

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอเอกสารที่ประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมรายละเอียดต่างๆ ตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. พฤติกรรมบุคคล
4. การพัฒนาตนเอง
5. แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา
6. บริบทมหาวิทยาลัยนครพนม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน การศึกษาเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะการพัฒนาทางด้านการศึกษาที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างไม่หยุดนิ่งมีการค้นคว้าสิ่งใหม่ๆ และทำการวิจัยเพื่อสนองตามความต้องการของนักศึกษา และผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของตลาดนั้นๆ ดังนั้น ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการศึกษาเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้เรียนพร้อมที่จะตัดสินใจในการเลือกที่จะศึกษาต่อในแต่ละสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องและเป็นแนวทางประกอบงานวิจัยต่อไป ซึ่งประกอบด้วย

## 1. ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

กฤษศรี คำชาย (2540 : 215) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับซึ่งพุ่งตรงไป เป้าหมายทั้งในลักษณะของการเข้าหาหรือการยกย่อง

ชูศักดิ์ เจนประ โคน (2541 : 8) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใดๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้งาน ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 150) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นการกระตุ้น หรือการสร้างสิ่งเร้า เพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้น ให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และ สติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบคู่ไปด้วย เป็นความเต็ม ใจที่จะใช้พลังงานภายในของคนปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะ ได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

ธรวารณ พลหาญ (2543 : 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเท ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายอย่างสุดความสามารถ

ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2544 : 138) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะการที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางความต้องการแรงจูงใจใน การทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า แรงจูงใจจะทำให้ บุคคลเลือกพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากสภาพในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม

มัลลิกา คั่นสอน (2544 : 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและ ความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มี แรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545 : 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมี แรงปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บุศรา เตียรณบรรจง (2546 : 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจพร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจเป็นแรงที่ทำให้บุคคลพยายามทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีเป้าหมายเพื่อลดความไม่สบายใจ หรือลดความเครียดที่ถูกกระตุ้น โดยบุคคล หรือถูกกระตุ้นโดยสิ่งแวดล้อมแรงจูงใจจะถูกกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้ง่าย เมื่อบุคคลกำลังขาดแคลน หรือสูญเสียบางสิ่งบางอย่างการขาดแคลน หรือการสูญเสียดังกล่าวทำให้บุคคลมีความต้องการเกิดขึ้น แรงจูงใจจึงมีหน้าที่ทั้งการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม และเป็นกำหนดทิศทางของพฤติกรรมด้วย

## 2. กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

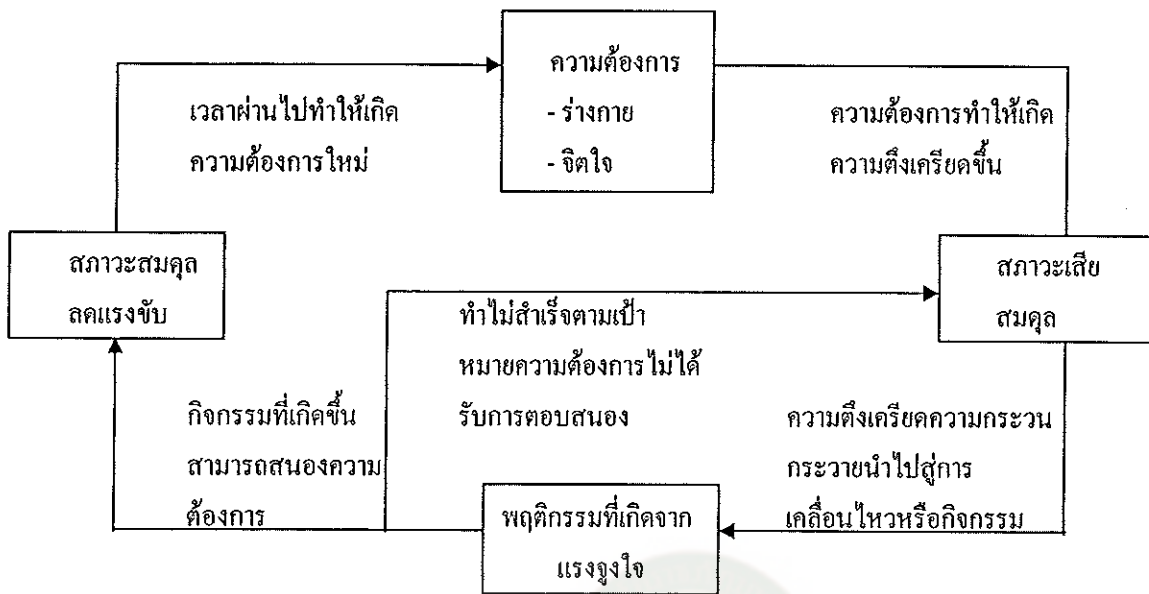
กระบวนการเกิดแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภากรณ์, 2532 : 102-103)

2.1 ขั้นความต้องการ (Need stage) จุดเริ่มต้นของกระบวนการเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเกิดความไม่สมดุลภายในตัวขึ้น ซึ่งการเลือกสมดุลนี้อาจเกิดจากการขาดปัจจัยทางกายภาพหรือทางจิตใจก็ได้ ปัจจัยทางกายภาพ เช่น การขาดอาหาร การขาดน้ำ ฯลฯ ปัจจัยทางจิตใจ เช่น การขาดความรัก ความสนใจ การขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความต้องการขึ้น

2.2 ขั้นแรงขับ (Drive stage) ภาวะการขาดสมดุลดังกล่าวจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความเครียด ความรู้สึกกระวนกระวายอยู่ไม่สุข ทำให้ร่างกายพร้อมที่จะเกิดการเคลื่อนไหวหรือกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

2.3 ขั้นพฤติกรรม (Behavior) เมื่อเกิดความเครียด หรือเกิดความรู้สึกกระวนกระวายขึ้นความรู้สึกเหล่านี้จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อลดความเครียด

2.4 ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction) ผลจากการกระทำกิจกรรม จะทำให้บุคคลรู้สึกดีขึ้นลดความกระวนกระวายหรือความกระสับกระส่ายลง และผลของพฤติกรรมนี้จะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้เขาได้พิจารณาว่า จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างไรเพื่อจะหยุดการเคลื่อนไหวหรือจะยังคงเคลื่อนไหวต่อ และการเคลื่อนไหวนั้นจะเคลื่อนไหวในลักษณะใดจึงจะสามารถสนองความต้องการได้ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ส่วนประกอบของกระบวนการเกิดแรงจูงใจ  
ที่มา : จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. 2532 : 102

สรุปกระบวนการเกิดแรงจูงใจ จะเริ่มต้นจากความต้องการขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับทำให้บุคคลเกิดความกระวนกระวายแต่จะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ความกระวนกระวานนั้นจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาจะเป็นพลังให้รับรู้ว่าคุณต้องการนั้นรุนแรงหรือน้อยต่างกัน และขั้นสุดท้ายลดแรงขับคือ ภายหลังจากเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว เมื่อได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายที่ต้องการแล้วแรงขับนั้นจะลดลงรวมไปถึงทำให้ความต้องการนั้นหมดตามไปด้วย แต่จะเกิดความต้องการใหม่เมื่อมีสิ่งเร้าใหม่ที่มีความสำคัญมากกว่าสำหรับบุคคลนั้นขึ้นมาทดแทน และจะเป็นเช่นนี้เรื่อยไปตราบเท่าที่บุคคลยังมีความต้องการอยู่

### 3. แหล่งกำเนิดของแรงจูงใจ

มโนญ ดนะวัฒนา (2539 : 55) ได้แบ่งแหล่งกำเนิดของแรงจูงใจออกเป็น 2 ทางดังต่อไปนี้

3.1 แรงจูงใจที่กำเนิดจากร่างกายหรือทางชีววิทยาหรือแรงจูงใจขั้นต้น แรงจูงใจนี้เกิดขึ้นเพราะความต้องการของร่างกาย และกระบวนการป้องกันรักษาอินทรีย์ให้เป็นปกติซึ่งมีตั้งแต่กำเนิด

3.2 แรงจูงใจที่มาจากสังคม คนที่จะมีแรงจูงใจนี้ได้เมื่อเข้าสู่สังคมตามวัฒนธรรมความเป็นอยู่ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือนุชนสัมพันธ์ ซึ่งสร้างค่านิยม ปทัสถานหรือสถาบันทางสังคม

#### 4. อำนาจหรืออิทธิพลของแรงจูงใจ

ทรงพล ฐริพัฒน์ (2538 : 100) ได้กล่าวถึงอำนาจหรืออิทธิพลของแรงจูงใจ ดังนี้

4.1 ทำให้สภาพร่างกายเปลี่ยนแปลงไป

4.2 ทำให้สภาพอารมณ์เปลี่ยนแปลง

4.3 ก่อให้เกิดความเคยชิน

4.4 ช่วยสร้างความรู้สึกรัก ความเชื่อ ทศนคติ คุณค่า

4.5 ทำให้เกิดความมุ่งหวัง อยากรได้สิ่งต่างๆ และจัดการปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

เสียใหม่

#### 5. ข้อสังเกตเกี่ยวกับแรงจูงใจ

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530 : 151) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนี้

5.1 แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

5.2 แรงจูงใจของแต่ละบุคคล แต่ละสังคมย่อมแตกต่างกัน แม้สังคมเดียวกัน

แรงจูงใจของแต่ละบุคคลยังแตกต่างกัน แล้วแต่ประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละคน

5.3 แรงจูงใจต่างกันอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมอย่างเดียวกันได้

5.4 พฤติกรรมที่แสดงออกมาแต่ละครั้ง อาจมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจหลายๆ

อย่างก็ได้

#### 6. ประเภทของแรงจูงใจ

พรพิมล จันทร์พลับ (2539 : 160 – 165) ได้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 4 ประเภท

ดังนี้

##### 6.1 แรงจูงใจตามลักษณะที่แท้จริง

แบ่งเป็นลักษณะย่อยได้ 3 ประการ คือ

6.1.1 แรงจูงใจทางร่างกาย หรือเพื่อความอยู่รอดแรงขับทางสรีระมีหลายอย่าง

1) ความหิว

2) ความกระหาย

- 3) แรงจูงใจทางเพศ
- 4) ความต้องการอากาศ
- 5) ความต้องการ การพักผ่อน นอนหลับ

#### 6.1.2 แรงจูงใจทางสังคม เป็นความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น

- 1) การคาดหวัง
- 2) ความสำเร็จ
- 3) ความสุข สมปรารถนา
- 4) การยกย่อง สรรเสริญ
- 5) การมีชื่อเสียงเกียรติยศ

#### 6.1.3 แรงจูงใจเกี่ยวกับคุณค่าของคนต้องการนับถือตนเอง แรงจูงใจส่วนบุคคลมีอยู่หลายอย่าง เช่น

- 1) การติดยาเสพติด (ความต้องการการเทียม) เกิดเฉพาะผู้ติดยาเสพติด
- 2) ระดับความมุ่งหวังเป็นจุดหมายที่ตั้งก่อนทำสิ่งใด
- 3) แรงจูงใจเกี่ยวกับความก้าวร้าว ทำให้บุคคลป้องกันตัว ทำร้ายผู้อื่น
- 4) แรงจูงใจได้สำนึก เราพยายามสิ่งที่ไม่พอใจ แล้วถูกเก็บกดไว้แต่

ยังค้างอยู่ในความทรงจำ

### 6.2 แรงจูงใจตามลักษณะกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย

หรือความมุ่งหมายทางการกระทำ มี 3 ประการ คือ

6.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จในงาน เป็นแรงจูงใจภายในมีความต้องการที่จะเป็นผู้นำในการทำงานอย่างอิสระความเพียรพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสูงเด่นที่ตั้งใจ พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ก็คือ ชอบทำสิ่งยากสลับซับซ้อน ติดต่อกันเป็นเวลายาวนานโดยไม่เบื่อ มีความทะเยอทะยาน (Ambition) ชอบการแข่งขัน (Competitive) และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

6.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation motive) หมายถึง ความปรารถนาประเภทหนึ่งของบุคคลที่จะนำตัวเข้าร่วมในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นเคารพ รัก นับถือ ทะนุถนอม ยอมรับชื่นชมเมื่ออยู่ในกลุ่ม มีความรู้สึกไม่ดีต่อความ โดดเดี่ยว พลัดพราก การทะเลาะวิวาทจะรู้สึกเสียใจเมื่อเสียมิตรภาพ ดังนั้นพฤติกรรมของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจึงต้องอยู่บนพื้นฐานของมิตรภาพ



ผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมพันธสูง จะชอบบุคคลที่อยู่กับงานที่เป็นทีมหรือเป็นหมู่ มีความเข้าใจและเห็นใจเพื่อนร่วมงาน ไม่ทอดทิ้ง เอาตัวรอดเมื่อเผชิญอุปสรรค กรอสบ็อก (Grosbock) ให้ทัศนะว่า

- 1) คนที่มีความตั้งใจใฝ่สัมพันธสูง และมีความตั้งใจใฝ่สัมพันธสูง จะมี หิริ โอดตปปะ มีสติรอบคอบ มีความรับผิดชอบ รู้จักใช้สติปัญญา ชอบทำงานเป็นทีม และ ไม่ เป็นคนมีอารมณ์ตั้งเครียด
- 2) คนที่มีความตั้งใจใฝ่สัมพันธสูง แต่มีความตั้งใจใฝ่สัมพันธต่ำ มักไม่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีบุคลิกภาพในทางสังคมดี มีจิตใจมั่นคง เหมาะที่จะเป็นหัวหน้างาน แต่ เพื่อนวัยเดียวกันจะมีความรู้สึกว่าคุณจะมีความเข้าใจผู้อื่นน้อย
- 3) คนที่มีความตั้งใจใฝ่สัมพันธต่ำ แต่มีความตั้งใจใฝ่สัมพันธสูง จะเป็นคนที่มีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่มเป็นอย่างดี สามารถปรับตัวได้ดีรู้จักตัวเอง ชอบเลียนแบบผู้อื่นของ หนึ่งผู้อื่น
- 4) คนที่มีความตั้งใจใฝ่สัมพันธต่ำ และมีความตั้งใจใฝ่สัมพันธต่ำ จะเป็นคนที่ระแวงสงสัย ขาดความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับกลุ่มน้อย ชอบหนึ่งผู้อื่น ไม่ชอบใช้ปัญญา ในการแก้ไขปัญหา ปรับตัวไม่ค่อยได้

