิสภาพยก เป็นกรรมการดุลการ

จูงใจ(กระบวนการจูงใจ 2555 ข) ก การเกิดของกระบวนการจูงใจ ก เมื่อพิจารณาเป็นจังๆ ที่ทำให้เกิดแรงขันแล้วจะเห็นว่าความต้องการจะเป็นปัจจัยที่ ก สำคัญที่สุดส่วนเป็นจังหวะที่จะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความต้องการซึ่งการจูงใจของมนุษย์ ก จึงมีความสัมพันธ์กับความต้องการของมนุษย์อย่างแยกไม่ออกก็ว่าปางเขนเมื่อบุคคลเกิดความต้องการ ก ต้องการและความต้องการของเขายังไม่ได้รับการตอบสนองเขายังเกิดความเครียดเพื่อเกิด ก ความเครียดบุคคลนั้นจะอยู่ไม่เป็นสุขเกิดแรงขันที่จะทำนาลงสิ่งบางอย่างเพื่อลดความเครียด ก 13 ก โดยได้รับอิทธิพลจากการเรียนรู้ในภาพทางความคิด(ความรู้ความเข้าใจจากการรับรู้ การจำ ก การใช้ดุลยพินิจและอ่อนๆ) เพื่อแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายซึ่งมีผลทำให้ ก ความเครียดลดลงหรือหายไปกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลไปสู่การกระทำ ก อย่างมีเป้าหมายเรียกว่าการจูงใจ ก ถ้ามีความต้องการเกิดขึ้นโดยไม่มีแรงจูงใจกระบวนการจูงใจก็จะไม่เกิดขึ้น เพราะความ ก ต้องการเป็นความอยากรู้ได้ทำนั้นสิ่งไม่ได้ก็ไม่เป็นไรแต่เมื่อไรก็ตามที่ความต้องการนั้นก็จะมี ก แรงจูงใจเกิด

ก็จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนองทางให้แต่ละคนตอบสนองด้วยวิธีการและ ก จะดับความน้อยต่างกันได้ ก ดาร์ฟีพานทองพาลุสชและสูรเสกช์พงษ์หาญฤทธิ์ (2542 \ หน้า 119 - 121 ) ได้แบ่ง ก แรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ ก 1. การจูงใจภายใน( Intrinsic Motivation )หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ ก ในการหากการเรียนรู้หรือแสงหนทางอย่างตัวตนเองโดยมีต้องให้บุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น ก นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกไฟต์ในตัวเขาระบุในประเทกที่ได้แก่ ก 9 ก 1.1 ความต้องการ( Need )เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่มีอยู่ภายในรับจะทำให้ ก เกิดแรงขันแรงขันนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายและความพอใจ ก 2. เจตคติ( Attitude )หมายถึงความรู้สึกปีกคิดที่ตั้งที่บุคคลมีต่อสิ่ง นี้ซึ่งได้ยึดเช่น ก ช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสมกับ 1.3 ความสนใจพิเศษ( Special Interest )การที่เรา มีความสนใจในเรื่องเป็น ก พิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่ง

นี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความ ก พอดี ก 1.2 เจตคติ( Attitude )หมายถึงความรู้สึกปีกคิดที่ตั้งบุคคลมีต่อสิ่งที่มีลึกลับ ซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่นเด็กนักเรียนรักครุภูส่วน และ ก พอดี ก ช่วยให้รู้สึกทำให้เกิดความตึงใจเรียนเป็นพิเศษ ก 1.3 ความสนใจพิเศษ( Special Interest )การที่เรา มีความสนใจในเรื่องได้ ก เป็นพิเศษก็จัดว่า เป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นมากกว่าปกติ ก 2. การจูงใจภายนอก( Extrinsic Motivation ) ก หมายถึงสภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็น ก จุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แสดงพฤติกรรมของบุคคลแรงจูงใจเหล่านี้ ก ได้แก่ ก 2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคลคนที่มีเป้าหมายในการกระทำ ก ได้ย้อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่สืบทอดมาและสมเป็นพนักงานทดลองงานมี ก เป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงานซึ่งพยาบาลนั้นๆ ใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ก 2.2 บุคลิกภาพความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะก่อให้เกิดแรงจูงใจ ก ให้เกิดพฤติกรรมนี้ได้เช่นครูอาจารย์ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่ naïve ถือ

แรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่ เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคลคนที่มีเป้าหมายใน การกระทำได้ป้อนกระดับให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเห็นชอบความรู้ เกี่ยวกับความก้าวหน้าคนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจาก การกระทำนั้นยอมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมที่ดีต่อบุคคลลักษณะ ความประทับใจอันเกิดจากบุคคลลักษณะที่มีเป้าหมายในการกระทำ ได้เรื่องลักษณะที่มีลักษณะที่ดีและเห็นชอบเป็นหนึ่งใน

อาจทำให้ประสิทธิภาพของงานดำเนินไปช้าลงแก่ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่ อย่างใดการจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยอันที่จะ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอและจะต้องเน้นยิ่งที่ใน สถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมมิติใหม่ของปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันอันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะมีจัจจุลที่สามารถสนับสนุนความต้องการภายในบุคคล ได้ด้วยกันได้แก่ ความสาเร็จในการทำงานของบุคคลหมายถึงการที่บุคคล สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสาเร็จอย่างต่อเนื่องในการ แก้ไขปัญหาต่างๆ การรักษาป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสารเริ่มจึงเกิดความ รู้สึกที่พอใจและปลาบปลื้มในผลสารเริ่มของงานนั้นๆ ของการได้รับการยอมรับนั้นเอง หมายถึงการได้รับการยอมรับนั้นถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาการ

