# บทที่ 2
# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานและวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำมาเรียบเรียงไว้ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจ
2. ประเภทของแรงจูงใจ
3. องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
   5.2 งานวิจัยในประเทศ

## 1. ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) มาจากคำกริยาในภาษาลาตินว่า Movere (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2533: 102) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า To move มีความหมายว่าเป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักจะชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการศึกษาพฤติกรรมของคนจำเป็นต้องศึกษาความเป็นมาของการแสดงออกของพฤติกรรมนั้นๆส่วนหนึ่งคือการศึกษาถึงแรงจูงใจซึ่งมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในลักษณะต่างๆ ดังนี้

บราวน์ (Brown, 1980: 112-113) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงหรือพลังงานผลักดันกระตุ้นหรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้มีความสนใจมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมเป็นสิ่งชี้ทิศทางของพฤติกรรมก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหมายเอาไว้

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1981: 314) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำ

อารี พันธ์มณี (2546: 269) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการปัจจัยต่างๆ ที่นำมาอาจจะเป็นรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง เป็นต้น

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2547: 168) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวังโดยสิ่งนั้นอาจเป็นสิ่งที่บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ ความคาดหวังนี้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันให้บุคคลเกิดความสนใจ และแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายของบุคคล

## 2. ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคคลต่างๆ สามารถแบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็นลักษณะต่างๆ ดังนี้

ฮิลการ์ด (Hilgard,1981: 321-322) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด (The Survival Motive) หมายถึง ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ซึ่งเป็นสิ่งที่จะขาดไม่ได้ เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อุณหภูมิพอเหมาะ การขับถ่ายของเสีย การพักผ่อน และความต้องการทำกิจกรรม

2. แรงจูงใจทางสังคม (The Social Motive) หมายถึง แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการ (Social Needs) ของมนุษย์ในการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการตำแหน่งในสังคม ความต้องการทางเพศ ความต้องการเหล่านี้กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้คนเรากระทำพฤติกรรมทางสังคม

3. แรงจูงใจในทางอวดตน (Ego-integrative Motives) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการความสำเร็จ (Need for success) ความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจ ความต้องการในการสร้างสรรค์และปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้สึกนับถือตนเอง ซึ่งจะเป็นทางให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงจากการมีปมด้อยและความรู้สึกว่าตนไม่มีค่าหรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าตนจะได้มีความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ส่วนแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจนั้นก็เพื่อบุคคลจะได้เป็นที่น่ายกย่องของคนอื่นในสังคมด้วย

วูดเวอร์ธ (Woodward อ้างถึงใน นวม สงวนทรัพย์, 2535: 86) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท

1. ความต้องการทางอินทรีย์ (Organic Needs) ได้แก่ แรงจูงใจซึ่งมาจากสภาพทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ฯลฯ

2. แรงจูงใจภาวะฉุกเฉิน (Emergency Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเมื่อสิ่งแวดล้อมต้องการพละกำลัง และปฏิกิริยาอันฉับพลันรวดเร็ว เช่น การหลบหนีอันตราย

3. แรงจูงใจวัตถุวิสัย (Objective Motivation) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

อารี พันธ์มณี (2546: 181-182) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่จะกระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเองโดยไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจ ความรู้สึกนึกคิด ซึ่งผลักดันให้เกิดพฤติกรรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลรับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกทำให้มองเห็นเป้าหมาย เร้าให้เกิดความต้องการ และแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายนั้น ได้แก่ การเสริมแรงด้วยสิ่งล่อใจต่างๆ เช่น การขึ้นเงินเดือน การได้รับตำแหน่งคำชมเชย เป็นต้น

พาสนา จุลรัตน์ (2548: 197) กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจสามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางสรีระหรือแรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้และมีการพัฒนาต่อเนื่องกันมาโดยตลอดจากที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เช่น ความต้องการความรักความอบอุ่น และการมีชื่อเสียง เป็นต้น

2. ถ้าแบ่งตามเหตุผลของเบื้องหลังในการแสดงออกของพฤติกรรม แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมโดยตรง ไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลหรือผลของสิ่งเร้าภายนอก กล่าวคือ บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะแสดงพฤติกรรมหรือกระทำด้วยความเต็มใจ