6.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) เป็นความต้องการจะมีอำนาจเหนือผู้อื่น มนุษย์มีความพอใจถ้าตนเองสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือสิ่งแวดล้อมพยายามควบคุมสิ่งที่จะมีอำนาจเหนือตน ต้องการมีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของคนอื่นทั้ง โดยตรงและ โดยอ้อม บางครั้งอาจจะเข้มแข็งแฉ่งใสแต่เป็นการแสดงพฤติกรรมให้อีกฝ่ายหนึ่งอยู่ใ้อำนาจของตนเอง เปลี่ยนเจตคติสู่ความคิดของตนเอง

## 7. แบ่งประเภทของแรงจูงใจ ตามลักษณะการเกิด

แรงจูงใจของบุคคลมีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือ พฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อสนองความต้องการทางกายแต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ บุคคลยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่ รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

7.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของ กิจกรรมที่ทำ จึงทำด้วยความเต็มใจ ตระหนักว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่ในตัวแล้ว ส่วนการจูงใจภายใน หมายถึง สภาพของบุคคลที่มีความต้องการและอยาก

แสดงออกพฤติกรรมบางอย่างด้วยเหตุผล และความชอบของตนเอง (ทำเพราะอยากทำ) แรงจูงใจที่มีและเกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเกิดจาก

7.1.1 ความสนใจ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจขึ้น

7.1.2 ความต้องการ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและกระทำพฤติกรรมออกมา

7.1.3 เจตคติ เป็นความรู้สึก ความคิดเห็น ที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

7.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) เป็นการกระทำที่เกิดจากการหวังผล จากกิจกรรมนั้น ไม่ได้ทำด้วยอุดมคติ มีความผูกพันทางจิตใจ กับกิจกรรมนั้นน้อยมาก จุมน่งหมายของการกระทำอยู่นอกเหนือ ไปจากตัวกิจกรรม สิ่งภายนอกที่เป็นแรงจูงใจ คือ

7.2.1 เป้าหมาย (Goals) ของการเรียน หรือกิจกรรมใดๆ เป็นสิ่งกระตุ้นให้ คนเกิดแรงจูงใจกระทำพฤติกรรมอย่างถูกต้องเหมาะสม

7.2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า เมื่อบุคคลทราบ ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจ และมีกำลังใจในการทำดีและประพฤติดีอื่นๆ ขึ้นไป

7.2.3 เครื่องกระตุ้น เช่น การให้รางวัล การชมเชย การลงโทษ การติเตียน การแข่งขันทดสอบ

## 8. ประเภทของการจูงใจตามลักษณะการใช้

ประเภทของการจูงใจตามลักษณะการใช้ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

8.1 การจูงใจแบบอิงเกณฑ์ (Criterion – bases motivation) การจูงใจที่ตั้งไว้เป็น กฎหรือเกณฑ์ หากใครสามารถทำงานไปถึงขั้น หรือระดับตามเกณฑ์นั้นบุคคลนั้นก็ได้รับ รางวัล เช่น ทำงานครบ 10 ปี จะได้โบนัสก้อนใหญ่

8.2 การจูงใจแบบไม่อิงเกณฑ์ (Non - criterion – bases motivation) หมายถึง การจูงใจ โดยไม่มีกฎเกณฑ์ตั้งเอาไว้แต่ใช้เทคนิคทางจิตวิทยาในการจูงใจมากกว่าและ ละเอียดอ่อนกว่า

จากแรงจูงใจข้างต้นแสดงให้เห็นว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง แรงจูงใจใฝ่ สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีความแตกต่างกันดังเห็น ได้ชัดเจนดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สูง ชอบทำสิ่งยากๆ ชอบการแข่งขันต้องการชัยชนะ มีความทะเยอทะยาน ต้องการปรับปรุง ตัวเองให้ดีขึ้นเสมอ มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัดและแน่นอน พฤติกรรมที่ แสดงออก จะมีเอกลักษณ์ของตัวเอง เป็นผู้ทำงานมีแผน เป็นที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง และมีความพยายามมานะบากบั่น พยายามเอาชนะความล้มเหลวต่างๆ คนที่มีแรงจูงใจใฝ่ สัมพันธ์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นกลุ่ม เป็นที่เข้าใจและเห็นใจกัน ในหมู่เพื่อน



ร่วมงาน ไม่ทอดทิ้งเพื่อน เพื่อเอาตัวรอด มีความสัมพันธ์กับคนอื่นเสมอ อย่างคงเส้นคงวา พฤติกรรมทุกอย่างจะตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งมิตรภาพ และไมตรีส่วน แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นความต้องการอำนาจเหนือคนอื่นเพื่อเปลี่ยนทัศนคติคนอื่นให้สู่ความคิดของตนเอง

## ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg 's two factor theory) เฟรดเดอริกเฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นเจ้าของทฤษฎี ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา (Motivation Maintenance Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ สุขอนามัย (Motivation – Hygiene Theory)

### 1. ปัจจัยการจูงใจ

แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 112 – 113)

1.1 ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชยยกย่อง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในขั้นสูงขึ้นไป โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดี ซึ่งจัดเป็นความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของทฤษฎีความต้องการของ Maslow คือความต้องการการยกย่องนับถือ และต้องการในขั้นที่ 4

1.2 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้ไม่พอใจในงานที่ทำไม่ใช่ปัจจัยที่จูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร อัตราค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน สถานภาพในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นและพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อต้องการจูงใจการทำงานของบุคคลผู้บริหาร

จึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 2. ทฤษฎีการจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัซเบอร์กได้รับการศึกษาให้กว้างขวางออกไปอีก จนกระทั่งมีความเชื่อว่า ความต้องการทางด้านการจูงใจจะประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบำรุงรักษา ซึ่งมีความสำคัญพอสรุปได้ ดังนี้

2.1 งานที่มีความท้าทายก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงานเกิดความรับผิดชอบ มีความรู้สึกก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง และเกิดความเพลิดเพลินในงานเหล่านี้ถือเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 กฎในการทำงาน แสงสว่าง เวลาหยุดพัก สิทธิของควมมีอาวุโส ค่าจ้างผลประโยชน์พิเศษและอื่นๆ หากเป็นไปอย่างไม่เหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

2.3 พนักงานจะเกิดความไม่พอใจเมื่อโอกาสที่เขาจะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไปทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ดีเกิดขึ้นและหาข้อผิดพลาดจากสภาพแวดล้อม

2.4 เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจ เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และการยกย่องไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

2.5 ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลงหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว

แนวคิดของเฮอรัซเบอร์กได้นำมาใช้ทั้งในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมและวงการรัฐบาลอย่างกว้างขวาง และใช้เป็นรากฐานของการจัดทำโครงการงานบุคคล โครงการฝึกอบรม การพัฒนาการบริหารงานละในการสรรหาตัวบุคคลภายนอกจากนี้ยังนำมาใช้ในการสำรวจขวัญ การควบคุมคุณภาพ การบริหารค่าจ้างเงินเดือนและการขยายงานอีกด้วย การนำเอาแนวคิดนี้ไปใช้กับการบริหารงานได้ถูกต้องจะก่อให้เกิดกิจการงานบรรลุความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่

## 3. การจูงใจในการทำงาน

การนำทฤษฎีของเฮอรัซเบอร์ก มาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง จะต้องดำเนินการ ดังนี้

3.1 ให้พนักงานแต่ละคนมีความพอใจขณะทำงาน โดยพนักงานจะได้รับปัจจัยความต้องการพื้นฐานอย่างพอเพียงโดยพิจารณาจ่ายค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม

3.2 จะต้องป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานมีการจัดระบบการสื่อสารให้ติดต่อกันได้ทั้ง 2 ทางคือ จากผู้บริหารถึงพนักงาน และจากพนักงานกลับมายังผู้บริหาร

3.3 จัดให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจสูงในการทำงาน ด้วยการจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูง มีหลักประกันในอาชีพ มีสภาพการทำงานที่ดี

3.4 จัดให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะต้องมีทั้ง โอกาสตำแหน่งหน้าที่ และมีจำนวนเพียงพอสำหรับความก้าวหน้าของพนักงานที่มีผลงานดี ความประพฤติดี เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องมีการวางแผน จัดกรอบอัตราค่าจ้างของบริษัทไว้เป็นแผนระยะสั้น 1-3 ปี และแผนระยะยาว 5 ปี

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือ ตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือน ค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัยและอื่นๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงานในตอนที่สองคือการให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงานมอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วยการตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อนจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลางไม่มีความพอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เฮอรัซเบิร์กได้ลดความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยอนามัยเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับสูง ได้แก่ เกียรติยศชื่อเสียง และความสมบูรณ์ในชีวิต (วินัย เพชรช่วย, 2545 : เว็บบไซต์)

จากทฤษฎีแรงจูงใจข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นให้เกิดความต้องการแล้วจึงแสดงออกในด้านพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น การเกิดแรงจูงใจ ไม่เพียงแต่เกิดเฉพาะบุคคลแต่สามารถเกิดทางสังคมได้เช่นกัน เช่น การคาดหวังความสำเร็จ การยกย่อง และการมีชื่อเสียงเกียรติยศ จนกระทั่งแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการ

นับถือตนเอง ซึ่งมีการตอบสนองในรูปแบบต่างๆ ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั้นๆ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเกิดแนวคิดในความต้องการที่จะศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจเกี่ยวกับตัวบุคคลประกอบกับความรู้ความสามารถที่จะนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเอง และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยให้เกิดขึ้น จึงได้กำหนดหัวข้อเรื่องในการวิจัยคือ แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม

## พฤติกรรมบุคคล

### 1. ความหมายของพฤติกรรม

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 72) กล่าวว่าพฤติกรรม หมายถึง กริยาอาการที่แสดงออกหรือปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอก พฤติกรรมที่แสดงออกนั้นอาจจะเกิดจากอุปนิสัยหรือจากความเคยชินที่ได้รับจากประสบการณ์และหรือจากการศึกษาอบรมต่างๆ การแสดงออกนี้เป็นได้ทั้งในทางกล้อยตามหรือต่อต้านพฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีแรงจูงใจเสมอ และต้องมีเป้าหมาย

ลักษณะ สรวิรัตน์ (2544 : 16-17) ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกของอินทรีย์ที่แสดงออกซึ่งความรู้สึกรู้สึก ความคิด และจินตนาการ ซึ่งเจ้าของพฤติกรรมเท่านั้นที่รู้ได้ และในส่วนบุคคลอื่นก็สามารถรู้ได้ที่เรียกว่าพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2540 : 10-11) กล่าวว่าพฤติกรรม คือการกระทำ การแสดงออกของบุคคลที่สามารถสังเกตได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 อย่างชัดเจนและเป็นปรนัย เช่น พูด เดิน ทำงาน ความขยัน ความรับผิดชอบ เป็นต้น การแสดงพฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับDแสดงพฤติกรรมนั้นๆ แต่บางครั้งบุคคลก็ไม่ได้ตัวว่ามีสาเหตุใดให้ตนแสดงพฤติกรรมเช่นนี้ เป็นการกระทำที่อยู่นอกเหนือความรู้สึกและสติสัมปชัญญะ

### 2. การจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) คือ ภาวะที่บุคคลเกิดความต้องการ ภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นด้วยแรงขับ และภาวะที่บุคคลได้รับแรงจูงใจให้กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่าง เพื่อให้ตนเอง บรรลุเป้าหมายมีความสุขประสบความสำเร็จ บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างกัน เพราะได้รับการจูงใจที่แตกต่างกัน มีคำเกี่ยวกับการจูงใจหลายคำด้วยกัน คือ

2.1 ความต้องการ (Needs or wants) มี 2 ชนิด คือ Needs เป็นความต้องการที่จำเป็นที่มนุษย์ทุกคนมีเหมือนกัน เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ส่วน Wants เป็นความต้องการต่างๆ ไปที่ไม่จำเป็น และบุคคลมีความต้องการชนิดนี้ไม่เหมือนกัน เช่น ต้องการมีรถยนต์สวยๆ เป็นต้น

2.2 แรงขับ (Drives) หรือแรงกระตุ้นเป็นสภาพที่ต่อเนื่องจาก Needs เมื่อคนเรามี Needs จะเกิดแรงขับภายในตัวให้ทำกิจกรรม เช่น ต้องการอาหาร เกิดแรงขับให้ไปหาอาหาร

2.3 แรงจูงใจ (Motives) คือแรงชักนำจากสิ่งจูงใจภายในและภายนอกที่มาเร้าให้บุคคลเกิด Needs เกิดแรงขับให้บุคคลกระทำกิจกรรม ไปสู่เป้าหมาย