ตลอดแสดงออกอีกน้ำหนึ่งได้ที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อไหร่ทำงานอย่าง หนึ่งอย่างได้บรรลุผลสารเริ่มการยอมรับนั้นถือจะแห่งอยู่กับความสาเร็จในงานด้วยต ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึงงานที่นำเสนอในงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ท่าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ดีแล้วแต่ ตนจนจบโดยล้าพังแต่ผู้เดียวด้วยความรับผิดชอบหมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการได้รับมอบหมายให้

ในเรื่องเป็น ๑ ก พิเศษก็จะว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความເຂົ້າໃສ່ໃນสິ້ນໆນໍາກວ່າ ປັດໄ ๒ ก. การจูงใจภายนอก( Extrinsic Motivation )หมายถึงสภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระดับ ๑ ก มาจากภายนอกให้มองเห็นดุจหมายปลายทางและนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรม ๒ ก ของบุคคลแรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่ ก ๒.๑ เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคลคนที่มีเป้าหมายในการกระทำ ได้เช่นกัน ๑ ก กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเห็นชอบเป็นหนึ่งใน ทดลองงานมีเป้าหมายที่จะ ๑ ก ได้รับการบรรจุเข้าหางานซึ่งพယามั่งใจทาง งานอย่างเต็มความสามารถ ๒ ก. ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าคนที่มีโอกาสทราบ ว่าตนจะได้รับความก้าวหน้า ๑ ก อย่างไรจากการกระทำนั้นยอมจะเป็นแรงจูงใจให้ ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมที่ดี ๒ ก. นุклักษิกภาพความประทับใจอันเกิดจาก บุคคลลักษณะจะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิด ๑ ก พฤติกรรมที่ดีเป็นเครื่องคุ้มครอง ๑ ก ผู้จัดการจะต้องมีบุคคลลักษิกภาพทางวิชาการปานซื่อตื่นนักปักโครงง ๑ ก ผู้จัดการจะต้องมี บุคคลลักษิกภาพของนักบริหารหรือผู้นำที่ดี ๔ ก. เครื่องสื่อให้อีนมีลักษณะอย่าง ที่จะก่อให้เกิดแรงกระดับให้เกิด ๑ ก พฤติกรรม

อยู่เสมอการใช้กำลังบังคับหรือการจูงใจแบบนิสัยอาจทำให้ ๑ ก ประสิทธิภาพของ งานต่ำไว้ก็คงกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดีและไม่ใช่วิธีที่ແກ່ปัญหาในการปฏิบัติงาน ๑ ก ที่ถูกต้องแต่ป่วยในการจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ญี่บิหารต้องสนใจศึกษาถึง ปัจจัยในอันที่จะ ๑ ก ก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอและจะต้อง ปรับปรุงเทียบสถานการณ์ของกรุงจูงใจ ๑ ก ในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เสอกسر กรณการใช้เทคโนโลยีการจูงใจให้ถูกต้องกับการแก้ปัญหาสำาหา ๑ ก การแก้ปัญหาไม่ถูก ฉุดอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้วช่วงวัยและกำลังใจของตัวบุคคล ๑ ก ยังถูกทำลายซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกประการ หนึ่ง ๑ ก ๔. องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๑ ก การสร้างแรงจูง ใจโดยให้ผู้ปฏิบัติงานเส่งเห็นความสำคัญของงานหรือการสร้าง ๑ ก แรงจูงใจที่เกิด จำกภายในในสามารถสร้างได้ทุกสถานการณ์ถึงแม้ว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนมากจะ ๑ ก มองเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างดี ความสามารถ ๑ ก และผลของการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำาเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่วางแผนไว้แต่ในความเป็นจริงแล้ว ๑ ก บุคคล

สมัยศนาร์ก ( 2545 : 148 ) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของศรีบอร์ก (Hertzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ ๒ ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ ชอบในงานของแต่ละบุคคลกล่าวคือ ๑ . ปัจจัยจูงใจ ( Motivation Factor ) เป็น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการ กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานให้ดีอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้นเพราบัจจัยที่สามารถสนับสนุนความต้องการภายในของ บุคคลได้แก่ ๑. ความสาเร็จในการทำงานของบุคคลหมายถึงการที่บุคคลสามารถ ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสาเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไข ปัญหาต่างๆ การรักษาป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสารเริ่มจึงเกิดความรู้สึกพึง พคิจและปลาบปลื้มในผลสารเริ่มของงานนั้น ๒. การได้รับการยอมรับนั้นถือหมาย ถึงการได้รับการยอมรับนั้นถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาการได้รับการยอมรับนั้นอาจ จะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอีกนิดที่ ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อไหร่ที่ทำงานอย่างหนึ่งอย่างดีบรรลุผล สารเริ่มการยอมรับนั้นถือจะแห่งอยู่กับความสาเร็จในงานด้วย ๓. ลักษณะของงาน ( Work itself ) หมายถึงงานที่นำเสนอในงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท่าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ รักษาป้องกันปัญหาที่ จะเกิดขึ้นเมื่องานสารเริ่จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานนั้นๆ ๔. การได้รับการ ยอมรับนั้นถือ ( Recognition ) หมายถึงการได้รับการยอมรับนั้นถือ ๒ ผู้บังคับ บัญชาจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นในหน่วยงานการยอมรับนั้นอาจอยู่ในรูปของ การยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอีกนิดที่ทำให้ เห็นถึงการยอมรับในความรู้สึกความสามารถเมื่อไหร่ที่ทำงานอย่างหนึ่งอย่างดีบรรลุผล สารเริ่มการยอมรับนั้นถือจะแห่งอยู่กับความสาเร็จในงานด้วย ๕. ลักษณะของงาน ( Work itself ) หมายถึงงานที่นำเสนอในงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท่าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ รักษาป้องกันปัญหาที่ จะเกิดขึ้นเมื่องานสารเริ่จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานนั้นๆ ๖. การได้รับการ ยอมรับนั้นถือ ( Responsibility ) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่มีอำนาจในการที่รับผิดชอบอย่างดีที่โดยไม่มีการตรวจสอบ หรือความคุ้มอย่างใกล้ชิด ๗. ความสำาเร็จ ( Advancement ) หมายถึงการได้รับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร

๘. ได้รับเงินและประสบความสำาเร็จด้วยสาระแก้ไขปัญหาต่างๆ รักษาป้องกันปัญหาที่ จะเกิดขึ้นเมื่องานสารเริ่จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานนั้นๆ ๙. การได้รับการ ยอมรับนั้นถือ ( Recognition ) หมายถึงการได้รับการยอมรับนั้นถือ ๒ ผู้บังคับ บัญชาจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นในหน่วยงานการยอมรับนั้นอาจอยู่ในรูปของ การยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอีกนิดที่ทำให้ เห็นถึงการยอมรับในความรู้สึกความสามารถเมื่อไหร่ที่ทำงานอย่างหนึ่งอย่างดีบรรลุผล สารเริ่มการยอมรับนั้นถือจะแห่งอยู่กับความสาเร็จในงานด้วย ๑๐. ลักษณะของงาน ( Work itself ) หมายถึงงานที่นำเสนอในงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท่าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ รักษาป้องกันปัญหาที่ จะเกิดขึ้นเมื่องานสารเริ่จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานนั้นๆ ๑๑. การได้รับการ ยอมรับนั้นถือ ( Responsibility ) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่มีอำนาจในการที่รับผิดชอบอย่างดีที่โดยไม่มีการตรวจสอบ หรือความคุ้มอย่างใกล้ชิด ๑๒. ความสำาเร็จ ( Advancement ) หมายถึงการได้รับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร

รับผิดชอบงานในฝ่ายและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้ต่อปัจจุบันที่โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดด้วยความก้าวหน้าหมายถึงได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กรการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเป็นประจำค่าจุน Maintenance Factor เป็นจ่ายค่าจุนหรืออาจเรียกว่าปัจจัยอุปทานมีหมายถึงปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาไม่ได้มีหรือไม่

หรือการแสดงออกอื่นใดให้ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามาถเมื่อได้ทำ  
งานอย่างหนึ่งอย่างได้บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนั้นถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จใน  
งานด้วย 3 )สักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึงงานที่ไม่สนใจงานที่ต้องอาศัยความ  
คิดสร้างสรรค์ท่าทางให้ห้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีสักษณะของงานที่  
ได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลากทึบแต่ผู้เดียว 4 )ความรับผิดชอบหมายถึงความฟังฟพใจ  
ที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีภาระในการรับผิด  
ชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจสอบความคุณอย่างใกล้ชิด 5 )ความก้าวหน้าหมายถึงได้  
รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กรการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหา  
ความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม 2. มัธยรัชค่าจัน( Maintenance Factor )  
มัธยรัชค่าจันหรืออาจเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัยถือว่าเป็นปัจจัยที่จะค้ากันให้แรงงานใช้  
ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ต่อลดเวลาทำงานไม่หรือมีในสักษณะไม่สอดคล้องกับ  
บุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจาก  
ภายนอกบุคคลได้แก่ 1 )เงินเดือนหมายถึงเงินเดือนและการเลื่อนขั้น

๓๒๖สภาพการทำงานหมายถึงสภาพการทำงานภายของงาน เช่น แสงเสียง อุปกรณ์ เครื่องมือ ต่างๆ อีกอย่างความเป็นอยู่ ส่วนด้านหมายถึงความรู้สึกที่發生ในตัวบุคคลที่ได้รับมาจากการทำงาน ให้ประเมินว่า ความมั่นคงในการทำงานหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานอย่างไร

\, Subordinate \, Peers ) หมายถึงการติดต่อไปมิว่าจะเป็นกิริยาหรือวาระชาติที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่ออกันสำนักงานทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี **4** . สถานภาพทางอาชีวี( State ) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติ **5** และต่ำต้น **6** **7** **8** . นโยบายและภารกิจบริหาร( Company Policy and Administration ) หมายถึงการจัดการ **9** และภารกิจบริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร **10** . สภาพการทำงาน( Working Conditions ) ได้แก่สภาพการทำงานภายในของงาน เช่นแสงเสียง **11** ภารกิจชั้นในในการสอนรวมทั้งลักษณะสังเวชน์แล้วสอนอื่นๆ เช่นอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ **12** . ความเป็นอยู่ส่วนตัว( Personal Life ) หมายถึงความรู้สึกที่ตัวเรียนมีต่อสิ่งเหล่านั้นผลที่ **13** ให้รับจากงานในหน้าที่ของเขานำมาใช้ในการที่บุคคลต้องถูกบ่ายาไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจาก **14** ครอบครัวทำให้เขามีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่ **15** . ความมั่นคงในงาน( Security ) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงใน **16** การทำงานและยึดมั่นของอาชีพนี้ความมั่นคงขององค์กร

งานต่างๆจะมีความหมายมากยิ่งขึ้นเมื่อความสำเร็จในงานมากขึ้นมีทั้งการยอมรับทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้นก้าวหน้ามากขึ้นและส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ซึ่งจะมีผลต่อการสรุปใจเป็นอันมากตามเดิมที่นี่ได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมากซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์มีนัยสำคัญที่สูงของสองเป็นความจริงและนำไปใช้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะทาง宏สูงเช่นบริหารหรือนัก