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากอิทธิผลหรือผลจากสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคลซึ่งเป็นที่ต้องการของบุคคลนั้น สงวน สุทธิเลิศอรุณ (จันทิมา จันทรศักดิ์, 2547: 22-23) กล่าวถึง แรงจูงใจที่เกิดจากระบบสังคมต่างๆ เช่น ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคมและวัฒนธรรม ระบบการศึกษา สาธารณสุข และระบบการเมือง เป็นต้น ระบบเหล่านี้ก่อให้เกิดแรงจูงใจทางสังคมหลายประการ แต่ที่สำคัญพอจะแยกกล่าวได้ 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นจากสัญชาตญาณในการรวมกลุ่มของมนุษย์ เพื่อความช่วยเหลือกันเพื่อความอยู่รอดของสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลำดับลดหลั่นกันเป็นชั้นๆ ตามลำดับในระบบสังคมซึ่งแตกต่างกัน ระหว่างระบบของพวกเจ้าขุนมูลนายบุคคลธรรมดาและทาส ระบบของสังคมไทยเป็นสังคมลักษณะที่เอื้อเฟื้อแสดงไมตรีต่อกัน เรียกว่าระบบไมตรีสัมพันธ์ คือ เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างผูกมิตรไมตรีและตระหนักอยู่เสมอว่า “รู้อะไรไม่สู้รู้จักกัน” บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงมักชอบทำงานร่วมหรือทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากสัญชาตญาณในการเป็นผู้นำของบุคคลเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งอำนาจ และอำนาจจะบันดาลให้เกิดผลตามที่ต้องการอีกหลายอย่างอันอาจเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของสังคม จากความต้องการอำนาจกันอย่างมากมายทั้งอำนาจที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม อำนาจนี้จึงมีอยู่ 2 อย่าง คือ อำนาจที่แสดงออกได้อย่างแท้จริงว่าตนมีอยู่เหนือผู้อื่น คือ สามารถใช้อำนาจนั้นได้ กับอำนาจแฝงอยู่ในตัวบุคคล บุคคลต้องการอำนาจนี่เพื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นเท่านั้น บุคคลในสังคมล้วนแต่ต้องการจะมีอำนาจอย่างใดอย่างหนึ่งจาก 2 อย่างนี้ด้วยกันทั้งนั้น เว้นเสียแต่ว่าแรงขับหรือทิศทางของใครจะมีมากน้อยต่างกันอย่างไรเท่านั้น

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยม หรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่นๆ โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จได้รับการยกย่องชมเชยหรือจนได้รับรางวัล บุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้องเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ

3.1 มีความต้องการในการทำงานให้สำเร็จอยู่ในระดับสูง หรือต้องการทำงานให้ได้มาตรฐานจริงๆ

3.2 เป็นงานสร้างสรรค์ที่บ่งบอกให้รู้ถึงเอกลักษณ์ว่าชอบงานนั้นอย่างเป็นชีวิตจิตใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้น

3.3 เป็นงานที่ต้องใช้เวลานาน อาศัยความอดทนอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ มีความตั้งใจที่ยาวนานในการทำงาน

มธุรส สว่างบำรุง (2542: 219) กล่าวว่า แรงจูงใจมี 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านสรีรวิทยา (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้มนุษย์พยายามตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพของตน ความต้องการต่างๆ เหล่านี้ได้แก่ ความต้องการขจัดความหิว ความต้องการขจัดความกระหาย ความต้องการทางเพศ การนอนหลับพักผ่อน การขับถ่าย ความต้องการออกซิเจน เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านจิตวิทยา (Psychological Motive) เป็นแรงจูงใจที่นอกเหนือจากความต้องการขั้นพื้นฐาน มนุษย์จะต้องการความรัก ความเข้าใจ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การหลีกเลี่ยงความอับอาย เป็นต้น

สรุปได้ว่า เราสามารถแบ่งแรงจูงใจได้ 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน เป็นสภาวะที่ต้องการกระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจเพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้ และแรงจูงใจภายนอก เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกให้เกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย

## 3. องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ

อารี พันธ์มณี (2546: 192-196) กล่าวว่า แรงจูงใจจัดว่ามีผลต่อการเรียนรู้พฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลเป็นอันมาก เพราะการที่บุคคลเกิดแรงจูงใจในการที่จะกระทำพฤติกรรมย่อมจะทำให้พฤติกรรมหรือการเรียนรู้ในสิ่งนั้นๆ มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมากกว่าบุคคลที่ไม่เกิดแรงจูงใจ ลักษณะของแรงจูงใจของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล ทุกคนมีธรรมชาติของตนแตกต่างกับคนอื่น หรือมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 แรงขับของบุคคลจัดว่าเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรม แรงขับเป็นสภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลภายในร่างกายของมนุษย์ เช่น สภาวะความต้องการอาหาร น้ำ สภาวะความตึงเครียด ความรู้สึกเจ็บปวด เป็นต้น แรงขับเกิดขึ้นได้จากลักษณะ 2 ประการ คือ แรงขับภายในร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความง่วงนอน เป็นต้น และแรงขับที่เกิดจากภายนอกร่างกาย เช่น การได้รับความเจ็บปวดจากสิ่งเร้าภายนอก สภาวะความกดดันจนทำให้เกิดความตึงเครียด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1.2 ความวิตกกังวล มีผลต่อการเรียนรู้ หรือการกระทำพฤติกรรม ความวิตกกังวลจะมีความแตกต่างกันไปแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เมื่อบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้นย่อมจะเกิดความวิตกกังวลมากขึ้น เด็กเล็กๆ จะไม่มีความวิตกกังวลใจแต่จะมีความกลัว เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นความกลัวจะลดลง กลายเป็นความวิตกกังวลเพิ่มขึ้นมาทันที

2. สถานการณ์ต่างๆ ในสิ่งแวดล้อมย่อมส่งผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจแตกต่างกัน เป็นต้นว่าส่งผลให้บุคคลเกิดความสับสนวุ่นวายหรืออื่นๆ และวัฒนธรรมแต่ละสังคมย่อมจะส่งผลให้พัฒนาการของผู้เรียนแตกต่างกันด้วย ลักษณะสถานการณ์ต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่

2.1 การแข่งขัน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความปรารถนาจะเอาชนะผู้อื่น ต้องการทำให้ตนมีสถานภาพการที่ดีขึ้น ลักษณะการแข่งขันมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ การแข่งขันกับตนเองเป็นการแข่งขันที่ทำให้ตนเองดีขึ้นด้วยความเต็มใจ และความต้องการของตนไม่มีใครมาบังคับ ต้องการทำให้ตนมีสถานภาพการที่ดีขึ้น สำหรับการแข่งขันกับบุคคลอื่นเป็นความรู้สึกที่ต้องการเอาชนะบุคคลอื่น ให้ตนอยู่เหนือกว่าคนอื่น มักจะพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนชนะผู้อื่นเสมอ

2.2 ความร่วมมือ หมายถึง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงผลักดันทางสังคม มีพฤติกรรมแบบประนีประนอม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้งานหรือพฤติกรรมที่มุ่งปรารถนาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ฉะนั้นความร่วมมือของบุคคลจึงจัดว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้น

2.3 การตั้งจุดมุ่งหมาย หมายถึง การที่บุคคลได้มีการตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตไว้มีผลทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งไว้แต่ในบางครั้งแม้จะมีการตั้งจุดมุ่งหมายไว้ บุคคลก็ไม่สามารถกระทำเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งไว้ได้ ด้วยเหตุนี้การตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตจึงเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ลักษณะของการตั้งจุดมุ่งหมายมี 2 ลักษณะ คือ

2.3.1 การตั้งจุดมุ่งหมายรวม เป็นจุดมุ่งหมายที่มักจะมีจุดมุ่งหมายย่อยๆ มาเกี่ยวข้อง เช่น การตั้งจุดมุ่งหมายของชีวิตว่าจะเป็นนักวาดรูปที่มีชื่อเสียงของโลก แต่ขณะนี้อายุยังน้อยจึงมีเป้าหมายย่อยๆ หลายจุดมุ่งหมายมารวมกันคือ จะวาดรูปให้ชนะการแข่งขัน จะวาดรูปให้ได้รับคำชมจากครูจะวาดรูปให้เพื่อนๆ ยอมรับ

2.3.2 การตั้งจุดมุ่งหมายระยะไกลเพื่อจุดมุ่งใดจุดมุ่งหมายหนึ่งโดยเฉพาะ การตั้งจุดมุ่งหมายระยะไกลจะเกิดขึ้นกับคนที่มีวุฒิภาวะด้านสมองพอสมควร จะไม่เกิดในเด็กเล็ก

