บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท ของนิสิตวิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เอกสารที่เกี่ยวข้อง เสนอเนื้อหาเกี่ยวกับความหมายของแรงจูงใจ ประเภทของแรงจูงใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา และหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เสนอเนื้อหาเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทของนิสิต ซึ่งเป็นงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของแรงจูงใจ

ถ้าหากเราสามารถจะบอกสาเหตุของพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้ก็คงจะทำให้การดำเนินชีวิตของเราง่ายขึ้น เพราะการเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมจะช่วยให้คนเรามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และให้อภัยกันได้ง่ายขึ้น แต่ในชีวิตจริงแม้แต่ว่าบุคคล 2 คนรู้จักกันเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดก็ยากที่จะบอกสาเหตุของพฤติกรรมได้ถูกต้องทุกครั้ง เพราะสาเหตุของพฤติกรรมเป็นสิ่งที่สังเกตไม่ได้ และบางครั้งผู้แสดงพฤติกรรมเองก็อาจบอกไม่ได้ว่าทำไมตนเองจึงแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น ในสมัยหนึ่งนักจิตวิทยาเชื่อกันว่า พฤติกรรมส่วนใหญ่ของมนุษย์เกิดขึ้น

โดยสัญชาติญาณ กล่าวคือ วิธีการที่จะตอบสนองสิ่งเร้าเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่แรกเกิดพฤติกรรมใดที่ไม่ใช่ผลโดยตรงของการอบรมสั่งสอนจากบ้านหรือโรงเรียนก็จะถูกทักทายว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นมาโดยสัญชาติญาณ แต่ปัจจุบันความคิดดังกล่าวถูกลบล้างจนเกือบหมดความเชื่อถือลงไป และมีความเห็นว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นจากภาวะภายในของร่างกายเราทั้งสิ้น นักจิตวิทยาได้พยายามที่จะอธิบายสาเหตุของพฤติกรรม จึงพยายามสร้างทฤษฎีขึ้น โดยใช้ความคิดรวบยอดสมมุติฐานที่เรียกว่า แรงจูงใจ ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดหมาย (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2533 : 111 และ ประสาท อิศรปรีดา. 2521 : 13 - 14)

คำว่า แรงจูงใจ มาจากคำกริยาในภาษาลาตินว่า Movere (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2533 : 102 ; อ้างอิงมาจาก Kidd. 1973 : 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า To move อันมีความหมายว่าเป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักจะชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ ส่วน นิยม สารรัตน์ (2524 : 24 ; อ้างอิงมาจาก อรทัย ชื่นมนุษย์. 2520 : 184) ได้แปลว่า เงื่อนไขหรือสภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทางด้วยกัน คือ

1. เงื่อนไขหรือสภาวะที่ทำให้เกิดพฤติกรรมชนิดใดชนิดหนึ่ง
2. เงื่อนไขหรือสภาวะที่ไปยับยั้งพฤติกรรมและ
3. เงื่อนไขหรือสภาวะที่ไปกำหนดแนวทางให้พฤติกรรมที่จะแสดงออก

ความหมายของแรงจูงใจนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย สำหรับนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เอนกกุล กรีแสง (2514 : 33) ได้อธิบายและให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจว่าหมายถึง แรงกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมที่มีทิศทาง เช่น เบื่อหน่ายก็จะเกิดแรงขับให้พักผ่อน ซึ่งจะใช้การพักผ่อนแบบไหนก็ได้ แต่อากาศเย็น ๆ กำลังสบายจะเป็นแรงจูงใจให้อยากนอน เป็นต้น

สมบูรณ์ พรรณาภพ (2518 : 409) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจว่า คือสภาวะใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาโดยพฤติกรรมนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับสภาวะที่ทำให้เกิดแรงจูงใจนั้น

ชูชีพ อ่อนโคกสูง (2522 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การสร้างพลังทำให้อินทรีย์เกิดพลังมีทิศทาง เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528 : 53) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ ความจำเป็น แรงขับ หรือแรงกระตุ้นที่อยู่ภายในตัวบุคคล แรงจูงใจจะถูกนำมุ่งหน้าไปสู่เป้าหมาย ซึ่งอาจเป็นลักษณะของจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529 : 112) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล กระทำกิจกรรมเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแรงจูงใจเป็นสิ่งหนึ่งที่จะยั่วยุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนต้องการ

นายแพทย์กิติ ตยัคคานนท์ (2533 : 120) ก็ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังจิตที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าให้แก่บุคคลนั้น ๆ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา พลังจิตนี้เกิดจากการกระตุ้น หรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ภายในร่างกายหรือภายนอกร่างกาย

เก็ต (Gate. 1948 : 300 - 309) ได้กล่าวถึงหลักการของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลกระทำกิจกรรมหรือเรียนรู้ได้สำเร็จ โดยมีสภาวะแวดล้อมภายนอกเป็นเครื่องช่วย

เบอร์เรลสัน และ สไตเนอร์ (Berelson and Steiner. 1964 : 240) ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ว่า สิ่งชักจูงอันหนึ่งนั้นก็คือสถานการณ์ภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นและริเริ่มเรื่องของกิจกรรมการเคลื่อนไหว แล้วนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามช่องทางภายใต้การนำของเป้าหมาย

บรีช (Beach. 1965 : 379) ให้คำนิยามแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือให้ได้รับรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ยั่วยุคนให้ไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

เฮอร์เชย์ และ แบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard. 1969 : 10) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ การทำให้บุคคลแต่ละคนหรือกลุ่มคนกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ผู้จูงใจปรารถนา

แอนเดรส (Andress. 1970 : 505) ที่ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นตัวการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์

กิลฟอร์ด และ เกรย์ (Guilford and Gray. 1970 : 189) กล่าวว่า แรงจูงใจคือสถานการณ์ภายใน ซึ่งไปกระตุ้นและริเริ่มเรื่องของกิจกรรมและการเคลื่อนไหวแล้วนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามช่องทางภายใต้การนำของเป้าหมาย

คูนท์ และ โดแนล (Koonz snd Donnel. 1974 : 557) ได้นิยามว่าแรงจูงใจคือ ความจำเป็น ความต้องการ แรงกระตุ้น ความปรารถนาหรือแรงผลักดันในแต่ละบุคคล และจะนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งอาจเป็นไปโดยจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้

ซายเด็นเบอร์ก (Scidenberg. 1976 : 51 - 55) ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความต้องการภายในของบุคคลทางด้านชีววิทยา ซึ่งแสดงออกมาโดยทางพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา เพื่อให้มนุษย์มีความอยู่รอดได้ เมื่อมนุษย์มีการเรียนรู้จากสังคมจะมีความต้องการในสิ่งอื่น ๆ เช่น ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

บราวน์ (Brown. 1980 : 112 - 113) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายใน ซึ่งประกอบไปด้วยอารมณ์ ความปรารถนา ซึ่งเป็นเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาซึ่งมีปริมาณมากน้อยไม่เท่ากัน

โลเวลล์ (Lovell. 1980 : 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกะบวนการที่ชักนำ โน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายท่านนั้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง สภาวะหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อสนองความต้องการหรือแรงกระตุ้น เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ

ประเภทของแรงจูงใจ

เอนกกุล กรีแสง (2526 : 36 - 40) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การขับถ่าย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในภายหลัง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