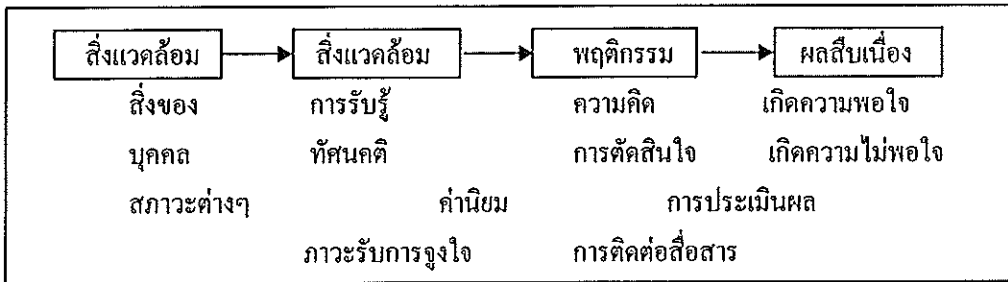
2.4 เครื่องกระตุ้น (Incentives) คือสิ่งจูงใจที่จะนำบุคคลให้กระทำพฤติกรรม ไปสู่เป้าหมาย มีลักษณะเหมือนแรงจูงใจ และส่วนใหญ่มักจะนึกถึงสิ่งที่เป็นวัตถุหรือรูปธรรมมากกว่าที่จะนึกถึงสิ่งที่เป็นนามธรรม

2.5 เป้าหมาย (Goals) คือ จุดหมายปลายทางของการกระทำ พฤติกรรมที่เกิดจากความต้องการแรงขับ แรงจูงใจ เช่น ร่างกายหิว มีความต้องการอาหาร เกิดแรงจูงใจให้ไปหาอาหารกิน เป้าหมายคือ อิ่ม เมื่อบุคคลบรรลุเป้าหมายแล้ว ความเข้มของแรงจูงใจก็จะลดลง ถ้าไม่บรรลุเป้าหมาย บุคคลก็จะเพิ่มความพยายามทำกิจกรรมต่อไปอีกหรือไม่ก็เกิดความท้อแท้กับข้อใจ

### 3. องค์ประกอบพฤติกรรมของบุคคล

พฤติกรรมของบุคคลมีองค์ประกอบหลายประการ ทั้งองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ สิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบภายในตัวบุคคล ได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา ประกอบด้วย การรับรู้ ทักษะคิด ค่านิยม และภาวะรับการจูงใจ องค์ประกอบทั้งสองนี้จะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในด้านความคิด การตัดสินใจ การประเมินค่า การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ฯลฯ พฤติกรรมของบุคคลนี้เมื่อปฏิบัติไปแล้ว ย่อมมีผลสืบเนื่อง ซึ่งผลสืบเนื่องอาจเป็นผลได้ในลักษณะที่เป็นความพอใจและไม่พอใจแก่บุคคล พฤติกรรมและผลสืบเนื่องแสดงในแผนภูมิที่ 3





### แผนภูมิที่ 3 กระบวนการทางจิตวิทยาในตัวบุคคลในองค์การ

ที่มา : เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540 : 6

จากแผนภูมิที่ 3 กระบวนการทางจิตวิทยาในตัวบุคคลในองค์การ สามารถอธิบายสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมได้ดังนี้

3.1 การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการในการเลือกรับ การจัดระเบียบ และการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็นหรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วยในสิ่งแวดล้อมหนึ่งๆ บุคคลเลือกรับสิ่งเร้าต่างกัน เพราะในสถานการณ์หนึ่งๆ มีสิ่งเร้าหลายอย่างเกิดขึ้น อาจเป็น ในรูปสิ่งที่มองเห็นเสียง บุคคล เป็นต้น แต่บุคคลเลือกให้ความสนใจเฉพาะสิ่งเร้าที่มีความหมายต่อตนเองมากกว่า เช่นเดียวกัน บุคคลจะจัดระเบียบและแปลความหมายสิ่งเร้าต่างๆ โดยอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์เดิมของตนซึ่งมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคลในสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน สิ่งที่แต่ละบุคคลเห็นว่ามี ความสำคัญต่อตนเองนั้นย่อมจะแตกต่างกัน การให้ความสำคัญนี้จะเป็นผลมาจาก ประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การรับรู้ของบุคคลเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ โดยพิจารณาว่าอะไรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีประโยชน์ ยกตัวอย่าง ถ้าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานหนึ่งมี ประสบการณ์ว่าหัวหน้างานที่เข้มงวดเป็นผู้สั่งการทุกอย่าง และบุคลากรทุกคนจะต้องปฏิบัติตามเท่านั้นจึงจะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ เมื่อมีหัวหน้าคนใหม่ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน นั้นก็มักจะคาดหวังว่าหัวหน้างานใหม่ควรมีลักษณะที่เขาคิดว่าจะทำให้งานประสบผลสำเร็จ จะเห็นว่าการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของหัวหน้างานที่ดีของเจ้าหน้าที่นี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม

3.2 ทัศนคติ (Attitudes) ทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมทางด้านจิตของบุคคล ซึ่งเป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ความรู้สึก และทำให้ บุคคลพร้อมที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมี ปฏิกริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น สิ่งนั้นอาจหมายถึง บุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ ฯลฯ องค์ประกอบของทัศนคติมี 3 องค์ประกอบ คือ



3.2.1 องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive component) เป็นคำพูดที่แสดงถึงความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ

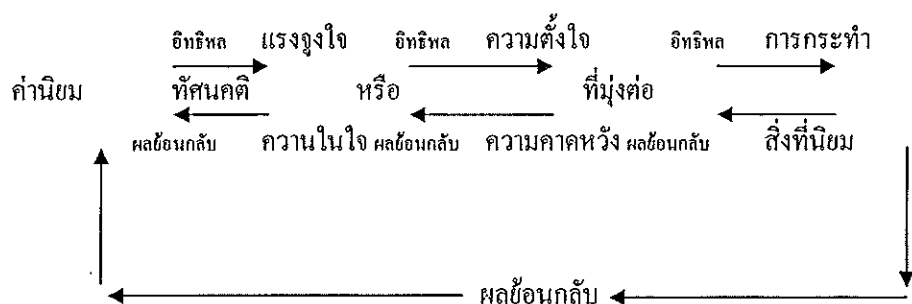
3.2.2 องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective component) เป็นคำพูดที่แสดงถึงความรู้สึก

3.2.3 องค์ประกอบด้านการปฏิบัติ (Behavioral component) เป็นคำพูดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ หรือพร้อมที่จะปฏิบัติ

ผลรวมขององค์ประกอบทั้ง 3 นี้จะบอกถึงสภาพความพร้อมทางจิตของบุคคล ในการจะกระทำพฤติกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะที่บ่งถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ

ทัศนคติเกิดจากองค์ประกอบหลายอย่าง หรืออาจกล่าวกว้างๆ ได้ว่าทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ เกิดจากวัฒนธรรมนั่นเอง ทัศนคติสามารถเรียนรู้โดยบุคคลจากสิ่งแวดล้อมตลอดชีวิตของบุคคล สถานที่ แห่งแรกที่มีบทบาทในการปลูกฝังทัศนคติ คือ บ้านหรือครอบครัว พ่อ – แม่ และสิ่งแวดล้อมในบ้านมีอิทธิพลต่อการเกิดทัศนคติในตัวบุคคลได้มาก และมีผลต่อรูปแบบของการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในอนาคตด้วย

3.3 ค่านิยม (Value) ค่านิยมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสิ่งหนึ่งในด้านจิตวิทยาของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับองค์ประกอบด้านทัศนคติค่านิยมเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เป็นตัวกำหนดตัวตัดสินใจ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้ บทบาทของค่านิยมมีสองประการ คือ เป็นมาตรฐานที่จะนำทางหรือเป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ ประเมินผลว่าสิ่งใดดีไม่ดี และจะทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติ ความสนใจ และความตั้งใจซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นในที่สุด ดังแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 อิทธิพลของค่านิยมต่อพฤติกรรมมนุษย์

ที่มา : เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540 : 9

3.4 ภาวะรับการงูใจหมายถึง สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ภาวะรับการงูใจนี้เมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลใด จะแสดงออกให้ทราบว่าเกิดภาวะการงูใจโดยบุคคลนั้นจะมีสิ่งต่อไปนี้ คือ

3.4.1 พลังงาน พลังงานนี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ความต้องการนี้อาจจะเรียกว่าเป็นแรงงูใจ เช่น ความหิว อยาก ได้สิ่งของ ฯลฯ

3.4.2 พฤติกรรม หรือการกระทำ บุคคลที่อยู่ในกระบวนการเกิดภาวะรับการงูใจจะทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ได้สิ่งที่จะมาสนองตอบความต้องการของตน

3.4.3 เป้าหมาย เป็นสิ่งที่จะสนองตอบความต้องการของบุคคล หรือทำให้บุคคลได้รับความพึงพอใจ

จากการศึกษาพฤติกรรมบุคคลทำให้ทราบสิ่งที่บุคคลมีความต้องการ และจะก่อให้เกิดแรงขับและชักนำ ไปสู่แรงงูใจเพื่อให้ได้มา ณ สิ่งที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ แต่เมื่อเป้าหมายนั้นไม่สำเร็จก็อาจจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้น หรือความท้อแท้ได้ เช่นกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลสืบเนื่องของพฤติกรรม ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ การรับรู้ทัศนคติ ค่านิยม ภาวะรับการงูใจ

#### 4. ความต้องการของบุคคล

มนุษย์นั้นประกอบด้วย ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการทางจิตใจและสังคมจากลักษณะความต้องการดังกล่าว ได้มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้พยายามจัดระบบและอธิบายถึงความต้องการเหล่านี้ เพื่อที่ว่าจะได้เข้าใจถึงผลของความต้องการเหล่านี้ต่อพฤติกรรมของมนุษย์ได้ดียิ่งขึ้นและเป็นที่ยอมรับดังทฤษฎีเหล่านี้

##### 4.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ได้พัฒนาทฤษฎีการงูใจของมนุษย์โดยมีแนวคิดว่าความต้องการของมนุษย์มีเป็นขั้นตอน ถ้าความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการถัดไปที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้น ความต้องการนั้นแบ่งออกเป็น 5 ขั้น ได้แก่ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540 : 24)

4.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย คือ การทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ร่างกาย เมื่อเกิดความหิว ความกระหาย ความง่วง และความปรารถนาทางด้านเพศ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของแรงขับของมนุษย์ที่สำคัญเพื่อให้ตนเองมีความอยู่รอดมาสโลว์พิจารณาว่าความต้องการทางด้านร่างกายเป็นเสมือนพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมด ดังเช่น

เมื่อคนหนึ่งมีความหิวจัด และต้องการอาหารอย่างรุนแรง ความต้องการอย่างอื่นจะถูกลืมไปหมดสิ้น

4.1.2 ความต้องการทางด้านปลอดภัย เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และต้องการทางด้านความปลอดภัยมีอยู่ 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกายและความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ มาสโลว์กล่าวว่าผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพดี ร่างกายปกติ และมีการดำรงชีวิตเหมือนบุคคลทั่วไป ส่วนใหญ่จะมีความพอใจในความมั่นคงที่เขาได้อยู่ ถ้าสังคมดำเนินไปด้วยความสงบ คือสังคมที่ดีต่างๆ ไป จะทำให้บุคคลหรือสมาชิกของสังคมนั้น รู้สึกว่าตนเองมีความปลอดภัยมั่นคงจากสัตว์ที่ดุร้าย จากอุณหภูมิต่ำที่เปลี่ยนแปลง อาชญากรรม การข่มขู่ การฆาตกรรมและการกบฏ

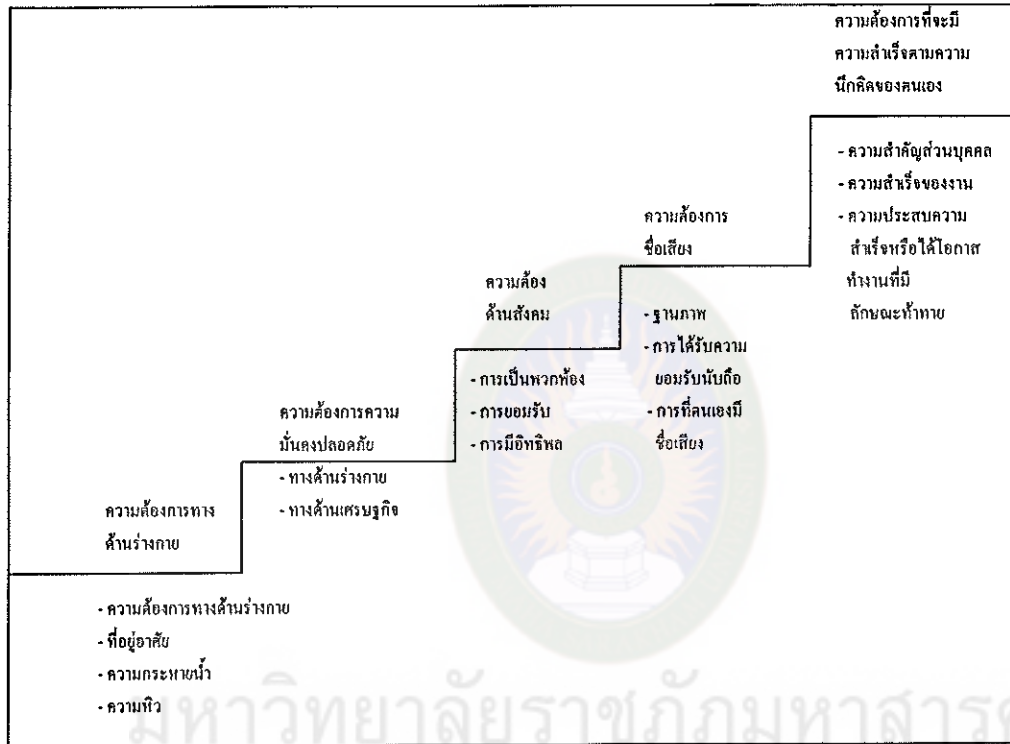
มาสโลว์ยังกล่าวต่อไปอีกว่า เมื่อเกิดจากจุดข้างต้น ความต้องการความมั่นคงในสังคมสมัยใหม่จะเพิ่มขึ้น การซื้อการประกันคุณภาพ การประกันชีวิต การทำงานที่มีความมั่นคง หรือมองในแง่หนึ่ง คือ การแสวงหาความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจของตนเองมั่นคง