บัญชีสังทึกถ่องานแต่ต่อไปยังไรก็ตามกรณีการงานไม่ไปปรับพนักงานระดับต่ำลงไปหรือพนักงานสตรีและพนักงานประจำรับผลประโยชน์กว่าไม่เป็นไปตามที่ก่อสร้างให้เดียว นักและให้ผลผลิตเพียงไปได้เสนอแนะ Herzberg F The Motivation of Work New York John Wiley Sons 1959 pp 152 160

บินยันว่าทฤษฎีที่สองเป็น ก ความจริงและใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะดีแห่งสูงเช่นวิศวกรหรือนักกฎหมาย ข แต่อย่างไรก็ตามกราฟการนำไปใช้กับพนักงานระดับต่ำลงไปหรือพนักงานสครัฟและคนรับของ ก พนักงานประจำวันผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่ทักษิณได้คาดเดาและอาจให้ผลลัพธ์เพียงไปได้ ก เสนอว่า Maslow ( 1970 ช่วงในเนคตอนความฝัน, 2547 ) ได้กล่าวไว้ในทฤษฎีสิ่งล่อใจที่เป็นเงินว่า ก ค่าตอบแทนที่เป็นเงินจะตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในระดับพื้นฐานทางด้านร่างกาย ก ความปลดปล่อยและความนิ่งน้ำดื่มน้ำดื่มน้ำค้างเท่านั้นค่าตอบแทนที่เป็นเงินจะเป็นแรงจูงใจแต่เพียง ก 27 ก เงินป้อโลหะไม่เคยรังสรรค

## TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

๓๗๙๐ทฤษฎีล่าสุดขั้นความต้องการของมาสโลว์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ชื่อก咽喉ต์โดยนักจิตวิทยาเชื่อมมาสโลว์ Abraham Maslow เป็นทฤษฎีการรู้สึกที่มีการกล่าวว่าอย่างไรและพยายามสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจำกัดต่ำสุดไปปัจจุบันสูงสุด เป็นความต้องการในระดับหนึ่งให้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการขั้นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป๓๗๙ความต้องการทางร่างกาย Physiological Needs เป็นความ

## TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

ที่สูงขึ้นและภาระย้อนรับจากกลุ่มงานฯ ก 3 . dd ความต้องการเหล่านี้นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจของพนักงานให้สามารถฯ ก ตอบสนองความพึงพอใจและตามด้วยการมีพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายฯ t4 . dd สามารถกระตุ้นโดยการให้รางวัลตั้งรูปในภาพประกอบฯ n 11 \ ก ภาพ 2 กกแสดงพื้นฐานของการรู้สึก Basic model of motivation )\n ที่มา:ทฤษฎีล่าสุดความต้องการ Hierarchy of Needs Theory , 1954 , pp. 102\ ก ทฤษฎีล่าสุดความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ( Maslow ,\n ก.d. อ้างอิงใน\ ก ศิริวรรณเสรีดันและคณะ\ , 2545 ,หน้า 311 - 312 ) เป็น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้น\ ก พื้นฐานของมนุษย์ชื่อก咽喉ต์โดยนักจิตวิทยานามมาสโลว์ ( Abraham Maslow ) เป็นทฤษฎี\ ก การรู้สึกที่มีการกล่าวข้างต้นนี้ก่อนอย่างแพร่หลายมาสโลว์มองว่าทุกคนมีความต้องการและความ\ ก ต้องการที่จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีสิ่งใดมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจำกัดต่ำสุดไปปัจจุบันสุดไป\ ก สูงสุดเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นๆ ใน\ ก ระดับที่สูงขึ้นต่อไปฯ ก มาสโลว์ ( Maslow ,\n ก.d. อ้างอิงในภาคของมาดย์มันตรี\ , 2540 ,หน้า 21 ) ได้คิดค้น\ ก ทฤษฎี

"ที่มีความต้องการ"( wanting animal ) และเป็นการยกที่\ ก มหาวิทยาลัยรังสิต\ ก Rangsit University \ ก มนุษย์จะไม่สิ่งขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในทฤษฎีล่าสุดขั้นความต้องการของ Maslow \ ก เมื่อคุณประดิษฐ์ที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วก็จะกับ\ ยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งเดิมๆ ต่อไปซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความ\ ก ต้องการจะได้รับสิ่งดังๆ อย่างเสมอ Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์ที่มีความต้องการขั้นสูงที่สุดคือความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ Belongingness and Love Needs ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ Belongingness and Love Needs ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง Esteem Needs ความต้องการ Esteem Needs ความต้องการ

ที่จะเข้าใจดูเนื่องอย่างแท้จริง SSelf actualization Needs ล่าสุดขั้นความต้องการของมาสโลว์มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถดำเนินไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขั้นตามลำดับต่ำสุดจะอยู่เบื้องหลังความต้องการทางร่างกาย Physiological Needs เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีความต้องการที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุดจากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ขับเคลื่อนแรงดันให้กับบุคคลเพื่อให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ ความต้องการทางด้านร่างกาย( Physiological needs ) ความต้องการ\ ก ความปลอดภัย( Safety needs ) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ( Belongingness and Love needs ) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง( Esteem needs ) ความต้องการที่จะเข้าใจ\ ก ตนเองอย่างแท้จริง(Self-actualization needs )\ ก มหาวิทยาลัยรังสิต\ ก Rangsit University \ ก , บทที่ 3 \ ก ค่า

) ล่าสุดขั้นความต้องการของ Maslow มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถดำเนินไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขั้นตามลำดับต่ำสุดจะอยู่เบื้องหลังความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดที่ 1 . ความต้องการทางร่างกาย( Physiological Needs ) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีความต้องการที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุดจากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ขับเคลื่อนแรงดันให้กับบุคคลเพื่อให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ ความต้องการทางเพศความต้องการความอุ่นตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นหรือรับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอุ่นของร่างกายและของอวัยวะที่รับรู้ความพึงพอใจให้รับในขั้นที่จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและบุคคลได้ประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการในขั้นนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตามสำหรับความต้องการอย่างที่มีอยู่ในไม่ได้รับความพึงพอใจบุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไปซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆ ไม่ปรากฏหรือกลับเป็นความต้องการระดับรองลงมาเป็นคนที่อดอย่างหิวโหยเป็นเวลานาน

**TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT**

ชี้วัดได้แก่ความต้องการอาหารนำ้าดื่มออกซิเจนการฟักผ่อนนอนหลับความต้องการทางเพศความต้องการความอบอุ่นตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุนเร้าร้ายรับสัมผัสแรงปั๊บของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอุ่นร้อนของร่างกายและของอินทรีย์ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นปัจจุบันให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและสาบคุกคลได้ประสมความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุนให้เกิดความต้องการในระดับที่สูง

เป็นสังคมที่ต้องการให้เกิดความเคารพในตัวเอง Self respect ส่วน  
ลักษณะที่ไม่เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น Esteem from  
Others ความต้องการนับถือตนเอง Self respect ดือความต้องการมีความเชื่อมโยงกันอยู่ใน  
ความเชื่อมโยงในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลลัพธ์ที่นำไปสู่  
พึงพาอาศัยผู้อื่นและมีความเป็นอิสระทุกคนต้องการที่จะรักษาความเคารพและมี  
ความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานการกิจกรรม

และมีชีวิตที่เต็มตั้งและความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น Esteem from Others คือความต้องการมีเกียรติศักดิ์ให้รับยกย่องได้รับการยอมรับได้รับความสนใจสถานภาพมีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขานและเป็นที่ชื่นชมยินดีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องเช่นในสิ่งที่เข้ากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่นความต้องการได้รับความนับถือยกย่องก็เป็นเช่นเดียวกัน

**TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)**

เมื่ออย่างแท้จริง(Self-actualization Needs) ล่าดับขั้นความต้องการของ Maslow มีการเรียงล่าดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องให้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจะสามารถผ่านฟase ไปถึงความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตาม ล่าดับต่อไปเรื่อยๆ โดยละเอียดดังนี้ 1. ความต้องการทางกายภาพ Physiological Needs เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุดจากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิตให้แก่ความส่อง การอาหารเครื่อง pemikiran การพักผ่อนนอนหลับความต้องการเพื่อความเด่นความ ต้องการความอบอุ่นและลดลงความต้องการที่จะถูกกระตุ้นนิวยังรับสมัสรสแรงขึ้น ของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของ อวัยวะร่ายกายความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นต่ำจะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่า และถ้าบุคคลได้ประสบความสันเท渴望 ที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้ รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตามถ้าความต้องการ อย่างหนึ่งซึ่งปัจจุบันไม่ได้รับความพึงพอใจจะคงอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆ ในปัจจุบันหรือกลยุทธ์เป็นความต้องการระดับรอง

เอง(Self-respect)ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น(Esteem from Others) 16.4.1ความต้องการนับถือตนเอง(Self-respect) ศักดิ์ความต้องการมีอำนาจมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความแข็งแรงมีความสามารถในการดำเนินการมีผลลัพธ์ที่ไปส่องฟังพากษาด้วยผู้อื่นและมีความเป็นอิสระทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขานามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆและมีชีวิตที่เต้นดัง4.2ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น(Esteem from Others) ศักดิ์ความต้องการมีเกียรติยศการได้รับยกย่องได้รับการยอมรับได้รับความสนใจมีสถานภาพมีเชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขานและเป็นที่ชื่นชมยินดีมีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชื่นชมเชิญในสิ่งที่เข้ากระทำเชิงทางให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสามารถของเขามาได้รับการยอมรับจากผู้อื่นความต้องการได้รับความนับถือยกย่องก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติดั่งของลัตตับชั่นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามที่ศักดิ์ของ Maslow ในเรื่องอื่นาที่เกิดขึ้นภายในจิตนั้นศักดิ์บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่องก็เมื่อภัยหลังจากความต้องการ

นับถือตนเอง(Self-respect)คือความต้องการมีอานาจมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความแข็งแรงมีความสามารถในตนเองมีผลสัมฤทธิ์ในต้องฟังพากษาด้วยสู้ญั่นและมีความเป็นอิสระทุกคนต้องการที่จะหูสึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถรถที่จะประ深交ความสาเร็จในงานการใจค่างๆและมีชีวิตที่เต้นดัง4.2ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น(Esteem from Others)คือความต้องการมีเกียรติศักดิ์การได้รับยกย่องได้รับการยอมรับได้รับความสนใจมีสถานภาพมีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขานและเป็นที่ชื่นชมยินดีมีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องของคนอื่นสิ่งที่เขากระทำที่เขาให้หูสึกว่าดันเองมีคุณค่าความสามารถของเขาระบุการยอมรับจากผู้อื่นความต้องการได้รับความนับถือยกย่องก็เป็นประเด็นด้วยกับธรรมชาติของลักษณะนิสัยและความต้องการด้านแรงจูงใจตามที่ศูนย์ของ Maslow ในเรื่องสืบฯ ที่เกิดขึ้นภายในเด็กนั้นคือบุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่องก็เมื่อภัยหลังจากความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนองความฟังพอดีของเข้าแล้วและ Maslow กล่าวว่ามนุษย์เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับ

ที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานการศึกษาและมีชีวิตที่เด่นดัง4.2ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น(Esteem from Others)คือความต้องการมีเกียรติยศการได้รับยกย่องได้รับการยอมรับได้รับความสนใจมีสถานภาพมีเชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขานและเป็นที่ชื่นชมยินดีมีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชูเชิดในสิ่งที่เข้ากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าความสามารถของเขายังได้รับการยอมรับจากผู้อื่นความต้องการได้รับความนับถือยกย่องก็เป็นเช่นเดียวกันธรรมชาติของลักษณะนี้ในเรื่องความต้องการต้านแรงจูงใจตามที่ศัคนย์ของ Maslow ในเรื่องอื่นๆที่เกิดขึ้นภายในจิตนั้นคือบุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่องก็มีอภัยหนลงจากความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนองความพึงพอใจของเข้าแล้วและ Maslow กล่าวว่ามนเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากการตั้งขึ้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีกครั้งความต้องการระดับขั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกกระบวนการที่อนหรือสูญเสียไปทันทีทันใดดังตัวอย่างที่ Maslow นำมาอ้าง

ສະລາຍໄປກັນທີ່ກັນໄດ້ຄວາມພົງຈອງຂອງຄວາມຕົ້ນກອງໄດ້ຮັບກາຍກປ່ອງໂດຍຫຼວງໄປເປັນຄວາມຮູ້ສຶກແລະທັນຄົດຂອງຄວາມເຂື້ອນນັ້ນໃນຕົນເອງຄວາມຮູ້ສຶກວ່າຕົນເອງມີຄົດຄໍາການມີພະຍານກາລັງການມີຄວາມສາມາດແລະຄວາມຮູ້ສຶກວ່າມີໜີວິດອຸປ່ອຢ່າງມີປະໂຍນແລະເປັນບຸດຄຸລ໌ທີ່ມີຄວາມຈາເປັນຕົວໂລກໃນທາງຕຽບກຳນົມກາຮາດຄວາມຮູ້ສຶກຕ່າງໆດັ່ງກລົວໆຢ່ອນນາໄປສູ່ຄວາມຮູ້ສຶກແລະທັນຄົດຂອງປົນຕົ້ນແລະຄວາມຮູ້ສຶກໃນພວເພີຍເກີດຄວາມຮູ້ສຶກອ່ອນແລະບ່າຍໜໍລົດນີ້

เงื่อนไขได้สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นการรับรู้ดั้งเดิมในทางนิเสธ Negative ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขาดลักษณะรู้สึกว่าดูดองไม่มีประโยชน์และลื้นหัวใจในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิตและประเมินดั้งเดิมค่ากារใช้ด้วยความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงใจมากกว่าการมีเชือ Expedient จากสถานภาพหรือการได้รับการประปะบประแจงการได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจากการเพียรพยายามของบุคคลและ

ไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปัจจุบันโดยและความรู้สึกไม่พอใจเกิดความรู้สึกอ่อนแอกลั่นและช่วยเหลือดูแลเองไม่ได้สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นการรับรู้ดูแลเองในทางนิเสธ(negative)ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขลาดกล้าและรู้สึกว่าดูแลเองไม่ประทัยขันและสืบห่วงในสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิตและประเมินดูแลเองค่าก่าว่าชีวิตความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงใจมากกว่าการมีชื่อเสียงจากสถานภาพหรือการได้รับการประ賛ประเจงการได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจากความเพียบพรายของบุคคลและความต้องการนี้อาจเกิดขึ้นได้ถ้าบุคคลนั้นต้องการความเชี่ยวชาญผู้อื่นมากกว่าการยอมรับความจริงและเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถือยกย่องมีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก 5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนอย่างอย่างแท้จริง(Self-Actualization needs) คือต้นที่ต้องการความต้องการกระตุ้นให้ตัวเองเข้าใจตัวเองดีขึ้นก่อนฯได้หากไม่ได้ความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพความต้องการเข้าใจตัวเองอย่างแท้จริงนี้จะเกิดขึ้นตาม Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงว่าเป็นความประถูก

๗๖ความต้องการนี้อาจเกิดขึ้นได้ที่บุคคลนั้นต้องการความเชี่ยวชาญใน  
มากกว่าการยอมรับความจริงแล้วเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถืออย่างมี  
พื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอกด้วยความต้องการ  
ที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง Self actualization Needs ถึงล้ำด้วยสุดท้ายถ้า  
ความต้องการล่าสุดขึ้นก่อนๆได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพความ  
ต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงที่จะเกิดขึ้นเป็นความประทับใจใน

เป็นผลมาจากการความพึงปรารถนาของบุคคลและ ก ความต้องการที่อาจเกิดขึ้นได้ถ้าบุคคลนั้นต้องการความเข้มแข็งจากผู้อื่นมากกว่าการยอมรับ ก ความจริงและเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถืออย่างมีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคล ก มากกว่าการความคุณจากภายนอก ก มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University \ n 30 \ n 5 )ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง(Self-Actualization Needs)ถึงลักษณะ ก สุดท้ายถ้าความต้องการล่าสุดขึ้นก่อนๆได้ทางโน้ตให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพความ ก ต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ก ว่าเป็นความประถานาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างหนำะสมบุคคลที่ประสน ก ผลลัพธ์ในขั้นสูงสุดนี้จะให้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ทำก้าวตามความสามารถและศักยภาพของเขามากขึ้น ก ความประถานาที่จะปรับปรุงตนเองพลังแรงบันดาลใจจะกระตุ้นภารกิจกรรมต่อไปกับความสามารถ ก ของตน ล่วงมาโดยสุปภารตเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคล ที่จะบรรลุ ก ถึงจุดสูงสุดของศักยภาพเช่น "นักคนดูเรือที่ต้องใช้ความสามารถทางภารกิจเป็นเครื่องมือในการเดินทาง" ที่ต้องใช้ความสามารถทางภารกิจเป็นเครื่องมือในการเดินทาง