2.4 การตั้งความทะเยอทะยาน เป็นการตั้งความหวังสูงไว้และมีความพยายามมุมานะอย่างมากที่จะทำให้สำเร็จ การตั้งความหวังหรือเกิดความทะเยอทะยาน จึงเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมขึ้น ถ้าบุคคลตั้งความทะเยอทะยานไว้สูงเกินความสามารถของตนเองจะทำให้บุคคลเกิดความล้มเหลวได้ง่าย ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานนั้นๆ หรือเกิดความท้อถอย หรือถ้าตั้งความหวังไว้ต่ำกว่าความสามารถก็ไม่มีแรงจูงใจพอที่จะกระทำ เพราะว่าตนประสบความสำเร็จในงานนั้นๆ ง่ายเกินไป ความยากง่ายของงานจึงส่งผลต่อแรงจูงใจ

## 4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow,1970) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการที่จะแสวงหาสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองซึ่งความต้องการของบุคคลก็มีหลายอย่างตั้งแต่ความต้องการขั้นต่ำถึงความต้องการขั้นสูงซึ่งมนุษย์จะต้องมีการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก่อนจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นสูงอื่นๆ ต่อไปได้ ลักษณะความต้องการตามหลักการของมาสโลว์สามารถอธิบายได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Basic Physiological Need) ความต้องการด้านสรีระนี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดทางด้านการดำรงชีวิตเช่นความต้องการอาหาร น้ำ อากาศและอุณหภูมิ การนอนหลับ การขับถ่าย เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Need) ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความเป็นปึกแผ่น ความต้องการความคุ้มครองปกป้อง ความรู้สึกปลอดภัยจากการคุกคาม ปลอดจากความวิตกกังวล ตลอดจนการหลีกเลี่ยงอันตรายหรือความเจ็บปวดต่างๆ

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Need) คือ ความต้องการความรัก อยากให้ตนเป็นที่รักยอมรับจากกลุ่มซึ่งโดยปกติแล้วบุคคลมักจะอยู่รวมกลุ่ม ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการบรรลุศักยภาพของตนเองอย่างแท้จริง ความต้องการได้รับการยกย่อง ความต้องการทางสรีระ ดังนั้นจึงต้องการความรักและต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่มให้ยอมรับตนเอง เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มสังคม กลุ่มทำงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self Esteem Need) คือ ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องตน เป็นความปรารถนาของบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้นได้เป็นอันมาก เช่น บางคนมีการใช้จ่ายแบบฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตนเองเพื่อให้บุคคลอื่นได้ยกย่องตน เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะบรรลุถึงความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization) คือ ความต้องการสูงสุดของบุคคลที่บุคคลจะต้องพยายามกระทำสิ่งต่างๆ ตามความเหมาะสมและตามความสามารถของตนเอง เช่น ครูสอนหนังสืออย่างไม่เกิดความเบื่อหน่าย สอนด้วยความสุขสบายใจ เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคล็ลแลนด์ (The Need to Achieve Theory) (ทองหล่อ นาคหอม อ้างถึงใน ชนิดา เพชรทองคำ, 2542: 21) กล่าวว่า แมคเคล็ลแลนด์ เดวิด ซี. นักจิตวิทยา ได้ทำการวิจัยในเรื่องความต้องการความสำเร็จ พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงทั้งหลายแตกต่างกับบุคคลอื่นทั่วไปโดยมีลักษณะดังนี้

1. มีความรับผิดชอบสูง แสวงหาโอกาสเพื่อจะได้มีโอกาสการรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ พวกนี้จะมีความปรารถนาจะกระทำการสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ

2. มีเป้าหมายระดับกลาง เพราะหากไม่ประสบความสำเร็จแล้วจะรู้สึกไม่สบายใจ ดังนั้นจึงไม่ตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไป เพื่อลดความเสี่ยงและให้ความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูง

3. ต้องการได้รับข้อมูลกลับที่ทันการณ์เกี่ยวกับงานของตนว่าสำเร็จหรือล้มเหลว เพื่อการตัดสินใจของตนในงานครั้งต่อไป

4. ต้องทำงานร่วมกับผู้ที่มีความสามารถ เพื่อที่เขาจะได้พยายามปรับปรุงความสามารถของเขาให้ทัดเทียมกับผู้ที่มีความสามารถ ความรู้สึกเช่นนี้จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมานะที่จะประสบความสำเร็จที่สูงต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