4.1.3 ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก การยอมรับเป็นพวกพ้อง เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วความต้องการของคนเราที่จะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มได้รับการยอมรับ และมีความสำคัญต่อกลุ่มและมีอิทธิพลบางประการต่อกลุ่มก็จะเกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ และความรักใคร่ คนเราจะแสวงหาเพื่อน บรรดาญาติที่มีเพื่อนพ้อง ความต้องการทางด้านความรักนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักและได้รับความรักใคร่จากคนอื่นด้วย การขาดความรักใคร่ในความคิดของ Maslow เห็นว่าสามารถทำให้เกิดผลต่อเรื่องที่เลวร้ายของการปรับตัวได้

4.1.4 ความต้องการมีชื่อเสียง มีฐานะเด่นทางสังคม เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเอง และมีบุคคลอื่นยอมรับนับถือ เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่อยากเป็นที่ยอมรับ และยกย่องของคนอื่นเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จ ความพึงพอใจในการมีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า

4.1.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด เมื่อความต้องการด้านร่างกาย ความปลอดภัย ด้านสังคม ความมีชื่อเสียง ได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานคนผู้นั้นก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าเขาไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองอยากทำคนเราควรจะได้มีการให้โอกาสที่จะพยายามทำเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้น มีความต้องการที่

จะมีความรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนชอบ องค์ประกอบอื่นๆ เช่น ความรู้สึกว่าจะงานที่ทำมีความสำคัญงานนั้นทำลายความสามารถ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงานและโอกาสในการพิจารณาตนเองล้วนแต่เป็นความต้องการที่หายไป ซึ่งถูกจัดรวมไว้ในความต้องการตอนนี้ด้วย ดังแผนภูมิที่ 5



แผนภูมิที่ 5 ลำดับขั้นของความต้องการ  
ที่มา : เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540 : 25

ตามทฤษฎีความต้องการของมาส โลว์ แบ่งลำดับขั้นของความต้องการเหล่านี้เรียงลำดับจาก ต่ำสุดไปยังสูงสุด กล่าวคือ เมื่อต้องการ ณ ระดับต่ำสุด ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับสูงขึ้นไป ความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการ ณ ระดับที่สูงขึ้นไปอีก ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชื่อเสียง และความต้องการที่จะมีความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเองจะมีความสำคัญมากที่สุด ทฤษฎีของมาส โลว์จะถูกสร้างขึ้นมานบนพื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ได้ถูกตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการ ได้ถูกตอบสนองตามสมควรแล้วความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม

วรูม (Vroom, 1964 : 91-103) ได้ขยายความทฤษฎีมาสโลว์ โดยได้ตั้งทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลในองค์กรและพบว่า การที่บุคคลจะกระทำให้สำเร็จได้ก็ตามส่วนมากขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

- 1) ผลตอบแทนที่ได้รับ 2) ความพอใจหรือความไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ
- 3) ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น และ 4) โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง

ความพอใจต่อสิ่งเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นหากได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น และความพอใจจะลดลง จิตวิทยาของบุคคลในองค์กรที่วรูมทำการศึกษาเป็นพื้นฐานการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติของบุคคล โดยองค์การซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีคาดหวังของวรูม ทฤษฎีดังกล่าวได้เสนอไว้ว่าการที่บุคคลจะเลือกตัดสินใจใดๆ จะต้องอาศัยการพิจารณาอยู่ 3 ประการ คือ

- 1) เมื่อเห็น โอกาสที่จะใช้ความสามารถและความพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จได้ 2) เมื่อเห็นว่า ถ้าทำงานนั้นสำเร็จ จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางที่ดี และ 3) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่น่าพอใจ

ความสัมพันธ์ทั้ง 3 ประการนี้เป็นกระบวนการในการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการที่จะเลือกกระทำหรือเลือกไม่กระทำ

#### 4.2 ทฤษฎีความต้องการของแม็คแคนแลนด (McClelland)

ทฤษฎีความต้องการของแม็คแคนแลนด กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 116)

4.2.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง บุคคลผู้มีความต้องการความสำเร็จจะต่อสู้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จส่วนตัวมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นโดยแสวงหาสถานการณ์ซึ่งสามารถบรรลุความรับผิดชอบส่วนตัวในการแสวงหาคำตอบของปัญหา โดยได้รับการป้อนกลับอย่างรวดเร็วจากการทำงาน เพื่อสามารถบอกสิ่งที่เขากำลังปรับปรุงและสิ่งที่เขาตั้งเป้าหมายไว้ เขาจะพอใจการทำงานที่มีปัญหาและพร้อมที่จะยอมรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเอาชนะอุปสรรค

4.2.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น



4.2.3 ความต้องการอำนาจ (Need for power) หมายถึงบุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล

จากทฤษฎีนี้ความต้องการของบุคคลมีความสอดคล้องกับพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม โดยปัจจัยอื่นที่มีส่วนสำคัญร่วมอยู่ด้วย เช่น ค่านิยม อุปนิสัย และทักษะของบุคคล ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมอื่นที่ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้ผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง ไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านอื่นสูงเสมอไป ตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีความต้องการด้านความผูกพันสูง อาจมีผลงานเหนือกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง เมื่อทำงานแบบทีม ซึ่งยึดเกณฑ์เรื่องมิตรภาพช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดี เป็นต้น

#### 4.3 ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Need Theories) เป็นทฤษฎีที่เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้

อัลเดอร์เฟอร์ ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ ดังนี้  
(ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 111)

4.3.1 ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิต เป็นความต้องการได้รับการตอบสนองทางกาย กล่าวคือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่างๆ ยารักษาโรค รวมถึง ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน เป็นต้น

4.3.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคล ที่จะมิตริมิตรไมตรีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน

4.3.3 ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต เช่น การเลื่อนตำแหน่ง อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

จากทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ถือความต้องการระดับต่ำสุด คือ ความต้องการมีชีวิตอยู่เพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางกาย ส่วนความต้องการระดับสูงกว่า คือ



ความต้องการด้านความสัมพันธ์ภาพ และความต้องการด้านความก้าวหน้า ทั้งนี้ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูงพร้อมกับความต้องการทางสังคม และความต้องการ โอกาสอิสระในการคิดตัดสินใจ

#### 4.4 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal – setting Theory)

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย เป็นทฤษฎีระบุเป้าหมายเฉพาะอย่างซึ่งหมายถึงทฤษฎีการจูงใจในการทำงานซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับของการทำงานกับลักษณะของเป้าหมายซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานนั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 118)

ในปี 1960 – 1969 Edwin Locke ได้นำเสนอความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นแหล่งของการจูงใจในการทำงานที่สำคัญ เป้าหมายจะกำหนดความพยายามในการทำงานการเพิ่มการการป้อนกลับจะนำไปสู่การทำงานที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับการทำงานที่ไม่มี การป้อนกลับ

บุคคลที่ได้รับการป้อนกลับที่ดีจะมีความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะว่าการป้อนกลับจะช่วยชักนำพฤติกรรมแต่การป้อนกลับจะมีศักยภาพไม่เท่ากัน การป้อนกลับโดยการกำหนดเป้าหมายก็เพื่อให้พนักงานสามารถที่จะติดตามความก้าวหน้าของตัวเอง

#### 4.5 ทฤษฎีการยอมรับ (Adoption)

ทฤษฎีการยอมรับ การยอมรับของบุคคลนั้น ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการยอมรับไว้ ดังนี้

การยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการรับเอาสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ตนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีกว่า ทั้งรูปธรรมและนามธรรมไปปฏิบัติด้วยความพอใจ และการยอมรับจะเกิดขึ้นได้โดยผ่านขั้นตอนการเรียนรู้และได้ทดลองมาขั้นหนึ่งแล้ว โดยระยะเวลาการตัดสินใจรับเอาสิ่งนั้นอาจต้องใช้เวลาเป็นปีๆ (สุภาพร ทิวานันท์. 2539 : 15 ; อ้างถึงใน รจรวี ไชยเมืองมูล. 2541 : 15)

ฟอสเตอร์ (Foster. 1973 : 146 – 147 ; อ้างถึงใน รจรวี ไชยเมืองมูล. 2541 : 15) ให้ความหมายของการยอมรับว่า การที่ประชาชนได้เรียนรู้ โดยผ่านการศึกษารายละเอียดสามารถบรรยายได้โดยผ่านขั้นการเรียนรู้ จนถึงกระบวนการความยุ่งยากที่ไม่อาจถ่ายทอดสู่การกระทำ การยอมรับจะเกิดขึ้นได้หากได้เรียนรู้วิถีการนั้นด้วยตนเอง และการเรียนรู้จะได้ผลก็

คือเมื่อบุคคลนั้น ได้ทดลองปฏิบัติจนเห็นใจว่าวิทยาการ หรือสิ่งประดิษฐ์สามารถให้ประโยชน์อย่างแน่นอน เขาจึงกล้าลงทุนสร้างหรือซื้อสิ่งประดิษฐ์นั้น และประการสุดท้ายด้านการลงทุนของสิ่งนั้นจะต้องอยู่ในขอบเขตการใช้ทรัพยากร หรือความสามารถในการหามาได้ของผู้เรียนรู้

โรเจอร์ส (Rogers, 1971 : 59 ; อ้างถึงใน รจรวี ไชยเมืองมูล, 2541 : 34) ได้ให้ความหมายของกระบวนการยอมรับ (Adoption process) ว่าคือ กระบวนการทางจิตใจซึ่งแต่ละบุคคลรู้สึกจากการได้ยืมครั้งแรกเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง จนถึงการยอมรับนำไปใช้ในที่สุด รจรวี ไชยเมืองมูล, 2541 : 34) กล่าวว่า การยอมรับหมายถึง กระบวนการที่เริ่มต้นตั้งแต่บุคคลหนึ่งได้รับทราบเกี่ยวกับสิ่งเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ จนกระทั่งรับเอาสิ่งนั้นไปปฏิบัติ

4.5.1 ทฤษฎีการยอมรับของโรเจอร์ส ได้มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งได้รับแนวคิดพื้นฐานจากคณะกรรมการนักสังคมวิทยาชบตในประเทศสหรัฐอเมริกาโดยโรเจอร์ส และนักวิจัยคนอื่นๆ ได้นำไปแพร่หลายขยายการเริ่มต้นศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการยอมรับ มีผู้เสนอแนวคิด คือ บีลและโบเลน (Beal and Bohlen) ได้รวบรวมความคิดเกี่ยวกับความหมายของกระบวนการแพร่ขยายจากผลงานวิจัย 35 เรื่อง แล้วจึงสรุปได้ดังนี้

1) กระบวนการแพร่ขยาย (Diffusion) มีขั้นตอนทั้งหมด 5 ขั้นตอน คือ รับรู้สนใจ ประเมินค่า ทดลองทำ และยอมรับพฤติกรรมในแต่ละขั้นตอนแตกต่างกัน และสามารถจะวัดได้

2) มีความแตกต่างเกี่ยวกับวิทยาการแผนใหม่ ในด้านความซับซ้อน (Complexity) ซึ่งแบ่งความซับซ้อนออกเป็น 4 ระดับ คือ

ระดับง่ายที่สุด คือ การเปลี่ยนวัสดุและเครื่องมือเครื่องใช้

ระดับที่สอง คือ ปรับปรุงวิธีการให้ดีขึ้น

ระดับที่สาม คือ การเปลี่ยนจากวิธีเดิมโดยใช้วิทยาการแผนใหม่ที่มี

ประสิทธิภาพมากกว่า

ระดับที่สี่ คือ เป็นระดับที่ยอมรับยากที่สุด ได้แก่ การเปลี่ยนกิจการ

ความซับซ้อนนั้นนอกจากจะมีผลต่อความไวในการยอมรับของ

ประชาชนแต่ละคนแล้วยังมีผลต่ออัตราเร็วในการยอมรับ (Rate of adoption) ของชุมชนนั้น

3) มีความแตกต่างเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลที่บุคคลจะรับในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการแพร่ขยาย เป็นต้นว่า ขั้นตอนการรับรู้ซึ่งเป็นระดับต่ำสุด ข้อมูลมักจะมาจากสื่อสารมวลชน แต่ในระดับที่สูงขึ้นมาข้อมูลมักจะได้จากการถ่ายทอดโดยตรงจากบุคคล

4) มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลในขบวนการแพร่ขยาย เช่น ผู้ชอบของใหม่ ผู้นำการยอมรับ ผู้ที่อยู่ในกลุ่มใหญ่ที่รับก่อน ผู้ที่อยู่ในกลุ่มใหญ่ที่รับทีหลัง หรือผู้อยู่ในกลุ่มล่าช้า และต่อมาโรเจอร์ส พบว่าการกระจัดกระจายของกลุ่มการยอมรับมีรูปแบบการกระจายปกติ

กระบวนการของการยอมรับ โรเจอร์ส ให้ความหมายของกระบวนการยอมรับว่าเป็นกระบวนการใช้ความคิดของบุคคลเป็นรูปแบบหนึ่งของการตัดสินใจแบบขั้นตอน เริ่มตั้งแต่ได้รู้ว่ามีความหมายใหม่ขึ้นต่างๆ จนถึงการยอมรับ และกระบวนการยอมรับเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ถ้ายึดตามความคิดของปีลและ โบลเลน เป็นกระบวนการยอมรับมากกว่าจะเป็นกระบวนการแพร่ขยาย