บังเอิญเพราจะก่อว่าทางให้ดันพลาตโอดอกาสที่จะไปเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จ ด้วยตนเองกัน 1.2 ข้อมูลที่ง่ายมากการการทำงานในระดับที่ยากปานกลางมีความเสี่ยงแต่อยู่ในระดับที่ง่ายมาก 1 ว่าจะสำเร็จได้เท่านี้เพราเห็นว่าความสำเร็จที่มาจากการบุก หมายง่ายๆในไปประชุมเช่นนี้ขอแสดงเดียวแก่กัน 1 ถ้าการทำงานดีๆก็สามารถกินไปปี อาชพบความสำเร็จได้แล้วอย่างมากความเสี่ยงต่อความสำเร็จจะเป็นเครื่อง 1 จุงใจสาห หรับผู้มีความต้องการความสำเร็จสูง (gAch person) ต้องการได้ข้อมูลปุ่นกลับที่ 1 จากการทำงาน 1 ของตนทั้งนี้เพราต้องการใช้ข้อมูลปุ่นกลับที่ได้เพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์ที่จะให้บรรลุเป้าหมายเพื่อ 1 ประยุกต์ความสำเร็จในคราวต่อไปรวมทั้ง เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จอีกด้วย 1.3 ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมุ่ง แข่งขันกับคนด้านเองและผู้อื่นเพื่อให้ได้ผลงานเด่น 1 สนใจต่อการรับรู้เป้าหมายที่ แปลงใหม่และเป็นเป้าหมายระยะยาวโดยการกระทำดังกล่าวมีได้มุ่ง 1 หมายที่จะ เอาใจใครหรือหาให้ใครเสียหายแต่ทักษิ่งที่เอมุ่งดูบนถนนแรงจูงใจภายในของ ตนด้วย 1 ก เนื่องด้วยความสำเร็จที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎีนี้เป็น ตัวอย่าง

สาเร็จจึงเป็นเครื่องจุงใจสานห่วงฝีความด้วยการความสาเร็จสูงต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทางานของตนทั้งนี้เพิ่มระดับของการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้เพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์ที่จะให้บรรลุเป้าหมายเพื่อประกันความสาเร็จในคราวต่อไปรวมทั้งเป็นเครื่องชี้วัดความสาเร็จอีกด้วย McClelland David C The Achieving Society Princeton Van Nostrand 1961 pp 205-258

๓๘ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะบุกเบิกและก้าวเดินอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผล งานดีขึ้นสนับสนุนต่อการริเริ่มเป้าหมายที่แปลงใหม่และเป็นเป้าหมายระยะยาวโดย การกระทำดังกล่าวมีได้นุ่งหมายที่จะเอาไว้ครอบครองทุกอย่างในคราวเดียวแต่ที่ทำก็ เพื่อปูทางอนาคตของตนอีกครั้ง ใจภาระในช่วงเวลาเดียวกันจึงทำให้ขาดความสามารถที่จะรักษาไว้ไว้ก้าวที่มีความต้อง การความสำเร็จสูงตามที่ต้องการเป็นตัวอย่างของผู้มีความต้องการที่ได้ทำในสิ่งที่ ตนไว้วางใจ Self actualization

๓๙การตลาดพนักงานขายหรือเป็นผู้ประกอบธุรกิจธุรกิจของตนเองนี้องจากการ  
เหล่านี้ส่วนต่อไปได้ข้อมูลป้อนกลับต่อความต้องการความต้องการของลูกค้าส่วนที่สูงรวมทั้ง  
เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าเป้าหมายของงานได้ลงส่วนใหญ่ที่มีความต้องการความรักให้รับ  
ผู้หันสูงมากมีแรงจูงใจต่องานประเพณีงานบริการสังคมงานลูกค้าสำนักพันธ์เนื่องจาก  
งานเหล่านี้จำเป็นต้องสร้างสัมภัยความท้าทายที่ดีกับผู้อื่นและประสบการณ์ที่ยากลำบาก  
มีความต้องการความรักให้รับผู้ที่มีความต้องการความรักให้รับผู้ที่

และผลกระทบต่อผู้อื่นเชิงหมายสาหงานหนึ่งสือพิมพ์หรืองานด้านบริหารอย่างไรก็ตามจากผลงานวิจัยของแมคเดลล์แลนด์พบว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิผลที่สุดควรมีความต้องการการการด้านความรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับต่ำมีความต้องการด้านอำนาจสูงโดยมีความสามารถในการใช้อำนาจเพื่อเป้าหมายขององค์การเป็นต้น ตารางที่๑๐ถูกหยิบจุงใจนักวิชาการแนวคิดหลัก Herzberg F 1959 pp 152-160 ฉบับซึ่งจึงใช้ประกอบด้วยองค์ความสำคัญในการทำงานของนักคิด

สถานการณ์ที่ทำให้เดินมิถูกทางได้รับศักดิ์ของต่อผลลัพธ์ที่ออกมากโดยตรง ก จึงไม่ช่วยงานที่สถานการณ์เมื่อให้เกิดความสำเร็จได้โดยมิใช่เพราที่ต้องการทำให้เดินพลาดิโวภาค ก ที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วยตนเองก 1.2 ขอบดังเป้าหมายการทำงานในระดับที่มากปานกลางมีความเสี่ยงต่ออยู่ในส่วน ก คาดว่าจะสำเร็จได้ทั้งนี้เพื่อเห็นว่าความสำเร็จที่มาจากการเป้าหมายง่ายๆไม่ประทับใจน้อยไว้ ก ขาดเดียวทันทีความสำเร็จก็เก็บไปก็อาจมองความสำเร็จได้บ่อยมาก ความเสี่ยงต่อ ก ความสำเร็จสูงเป็นเครื่องจุใจสำหรับผู้มีความต้องการความสำเร็จสูง ( gAch person ) ก 1.3 ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน ทั้งนี้เพื่อทราบต้องการใช้ข้อมูล ก ป้อนกลับที่ได้เพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์ที่จะนำไปบรรลุเป้าหมายเพื่อประกันความสำเร็จในคราวต่อไป ก รวมทั้งเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จอีกด้วยก ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะบุกแขวนกับตนเอง ก และผู้อื่นเพื่อให้