นอกจากความต้องการความสำเร็จหรือสัมฤทธิ์ผลจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ยังมีความต้องการอีก 2 อย่างที่มีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจ คือ ความต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้อง ปรารถนาให้ผู้อื่นนิยมชมชอบยอมรับนับถือผู้อื่นด้วย และความต้องการมีอำนาจบารมี ปรารถนาที่จะควบคุมบังคับหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นมีความประพฤติหรือพฤติกรรมตามที่ต้องการ ส่วนมากมักจะเป็นคนที่พูดเก่ง ชอบการโต้แย้ง ชอบมีการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นๆ และมีการแสดงการใช้อำนาจ ผู้บริหารที่ดีมักจะเป็นคนที่มีแรงจูงใจทางด้านอำนาจบารมีสูงมากกว่าทางด้านความสำเร็จ และมักเป็นอำนาจบารมีที่ใช้ในด้านสังคมเสียมากกว่า

อารี พันธ์มณี (2546:183-192) และคณาจารย์ภาคจิตวิทยามหาวิทยาลัยรามคำแหง (2528: 304-312) กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่สอดคล้องกัน สรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการความสุขส่วนตัว (Hedonistic Theory) มูลเหตุสำคัญของมนุษย์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ก็เพราะมนุษย์ต้องการหาความสุขส่วนตัวและพยายามหลีกหนีความเจ็บปวด ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการความสุขส่วนตัวนี้ อาจกล่าวได้ว่า บุคคลทุกคนมีความต้องการแสวงหาความสุขส่วนตัว ลักษณะความต้องการแสวงหาความสุขนี้จึงเป็นแรงจูงใจ หรือตัวเร้าที่ทำให้บุคคลได้มีการกระทำหรือพฤติกรรมต่างๆ ออกมา แต่ลักษณะการแสดงออกถึงความสุขของตนโดยการสร้างความเดือดร้อนต่อผู้อื่น ลักษณะการแสวงหาความสุขส่วนตัวนี้ ยังมีการแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกเจ็บปวดด้วย

2. ทฤษฎีสัญชาตญาณ (Instinctual Theory) สัญชาตญาณเป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลมาตั้งแต่กำเนิด ซึ่งทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ โดยไม่จำเป็นจะต้องมีการเรียนรู้ลักษณะของสัญชาตญาณ ซึ่งเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดนี้ จึงเป็นปฏิกิริยาที่มีผลต่อแรงจูงใจให้บุคคลได้กระทำพฤติกรรมต่างๆ ลักษณะของสัญชาตญาณมีหลายประเภท คือ

2.1 สัญชาตญาณเกี่ยวกับการดำรงชีวิต

2.2 สัญชาตญาณเกี่ยวกับความตาย

2.3 สัญชาตญาณทางสังคม

3. ทฤษฎีการมีเหตุผล (Cognitive Theory) เป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในการมีเหตุผลที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ เพราะบุคคลมักจะมีความตั้งใจจริงและมีความปรารถนาที่จะกระทำพฤติกรรมต่างๆ ด้วยความจริงใจ นอกจากนี้ ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าบุคคลมีอิสระที่จะกระทำพฤติกรรมได้อย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจต่อการกระทำต่างๆ ได้ มีความรู้ว่าตนต้องทำอะไรปรารถนาสิ่งใดและควรจะต้องตัดสินใจออกมาในลักษณะใด

4. ทฤษฎีแรงขับ (Drive Theory) โดยปกติแล้วพฤติกรรมและการกระทำต่างๆ ของบุคคลนั้นๆ จะมีส่วนที่สัมพันธ์กับแรงขับภายในของแต่ละบุคคล แรงขับนั้นเป็นภาวะความตึงเครียดทางร่างกาย เป็นตัวกลางที่ทำให้ร่างกายได้มีการแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อขจัดความเครียดนั้นออกไป แรงขับภายในร่างกายหรือแรงขับปฐมภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการของร่างกายและแรงขับภายนอกร่างกาย หรือแรงขับทุติยภูมิเป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการทางด้านสติปัญญาอารมณ์และสังคม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะมีผลทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์และการเรียนรู้ที่สะสมไว้ในแต่ละบุคคล

แรงขับสามารถที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจตามระบบชีววิทยา ซึ่งจำแนกได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. แรงขับเพื่อการอยู่รอดของชีวิต
2. แรงขับฉุกเฉิน
3. แรงขับเพื่อการสืบพันธุ์
4. แรงขับเพื่อการศึกษา