4.5.2 กระบวนการยอมรับนี้มีกลุ่มนักวิจัย ได้แบ่งกระบวนการยอมรับออกเป็น 5 ขั้นมีรายละเอียด ดังนี้

1) ขั้นรับรู้ (Awareness) คือ การที่บุคคลได้รับรู้ว่ามีแนวคิดหรือวิทยาการใหม่ๆ แต่ยังไม่มีความรู้ที่ลึกซึ้งในเนื้อหาและรายละเอียดต่างๆ การรับรู้ที่สำคัญของกระบวนการยอมรับ ได้แก่ การรับรู้ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้ในวิทยาการใหม่ๆ แต่ยังไม่มีความรู้ที่ลึกซึ้งในเนื้อหาและรายละเอียดต่างๆ การรับรู้ที่สำคัญของกระบวนการยอมรับ ได้แก่ การรับรู้ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้ในนวัตกรรมเพิ่มเติมหรือการรับรู้ที่จะนำไปสู่ขั้นต่อไปของกระบวนการยอมรับเพราะการรับรู้แต่ละครั้งไม่จำเป็นที่จะต้องมีการรับรู้ที่จะนำไปสู่ขั้นอื่นๆ ตามมาเสมอไป ดังนั้นการรับรู้ที่ตรงกับปัญหาความต้องการ หรือสามารถที่จะมองเป็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นตามมาได้อย่างเด่นชัด (Perceived advantage) เหล่านี้ย่อมจะกระตุ้นให้เกิดความสนใจได้ง่ายกว่าการรับรู้ในเรื่องอื่นๆ ไป

2) ขั้นสนใจ (Interest stage) คือการบุคคลเกิดความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการแบบใหม่ ขั้นนี้ยังไม่มีการประเมินวิทยาการแบบใหม่เข้ากับสถานการณ์ที่แท้จริงของแต่ละบุคคลเพียงแต่ต้องการความรู้เพิ่ม สิ่งสำคัญในขั้นนี้ได้แก่ ความรู้ (Cognitive of knowing) ความสนใจศึกษาหาความรู้ของบุคคล ด้วย เป็นต้นว่า ความทันสมัยการชอบเปลี่ยนแปลงจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถทางสมองในการรับรู้ ยังขึ้นอยู่กับจิตลักษณะบาง

ประการของบุคคลนั้นทัศนคติ และปทัสฐานของระบบสังคม (Social system norms) ที่ทันสมัย มีระบบการสื่อสารที่ดี สิ่งเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นการแสวงหาความรู้ในขั้นนี้ได้เป็นอย่างดี

3) ขั้นประเมิน (Evaluation) บุคคลที่ใช้ความสามารถทางสมองเพื่อจะ ประเมินวิทยาการแผนใหม่เข้ากับสถานการณ์ของตน ขั้นนี้เป็นการทดลองในระดับความคิด (Mental trial) ถ้าบุคคลมีความรู้ดีกว่า วิทยาการวางแผนใหม่ หรือเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มี คุณค่าและมีประโยชน์ก็จะลงมือทดลองทำดูในขั้นที่ 4 ซึ่งเป็นการทดลองในภาคปฏิบัติ ความสำคัญของขั้นนี้ คือการสร้างความรู้ที่ดี (Affective) ต่อวิทยาการแผนใหม่ หรือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพราะความรู้และข้อมูลต่างๆ ในขั้นที่ 2 จะเป็นรากฐานที่ทำให้เกิดขั้นนี้ คือ การประเมินประสบผลสำเร็จ และต่อเนื่องไปยังกระบวนการในขั้นที่ 4

4) ขั้นทดลอง (Trial stage) คือ การได้ลงมือทดลองทำดูเพียงบางส่วน ในสถานการณ์จริงของบุคคล เป็นการย้ำความแน่ใจว่าผลจะดีจริงอย่างที่คิดในขั้นประเมิน หรือไม่ในขั้นความรู้เกี่ยวกับวิชาทำ (How – to – knowledge) มีความสำคัญมากเพราะจะเป็น ผลต่อเนื่องของการตัดสินใจที่จะยอมรับหรือการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ตามมา

5) ขั้นการยอมรับ (Adoption stage) คือ ขั้นสุดท้ายของกระบวนการ ตัดสินใจยอมรับขั้นนี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่ายกว่าในข้ออื่นๆ

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการของการยอมรับเกิดขึ้นเป็น ขั้นตอนในตัวบุคคล ตั้งแต่ขั้นแรกคือ ขั้นรับรู้ ไปสู่ความสนใจ ประเมิน ทดลอง และขั้นสุดท้าย คือ การยอมรับนำไปปฏิบัติ แม้ว่ากระบวนการต่างๆ จะเกิดขึ้นเป็นขั้นตอนตามลำดับ แต่ใน ความเป็นจริงแล้วแต่ละขั้นตอนอาจทิ้งช่วงและบุคคลอาจปฏิเสธแนวคิดใหม่ได้ทุกขั้นตอน หากแต่ละขั้นนั้นไม่ได้สร้างความประทับใจหรือความมั่นใจให้เกิดขึ้นในแต่ละคน เช่น บุคคล เป้าหมายอาจรับรู้แต่ไม่ได้สนใจหาข่าวสารเพิ่มเติม หรืออาจจะรับรู้และหาข่าวสารเพิ่มเติม แต่ ปฏิเสธการนำไปปฏิบัติ หรืออาจนำไปปฏิบัติในครั้งแรกแต่ไม่ยอมรับในการปฏิบัติต่อไปก็ได้ การยอมรับของบุคคลเป้าหมายอาจไม่ผ่านขั้นตอนทุกกระบวนการก็ได้ ถ้าบุคคลเป้าหมายมี การตัดสินใจที่รวดเร็ว จะเห็นได้ว่า ความต้องการของบุคคล จนกระทั่งการตอบสนองนั้น สามารถข้ามขั้นตอนได้ เนื่องจากการตัดสินใจที่รวดเร็วที่เกิดขึ้นจากการ ได้รับสิ่งร้ายหรือ สิ่งจูงใจนั่นเอง จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรด้านแรงจูงใจเพื่อให้สอดคล้องกับ แนวคิดข้างต้นโดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะสถาบัน ด้านสังคม ด้านอาชีพ และด้าน พัฒนาตนเอง

## การพัฒนาตนเอง

### 1. ความหมายและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

สมใจ ลักษณะ (2547 : 81) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง (Self development) คือ การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข สร้างสรรค์ เกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเอง โดยมีความมุ่งหมายสูงสุด คือ การมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และมีความสุข

### 2. ความจำเป็นที่บุคคลต้องมีการพัฒนาตนเอง

ความจำเป็นที่บุคคลต้องมีการพัฒนาตนเอง มีหลายประการ ดังนี้

2.1 เป็นจิตสำนึกว่ามนุษย์ทุกคนพัฒนาตนเองได้ ความเชื่อในความเป็นมนุษย์ที่พัฒนาได้ หรือเชื่อในความเป็นมนุษย์ว่าเป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ จะทำให้เกิดจิตสำนึกที่จะต้องฝึกฝนพัฒนาตนซึ่งแสดงอาการออกมาเป็นความอ่อนน้อมถ่อมตน อันชี้บ่งถึงความเป็นผู้พร้อมที่จะฝึกฝนพัฒนาตนนั้นขึ้นไป เฉพาะอย่างยิ่งจิตสำนึกในการศึกษาหรือฝึกฝนพัฒนาตนจะทำให้บุคคลมีท่าทีต่อประสบการณ์ทั้งหลายอย่างที่เรียกว่ามองทุกอย่างเป็นการเรียนรู้หรือรับรู้ ประสบการณ์ต่างๆ ที่จะเอามาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง

2.2 มนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาไปสู่ระดับการมีสัจการแห่งตน (Self actualization) ซึ่งหมายถึง การเป็นตัวของตัวเองอย่างสมบูรณ์ มีความเป็นอิสระสามารถคิดและการกระทำการใดๆ ตามมโนธรรมและอุดมการณ์อย่างแท้จริง ซึ่งมาสโลว์ ได้ระบุคุณลักษณะ 16 ประการของคนที่มีบรรลุถึงขั้นการมีสัจการแห่งตน คือ

2.2.1 สามารถรับรู้สิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริงอย่างถูกต้อง

2.2.2 มีความพร้อมที่จะยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง

2.2.3 มีความรู้สึกนึกคิดเป็นไปตามธรรมชาติ

2.2.4 สามารถแยกสนใจในปัญหาออกจากตนเอง

2.2.5 มีความต้องการเป็นส่วนตัว (Privacy)

2.2.6 มีความเป็นอิสระและพอเพียงแห่งตน (Self – sufficient)

2.2.7 มองสิ่งต่างๆ บุคคล และเหตุการณ์ให้เข้าถึงแก่นแท้สาระสำคัญตามจริงในขณะนั้น ปราศจากอคติหรืออคติการณ์ไว้ล่วงหน้า



2.2.8 มีประสบการณ์ที่จะเข้าถึงสังขรณ์หรือความจริงแท้ ของสิ่งต่างๆ  
ก้าวพ้นจากข้อจำกัดที่มีอยู่

2.2.9 ดำรงตนตามพันธะทางสังคมกับผู้อื่นและสนองความเป็นมนุษยชาติ  
(Humankind)

2.2.10 อาจมีเพื่อนน้อยหรือมาก แต่มีเพื่อนจำนวนหนึ่งที่มีความสนิทสนม  
อย่างลึกซึ้ง

2.2.11 มีทัศนคติเชิงประชาธิปไตยมุ่งมั่นเทิดทูนความเสมอภาคเท่าเทียมกัน  
ของมนุษย์

2.2.12 มีค่านิยมที่ทำงานประจำใจ แยกแยะได้ระหว่างจุดหมาย กับวิถีทาง  
ไปสู่จุดหมาย (End and means)

2.2.13 มีอารมณ์ขันอย่างกว้างขวาง

2.2.14 สามารถมองสิ่งต่างๆ ในมุมมองใหม่ๆ คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้

2.2.15 สามารถต่อต้านแรงกดดันให้คล้อยตามสังคม

2.2.16 สามารถนำสิ่งที่ขัดแย้งตรงข้ามกัน นำมาประสานเป็นประโยชน์  
ร่วมกันได้

2.3 มนุษย์จำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่การมีชีวิตที่มี  
คุณภาพ ชีวิตที่มีคุณภาพ คือ การดำรงชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทุกด้าน ปราศจากปัญหา และมี  
ความสุข มนุษย์มีชีวิตที่สำคัญ 4 ส่วน คือ

2.3.1 ชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตขึ้นกับการเจริญพัฒนาการครบส่วนความ  
สมบูรณ์ทางร่างกาย สุขภาพกาย สุขภาพจิต สติปัญญา อารมณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ  
เจตคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพต่างๆ

2.3.2 ชีวิตครอบครัว คุณภาพชีวิตขึ้นกับการมีครอบครัวที่มีความรักความ  
อบอุ่นความสะอาดสบายของบ้าน เครื่องอำนวยความสะดวก ความเป็นอยู่ที่ไม่ขาดแคลน  
สมาชิกในครอบครัวมีบทบาทปฏิบัติสัมพันธ์ต่อกัน เอื้ออาทรส่งเสริมซึ่งกันและกัน และสนอง  
ความต้องการซึ่งกันและกัน

2.3.3 ชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตขึ้นกับการมีงานที่มีรายได้มั่นคง ได้  
ทำงานประกอบอาชีพที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความสนใจ มีความเจริญก้าวหน้าใน  
การประกอบอาชีพได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นสมาชิกในการทำหน้าที่มี  
ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นคนเก่ง และคนดีในสายตาของผู้ร่วมงาน



### 2.3.4 ชีวิตสังคม คุณภาพชีวิตขึ้นกับการมีเพื่อนสนิทที่รักใคร่ต่อกัน

อย่างมาก การเป็นสมาชิกในสังคมทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นผู้ที่สังคมยอมรับในการมีบทบาทมีส่วนร่วมกิจกรรมของสังคมเสมอๆ เสี่ยงต่อความสุขความสะอึกส่ายส่วนตน เพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม

การมีชีวิตที่มีคุณภาพทั้ง 4 ด้านนี้จำเป็นจะต้องมีการศึกษา มีการเรียนรู้ เพื่อให้มีความรู้ ความคิด ลักษณะนิสัย และการปฏิบัติที่เหมาะสม ถูกต้องดีงาม สิ่งที่สำคัญคือ โลกและสังคมเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงในการประกอบอาชีพรวมถึงปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น การใช้เทคโนโลยีในระบบการผลิตปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจ ปัญหาสภาพคล่องทางการเงินการคลัง อาชญากรรม ยาเสพติด ฯลฯ บุคคลจึงต้องพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอดและรักษาความสงบสุขมั่นคงในชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาตนจึงเป็นสิ่งจำเป็น เป็นการเรียนรู้จากทุกสิ่งในสภาพแวดล้อม ทั้งจากสื่อ นานาชนิด และจากบุคคล เป็นการเรียนรู้ที่ตนเองต้อง ขวนขวายแสวงหาและสร้าง โอกาสแทนที่จะรอโอกาส