กลับสัมที่ได้เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่จะให้บรรลุเป้าหมายเพื่อ ก ประทับใจความสำเร็จในคราวต่อไปรวมทั้งเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จศักดิ์ด้วยก. 1.3 ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะบุกเบิกและขับเคลื่อนต่อไปให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ก สนใจต่อการเรียนรู้ภาษาไทยที่แปลงใหม่และเป็นภาษาที่มีประโยชน์และขยายโดยการกระทำดังกล่าวมิได้ใน ก หมายที่จะเอาใจให้คนหรือทางให้ได้รับเสียหายแต่ที่หากเพื่อปุ่งตอบสนองแรงจูงใจภายในของตนด้วย ก เหตุที่จึงกล่าวไว้ว่าผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎีนี้เป็นตัวอย่างของผู้มีความต้องการที่ได้ ก ทำในสิ่งที่คุณประดิษฐ์(Self-actualization)และผู้ที่มีความต้องการลงาน(Growth needs)ใน ก ทฤษฎีของมาสโลว์และแอลดีเฟอร์ดามลัตท์ก. 2 ความต้องการความรักให้ผูกพัน(Need for Affiliation เชิญยิ้มไว้ ก Aff) ก ผู้ที่มีความต้องการต้านความรักให้ผูกพันสูง( ก Aff person ) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าใน ก การสร้างและรักษาความมั่นคงมั่นคงต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกล่าวคือเป็นคนที่รักให้ผูกพันต่อ ก ผู้อื่นและต้องการได้ผลตอบแทนท่านองเดียวกันจากผู้อื่นเป็นผู้มีความสามารถพิเศษ

ในขณะที่บ่างคุณต้องการมี ก อำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คุณอีกและหาก  
ประโยชน์ไม่เกล่องศรัทธาไม่สามารถชี้อ่อนป่วยไร้ความสามารถตาม  
ทฤษฎีที่ค่อนข้างใกล้เคียงกับความต้องการให้ทำสิ่งใจปรารถนา( Self -1  
actualization )ตามทฤษฎี Maslow มากที่สุด ก จากทฤษฎีนี้แม้เครื่องแผลน์  
คาดว่าคนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ศักดิ์ศรีและทางานที่ต้องกัน ก ความต้องการของ  
ตนกล่าวศักดินที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง( nAch person )จะหมายกัน  
ก งานด้านการตลาดหรือพนักงานขายหรือเป็นผู้ประกอบธุรกิจธุรกิจของตนเอง  
เนื่องจากงานเหล่านี้ ก ส่วนต้องการได้ข้อมูลปุ่นกลับต้องอาศัยความรับผิดชอบ  
ส่วนตัวสูงรวมทั้งเปิดโอกาสให้ก้าวหน้า ก เผ่าหมาของงานได้เงินส่วนผู้ที่มีความ  
ต้องการความรักใคร่ผูกพันสูง( nAff person )มักมีแรงจูงใจต่อ ก งานประเภท  
งานบริการสังคมงานลูกค้าล้วนพื้นที่เนื่องจากงานเหล่านี้จะเป็นต้องสร้างสัมพันธ์  
ภาพที่ดีกัน ก ผู้อื่นและประการสุดท้ายสำหรับผู้ที่มีความต้องการอำนาจ( nPow  
person )มีแรงจูงใจสูงที่ต้องการมี ก อิทธิพลและผลกระแทบท่อผู้อื่นสูงเหมือนสา  
หรรษางานหนังสือพิมพ์หรืองานด้านบริหารอปย่างไรก็ตามจาก ก ผลงานวิจัยของ  
แมคเดลล์แผลน์พบว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิผล

ได้ลงส่วนที่มีความต้องการความรักให้ผู้กันสูง (*g Aff person*) มักมีแรงจูงใจต่อ ก งานประเท่านานบริการสังคมงานลูกค้าสัมพันธ์เนื่องจากงานเหล่านี้จะเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับ ก ผู้อื่นและประสบการสุดท้ายสาหรับผู้ที่มีความต้องการงานา (*g Pow person*) มีแรงจูงใจสูงที่ต้องการมี ก อิทธิพลและผลกระทบต่อผู้อื่นเช่นหมายสาหรับงานหนังสือพิมพ์หรืองานด้านบริหารอย่างไรก็ตามจาก ก ผลงานวิจัยของแมคเคลลล์แลนด์พบว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิผลที่สุดควรมีความต้องการการด้านความรัก ก ได้รับผู้คนอยู่ในระดับต่ำมีความต้องการด้านอาชญาจุ้งโดยมีความสามารถในการใช้อำนาจเพื่อ ก เป้าหมายขององค์กรเป็นต้น ก แมคเคลลล์แลนด์ระบุว่าไม่ด่วนสรุปว่าความต้องการของบุคคลมีความสอดคล้องกับ ก พฤติกรรมที่มีเพื่อความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลักปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมโดยปัจจัยอื่น ก ที่มีส่วนสำคัญรวมอยู่ด้วยเช่นค่านิยมอุปนิสัยและทักษะของบุคคลตลอดจนปัจจัยแวดล้อมอื่นที่ล้วน ก มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหัวเสื่อมด้วยเหตุนี้ที่มีความต้องการด้านความสาเร็จสูง (*High nAch*) ไม่ ก จะเป็นต้องมีแรงจูงใจลงกว่าผู้