นักจิตวิทยาบางคนแบ่งความต้องการทางสังคมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความต้องการเข้ารวมพวก เช่น ต้องการความรักความเอาใจใส่จากพ่อแม่ ต้องการการยกย่องนับถือจากคนในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นรับเป็นสมัครพรรคพวก เป็นต้น ความต้องการทางสังคมอีกประการหนึ่งคือ ความต้องการที่เกี่ยวกับฐานะ ได้แก่ ความต้องการมีอำนาจ ความเด่น ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นต้น

3. แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal motives) แรงจูงใจประเภทนี้ หมายถึง แรงจูงใจที่พัฒนาขึ้นในตัวคน ซึ่งจะแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน แรงจูงใจ ส่วนบุคคลมีรากฐานมาจากความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางสังคมประกอบกัน แต่ความรุนแรงจะมากน้อยต่างกัน เช่น ในเรื่องความต้องการสะสมสิ่งของต่าง ๆ เป็นต้น แรงจูงใจส่วนบุคคลที่สำคัญและเห็นได้ชัดคือ การติดยาหากไม่ได้เสพแล้วจะเกิดอาการผิดปกติกับร่างกาย สำหรับรายที่ติดยาอย่างรุนแรงอาจถึงกับฆ่าตัวตายหรือก่ออาชญากรรม และอีกประการหนึ่งคือ ระดับความมุ่งหวัง หมายถึง ขอบเขตของความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ ซึ่งแต่ละคนจะตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ไม่เหมือนกัน และจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2528 : 63 - 64) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจภายในความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะ

ว่าแรงจูงใจภายในเกิดจากความรู้สึกของบุคคล เมื่อบุคคลรู้สึกเช่นใด ก็จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองความรู้สึกของตนเสมอ ส่วนแรงจูงใจภายนอกนั้นบุคคลอาจเกิดจากความรู้สึกเฉย ๆ ก็ได้ สำหรับตัวอย่างของแรงจูงใจภายใน ได้แก่

1.1 ความอยากรู้อยากเห็น ทำให้บุคคลค้นคว้าเพิ่มเติมหรือเกิดไหยมุงได้

1.2 ความสนใจ ทำให้บุคคล-ไต่ถาม หรือจ้องมอง เป็นต้น

1.3 ความรัก ทำให้หูหนวกตาบอด

1.4 ความอบอุ่น ทำให้สบายใจ

1.5 ความเห็นอกเห็นใจ ทำให้เกิดการคล้อยตาม หรือตามใจ

1.6 ความสงสาร ทำให้เกิดการให้อภัย

1.7 ความสำเร็จ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ

1.8 ความหิว ทำให้บุคคลปรับพฤติกรรมได้

1.9 ความต้องการ ทำให้บุคคลเป็นอะไรหรือทำอะไรก็ได้

1.10 ความพอใจ ทำให้บุคคลยินดีและทำอะไรก็ได้

1.11 ความศรัทธา ทำให้บุคคลเกิดการยอมรับและทำอะไรก็ได้

1.12 ความซาบซึ้ง ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจภายนอกที่สำคัญ ได้แก่ การแข่งขัน การร่วมมือ บุคลิกภาพของครู วิธีการสอนของครูการให้รางวัล การลงโทษ และการใช้สื่อการสอน เป็นต้น

นอกจากการแบ่งดังกล่าวแล้ว สงวน สุทธิเลิศอรุณ ยังได้แบ่งแรงจูงใจตามพื้นฐานทางสังคม เป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากสัญชาตญาณในการรวมกลุ่มของมนุษย์เพื่อช่วยเหลือกัน เพื่อความอยู่รอดของสังคม เอื้อเฟื้อแสดงไมตรีต่อกัน เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างผูกมิตรไมตรี

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากสัญชาตญาณในการเป็นผู้นำของบุคคล เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งอำนาจ และอำนาจจะบันดาลให้เกิดผลตามที่ต้องการอีกหลายอย่าง อันอาจเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของสังคม

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยม หรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่น ๆ โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จ ได้รับคำยกย่องชมเชย หรือจนได้รับรางวัล

บุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้องเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ

1. มีความต้องการในการทำงานให้สำเร็จอยู่ในระดับสูง หรือต้องการทำงานให้ได้มาตรฐานจริง ๆ

2. เป็นงานสร้างสรรค์ที่บ่งบอกให้รู้ถึงเอกลักษณ์ว่าชอบงานนั้นอย่างเป็นชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้น

3. เป็นงานที่ต้องใช้เวลานาน อาศัยความอดทนอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งชี้ให้เห็นถึงว่าเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือมีความตั้งใจที่ยาวนานในการทำงาน

นายแพทย์กิติ ตยัคคานนท์ (2533 : 120) ได้แบ่งแรงจูงใจออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย หรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเอง เช่น ความหิวกระหาย ความรักความใคร่ ฯลฯ

2. แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย เช่น การได้รับรางวัล ค่าตอบแทน เงินเดือน ยศฐาบรรดาศักดิ์ การยอมรับหรือการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น

สิ่งเร้าทั้งสองประเภทนี้คือ ตัณหา หรือความอยากตามหลักของพระพุทธศาสนานั่นเอง หรือจะพูดอีกอย่างหนึ่งก็ได้ว่า แรงจูงใจนั้นเกิดจากตัณหาของมนุษย์

ฮิลการ์ด (Hilgard. 1962 : 321 - 322) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด (The Survival Motive) หมายถึง ความต้องการ

ทางกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นสิ่งที่จะขาดเสียมิได้เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ ความต้องการอุณหภูมิพอเหมาะ ความต้องการในการขับถ่ายของเสีย ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทำกิจกรรม

2. แรงจูงใจทางสังคม (The Social Motives) หมายถึง แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการทางสังคม (Social Needs) ของมนุษย์ในการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ ความต้องการความรัก (Need for Affection) ความต้องการตำแหน่งในสังคม (Need for Social Status) ความต้องการทางเพศ (Sex Need) ความต้องการเหล่านี้กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motives) ให้คนเรากระทำพฤติกรรมทางสังคม (Social Behavior)

3. แรงจูงใจในทางอวัตน (Ego-integrative Motives) หมายถึง แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการความสำเร็จ (Need for Success-fulness) ความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ความต้องการในการสร้างและประดิษฐ์ เพื่อให้เกิดความรู้สึกนับถือตนเอง (Self-respect) ซึ่งจะเป็นทางให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงจากการมีปมด้อย (Infriority Complex) และความรู้สึกว่าตนไม่มีค่า (Self-depreciation) หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าตนจะได้มีความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ (Sense of Attainment) ส่วนแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจ (Satisfying Philosophies of Life) นั้น ก็เพื่อบุคคลจะได้เป็นที่น่านิยมยกย่องของคนอื่นในสังคมด้วย

มอร์แกน และ คิง (Morgan and King. 1966 : 281) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นนอกเหนือจากพ่อแม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจ ในการที่จะอยู่ร่วมกันหรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการต่าง ๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status Needs) ในชุมชนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามจะสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมหรือให้ดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง (Rank) อยากได้เกียรติยศและอำนาจ (Prestige and Power)

เออซูเบล (Brown. 1980 : 112 - 113 ; อ้างอิงมาจาก Ausubel. 1968 : 368 - 379) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นมาจากความต้องการของบุคคล 6 ประการด้วยกัน คือ