### 2.4 คนเป็นที่พึ่งแห่งตน สัจธรรมสำคัญที่เป็นที่ประจักษ์ชัดและยอมรับกัน

ทั่วไป คือ บุคคลจะต้องพึ่งพาตนเอง (Self-reliance) เป็นสำคัญ บุคคลตั้งแต่เกิดอาจพึ่งพาพ่อแม่ ญาติ พี่น้อง ให้การอุปการะเลี้ยงดูอบรมนิสัย เมื่อได้รับการศึกษาก็พึ่งครูอาจารย์ และพึ่งพาสมาชิกที่เข้าประกอบอาชีพการงาน พึ่งพากันในครอบครัว รวมถึงการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนมิตรสหายทั้งในองค์กรและสังคมทั่วไป ลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน อาจช่วยเหลือเกื้อกูลทางทรัพย์สิน ช่วยให้คำแนะนำการแก้ปัญหา รวมถึงการปลอบขวัญให้กำลังใจ แต่การพึ่งพาได้ในบางเรื่อง แต่ไม่เป็นที่พึ่งได้ทุกอย่าง ในทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลเผชิญทั้งความสุข เศร้า โศกเสียใจ ดีใจพอใจมีปัญหารุมเร้าทางกายหรือทางจิตใจ รวมถึงการคิดตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับชีวิต ครอบครัวกิจการงาน เป็นเรื่องที่คุณต้องรับผิดชอบทั้งสิ้น ดังคำกล่าวที่ว่า “ตัวใคร – ตัวมัน” ดังนั้นการขวนขวายเพียรพยายามพัฒนาตนเอง ให้มีศักยภาพความสามารถเป็นที่พึ่งดูแลตนเองได้ตลอดเวลาตนเองได้ ตัดสินใจเรื่องของตนเองได้อย่างฉลาด จึงเป็นความจำเป็นที่สำคัญ

### 2.5 ชีวิตตั้งต้นใหม่ได้เสมอ การดำเนินชีวิตของคุณจะพบผ่านประสบการณ์

นานาชนิด อาจมีหลายครั้งที่สถานการณ์บังคับหรือชักนำให้คิด รู้สึก และกระทำการอะไรบางอย่างที่เมื่อวันเวลาผ่านไป การตัดสินใจเช่นนั้นอาจไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้องจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปทุกวัน บุคคลจะได้รับข้อมูลใหม่ๆ เสมอจากแหล่งต่างๆ ที่ช่วย

ชี้แนะความคิด ความรู้สึกและวิธีปฏิบัติตนใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น รวมถึงความคิดที่เกิดจากตนเองที่  
 อยากจะปรับเปลี่ยนตนเองการปรับตน ปรับความคิด ปรับวิถีการดำรงชีวิต และปรับลักษณะ  
 นิสัยของตนเองเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาเหมือนกับการตั้งต้นใหม่ไม่มีสิ่งใดที่สายเกินไป  
 และไม่มีสิ่งใดที่ปรับปรุงแก้ไขไม่ได้ ขอเพียงให้ตนเองอยากจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเท่านั้น  
 การพัฒนาตนเองจึงเกิดใหม่ได้ตลอดเวลา

จากแนวคิดในการพัฒนาตนเองข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บุคคลมีการ  
 เคลื่อนไหวที่ไม่หยุดนิ่งซึ่งก็คือการพัฒนาตนเอง เพื่อปรับปรุง หรือแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง  
 ไม่ว่าจะเป็นด้านอาชีพ หรือการดำรงชีวิตล้วนแล้วแต่ต้องค้นหาในสิ่งที่ดีขึ้น เช่น การเรียนรู้  
 ตลอดชีวิต ที่ประกอบไปด้วยชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน และชีวิตสังคม  
 การเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตนเองที่เกิดขึ้นกับวงจรความต้องการของ  
 บุคคล ซึ่งต้องค้นหาความต้องการและตอบสนองในสิ่งเหล่านี้ จนกระทั่งท้ายที่สุดคือการที่พึง  
 แห่งตนเพื่อการเริ่มต้นใหม่ที่ดียิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่า ท้ายที่สุดของบุคคล ก็ต้องขวนขวายเพื่อสนอง  
 ความเป็นที่พึงของตนเองทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาชีวิตในด้านต่างๆ เพื่อให้ตนมีจุดยืน  
 หรือสร้างประสบการณ์ให้เกิดขึ้นเพื่อพัฒนานั่นเอง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมองเห็นว่า แนวคิด  
 ดังกล่าวสามารถนำมาปรับใช้เพื่อกำหนดตัวแปรหนึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แรงจูงใจด้าน  
 พัฒนาตนเอง

## แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา

ขุนทอง อินทร์ไทย (2519 : 76 - 78) ได้ให้แนวคิดว่า การศึกษาต่อในระดับ  
 ปริญญาโท ได้มีผู้นิยมเข้าศึกษาต่อกันมากขึ้น เนื่องจากระบบการศึกษาระดับต้นๆ ในประเทศ  
 ไทยได้ขยายตัวมากขึ้น โดยเฉพาะการขยายการศึกษาในระดับปริญญาตรี และในปัจจุบันนี้มี  
 อาจารย์ที่จบการศึกษาทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอกจากต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ทำ  
 ให้เปิดสอบในระดับปริญญาโท ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเรียนต่อที่  
 สำคัญก็คือค่านิยมในปริญญา การได้รับปริญญาชั้นสูงจะมีประโยชน์ในการทำงาน ลักษณะการ  
 ทำงานหลายอย่างในประเทศไทยขึ้นอยู่กับปริญญา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้  
 ความสามารถ คนที่มีปริญญาสูงเท่านั้นที่จะสามารถเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงๆ ในบางตำแหน่ง  
 ได้ นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่นๆ เช่น เรียนจบปริญญาตรีแล้วยังหางาน ไม่ได้จึงเรียนต่อระดับ

ปริญญาโทเพื่อชะลอการว่างงาน การเรียนปริญญาโทเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เพราะมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งเปิดสอนปริญญาโทหลังเลิกงาน จึงมีผู้ที่ต้องการจะศึกษาคหาความรู้เพิ่มเติมศึกษาต่อเป็นจำนวนมาก

จิราภรณ์ ไหวดี (2541 : 29-30) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทว่า การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาเป็นการศึกษาในระดับสูงที่มุ่งศึกษาในแต่ละสาขาวิชาอย่างลึกซึ้ง จึงมีนิสิตเป็นจำนวนมากมาศึกษาต่อเพราะต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มิฉะนั้นแล้วก็จะกลายเป็นผู้ล้าหลัง นอกจากนี้ ผู้จบการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตยังเป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการ และด้านเศรษฐกิจจึงมีผู้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาในระดับนี้เป็นจำนวนมาก และมีความใฝ่ฝันที่จะมาศึกษาต่อ

## 2. สำหรับแรงจูงใจที่ทำให้นิสิตมาศึกษาต่อ

สำหรับแรงจูงใจที่ทำให้นิสิตมาศึกษาต่อนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

2.1 ด้านสังคม ได้แก่ ความมีชื่อเสียงของสถาบันทางด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับของศิษย์เก่า ความมีชื่อเสียงของอาจารย์ผู้สอน ตลอดจนความผูกพันของศิษย์เก่าที่เคยศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี

2.2 เหตุผลส่วนตัว ผู้ที่มาศึกษาต่ออาจมีเหตุผลส่วนตัวในการเข้าศึกษาต่อเพราะอยากมีชื่อเสียง เกียรติยศ อยากได้ชื่อว่าเป็นผู้เรียนจบปริญญาโท เป็นต้น

2.3 ด้านอิทธิพลการชักจูงจากบุคคลและสื่อ นิสิตบางคนอาจเข้ามาศึกษาต่อโดยการสนับสนุน หรือได้รับคำชี้แนะจากเพื่อนครู อาจารย์ที่เคยสอนมา ญาติพี่น้องหรือสามีภรรยา ให้การสนับสนุน ตลอดจนได้ทราบข่าวการรับสมัครจากสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

2.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา เป็นเหตุผลที่นิสิตมาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยแห่งนี้เพราะเสียค่าใช้จ่ายในการเรียน รวมทั้งค่าจ่ายในด้านอื่นๆ น้อย

2.5 ด้านหลักสูตรหรือสาขาวิชา เป็นหลักสูตรหรือสาขาวิชาที่กำลังเป็นที่นิยม เป็นสาขาที่ตลาดแรงงานกำลังต้องการ เป็นสาขาวิชาที่ตรงกับงานที่ใช้หรือต้องใช้ เป็นต้น

2.6 ด้านทั่วไป นิสิตบางคนเข้ามาศึกษาต่อเพราะผู้อุปการะหรือหน่วยงานที่สังกัดอยู่ต้องการให้ศึกษาต่อ เสียค่าเล่าเรียนไม่แพงเกินไป มีสภาพแวดล้อมสนับสนุน การศึกษาอย่างมาก

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อ พบว่า พฤติกรรมที่เกิดแรงจูงใจ ต้องมีเป้าหมายเสมอ เช่น ค่านิยมในปริญญา การรับปริญญาชั้นสูงจะมีประโยชน์ในการทำงาน และคนที่มีความรู้สูงจะสามารถเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือบางคนมีเป้าหมายที่จะเรียนจบแล้วมีอาชีพการงานที่ดี มีเงินเดือนสูงๆ จึงทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะมุ่งมั่นในการเรียนหาความรู้เพิ่มเติม ทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาตัวภาวะเพื่อให้จบเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งนี้ แรงจูงใจในการศึกษาต่อยังขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจและแนวคิดเพื่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา เช่น ด้านสถาบัน เหตุผลส่วนตัวที่เลือกเรียนในสถาบัน ด้านอิทธิพลการชักจูงจากบุคคลและสื่อ ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา และด้านหลักสูตรหรือสาขาวิชา อื่นๆ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นส่วนประกอบร่วมในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ

### บริบทมหาวิทยาลัยนครพนม

สืบเนื่องจากการประชุมคณะรัฐมนตรีนอกสถานที่อย่างไม่เป็นทางการที่จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 2 เมษายน พ.ศ. 2545 ฯพลฯ นายกรัฐมนตรี ได้เสนอว่า ควรมีการพิจารณาหาระบบ และแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง มีการเชื่อมโยงกับชุมชนในระดับรากหญ้า โดยมีใช้เป็นการจัดตั้งวิทยาเขตของสถาบัน และมีการก่อสร้างอาคารเรียนขึ้นใหม่ ที่เป็นการเน้นในแง่วัสดุ โดยเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีอาคารและสถานที่ซึ่งเป็นสิ่งก่อสร้างจำนวนมากอยู่แล้วตามจังหวัดต่างๆ แต่ยังคงขาดการบริหารจัดการที่ดี ในการใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่เหล่านี้อย่างเต็มที่ ที่ประชุมจึงได้มีมติมอบหมายให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีขณะนั้น คือ ศาสตราจารย์นายแพทย์กระแชง ชนะวงศ์ ในฐานะที่กำกับดูแลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สรรวจและพิจารณาทบทวน โดยมีนโยบายว่า หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา อยู่ที่วิธีการเรียนการสอน และวิธีการจัดการ ต้องเร่งสร้างความตระหนักในเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการเป็นสำคัญ โดยเน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพโดยไม่ต้องลงทุนก่อสร้างอาคารเรียนที่มีราคาแพง

การจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครพนม นอกจากจะเป็นการเปิดโอกาสแก่ประชาชนในจังหวัดให้ได้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นแล้ว ยังเป็นจุดเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มประเทศอินโดจีนทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม อันจะส่งผลต่อการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาคนี้ของประเทศต่อไปในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2545 สถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครพนม โดยใช้หลักการหลอมรวมสถาบันอุดมศึกษาที่มีอยู่แล้ว เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและให้แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งมหาวิทยาลัยนครพนมเพื่อดำเนินการต่อไป ซึ่ง ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ได้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งมหาวิทยาลัยนครพนม ตั้งแต่วันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2545 เพื่อดำเนินยกร่างโครงการ จัดทำแผนแม่บทและร่าง พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยเสนอที่ประชุมจึงได้ให้ความเห็นชอบโครงการนำร่องจัดตั้งมหาวิทยาลัยวันที่ 2 กันยายน 2547

## 1. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์

### 1.1 ปรัชญา พัฒนาความรู้ คู่คุณธรรม สัมพันธ์อนุภูมิภาคแม่น้ำโขง

1.2 วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง ที่มุ่งจัดการศึกษาด้านทักษะวิชาชีพและผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ โดยเน้นการกระจายโอกาสทางการศึกษาแก่ชุมชน ตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ไปถึงระดับอนุภูมิภาคุ่มน้ำโขง ทำการผลิตบัณฑิต การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีการวิจัยเป็นฐาน และเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารจัดการที่ดี

### 1.3 พันธกิจ

1.3.1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งกระจายโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนให้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพและเป็นชุมชนทางวิชาการตั้งแต่ระดับท้องถิ่นถึงระดับภูมิภาคุ่มน้ำโขง

1.3.2 สร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเชื่อมโยงสู่เครือข่ายอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขงและเครือข่ายสากล

1.3.3 ผสมผสานและประยุกต์ความรู้บนพื้นฐานการปฏิบัติสู่การสอน เพื่อสร้างสมรรถนะและโลกทัศน์สากลให้แก่บัณฑิต



## 1.4 วัตถุประสงค์

1.4.1 เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรของประเทศที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นการประหยัดงบประมาณของรัฐ โดยไม่จำเป็นต้องลงทุนด้านสิ่งก่อสร้างจำนวนมาก สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศ

1.4.2 เพื่อเป็นการกระจายโอกาสและสร้างความเสมอภาคให้แก่เยาวชนและประชาชนทั่วไปในพื้นที่จังหวัดนครพนม และจังหวัดใกล้เคียง ได้มีโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษามากขึ้น จะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

1.4.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ตามแนวทางที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งเป็นการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานในท้องถิ่น ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น กับทั้งยังสามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากขึ้น