โรเบิร์ต อี. ซิลเวอร์แมน (Robert E. Silverman อ้างถึงใน พวงเพชร วัชรอยู่, 2537: 206-208) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีของนักพฤติกรรมนิยม (The Behaviorist View) เชื่อว่าทฤษฎีนั้นจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีสิ่งเร้ามาเป็นเครื่องชักนำ แล้วทำให้เกิดการตอบสนองในรูปของพฤติกรรม ทฤษฎีนี้เน้นสิ่งเร้าที่เกิดจากภายนอกมากกว่าสิ่งเร้าภายใน แม้แต่ความต้องการหรือแรงขับที่เกิดขึ้นก็ถือเอาเฉพาะที่สังเกตเห็นได้

2. ทฤษฎีของพวกนิยมความคิดความเข้าใจ (The Cognitive View) เชื่อว่าพฤติกรรมเกิดขึ้นเนื่องจากความคิดที่มีเป้าหมาย และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ก็เป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายนั่นเอง ทฤษฎีนี้เน้นในสิ่งที่มองไม่เห็นหรือสังเกตเห็นได้น้อย เช่น ความคิด ระดับความทะเยอทะยาน ความสำเร็จ เป็นต้น เป้าหมายของคนขึ้นอยู่กับระดับความหวังหรือความทะเยอทะยาน ถ้าหากมีความทะเยอทะยานสูงก็ตั้งเป้าหมายไว้สูง และเมื่อบรรลุเป้าหมายได้ก็พอใจที่ได้รับความสำเร็จนั้น

3. ทฤษฎีไซโคไดนามิค (The Psychodynamic View) ความเชื่อนี้ได้มาจาก ความคิดของฟรอยด์ที่ว่า พฤติกรรมของคนมาจากจิตใต้สำนึก คนแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการที่มีมาตั้งแต่กำเนิด และส่วนที่เป็นความต้องการแต่กำเนิดนั้น คือ สัญชาตญาณ และสัญชาตญาณ คือ สิ่งผลักดันให้เกิดพฤติกรรมให้เป็นไปตามสัญชาตญาณที่มีอยู่นั้น ซึ่งอาจแบ่งชนิดของสัญชาตญาณได้ 2 อย่าง คือ สัญชาตญาณในการสร้างสรรค์ และสัญชาตญาณในการทำลาย

เอ็ดวาร์ดส์ (Edwards อ้างถึงใน ไวรัช เจียมบรรจง, 2523: 172) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของคน ซึ่งแบ่งได้ 15 ชนิด คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. แรงจูงใจที่ทำอะไรให้เป็นระเบียบเรียบร้อย
3. แรงจูงใจที่จะเป็นตัวของตัวเอง ต้องการอิสระและตัดสินใจด้วยตนเอง
4. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์อยากเข้ากลุ่ม
5. แรงจูงใจที่จะสังคมกับเพศตรงข้าม
6. ต้องการทำตนเองให้เด่นอยู่เหนือผู้อื่น อยากมีอิทธิพลและต้องการเป็นหัวหน้า
7. ต้องการมีความอดทน ทนทานต่อสิ่งต่างๆ
8. ต้องการพบสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ อยากรู้อยากเห็นในเรื่องต่างๆ
9. มีแรงจูงใจอยากจะก้าวร้าว
10. มีแรงจูงใจที่อยากจะให้ความอบอุ่นและให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
11. ต้องการได้รับความช่วยเหลือและอบอุ่น บำรุงรักษาผู้อื่น
12. มีความต้องการที่จะเข้าใจความต้องการของบุคคลอื่น
13. มีความต้องการที่จะแสดงออกว่าตนเองเก่ง มีความสามารถในด้านต่างๆ
14. มีความต้องการที่จะอยู่ใต้อาณัติของผู้อื่น
15. มีแรงจูงใจที่จะรับผิดชอบเมื่อตนเองทำผิด