1. ความต้องการใฝ่รู้
2. ความต้องการการเปลี่ยนแปลง
3. ความต้องการการเคลื่อนไหว
4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม
5. ความต้องการความรู้
6. ความต้องการชื่อเสียง และ

ตามที่นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็นประเภทต่าง ๆ แล้วนั้นสามารถสรุปประเภทแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย คือ ความต้องการทางด้านชีววิทยาของร่างกายต่าง ๆ อันได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม คือ ความต้องการทางด้านจิตใจนั่นเอง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เป็นการเสริมแรงจูงใจทางด้านร่างกายให้สมบูรณ์ขึ้น

<u>ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ</u> เกี่ยวกับเรื่องความต้องการของมนุษย์ ได้มีผู้รู้หลายท่านได้อธิบายไว้ จึงมีทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมากมายหลายทฤษฎี ในที่นี้จะนำมาเสนอ 4 ทฤษฎี คือ

1. <u>ทฤษฎีของเบย์ตอน</u> (Bayton)

นายแพทย์กิติ ตยัคคานนท์ (2533 : 128) ได้สรุปทฤษฎีของเบย์ตอนว่า ความต้องการจิตใจของมนุษย์มี 3 ประการ ได้แก่

1.1 ความต้องการมีความรักและมีพวก เป็นความต้องการทางจิตใจขั้นต่อเนื่องจากเราอยู่ในสังคมมนุษย์ ถ้าเขาไม่ยอมรับเราเข้าเป็นพรรคพวกเราก็อยู่กับเขาไม่ได้ การที่จะให้กลุ่มยอมรับเข้าเป็นพวกนั้นก็ขึ้นอยู่กับตัวเรา โดยต้องยึดหลักที่ว่า ถ้าต้องการจากเขาเราต้องให้เขาก่อน หรือ ถ้าต้องการให้เขารักเรา เราต้องรักเขาก่อน

1.2 ความต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ และความเด่น เมื่อเรามีพรรคมีพวก และทำให้ใคร ๆ รักใคร่แล้ว เราก็มีความต้องการหรืออยากได้สิ่งอื่นต่อไปอีก เนื่องจากความต้องการหรือตัณหาของมนุษย์นั้นไม่มีที่สิ้นสุด สิ่งที่เราต้องการต่อไปอีกก็คือ เกียรติยศชื่อเสียง ซึ่งจะทำให้คนอื่นยอมรับนับถือและยกย่องเขา และก็จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นได้

1.3 ความต้องการที่จะรักษาเกียรติยศชื่อเสียงและความเด่นนั้นได้คงอยู่ตลอดไป เมื่อสามารถกระทำตัวให้มีเกียรติยศชื่อเสียง และความเด่นแล้วทุกคนก็ต้องการที่จะรักษาสภาพนั้นไว้ให้คงอยู่กับตนตลอดกาล นับว่าเป็นความสำเร็จสมหวังในชีวิต

2. <u>ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์</u> (Maslow's general theory of human motivation)

อับราฮัม เอส. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ เป็นคนแรกที่ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย สมมุติฐานดังกล่าวมีสาระดังนี้

2.1 มนุษย์มีความต้องการและเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ไม่มีวันสิ้นสุด

2.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป

2.3 ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A hierachy of needs) คือเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

มาสโลว์ (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2533 : 116 - 117 ; อ้างอิงมาจาก มาสโลว์. 1970 : 35 - 47) ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

ภาพประกอบ 1 แผนภูมิลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

1. ความต้องการทางสรีระ หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ และการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียมิได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดจะกระตุ้นให้ตนมีกิจกรรมขวนขวายที่จะสนองความต้องการ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัวซึ่งเข็ญ บังคับ จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มกัน ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารก จนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง

3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ทราบว่าทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกว่าเหงาไม่มีเพื่อน มีชีวิตที่ไม่สมบูรณ์ เป็นผู้ที่จะต้องซ่อมความต้องการประเภทนี้ คนที่รู้สึกว่าตนเป็นที่รักและยอมรับของหมู่จะเป็นผู้ที่สมปรารถนาในความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่

4. ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความสามารถ ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถและมีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง เป็นคนมีประโยชน์และมีค่า ตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้ จะรู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถและมีปมด้อย มองโลกในแง่ร้าย

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน มาสโลว์อธิบายความต้องการที่เรียกว่า Self Actualization ว่าเป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน จะกล้าที่จะตัดสินในเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเองปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ความรู้สึกยอมรับตนเองทั้งส่วนดีส่วนเสียของตน ที่สำคัญที่สุดก็คือการมีสติที่จะยอมรับว่าตนใช้กลไกในการป้องกันตนในการปรับตัวและพยายามที่จะเลิกใช้ เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต เผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย น่าตื่นเต้น และมีความหมาย กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเพราะมีน้อยคนที่จะได้ถึงขั้น Self Actualization อย่างสมบูรณ์

3. ทฤษฎีการจูงใจของเฟรเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Dual Factor Theory)

เฟรเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg. 1959 : 60 - 63) ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นมา โดยได้ลบล้างความเชื่อที่ว่า เงิน เป็นเพียงสิ่งเดียวที่กระตุ้นให้คนอยากจะทำงาน จากการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพลซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา เพื่อจะหาว่าองค์ประกอบอะไรที่จะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และความเป็นทุกข์ในการทำงาน สรุปว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจงานจะไม่เหมือนกับองค์ประกอบที่นำไปสู่ความไม่พอใจงาน

ปัจจัยที่อาจสร้างความไม่พอใจในงาน อาจเรียกว่าเป็นปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ หรือปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายต่าง ๆ และลักษณะการบริหารงาน การนิเทศ สภาวะของการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เงิน สถานภาพ และหลักประกันความมั่นคง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของคนงาน แต่จะเป็นตัวประกอบที่ป้องกันการสูญเสียในการปฏิบัติงานของคนงาน

ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจหรือเป็นปัจจัยกระตุ้นจูงใจให้คนทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกสัมฤทธิผล ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยกย่อง ซึ่งคนสามารถจะมีประสบการณ์ในงาน และงานนั้นเป็นลักษณะที่ท้าทายความสามารถ ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้แก่บุคคล

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนนั้นเป็นเพียงองค์ประกอบเสริมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ถือเป็นปัจจัยหลักที่จำต้องมีอยู่ในทุกองค์การหรือหน่วยงาน เช่น ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน รวมทั้งการบริหารงาน หากสิ่งเหล่านี้ได้รับการเอาใจใส่ดูแลอย่างพอเพียง ความไม่พอใจจะหายไป แต่ก็จะไม่มีผลทำให้ทัศนคติทางด้านบวก หรือแรงจูงใจขึ้น ส่วนปัจจัยกระตุ้นนั้นถือเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งการชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

ทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก นี้สามารถที่จะนำมาวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ได้ดังนี้

มาสโลว์	เฮิร์ซเบิร์ก
ความต้องการสูงสุดในชีวิต	- งานที่ท้าทายความสามารถ - การประสบความสำเร็จในชีวิต - ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน - ความรับผิดชอบ
ความต้องการให้บุคคลอื่นยกย่อง	- ความก้าวหน้าของงาน - การเป็นที่ยอมรับ - สถานภาพ
ความต้องการเข้าสังคม	- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	- การบังคับบัญชา - นโยบายและการบริหารงาน - ความมั่นคงของงาน
ความต้องการทางด้านร่างกาย	- สภาพการทำงาน - เงินเดือน - ค้าจ้าง - ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว

4. <u>ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลเลอร์</u> (The need to achieve theory)

เดวิด ซี. แมคเคลลแลนด์ (David C. Mcclelland. 1961 : 121 - 126) นักจิตวิทยาได้ทำการวิจัยในเรื่องความต้องการความสำเร็จ พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงทั้งหลายแตกต่างกับบุคคลอื่นโดยทั่วไป โดยจะมีลักษณะดังนี้

4.1 มีความรับผิดชอบสูง แสวงหาโอกาสเพื่อจะได้มีโอกาสในการรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ พวกนี้จะมีความปรารถนาจะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ

4.2 มีเป้าหมายระดับกลางเพราะหากไม่ประสบผลสำเร็จแล้วจะรู้สึกไม่สบายใจ ดังนั้นจึงไม่ตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไป เพื่อลดความเสี่ยงและให้ความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูง

4.3 ต้องการได้รับข้อมูลกลับที่ทันการณ์เกี่ยวกับงานของตนว่าสำเร็จหรือล้มเหลว เพื่อการตัดสินใจของคนในงานครั้งต่อไป

4.4 ต้องการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความสามารถ เพื่อที่เขาจะได้พยายามปรับปรุงความสามารถของเขาให้ทัดเทียมผู้ที่มีความสามารถ ความรู้สึกเช่นนี้จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมานะที่จะประสบความสำเร็จที่สูงต่อไป

นอกจากความต้องการความสำเร็จหรือสัมฤทธิ์ผลจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานแล้วยังมีความต้องการอีก 2 อย่าง ที่มีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจ คือความต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้อง ปรารถนาให้ผู้อื่นนิยมชมชอบและยอมรับนับถือผู้อื่นด้วย และความต้องการมีอำนาจบารมี ปรารถนาจะควบคุมบังคับหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นมีความประพฤติหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ ส่วนมากมักจะเป็นคนที่พูดเก่ง ชอบการโต้แย้ง ชอบมีการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ และมีการแสดงการใช้อำนาจ ผู้บริหารที่ดีมักจะเป็นคนที่มีแรงจูงใจทางด้านอำนาจบารมีสูงมากกว่าทางด้านความสำเร็จ และมักจะเป็นอำนาจบารมีที่ใช้ในด้านสังคมเสียมากกว่า

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของมนุษย์นั้นมีหลายทฤษฎี ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่โดยสาระสำคัญของแต่ละทฤษฎีแล้วสามารถสรุปได้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจหรือความต้องการไม่สิ้นสุด โดยจะมีความต้องการในขั้นพื้นฐานมาก่อนคือ ความต้องการด้านปัจจัยสี่ ความต้องการด้านความ

มั่นคงทางเศรษฐกิจ หรือความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย หลังจากที่ได้รับการตอบสนองในขั้นพื้นฐานแล้วก็จะมีแรงจูงใจหรือความต้องการในขั้นต่อไป ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คือ ต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของอยากมีเพื่อนพ้อง อยากมีชื่อเสียงเกียรติยศ ต้องการให้คนอื่นยกย่องนับถือ อยากมีอำนาจบารมีเหนือคนอื่น ๆ ต้องการความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จ และต้องการรักษาความมีชื่อเสียง เกียรติยศความเด่น รวมทั้งความสำเร็จให้คงอยู่ตลอดไป

แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา

อุนทอง อินทร์ไทย (2519 : 76 - 78) ได้ให้แนวคิดว่า การศึกษาต่อในระดับปริญญาโทได้มีผู้นิยมเข้าศึกษาต่อกันมากขึ้น เนื่องจากระบบการศึกษาระดับต้น ๆ ในประเทศไทยได้ขยายตัวมากขึ้น โดยเฉพาะการขยายการศึกษาในระดับปริญญาตรี และในปัจจุบันนี้มีอาจารย์ที่จบการศึกษาทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอกจากต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ทำให้สามารถเปิดสอนในระดับปริญญาโทได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเรียนต่อที่สำคัญอีกก็คือค่านิยมในปริญญา การได้รับปริญญาขั้นสูงจะมีประโยชน์ในการทำงานลักษณะการทำงานหลายอย่างในประเทศไทยขึ้นอยู่กับปริญญา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้ความสามารถ คนที่มีปริญญาสูงเท่านั้นที่จะสามารถเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูง ๆ ในบางตำแหน่งได้ นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่น ๆ เช่น เรียนจบปริญญาตรีแล้วยังหางานทำไม่ได้จึงเรียนต่อระดับปริญญาโทเพื่อชลอการว่างงาน การเรียนปริญญาโทเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เพราะมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งเปิดสอนปริญญาโทหลังเลิกงาน จึงมีผู้ที่ต้องการจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมศึกษาต่อเป็นจำนวนมาก

สุทิน นพเกต (2534 : 5) ได้ให้ทรรศนะในกรณีที่มีผู้ต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทกันเป็นจำนวนมาก จนเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโทเป็นแฟชั่นอย่างหนึ่งในสังคมปัจจุบันว่าเป็นเรื่องของนักศึกษาที่พยายามที่จะพัฒนาตัวเอง เพราะปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจดีขึ้น ทำให้การแข่งขันกันค่อนข้างสูง การได้พัฒนาตัวเองก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถนำให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาในทรรศนะของผู้วิจัยนั้นมีความเห็นว่า การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาเป็นการศึกษาในระดับสูงที่มุ่งศึกษาในแต่ละสาขาวิชาอย่างลึกซึ้ง จึงมีนิสิตเป็นจำนวนมากมาศึกษาต่อเพราะต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องพัฒนาตัวเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มิฉะนั้นแล้วก็จะกลายเป็นผู้ล้าหลัง นอกจากนี้ผู้ที่จบการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตยังเป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการ และด้านเศรษฐกิจ จึงมีผู้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาในระดับนี้เป็นจำนวนมาก และมีความใฝ่ฝันที่จะมาศึกษาต่อ

สำหรับแรงจูงใจที่ทำให้นิสิตมาศึกษาต่อนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านหน้าที่ราชการ เช่น ผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทสามารถเข้าสู่ตำแหน่งบางตำแหน่งได้ เช่น ผู้ช่วยศึกษาธิการเขตได้กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบจะต้องจบการศึกษาในระดับปริญญาโท ซึ่งผู้ที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าจะไม่มีโอกาส

2. ด้านสถาบัน ได้แก่ ความมีชื่อเสียงของสถาบันทางด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับของศิษย์เก่า ความมีชื่อเสียงของอาจารย์ผู้สอน ตลอดจนความผูกพันของศิษย์เก่าที่เคยศึกษาในระดับปริญญาตรี

3. เหตุผลส่วนตัว ผู้ที่มาศึกษาต่ออาจมีเหตุผลส่วนตัวในการเข้าศึกษาต่อ เพราะอยากมีชื่อเสียง เกียรติยศ อยากได้ชื่อว่าเป็นผู้เรียนจบปริญญาโท เป็นต้น