1.4.4 เป็นการพัฒนาจังหวัดนครพนมให้เป็นศูนย์กลางทางการศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านศิลปะและวัฒนธรรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับท้องถิ่น ภูมิภาค และนานาชาติ โดยเฉพาะจังหวัดนครพนมเป็นจังหวัดที่สามารถเชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศอินโดจีน คือ ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ได้เป็นอย่างดี อันจะนำไปสู่การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และการเปิดตลาดทางการค้า

1.4.5 เพื่อให้มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นศูนย์ส่งเสริม พัฒนาการศึกษาและวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของคนในท้องถิ่น และภูมิภาค

1.4.6 เพื่อให้เป็นศูนย์บูรณาการและพัฒนาทรัพยากรทางการศึกษาในท้องถิ่น ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาภูมิปัญญาไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล



ตารางที่ 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ และ เป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย ประเด็น  
ยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนกลยุทธ์
1. การผลิตนักศึกษาและบัณฑิตให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์	1.1 แผนงานเปิดและปรับปรุงหลักสูตรทุกระดับที่สอดคล้องกับตลาดงาน 1.2 แผนงานเชิงรุกในการยกระดับคุณภาพนักศึกษาที่รับเข้า 1.3 แผนจัดทำระบบการเรียนการสอน 1.4 แผนงานพัฒนาระบบการเรียนการสอน 1.5 แผนงานเตรียมนักศึกษาและบัณฑิตเข้าสู่ตลาดงาน 1.6 แผนงานติดตามและประเมินคุณภาพบัณฑิตทุกระดับ
2. การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้	2.1 แผนงานสร้างระบบการพัฒนาและส่งเสริมการวิจัยตามนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ 2.2 แผนงานจัดหาทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก 2.3 แผนงานสนับสนุนและส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย 2.4 แผนงานบริหารจัดการผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ในระดับท้องถิ่นและอนุภูมิภาค
3. การบริการวิชาการแก่สังคม	3.1 แผนงานบริการวิชาการ เพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่นภูมิภาค ประเทศ และประเทศเพื่อนบ้าน 3.2 แผนงานจัดทำระบบการให้บริการวิชาการที่มีการบริหารจัดการ ที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ 3.3 แผนงานการสนับสนุนเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้แก่ชุมชน องค์กรท้องถิ่น อาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมสร้างเครือข่ายชุมชน 3.4 แผนงานการให้บริการวิชาการเชิงบูรณาการที่ยึดพื้นที่ภารกิจและการมีส่วนร่วม 3.5 แผนงานจัดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการขยายขอบเขตการให้บริการในเชิงรุกเพื่อสร้างรายได้
4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.1 แผนงานสร้างระบบงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ มีกิจกรรมเชิงรุกมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมของภาคอีสานและอนุภาคลุ่มน้ำโขง

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนกลยุทธ์
4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.2 แผนงานจัดการศึกษา วิจัยเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง 4.3 แผนงานส่งเสริมการทำนุบำรุง อนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนทางศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในประเทศและอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
5. การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	5.1 แผนงานบริหารการเปลี่ยนแปลงในการปรับโครงสร้าง 5.2 แผนงานบริหารการเปลี่ยนแปลงในระดับคณะ วิทยาลัย 5.3 แผนงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5.4 แผนงานพัฒนาระบบการประเมินผลงานบุคลากร โดยการประเมินผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management)

ที่มา : มหาวิทยาลัยนครพนม. 2552 : 4-5

## 2. เป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย

2.1 นักศึกษาและบัณฑิตมีคุณลักษณะพึงประสงค์ และตรงตามความต้องการของชุมชน

2.2 แหล่งสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงการพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

2.3 เป็นศูนย์กลางการบริการวิชาการและแหล่งอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สนับสนุนการพัฒนาและเป็นประโยชน์ต่อชุมชนสังคมและประเทศ

2.4 องค์กรการบริหารจัดการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีด้านแรงจูงใจ พฤติกรรมบุคคล การพัฒนาตนเองและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ประกอบกับการศึกษาประวัติความเป็นมาของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนมนั้น ทำให้ผู้วิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยนครพนม ได้มีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ดังเช่น วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นผลิตมหาบัณฑิตให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและ

สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นการพัฒนาจากอดีต โดยการค้นหาความต้องการของ บุคคลและส่งผลให้มหาวิทยาลัยปรับตัวได้ทันกับพฤติกรรมความต้องการเหล่านี้ เพื่อ ตอบสนองได้อย่างมีคุณค่ามากที่สุด และไม่เพียงแต่การปรับตัวในสื่อการสอนเท่านั้นยังมีการ ปรับในด้านหลักสูตรทั้งหลักสูตรปริญญาโท จะเห็นได้ว่าการปรับสิ่งเหล่านี้ยังทำให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ทั้งด้านมนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม และพัฒนาด้าน ความรู้ความสามารถเพื่อนำไปปรับใช้ในด้านอาชีพของตน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเหล่านี้ มาประยุกต์ใช้โดยแบ่งตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) แรงจูงใจด้านการ บริหารการศึกษา 2) แรงจูงใจด้านสังคม 3) แรงจูงใจด้านการประกอบอาชีพ และ 4) แรงจูงใจ ด้านการเรียนเพื่อรู้ เพื่อทำการวิจัยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

### 3. การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม

การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม ปัจจุบันการจัดการ การศึกษาระดับหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม ได้จัดการสอน หลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต ในปีการศึกษา 2552 เป็นต้นมา การเรียนการสอนมี 1หลักสูตร คือ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต แบ่งเป็น

#### 3.1 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

#### 3.2 สาขาวิชาหลักสูตรและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ในการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนา บุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ถึงระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้เวลานานอกราชการในวันเสาร์-วัน อาทิตย์ เวลา 08.00-17.00 น. โดยมีโครงสร้างหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยสร้าง หลักสูตรซึ่งประกอบด้วย รายวิชาในหมวดวิชาเฉพาะไม่น้อยกว่า แผนแบบ ก (2) 21 หน่วยกิต แผนแบบ ข 27 หน่วยกิต วิชาเอกไม่น้อยกว่า แผนแบบ ก (2) 15 หน่วยกิต แผนแบบ ข 15 หน่วยกิต วิชาเอกเลือกไม่น้อยกว่า แผนก (2) 6 หน่วยกิต แผน ข 12 หน่วยกิต หมวดวิชา สัมพันธ์ไม่น้อยกว่า แผนแบบ ก (2) 6 หน่วยกิต แผนแบบ ข 6 หน่วยกิต วิชาบังคับ แผนแบบ ก (2) 3 หน่วยกิต แผนแบบ ข 3 หน่วยกิต วิชาเลือก แผนแบบ ก 3 หน่วยกิต แผนแบบ ข 3 หน่วย กิต หมวดวิชาประสบการณ์การวิจัย แผนแบบ ก (2) 12 หน่วยกิต แผนแบบ ข 6 หน่วยกิต วิทยานิพนธ์ แผนแบบ ก(2) 12 หน่วยกิต การศึกษาค้นคว้าอิสระ แผนแบบ ข 6 หน่วยกิต ภาษาอังกฤษสำหรับบัณฑิตศึกษา แผนแบบ ก (2) 3 หน่วยกิต แผนแบบ ข 3 หน่วยกิตรวม จำนวนหน่วยกิต ตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 39 หน่วยกิต และเพื่อสนองความต้องการของ สังคมในการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ ต่างๆ ให้ก้าวหน้า เพื่อต้องการใช้ทรัพยากรของ

มหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงทิศทางการพัฒนา  
ประเทศไทย

ตารางที่ 3 โครงสร้างหลักสูตร สาขาการบริหารการศึกษา

โครงสร้างหลักสูตร	แผนแบบ ก(2)	แผน ข
1. หมวดวิชาเฉพาะ ไม่น้อยกว่า	21	27
1.1 วิชาเอกบังคับ ไม่น้อยกว่า	15	15
1.2 วิชาเอกเลือก ไม่น้อยกว่า	6	12
2. หมวดวิชาสัมพันธ์ ไม่น้อยกว่า	6	6
2.1 วิชาบังคับ	3	3
2.2 วิชาเลือก	3	3
3. หมวดวิชาประสบการณ์การวิจัย	12	6
3.1 วิทยานิพนธ์	12	-
3.2 การศึกษาค้นคว้าอิสระ	-	6
4. ภาษาอังกฤษสำหรับบัณฑิตศึกษา (ไม่นับหน่วยกิต)	(3)	(3)
<b>รวมไม่น้อยกว่า</b>	<b>39</b>	<b>39</b>

ที่มา : มหาวิทยาลัยนครพนม. 2552 : 12

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและนวัตกรรมการจัดการ  
เรียนรู้ จนหลักสูตรเป็น 2 แผน คือ แผน ก (2) และ แผน ข หน่วยกิต รวมตลอดหลักสูตรของ  
แต่ละแผน ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต

ตารางที่ 4 โครงสร้างหลักสูตร สาขาวิชาหลักสูตรนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

โครงสร้างหลักสูตร	แผนแบบ ก (2)	แผน ข
1. หมวดวิชาเฉพาะ ไม่น้อยกว่า	18	26
1.1 วิชาเอกบังคับ ไม่น้อยกว่า	12	12
1.2 วิชาเอกเลือก ไม่น้อยกว่า	6	12
2. หมวดวิชาสัมพันธ์ ไม่น้อยกว่า	6	6
2.1 วิชาบังคับ	3	3
2.3 วิชาเลือก	3	3
3. หมวดวิชาประสบการณ์วิจัย	12	6
3.1 วิทยานิพนธ์	12	-
3.2 การศึกษาค้นคว้าอิสระ	-	6
รวมไม่น้อยกว่า	36	36

ที่มา: มหาวิทยาลัยนครพนม, 2552 : 13

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จิราภรณ์ ไหวดี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทนิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2540 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของนิสิตปริญญาโทมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2540 พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการชักจูงจากบุคคลและสื่อ นอกนั้น มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การจัดลำดับความสำคัญของแรงจูงใจในการเข้าศึกษาระดับปริญญาโทในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกคือด้านเหตุผลส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านสถาบัน ด้านทั่วไป ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษาด้านหลักสูตรและสาขาวิชา และด้าน การชักจูงจากบุคคลและสื่อ

ชนิดา เพชรทองคำ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษพบว่า แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ไม่ว่าจะพิจารณาโดยรวมหรือจำแนกตามเพศ มี



องค์ประกอบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท 7 องค์ประกอบ คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านสังคม ด้านอาชีพ ด้านสถาบัน ด้านความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการปรับตัวเข้ากับสังคม และด้านคุณภาพของอาจารย์ ทั้งนี้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้ค่าความร่วมกันของตัวแปรตั้งแต่ 0.11943 ถึง 0.65667 มีความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 44.6% ส่วนในการวิเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษาชาย ได้ค่าความร่วมกันของตัวแปรตั้งแต่ 0.10541 ถึง 0.64393 มีความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 44.7% และในการวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการศึกษาต่อปริญญาโทของนักศึกษาหญิง ได้ค่าความร่วมกันของตัวแปรตั้งแต่ 0.10104 ถึง 0.68964 มีความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 46.1%

เปรมจิตร ศิริสานต์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจในการศึกษาต่อของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาปริญญาโทมาเรียนที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้วย องค์ประกอบของแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่ ลำดับที่ 3 ด้านการยอมรับในสถาบัน และด้านความก้าวหน้าของชีวิต ด้านความต้องการการศึกษาตลอดชีวิต ด้านการพัฒนาตนเองตามค่านิยมของสังคม ด้านลักษณะเฉพาะของสถาบันที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษา และด้านต้องการเป็นแบบอย่างของการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ตามลำดับ

อัญชลี อ่วมฉิม (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการออกแบบ ตกแต่งภายใน ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการตัดสินใจศึกษาต่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ประเด็นของความต้องการความรู้ที่เป็นวิทยาการใหม่ๆ เพิ่มเติม รองลงไป คือ ต้องการนำความรู้ไปพัฒนาอาชีพ และพัฒนาคุณภาพของตน ตลอดจนต้องการได้รับการส่งเสริมในตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถาบันที่จะศึกษาต่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความพร้อม ของสถาบันการศึกษาในการเปิดสอนสาขาวิชานั้นๆ พอๆ กับการที่สถาบันมีคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิ ชื่อเสียงและประสบการณ์การสอน ประเด็นต่อมา คือ ความสะดวกทางด้านเวลาที่จะสามารถศึกษาต่อพร้อมๆ กับทำงานไปพร้อมกันได้ ตลอดจนการมีระบบการเรียน การสอนที่เป็นมาตรฐาน มีปัจจัยเกื้อหนุนที่เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนการสอน และหลักสูตรนั้น จะต้องยอมรับของสังคม ดังนั้นผู้บริหารหลักสูตรและบัณฑิตวิทยาลัยควรให้

ความสนใจกับประเด็นหลักๆ ที่ผู้ศึกษาต้องการ และนำไปพัฒนา ปรับปรุงการเปิดสอน หลักสูตรต่างๆ ตลอดจนการจัดการจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่ต้องการของผู้เรียน

วิลาวรรณ คุณเจริญ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของ มหาลัยเพื่อต่อโครงการปริญญาโทสาขาสังคมสงเคราะห์ในกระบวนการยุติธรรม (ส่วนภูมิภาค) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายอายุ 41 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรสแล้ว ส่วนใหญ่จบ การศึกษาสาขาการศึกษาและรัฐศาสตร์ มีอาชีพเป็นข้าราชการในสายงานกระบวนการยุติธรรม ระดับ 5 ขึ้น ค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนตลอดหลักสูตรอยู่ระหว่าง 50,000 – 100,000 บาท ความพึงพอใจของมหาลัยเพื่อต่อโครงการปริญญาโทสาขาสังคมสงเคราะห์ในกระบวนการ ยุติธรรม 6 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อโครงการปริญญาโท หลักสูตร อาจารย์ผู้สอน การ จัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดประเมินผล ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อโครงการปริญญาโทอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรอยู่ ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในผู้สอนส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ เนื่องจากผู้สอนมีความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การให้ คำปรึกษา ความรับผิดชอบและความตั้งใจในการสอน เปิดโอกาสให้วิพากษ์วิจารณ์ได้อย่าง กว้างขวาง สร้างบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ส่วนความพึงพอใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนอยู่ในระดับต่ำ โดยพบว่าการจัดกิจกรรมบริการวิชาการเพื่อเผยแพร่ชุมชน การจัดทำหนังสือทั้งภายในและภายนอกประเทศมีข้อจำกัดด้วยเวลาที่เรียนเฉพาะวันเสาร์ อาทิตย์ เท่านั้น ส่วนความพึงพอใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง

อุษณีย์ จงสุกใส (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาแรงจูงใจต่อการเลือกเข้า ศึกษาต่อระดับปริญญาโท ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจต่อการเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหิดล มี 5 ด้าน คือ ด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านสถาบัน ด้านอิทธิพลทางสังคมและเศรษฐกิจ ด้าน ประกอบอาชีพ ด้านการเรียนเพื่อรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการเรียนเพื่อรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสถาบันส่วนด้านอิทธิพลทางสังคม และเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) นักศึกษามีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อ ระดับปริญญาโท โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้าน เหตุผลส่วนตัวด้านสถาบัน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) นักศึกษาที่เรียนหลักสูตรสาขาวิชาต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อระดับ

ปริญญาโท โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสถาบัน ด้านอิทธิพลทางสังคมและเศรษฐกิจ ด้านการเรียนเพื่อรู้ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) นักศึกษาที่มีเพศ สถาบันที่สำเร็จการศึกษา ระยะเวลาที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีและเกรดเฉลี่ยสะสมแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยรวมและโดยด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมพร จิรพุทธิ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษา คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลจากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษาคณะพัฒนาสังคม พบว่า แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษาคณะพัฒนาสังคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าแรงจูงใจด้านพัฒนาคณะพัฒนาสังคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าแรงจูงใจด้านพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แรงจูงใจจากคณะพัฒนาสังคมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในด้านสังคมอยู่ระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยที่สุดคือแรงจูงใจด้านประกอบอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษาคณะพัฒนาสังคม คือ อายุ สถานภาพเป็นนักศึกษาสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน อาชีพ รายได้

สุปรียา สิทธิกุล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลสำคัญที่สุดในการเลือกเข้าศึกษาต่อคือความคาดหวังจะได้มีงานทำเมื่อเรียนจบ มีโอกาสในการประกอบอาชีพและได้รับการยอมรับ ส่วนข้อเสนอแนะ ควรเน้นการประชาสัมพันธ์ในด้านภาพลักษณ์และด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการเผยแพร่ผลงานของวิทยาลัย ควรปรับปรุงในส่วนของบุคลากร ผู้สอนควรมีจิตวิทยา เอาใจใส่นักศึกษามากขึ้น

ศุชนิตย์ จันทร์ตรี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทระบบพิเศษของนิสิต ศูนย์พัฒนาการศึกษาอุดรธานี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง นิสิตศูนย์พัฒนาการศึกษาอุดรธานี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ส่วนใหญ่ในหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิตเป็นนิสิตชาย มีระดับอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี มีสถานภาพเป็นโสด ประกอบอาชีพรับราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อ โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับสูง โดยมีรายข้อที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และรองลงมาในแต่ละด้านดังนี้ แรงจูงใจ

เพื่อต้องการเพื่อนใหม่ เพื่อให้มีโอกาสได้คุ้นเคยกับผู้ที่มีความสามารถในสาขาวิชาที่เรียน ต้องการให้ผู้อื่นได้รู้จักยอมรับ เพื่อให้ได้รับประโยชน์ทางสังคมบางประการเพื่อปรับปรุงตนเองในด้านการเข้าสังคม ต้องการได้รู้จักกับเพื่อนต่างอาชีพ เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศจากงานบ้านหรือภารกิจประจำวัน และต้องการให้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

นอกจากนี้ นิสิตที่มีความแตกต่างในด้านเพศ อายุ และสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อโดยรวมและทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่นิสิตเพศหญิงมีแรงจูงใจเข้าศึกษาต่อในด้านการเรียนรู้มากกว่า นิสิตเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนิสิตที่มีอาชีพต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้าน 2 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วย

เจริญ โสภ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า นักศึกษามีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสังคม ด้านสถาบัน ด้านอาชีพ และด้านพัฒนาตนเอง 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า 2.1) ด้านเพศ ด้านภูมิลำเนา พบว่า นักศึกษาที่มีเพศต่างกันและมีภูมิลำเนาต่างกันมีแรงจูงใจในด้านสังคม ด้านสถาบัน ด้านประกอบอาชีพ ด้านพัฒนาตนเอง และโดยภาพรวมในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 2.2) ด้านอายุ พบว่า นักศึกษาที่มีช่วงอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในด้านสังคม ด้านการพัฒนาตนเอง และโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสถาบันและด้านประกอบอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 2.3) ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า นักศึกษาที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ด้านสังคม ด้านประกอบอาชีพ ด้านพัฒนาตนเอง และโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่มีแรงจูงใจ ด้านสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.4) ด้านสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี พบว่า นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในด้านสังคม ด้านประกอบอาชีพ และด้านพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสถาบันแตกต่างกันอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.5) ด้านหลักสูตรที่กำลังศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า นักศึกษาที่กำลังศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในหลักสูตรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในด้านสังคม ด้านการประกอบอาชีพ ด้านพัฒนาตนเอง และ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.6) ด้านการประกอบอาชีพในปัจจุบัน พบว่า นักศึกษาที่ประกอบอาชีพในปัจจุบันแตกต่าง มีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในด้านสังคม ด้านพัฒนาตนเอง และ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสถาบัน และด้านประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.7) ด้านรายได้ประจำต่อเดือน พบว่า นักศึกษาที่มีรายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในด้านสังคม ด้านพัฒนาตนเอง และ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยภายในประเทศดังที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทที่พบมากมีปัจจัยดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการสถาบัน หรือการยอมรับในสถาบัน ด้านการประกอบอาชีพหรือการพัฒนางานในอาชีพ ด้านสังคม และ ด้านหลักสูตร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลทำให้ผู้เลือกศึกษาต่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกสถานที่ศึกษาต่อมากที่สุด

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

โลวิก (Lovik. 2004 : Abstract) บทความเรื่อง การเข้าใจปัจจัยด้านครอบครัวที่มีต่อระบบการศึกษาได้กล่าวเสริมไว้ว่า มีปัจจัยอยู่หลายปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของนักศึกษา ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้าน หน้าที่การงานใน อนาคต, คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความต้องการส่วนตัว, ประวัติของสถานศึกษา, การเงิน เป็นต้น แต่โลวิกได้เสนอว่าปัจจัยที่มีผลกระทบเป็นอย่างมากในการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของนักศึกษานั้นก็คือครอบครัว จากการศึกษาของโลวิก พบว่า การตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษานั้นมีผลมาจากพื้นฐานทางครอบครัว ตัวอย่างเช่น ถ้านักศึกษาเป็นลูกคนเดียว ก็จะมีโอกาสในการศึกษาในระดับที่สูงมากกว่า นักศึกษาที่มาจากครอบครัวที่มีลูกมากกว่า 1 คน นอกจากนี้ โลวิกยังได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านการสมรส ว่ามีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อหรือไม่ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยแล้วนั้น โลวิก ได้สรุปว่า นักศึกษาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี



แล้วแต่งงานในทันทีจะมีเปอร์เซ็นต์ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าเดิม น้อยกว่านักศึกษาที่ยังไม่ได้สมรส

อัลเลน (Allen, 2003 : Abstract) ได้ค้นคว้าวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของวัยรุ่นและ ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาของนักศึกษาว่ามีด้วยกันหลายปัจจัยด้วยกัน ดังเช่น 1) การดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว มีผลกระทบในด้านจิตใจ ทำให้นักศึกษามีความรู้สึกที่ดีปลอดภัย และมีความต้องการในการศึกษาต่อ มากกว่านักศึกษาที่มาจากครอบครัวที่ไม่ค่อยมีความเอาใจใส่ 2) ความสำเร็จจากวุฒิการศึกษาเดิม จากการศึกษาพบว่านักศึกษาที่จบการศึกษาจากวุฒิการศึกษาเดิมด้วยคะแนนที่ดี มีแนวโน้มที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าเดิมมากกว่า นักศึกษาที่จบการศึกษาจากวุฒิการศึกษาเดิมด้วยคะแนนที่ต่ำ 3) ปัจจัยด้านการเงินมีผลกระทบเป็นอย่างมากนักศึกษาที่ไม่มีปัญหาด้านการเงินจะมีแนวโน้มในการศึกษาต่อมากกว่า นักศึกษาที่มีปัญหาด้านการเงิน 4) ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร นักศึกษาที่ได้รับคำแนะนำจากผู้มีความรู้ที่ดี ก็จะมีแนวโน้มในการศึกษาต่อค่อนข้างมาก 5) ปัจจัยด้านที่อยู่อาศัย นักศึกษาที่มีที่อยู่อาศัยพร้อมแล้วนั้น มีแนวโน้มที่จะทำการศึกษาต่อมากกว่านักศึกษาที่ยังไม่มีที่อยู่อาศัย เนื่องจากนักศึกษาที่มีที่อยู่อาศัยแล้วนั้น ไม่จำเป็นต้องมาค้างแรมในเรื่องนี้ จึงมีเวลามากพอที่จะเตรียมตัวศึกษาต่อ และ 6) ความพอเพียงของสถานศึกษา จากการศึกษาของอัลเลน พบว่า บางชุมชนมีสถานศึกษาไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา จึงทำให้โอกาสในการตัดสินใจศึกษาต่อลดลงไป 7) ความต้องการของชุมชนที่มีต่อนักศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูง 8) และสุดท้ายก็คือ บุคลิกภาพส่วนตัว ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ที่จะศึกษาต่อ

Hairston (2002 : Abstart) ได้ทำการวิจัยหัวข้อเรื่อง ครอบครัวมีผลกระทบอย่างไรต่อนักศึกษาอเมริกาในการตัดสินใจศึกษาต่อทางการสอน ได้ศึกษาแล้วพบว่า ปัจจัยด้านครอบครัวของนักศึกษาในสหรัฐอเมริกา นั้นมีผลกระทบต่อการศึกษาต่อเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ ในปัจจัยด้านครอบครัวนั้นก็ยังมีตัวแปรอยู่ด้วยกันทั้งหมด 5 ตัวแปร ที่มีผลกระทบ 1) ความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในสังคมของครอบครัว 2) ความต้องการของครอบครัวที่จะให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงที่สุด 3) ความสามารถทางการเงิน ที่จะสนับสนุนเงินทุนในการศึกษา 4) ครอบครัวเปิดเผย หรือ แสดงถึงความต้องการในการที่จะให้ศึกษาต่อ 5) ความสามารถในการปลูกฝังค่านิยมในการศึกษาต่อ

Houle (1961 : 15-16) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าเรียนของผู้ใหญ่สหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 1960 พบว่า ผู้ใหญ่เข้ามาเรียนด้วยแรงจูงใจที่ต่างกัน โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) มาเรียนอย่างมีเป้าหมาย (Goal oriented) หมายถึงมาเรียนเพราะต้องการเพิ่มพูนความรู้ และ

เพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านวิชาชีพหรือมาเรียนอย่างมีความหมาย โดยหวังที่จะนำความรู้ไปใช้กับหน้าที่การงานหรือในชีวิตประจำวัน 2) มาเรียนเพื่อต้องการเข้าร่วมกิจกรรม (Activity oriented) หมายถึง มาเรียนเพราะชอบบรรยากาศของการศึกษา ชอบเข้าสังคม ต้องการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือต้องการมีเพื่อนหรือเพื่อขจัดความเหงา โดยมีได้หวังที่จะนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันแต่อย่างใด 3) มาเรียนเพราะต้องการที่จะรู้หรือเพื่อหาความรู้ (Learning oriented) หมายถึงมาเรียนเพราะมีใจรักเรียน ต้องการ ใช้ความสามารถในการเรียนที่มีอยู่ให้มากที่สุด โดยมีได้หวังที่จะนำความรู้ไปใช้กับชีวิตประจำวันแต่อย่างใด

จากการวิจัยต่างประเทศดังที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยพบว่า ผู้ที่จะเลือกศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นนั้น ได้รับอิทธิพลมาจากครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ ทั้งด้านการปลูกฝังค่านิยมในการศึกษาต่อการเงิน และสังคมของครอบครัว นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรที่เป็นแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อนั้นประกอบไปด้วย การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาอาชีพเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตอีกด้วย

จากแนวคิดทฤษฎีด้านแรงจูงใจและพฤติกรรมบุคคลนั้น ทำให้ทราบว่าบุคคลมีกลไกหรือกระบวนการของความต้องการและสนองตอบความต้องการเหล่านั้น โดยมีตัวกระตุ้นทำให้เกิดความต้องการซึ่งตัวกระตุ้นนี้อาจหมายถึงความสำเร็จของชีวิต สังคม หรือแม้กระทั่งความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ประกอบกับการศึกษาตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกศึกษาต่อของงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการวิจัยแรงจูงใจในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) แรงจูงใจด้านบริการการศึกษา 2) แรงจูงใจด้านสังคม 3) แรงจูงใจด้านการประกอบอาชีพ และ 4) แรงจูงใจด้านการเรียนเพื่อรู้