ส่วนใหญ่และจะเป็นแรงจูงใจทางด้านสังคมเสียส่วนมาก ส่วนแรงจูงใจทางกายภาพมีเพียงเล็กน้อย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของมนุษย์นั้นมีหลายทฤษฎีดังที่กล่าวมาแล้ว สาระสำคัญของแต่ละทฤษฎีสามารถสรุปได้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจหรือความต้องการไม่สิ้นสุด โดยจะมีความต้องการในขั้นพื้นฐานมาก่อน คือ ความต้องการด้านปัจจัยสี่ ความต้องการด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ หรือความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย หลังจากการที่ได้รับการตอบสนองในขั้นพื้นฐานแล้วก็จะมีแรงจูงใจหรือความต้องการในขั้นต่อไป ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คือ ความต้องการความรักความเป็นเจ้าของ อยากมีเพื่อนพ้อง อยากมีชื่อเสียงเกียรติยศ ต้องการให้คนอื่นยกย่องนับถือ อยากมีอำนาจบารมีเหนือคนอื่นๆ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จ และต้องรักษาความมีชื่อเสียงเกียรติยศ ความเด่น รวมทั้งความสำเร็จให้มีอยู่ตลอดไป

**5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

**5.1 งานวิจัยต่างประเทศ**

ฮูล (Houle, 1961: 15-16) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าเรียนของผู้ใหญ่ในสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้ใหญ่เข้ามาเรียนด้วยแรงจูงใจที่ต่างกัน โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ 1. มาเรียนอย่างมีเป้าหมาย (Goal Oriented) หมายถึง มาเรียนเพราะต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านวิชาชีพ 2. มาเรียนเพื่อต้องการเข้าร่วมกิจกรรม (Activity Oriented) หมายถึง มาเรียนเพราะชอบบรรยากาศของการศึกษา ชอบเข้าสังคม ต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือต้องการมีเพื่อนหรือต้องการขจัดความเหงา 3. เรียนเพื่อต้องการที่จะรู้หรือเพื่อหาความรู้ (Learning Oriented) หมายถึง มาเรียนเพราะมีใจรักเรียน ต้องการใช้ความสามารถในการเรียนที่มีอยู่ให้มากที่สุด

โบเซียร์ (Boshier, 1971: 3-26) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าเรียนต่อของผู้ใหญ่ในประเทศแคนาดา นิวซีแลนด์ และสหรัฐอเมริกา โดยได้สร้างเครื่องมือหรือแบบวัดในการเข้าเรียนต่อ (Education Participation Scale หรือ EPS) และนำไปทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าเรียนของผู้ใหญ่ในประเทศดังกล่าว โดยเขาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 6 ด้าน คือ 1. การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น (Social Relationships) 2. การทำตามความคาดหวังของผู้อื่น (External Expectation) 3. การประกอบอาชีพ (Professional Advancement) 4. การหลีกหนีจากสภาพที่เป็นอยู่ (Escape Stimulation) 5. การนำความรู้ไปช่วยเหลือชุมชน 6. การเรียนเพื่อรู้ (Cognitive Interest) จากการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้ใหญ่เข้าเรียนด้วยแรงจูงใจที่แตกต่างกัน และตัวแปรด้านอายุ เพศ ระดับการศึกษาและอาชีพ มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจเหล่านั้นด้วย นั่นคือ ผู้ที่มีอายุน้อยจะมีแรงจูงใจในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นสูง ผู้ชายมีแรงจูงใจในการทำตามความคาดหวังผู้อื่นและแรงจูงใจด้านประกอบอาชีพสูง ผู้ที่มีการศึกษาในระดับต่ำมีแรงจูงใจในด้านการประกอบอาชีพสูง อีกทั้งผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าผู้ที่เข้ามาเรียนหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่อาจมีแรงจูงใจมากกว่าหนึ่งด้าน ต่อมาในปี ค.ศ. 1971 โบเซียร์ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการเข้าเรียนของผู้ใหญ่เฉพาะในสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้มีอายุน้อยมีแรงจูงใจในการทำตามความคาดหวังของผู้อื่นสูง ส่วนผู้ที่มีอายุมากมีแรงจูงใจด้านการเรียนรู้สูง

มอร์สเตน และ สมาร์ท (Morstain and Smart, 1974: 83- 89) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้ผู้ใหญ่ในสหรัฐอเมริกาเข้าเรียนในสถานศึกษา พบว่า ผู้มีอายุน้อยมีแรงจูงใจในการเข้าเรียนด้านติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นสูง ส่วนเพศชายมีแรงจูงใจในการเข้าเรียนในด้านทำตามความคาดหวังของผู้อื่นสูง และเพศหญิงมาเรียนเพราะต้องการมีความรู้