4. ด้านอิทธิพลการชักจูงจากบุคคลและสื่อ นิสิตบางคนอาจเข้ามาศึกษาต่อโดยการสนับสนุนหรือได้รับคำชี้แนะจากเพื่อน ครู อาจารย์ที่เคยสอนมา ญาติพี่น้องหรือสามี ภรรยาให้การสนับสนุน ตลอดจนได้ทราบข่าวการรับสมัครจากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

5. ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา เป็นเหตุผลที่นิสิตมาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ เพราะเสียค่าใช้จ่ายในการเรียน รวมทั้งค่าใช้จ่ายในด้านอื่น ๆ น้อย

สำหรับแนวคิดทั้ง 5 ประการดังกล่าวมานั้น มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธาดา

ม
370.154
ท 19 ธ
ว.พ.ย. 2535
3640081
25
สำนักหอสมุด
มหาวิทยาลัยนเรศวร

อังศุโชติ และ อภิชัย บวรกิติวงศ์ (2532) ที่พบว่า นักศึกษาที่เลือกเข้าเรียนในคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีแรงจูงใจเนื่องมาจากอิทธิพลทางด้านภูมิหลัง ความสนใจ อิทธิพลทางด้านผลตอบแทนและอาชีพ อิทธิพลทางด้านสถาบันที่ศึกษา อิทธิพลทางด้านบุคคล อิทธิพลทางด้านความจำเป็น และอิทธิพลทางด้านการเงิน

นอกจากนี้อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้นิสิตเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย เช่น สภาพของสังคมที่นิสิตมีความคุ้นเคยก็อาจเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลทำให้นิสิตตัดสินใจศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยที่ตัวเองมีความต้องการที่จะเข้าศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยนเรศวรเริ่มรับนิสิตเข้าเรียนระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา ใน พ.ศ.2520 สมัยที่ยังเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพิษณุโลก นับเป็นสาขาวิชาแรกที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพิษณุโลก. 2533 : 16)

โครงสร้างของหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ประกอบด้วยรายวิชาในหมวดวิชาต่าง ๆ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2534 : 159 - 163)

1.	หมวดวิชาพื้นฐานทางการศึกษา	ไม่น้อยกว่า	12 หน่วยกิต
	1.1 วิชาพื้นฐานบังคับ		7 หน่วยกิต
	1.2 วิชาพื้นฐานเลือก		5 หน่วยกิต
2.	หมวดวิชาเอก	ไม่น้อยกว่า	16 หน่วยกิต
3.	หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	2 หน่วยกิต
4.	หมวดวิทยานิพนธ์	ไม่น้อยกว่า	12 หน่วยกิต
5.	หมวดวิชาที่ไม่นับหน่วยกิต		0-12 หน่วยกิต
	จำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า		42 หน่วยกิต

1. หมวดวิชาพื้นฐานทางการศึกษา วิชาพื้นฐานทางการศึกษาเป็นวิชาที่เป็นรากฐาน

ของการศึกษาในหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตทุกวิชาเอก รายวิชาพื้นฐานทางการศึกษาที่เป็นรายวิชาเอกบังคับของวิชาเอกใด ๆ นิสิตที่เรียนวิชาเอกนั้นจะเรียนรายวิชานั้นเป็นวิชาพื้นฐานทางการศึกษาไม่ได้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มวิชา คือ วิชาพื้นฐานบังคับ และหมวดวิชาพื้นฐานเลือก

2. หมวดวิชาเอก วิชาเอกเป็นวิชาที่ฝึกนิสิตให้มีคุณลักษณะตามความมุ่งหมายของแต่ละวิชาเอก

3. หมวดวิชาเลือกเสรี วิชาเลือกเสรีเป็นรายวิชาใด ๆ ที่เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษาตามหลักสูตรของคณะศึกษาศาสตร์ หรือตามที่ระบุในแต่ละสาขาวิชาเอกเป็นวิชาที่มุ่งส่งเสริมให้นิสิตมีความรอบรู้กว้างขวาง

4. หมวดวิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์เป็นการวิจัยทางวิชาการ ตามขอบข่ายและความมุ่งหมายของวิชาเอกการบริหารการศึกษา

5. หมวดวิชาที่ไม่นับหน่วยกิต วิชาที่ไม่นับหน่วยกิตเป็นรายวิชาที่นิสิตต้องเรียนโดยไม่นับหน่วยกิจสะสมตามโครงสร้างของหลักสูตร เพื่อเป็นการศึกษาเพิ่มเติมตามมาตรฐานของคณะศึกษาศาสตร์ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มวิชา คือ

5.1 วิชาพื้นฐานทางการศึกษาเพิ่มเติม เป็นรายวิชาชีพทางการศึกษาที่คณะศึกษาศาสตร์กำหนดขึ้นสำหรับนิสิตที่ไม่มีพื้นฐานหรือความรู้ทางการศึกษา การกำหนดให้นิสิตเรียนวิชาพื้นฐานทางการศึกษาเพิ่มเติมรายวิชาใด ๆ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการการบริหารหลักสูตรของแต่ละวิชาเอก

5.2 วิชาภาษาต่างประเทศ เป็นรายวิชาที่คณะศึกษาศาสตร์กำหนดขึ้น สำหรับนิสิตที่สอบไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของวิชาภาษาต่างประเทศนั้น ๆ

รายวิชาในหมวดวิชาพื้นฐานทางการศึกษา กำหนดให้เรียนไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต

วิชาพื้นฐานบังคับ 7 หน่วยกิต

ED 500	พื้นฐานทางปรัชญาของการศึกษา	2(2-0-4)
ED 501	พื้นฐานทางสังคมวิทยาและเศรษฐศาสตร์ของการศึกษา	2(2-0-4)

ED 502	พื้นฐานการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์	3(3-0-6)

วิชาพื้นฐานเลือก ไม่น้อยกว่า 5 หน่วยกิต

ED 503	พื้นฐานทางจิตวิทยาของการศึกษา	2(2-0-4)
ED 504	พื้นฐานทางประวัติศาสตร์ของการศึกษา	2(2-0-4)
ED 505	การศึกษาเปรียบเทียบ	2(2-0-4)
ED 506	พื้นฐานทางเทคโนโลยีในการศึกษา	2(2-0-4)
ED 507	จริยธรรมวิชาชีพ	2(2-0-4)
EM 504	การประเมินโครงการ	2(2-0-4)
ST 511	วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย	3(3-0-6)
ST 513	สถิติอนุมาน	3(3-0-6)
CP 530	คอมพิวเตอร์เบื้องต้นและการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย	3(2-2-5)
GU 501	พื้นฐานการแนะแนวและงานด้านกิจกรรมนักเรียน	2(2-0-4)
GU 515	พลวัตรแห่งกลุ่มทางการศึกษา	2(2-0-4)
GU 642	สัมมนาการสอนในโรงเรียน	2(2-0-4)
IE 501	ปรัชญาอาชีวศึกษาและอุตสาหกรรมศึกษา	2(2-0-4)
EA 612	การบริหารและการพัฒนาหลักสูตร	2(2-0-4)

รายวิชาในหมวดวิทยานิพนธ์ กำหนดให้เรียนไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต

ED 699	วิทยานิพนธ์	12 หน่วยกิต

รายวิชาในหมวดวิชาที่ไม่นับหน่วยกิต กำหนดให้เรียน 0-12 หน่วยกิต

วิชาพื้นฐานทางการศึกษาเพิ่มเติม 0-7 หน่วยกิต

EP 301	จิตวิทยาการศึกษา	3(3-0-6)

ET 301 สื่อการสอน 2(2-1-3)

EM 401 การวัดผลการศึกษา 3(3-0-6)

ED 464 การสอนจุลภาค 1 2(2-1-3)

ED 508 การศึกษากับสังคม 2(2-0-4)

วิชาภาษาต่างประเทศ 0-5 หน่วยกิต

EN 500 ภาษาอังกฤษ 1 2(2-0-4)

EN 601 ระบบเสียงและไวยากรณ์อังกฤษ 3(3-0-6)

รายวิชาในหมวดวิชาเอกการบริหารการศึกษา กำหนดให้เรียนวิชาเอกไม่น้อยกว่า 16 หน่วยกิต

1. วิชาเอกบังคับ 10 หน่วยกิต

EA 511 หลักการบริหารการศึกษา 2(2-0-4)

EA 521 กฎหมายการศึกษา 2(2-0-4)

EA 531 การบริหารการคลังและงบประมาณโรงเรียน 2(2-0-4)

EA 541 การบริหารบุคลากรทางการศึกษา 2(2-0-4)

EA 611 หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา 2(2-0-4)

2. วิชาเลือก ให้เลือกเรียนไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต โดยเลือกเรียนวิชาต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 สายวิชาการบริหารทั่วไป

EA 512 ทฤษฎีการบริหารและการจัดองค์การ 2(2-0-4)

EA 562 การเมืองกับการศึกษา 2(2-0-4)

EA 563 เศรษฐศาสตร์การศึกษา 2(2-0-4)

EA 564 การพัฒนาสังคมและวัฒนธรรม 2(2-0-4)

EA 613 การวิเคราะห์ระบบงาน 2(2-0-4)

EA 614 การพัฒนาองค์การ 2(2-0-4)

EA 615	นโยบายสาธารณะและการวางแผน	2(2-0-4)
EA 616	การบริหารและประเมินผลโครงการ	2(2-0-4)
EA 691	การศึกษาเฉพาะเรื่อง	3(3-0-6)

2.2 สายวิชาการบริหารสถาบันการศึกษา

EA 532	การวางแผนอาคารสถานที่	2(2-0-4)
EA 551	การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	2(2-0-4)
EA 552	การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	2(2-0-4)
EA 561	ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน	2(2-0-4)
EA 651	การบริหารการศึกษาระดับท้องถิ่น	2(2-0-4)
EA 671	สัมมนาการบริหารการศึกษา	2(2-0-4)
EA 672	สัมมนาการบริหารวิชาการ	2(2-0-4)
EA 673	สัมมนาการบริหารกิจการนักเรียน	2(2-0-4)
EA 681	การวิจัยทางบริหารการศึกษา	2(2-0-4)
EA 691	การศึกษาเฉพาะเรื่อง	3(3-0-6)

2.3 สายวิชาการนิเทศการศึกษา

EA 513	การนิเทศการศึกษา	2(2-0-4)
EA 514	การจัดโครงการนิเทศและเทคนิคการนิเทศ	2(2-0-4)
EA 515	การบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน	2(2-0-4)
EA 674	สัมมนาการนิเทศการศึกษา	2(2-0-4)
EA 691	การศึกษาเฉพาะเรื่อง	3(3-0-6)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อนั้น มีผู้ศึกษาวิจัยไว้หลายคน ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ในที่นี้จะนำผลการวิจัยที่มีผู้ทำไว้มาเสนอ 11 ท่าน คือ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2522) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจสภาพและความคิดเห็นของนิสิตปริญญาตรีใหม่ ปีการศึกษา 2522 คณะครุศาสตร์ จำนวน 345 คน ผลการวิจัยพบว่า นิสิตได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาต่อมหาวิทยาลัย 5 ประการแรกไว้ดังนี้ คือ หาความรู้ให้มากที่สุด นำความรู้ไปประกอบอาชีพ ทำประโยชน์ให้แก่สังคม หาประสบการณ์ และเรียนให้สำเร็จ

นอกจากจุดมุ่งหมายหลักที่นิสิตแสดงออกนี้แล้ว จุดมุ่งหมายที่ซ่อนเร้นอยู่ก็อาจมีหลายประการ เช่น ความนิยมในปริญญา ความยกย่องในสังคม โอกาสในการทำงาน ความต้องการของครอบครัว

ไขแสง ชาวสิริ (2525) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาของนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1, 2, 3 และ 4 ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2525 จำนวน 211 คน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลทุกชั้นปีส่วนใหญ่เลือกเข้าศึกษาพยาบาล โดยให้ความสำคัญระดับมากที่สุดในเรื่องที่เป็นแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิภาพ (safety and security needs) คือ นักศึกษาสามารถหางานทำได้ 100 % นักศึกษาให้ความสำคัญกับแรงจูงใจพื้นฐานอื่น ๆ เช่น เมื่อญาติหรือเพื่อนเจ็บป่วย จะสามารถให้การช่วยเหลือได้ สามารถมีรายได้พิเศษอื่น ๆ และสามารถได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงิน เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการทางสรีระ (physiological needs) ความต้องการสวัสดิภาพ (safety and security needs) และความต้องการความรัก (love needs) สำหรับความต้องการนิยมนับถือในตนเอง (esteem needs) และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (self actualization needs) เช่น การชอบวิชาชีพพยาบาล มีความคิดเห็นว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและสังคมให้การยกย่อง เป็นต้น อย่างไรก็ตามก็ยังพบว่า นักศึกษาเลือกเข้าศึกษาพยาบาลและได้รับแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) โดยบิดามารดาหรือผู้ปกครองต้องการให้เลือกเรียนพยาบาล ส่วนแรงจูงใจภายนอกอื่น ๆ ในสังคม เช่น การมีญาติหรือคนชอบพอรักใคร่เป็นพยาบาล และการชักชวนของเพื่อน เป็นต้น ไม่มีอิทธิพลกับนักศึกษาส่วนใหญ่

ปรุง บุญผดุง (2525) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2523 จำนวน 300 นาย ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจของนักเรียนนายร้อยตำรวจ นักเรียนนายร้อยตำรวจมีแรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนในโรงเรียนนายร้อยตำรวจในระดับปานกลาง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 แรงจูงใจซึ่งเกิดจากอิทธิพลด้านบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 แรงจูงใจซึ่งเกิดจากอิทธิพลทางการเงินอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 แรงจูงใจซึ่งเกิดจากอิทธิพลทางผลตอบแทนจากอาชีพตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 แรงจูงใจซึ่งเกิดจากอิทธิพลจากความจำเป็นอยู่ในระดับสูง

1.5 แรงจูงใจซึ่งเกิดจากอิทธิพลจากลักษณะงานตำรวจอยู่ในระดับสูง

2. ลำดับความสำคัญของแรงจูงใจ ซึ่งเกิดจากอิทธิพลด้านต่าง ๆ เรียงตามระดับของแรงจูงใจได้ผลดังนี้

2.1 อันดับหนึ่งเกิดจากอิทธิพลจากความจำเป็น

2.2 อันดับสองเกิดจากอิทธิพลจากลักษณะงานตำรวจ

2.3 อันดับสามเกิดจากอิทธิพลจากผลตอบแทนของอาชีพตำรวจ

2.4 อันดับสี่เกิดจากอิทธิพลทางการเงิน

2.5 อันดับห้าเกิดจากอิทธิพลทางด้านบุคคล

3. นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีระยะเวลาการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพฯ จะมีแรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนในโรงเรียนนายร้อยตำรวจต่ำกว่านักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีระยะเวลาการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในต่างจังหวัด

4. นักเรียนนายร้อยตำรวจที่เคยเป็นข้าราชการตำรวจมาก่อน จะมีแรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนในโรงเรียนนายร้อยตำรวจสูงกว่านักเรียนนายร้อยตำรวจที่ไม่เคยเป็นข้าราชการตำรวจมาก่อน

5. อาชีพของบิดามารดาหรือผู้ปกครองและฐานะทางเศรษฐกิจของนักเรียนนายร้อยตำรวจ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

6. นักเรียนนายร้อยตำรวจซึ่งมีที่มาก่อนเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนในด้านอิทธิพลทางบุคคล ทางการเงินทางผลตอบแทนของอาชีพ และจากความจำเป็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่จะมีแรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนในด้านลักษณะงานตำรวจไม่แตกต่างกัน

ยนต์ ชุ่มอิ้ม (2525) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจให้เลือกเรียนครู ของนักศึกษาในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออก 4 แห่ง คือ วิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี วิทยาลัยครูนครปฐม และวิทยาลัยครูกาญจนบุรี จำนวน 800 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในระดับสูงคือ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงานและองค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวนักศึกษา ส่วนองค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงานและองค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวนักศึกษา ส่วนองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในระดับต่ำคือ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับครูอาจารย์ สถานที่เรียน สังคม และองค์ประกอบที่เกิดจากบิดา มารดาหรือญาติ นอกจากนี้ผลการวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาชายหญิงและนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเข้าเรียนแตกต่างกัน มีลักษณะแรงจูงใจในการเลือกเรียนครูไม่แตกต่างกัน แต่มีแนวโน้มว่านักศึกษาหญิงจะมีลักษณะแรงจูงใจในการเลือกเรียนครูสูงกว่านักศึกษาชาย

สามารถชาย จอมวิญญา (2527) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เหตุจูงใจที่มีผลต่อการเลือกเรียนวิชาเอกพลศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง ในวิทยาลัยครูและวิทยาลัยพลศึกษา ภาคกลาง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูงในวิทยาลัยครู และวิทยาลัยพลศึกษาภาคกลาง จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า เหตุจูงใจด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเลือกเรียนวิชาพลศึกษา ปรากฏตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ ด้านสุขภาพพลานามัย ด้านความมีเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความรักความถนัดและความสนใจ ต่อสาขาวิชาชีพพลศึกษา ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความคิดเห็นส่วนตัว ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและด้านความจำเป็นบางประการ ส่วนตัวแปรย่อยจาก

เหตุจูงใจด้านต่าง ๆ ที่เป็นเหตุจูงใจให้เข้ามาเลือกเรียนวิชาเอกพลศึกษาของนักศึกษาทั้งวิทยาลัยครูและวิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ จากมากที่สุดลงไปคือ เป็นอาชีพสุจริต มีความสนุกเพลิดเพลินกับการออกกำลังกายและฝึกพลศึกษา และชอบเรียนวิชาพลศึกษา ผลการเปรียบเทียบเหตุจูงใจ ที่มีผลต่อการเลือกเรียนวิชาพลศึกษาของนักศึกษาในวิทยาลัยครู และวิทยาลัยพลศึกษาภาคกลาง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ลัดดาวัลย์ โค้วตระกูล (2528) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของการเลือกและไม่เลือกแผนการเรียนวิชาอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สังกัดโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดลำปาง ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 (ม.4) ปีการศึกษา 2527 จำนวน 2,439 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของการเลือกแผนการเรียนวิชาชีพนั้น นักเรียนให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบด้านส่วนตัวเป็นอันดับ 1 ซึ่งหมายความว่า ความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนเหตุผลส่วนตัวของนักเรียน เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง ลักษณะงาน และความก้าวหน้าที่ต้องการได้รับ ความจำเป็นส่วนตัว รายได้และโอกาสในการศึกษาต่อเป็นสาเหตุสำคัญต่อการเลือกแผนการเรียนวิชาอาชีพ องค์ประกอบด้านโรงเรียน นักเรียนให้ความสำคัญเป็นอันดับ 2 ซึ่งหมายความว่า บุคลากร สิ่งแวดล้อม และความพร้อมของโรงเรียน เช่น การสนับสนุนของผู้บริหารมีครูที่มีความรู้ความชำนาญโดยตรง มีอุปกรณ์เครื่องมืออย่างเพียงพอ มีอิทธิพลต่อการเลือกแผนการเรียนวิชาอาชีพของนักเรียน ส่วนองค์ประกอบด้านครอบครัวนักเรียนให้ความสำคัญในอันดับสุดท้าย ซึ่งหมายความว่า บุคคลและสิ่งแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ของครองครัว เช่นความคิดเห็นและการสนับสนุนของบิดามารดา ญาติพี่น้องหรือผู้ปกครอง ระดับการศึกษาและอาชีพของผู้ปกครอง ไม่ใช่สาเหตุสำคัญต่อการเลือกแผนการเรียนวิชาอาชีพ

อัครชิต ทีฆทิพย์สกุล (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์มูลเหตุจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาต่อการเข้าศึกษาในระดับปริญญามหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นิสิตบัณฑิตศึกษา ชั้นปีที่ 1 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่เข้าศึกษาในปีการศึกษา 2529 จำนวน 410 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาต่อการเข้าศึกษาในระดับปริญญามหาบัณฑิต อยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ความต้องการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต ต้องการความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในงานที่จะปฏิบัติต่อไป และต้องการความรู้วิชาการใหม่ ๆ ที่ทันสมัย

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาต่อการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญามหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้ผลดังนี้

2.1 แรงจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาระหว่างนิสิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิตจากสถาบันการศึกษาในส่วนกลาง และในส่วนภูมิภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2 แรงจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาระหว่างนิสิตชาย กับนิสิตหญิงนิสิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตก่อนเข้าศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิตมาแล้วไม่เกิน 3 ปี กับมากกว่า 3 ปี นิสิตที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรปริญญาบัณฑิต น้อยกว่า 3.00 กับตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป นิสิตที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน และนิสิตที่มีงานทำ กับไม่มีงานทำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. นิสิตทั้ง 13 ภาควิชามีแรงจูงใจต่อการเข้าศึกษาในระดับปริญญามหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกันทีละคู่พบว่า นิสิตภาควิชาพลศึกษากับนิสิตภาควิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน, นิสิตภาควิชามัธยมศึกษา (มนุษยศาสตร์-สังคมศาสตร์) กับนิสิตภาควิชาพลศึกษา, และนิสิตภาควิชามัธยมศึกษา (มนุษยศาสตร์-สังคมศาสตร์) กับนิสิตภาควิชาประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ตัวประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาต่อการเข้าศึกษาในระดับปริญญามหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมี 8 ตัวประกอบ คือ (1) คุณภาพของอาจารย์และการจัดการศึกษา (2) ความต้องการปริญญามหาบัณฑิต (3) สาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของสังคม (4) ความรู้ (5) สาขาวิชาที่นิสิตมีความสามารถเรียนสำเร็จได้ (6) สาขาที่มีความสามารถนำไปใช้ (7) สาขาวิชาที่ตรงกับความถนัดของนิสิต และ (8)

เกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย ตัวประกอบเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาได้ร้อยละ 42.6

สุรกุล เจนอบรม (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาถึงความต้องการและความสนใจด้านการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการไทย ได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามกับข้าราชการ 5 กระทรวง เลือกตัวอย่างแบบเจาะจง กระทรวงละ 2 กรม ๆ ละ 100 คน รวมทั้งสิ้น 1,000 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่สนใจศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ปริญญาตรี และปริญญาเอก ตามลำดับ เหตุผลของความต้องการศึกษาต่อเพราะเห็นว่าปริญญาบัตรยังคงมีความจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าในชีวิตราชการ และค่านิยมในสังคมไทยยังเน้นความสำคัญของปริญญาบัตรมากกว่าประสบการณ์ ข้าราชการจำนวนมากถึง 804 คน ต่างเห็นว่าจะต้องหาความรู้เพิ่มเติม เพราะยังมีความรู้และประสบการณ์ไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติราชการ จึงมีความยินดีและสนใจที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ และอื่น ๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีขึ้น เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

สำหรับมูลเหตุที่เป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการขวนขวายศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สิ่งที่สำคัญคือ ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่าต้องศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ เพื่อยกระดับตัวเอง เพราะอยากรู้ เพื่อให้เข้ากับมาตรฐานที่หน่วยงานต้องการเรียน เพราะชอบเรียน เพื่อต้องการแก้ปัญหาบางเรื่อง เพื่อต้องการหาบุคคลใหม่ ๆ ต้องการเป็นพลเมืองดี และเพื่อให้ได้ปริญญาบัตร ส่วนสาเหตุที่เป็นอุปสรรคของการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมนั้น ข้าราชการให้ความเห็นว่า เนื่องมาจากเวลาเรียนส่วนใหญ่ตรงกับเวลาทำงานไม่มีเวลาพอ มีภาระทั้งที่ทำงานและที่บ้านมาก ค่าใช้จ่ายสูงเกินไป และหน่วยงานไม่มีงบประมาณสนับสนุน

วาสนา เจริญวิเชียรฉาย (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจของนักศึกษาในการเลือกเรียนวิชาเอกศิลปหัตถกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในมหาวิทยาลัยอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ นักศึกษาทั้งหมดที่เรียนวิชาเอกศิลปหัตถกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งกำลังเรียนอยู่ชั้นปีที่ 1 ในปีการศึกษา 2529 จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า ในการเลือกเรียน

วิชาเอกศิลปหัตถกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพของนักศึกษานั้น เพราะได้รับสิ่งจูงใจด้านความรัก ความสนใจ และความถนัดในสาขาวิชาชีพศิลปหัตถกรรมอยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่เป็นสิ่งจูงใจมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาคือ ด้านความมีเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความคิดเห็นส่วนตัว ด้านความจำเป็นในบางประการ และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

โรเซ็นเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Rosenbergb and others. 1970 : 215 - 216) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมที่สำคัญมิได้มีอยู่ที่การมีรายได้ และเกียรติภูมิสูงเท่านั้น แต่อยู่ที่ความพอใจด้านอื่น ๆ อีก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และความถนัดพิเศษ เป็นงานที่มีรายได้ดี เปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าที่จะอยู่กับสิ่งของ เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้เต็มที่ ทำให้มีเกียรติและสถานภาพทางสังคมสูง การมีอนาคตที่มั่นคง ปลอดภัย เปิดโอกาสให้มีอิสระอย่างเต็มที่มีโอกาสได้ใช้ภาวะผู้นำและได้ช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ

คริสเต็นเซน (Christensen. 1978) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในองค์การ ซึ่งเป็นการวิจัยเอกสาร โดยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งข้อมูล ทฤษฎี และคำนิยามของแรงจูงใจในแง่มุมต่าง ๆ แล้วสรุปเกณฑ์ 7 ประการ เพื่อใช้ประเมินคำนิยามที่เลือกมา ผลการวิจัยพบว่า ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคคลในองค์กรหลายประการที่สามารถนำมาใช้พัฒนากำหนดคำนิยามของแรงจูงใจในเชิงปฏิบัติ ตลอดจนการพัฒนาทฤษฎีให้กว้างไกลออกไปดังนี้

คำนิยามของแรงจูงใจในแง่การปฏิบัตินั้น คือ ผลที่เกิดจากกระบวนการภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจเป็นกระบวนการภายในทางกายภาพ หรือทางจิต หรือทั้งสองอย่าง กระบวนการภายในเป็นต้นเหตุของการแสดงออกของบุคคล

พฤติกรรมจูงใจ เป็นการตอบสนองพฤติกรรมโดยตรง จากกระบวนการภายในหรือสภาวะภายในของแต่ละบุคคล หรือตอบสนองทางอ้อมจากเงื่อนไขภายนอกที่มีปฏิสัมพันธ์กับกระบวนการภายในพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ไม่เป็นพฤติกรรมจูงใจ ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากสัญชาตญาณ เกิด

จากสภาพบังคับหรือไม่สมัครใจ และพฤติกรรมที่ไม่มีจุดหมาย พฤติกรรมแรงจูงใจอาจแสดงออกในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 3 รูปแบบ ได้แก่ แสดงออกโดยตรง แสดงออกโดยทางอ้อม ถ้าไม่สามารถแสดงออกในสองประเภทนี้ ก็จะแสดงพฤติกรรมอื่นทดแทน

เพื่อพัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมจูงใจให้กว้างขวางชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาข้อมูลและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วสรุปเป็นข้อเท็จจริง 6 ประการ ได้แก่

1. ทุกคนมีความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและทางจิตใจ

2. พฤติกรรมจูงใจ คือ เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งที่เกี่ยวพันระหว่างคุณลักษณะหรือนิสัยของบุคคลกับสภาวะแวดล้อม

3. สังคมหรือกลุ่มคนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจูงใจของแต่ละบุคคล

4. ปฏิกิริยาย้อนกลับจากสภาวะแวดล้อมจะมีบทบาทสำคัญที่ทำให้แต่ละบุคคลปรับพฤติกรรมเพื่อสนองตอบต่อสภาวะแวดล้อมนั้น

5. แต่ละบุคคลอาจมองสภาพแวดล้อมต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาวะจิตใจของแต่ละบุคคล

6. ปัจจัยทางด้านร่างกายและจิตใจเป็นตัวกำหนดให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน

แรงจูงใจจะเป็นตัวชี้สำคัญที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรพฤติกรรมจูงใจของบุคคลในองค์กรจะเป็นแรงผลักดันที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ทุกองค์กรจำเป็นต้องเข้าใจพฤติกรรมจูงใจของบุคลากร เพื่อหาทางส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และเกิดประสิทธิผล

จากการศึกษางานวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ความนิยมในปริญญา ความยกย่องในสังคม โอกาสในการทำงาน ความต้องการของครอบครัว ต้องการหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อต้องการหาเพื่อนใหม่ ๆ ต้องการแก้ปัญหาบางเรื่อง อิทธิพลจากบุคคลภายนอก ต้องการมีรายได้ลักษณะของสถานที่เรียน เพราะอยากจะมีความรู้และต้องการมีรายได้เพิ่มขึ้น เป็นต้น