กิราร์ด (Girard, 1977: 100) ได้ทำการสำรวจโดยการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจากนักเรียนทั้งชายและหญิง ซึ่งมีอายุระหว่าง 12- 17 ปี จำนวน 1,000 คน เกี่ยวกับลักษณะครูสอนภาษาที่ตนต้องการ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการเรียนภาษา ได้คำตอบ คือ เป็นผู้สร้างบทเรียนให้น่าสนใจ ออกเสียงได้อย่างถูกต้องชัดเจน อธิบายชัดเจน พูดภาษา สร้างบทเรียนให้น่าสนใจ พูดภาษาอังกฤษเก่งแสดงความสนใจนักเรียนอย่างทั่วถึง ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีกิจกรรม มีความอดทนสูง ใช้ภาษาพูดอยู่เสมอ มีความสามารถทำให้นักเรียนทุกคนเรียนได้ดี และใช้โสตทัศนูปกรณ์เป็น คุณสมบัติของครูดังกล่าวมาจะเป็นแรงจูงใจทำให้นักเรียนมีความสนใจ

เรย์โมลด์ (Reymold, 1986: 3571-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ โดยการกำหนดตนเองกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อของนักเรียนผู้ใหญ่ เวลาทำการที่วิทยาลัยชุมชน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา จำนวน 95 คน มีอายุเฉลี่ย 37.17 ปี โดยใช้เครื่องมือ SDLRS EPS (Education Participation Scale) พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างแรงจูงใจในด้านความสามารถทางสติปัญญาและความพร้อมในการเรียนรู้ โดยการพัฒนาตัวเอง โดยประสบการณ์และสิ่งปะทะท้าทายต่างๆ ในชีวิตเป็นอิทธิพลที่สำคัญในการเข้าร่วม

**5.2 งานวิจัยในประเทศ**

เอนก ณะชัยวงค์ (2553) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษาภาคปกติ ในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ภาคปกติ จำนวน 1,011 คน โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในด้านส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเลือกศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อันดับแรกคือ การตัดสินใจศึกษาต่อด้วยตนเอง ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมาการตัดสินใจศึกษาต่อโดยบิดามารดาแนะนำ (ค่าเฉลี่ย 3.93) ปัจจัยภายในมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อการเลือกศึกษาต่อ อันดับแรก คือ เปิดหลักสูตรการสอนระดับปริญญาตรีหลากหลายสาขาวิชาให้เลือก ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย3.85) รองลงมา คือ อาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถในถ่ายถอดความรู้ (ค่าเฉลี่ย3.73) ปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการแข่งขันที่ส่งผลต่อการเลือกศึกษาต่อ อันดับแรก คือ มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรที่เป็นวิชาชีพ ถ้าเรียนจบสามารถรับราชการได้ ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย3.86) รองลงมาคือ มีค่าธรรมเนียมที่ถูกกว่ามหาวิทยาลัยอื่นๆ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

นงเยาว์ นุชนารถ (2555) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ทำให้นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเข้าศึกษาต่อสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง/เหตุผลส่วนตัว 2) ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง 3) ด้านความมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย 4) ด้านค่านิยมทางสังคม และเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของนักศึกษาผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจที่ทำให้นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเข้าศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านการพัฒนาตนเอง/เหตุผลส่วนตัว และปัจจัยจูงใจที่ทำให้เข้าศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยน้อยที่สุด ได้แก่ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ส่วน

การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการเลือกศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน พบว่า เพศ อาชีพของบิดาและมารดา ระดับการศึกษาของบิดาและมารดา รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นคะแนนเฉลี่ยสะสมระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 หรือเทียบเท่าและอันดับการเลือกศึกษาต่อ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิรินภา ศรีโคกล่าม (2556) ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่1 ในเขตภาคกลางปีการศึกษา 2555 พบว่า แรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประกอบอาชีพ ด้านเหตุผลส่วนตัว และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาของนักศึกษาชายกับนักศึกษาหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาของนักศึกษาระหว่างวิทยาเขตไม่แตกต่างกัน

สมบัติ ท้ายเรือคำ และคณะ (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อจำแนกตามเพศและสาขาวิชาเอก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมแล้วนิสิตมีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก นิสิตชายมีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อไม่แตกต่างจากนิสิตหญิง นิสิตต่างสาขาวิชากันมีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี