

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเสนอเป็นลำดับดังนี้

- 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
- 2.2 ประเภทของแรงจูงใจ
- 2.3 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ
- 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.5 การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
- 2.6 แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าในระดับบัณฑิตศึกษา

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

Motivation มาจากรากศัพท์ภาษาละติน คำว่า "movere" แปลว่า "to move" หรือการผลักดันให้เคลื่อนไหว หรืออาจกล่าวได้ว่า ถ้ามีแรงจูงใจเกิดขึ้นจะก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวหรือเกิดกิจกรรมมุ่งไปยังเป้าหมาย (Goal) หรือไปสู่สิ่งล่อใจ (Incentives) นั้นเอง (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภากรณ์, 2532)

บีช (Beach, 1965) ให้คำนิยามของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ และถือว่ามีผลสำคัญ การที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจภายในของบุคคลที่มีต่อเครื่องล่อ (Incentives) และจะนำไปสู่การเรียนรู้ตามเป้าหมาย

กู๊ด (Good, 1973) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการเร้า และสนับสนุนให้บุคคลกระทำกิจกรรมอย่างมีระบบ

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray, 1970) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งเร้าที่นำช่องทาง และเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์

กู๊ด และโบรฟี (Good and Brophy, 1977) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการริเริ่มแนวทาง และความพยายามของพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมาย

บราวน์ (Brown, 1980) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง แรงหรือพลังที่ผลักดัน กระตุ้นหรือ ได้รับความรู้สึกของบุคคลให้ มีความสนใจ มีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรม เป็นสิ่งชี้ทิศทางของ พฤติกรรม ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหวังเอาไว้

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1983) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจอีกทัศนะหนึ่งว่า หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลัง และนำไปสู่การกระทำ

สำหรับนักการศึกษาของไทยได้ให้ความหมายไว้หลายความหมายดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2518) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลเป็น แรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม และควบคุมพฤติกรรม

ปฐม นิคมานนท์ (2528) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึงภาวะที่กระตุ้นให้อินทรีย์เกิด การเคลื่อนไหวหรือเกิดพฤติกรรมขึ้น

เลนกกูล กริแสง (2526) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลแสดง พฤติกรรมสนองตอบสิ่งเร้าในลักษณะที่ต่างกัน

เชิษศรี วิวิธศิริ (2527) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือพลังซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมและ ควบคุมแนวทางพฤติกรรมหรือ หมายถึง สิ่งกระตุ้นอินทรีย์ หรือแนวทางให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรม เพื่อไปสู่เป้าหมาย

กิติ ศัคคานนท์ (2533) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังจิตที่อยู่ในตัว แต่ละบุคคลซึ่งทำหน้าที่เร้าให้แกบุคคลนั้น กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา พลังจิตนี้เกิดการกระตุ้นหรือ สิ่งเร้าต่าง ๆ ภายในร่างกายหรือ นอกร่างกาย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเหตุทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการหรือ เพื่อตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ พฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรม ระหว่างบุคคล หรือพฤติกรรมกลุ่มล้วนมีสาเหตุ และสิ่งที่ป็นสาเหตุสำคัญสาเหตุหนึ่งคือ แรงจูงใจ มนุษย์มีพฤติกรรมแตกต่างกัน เพราะมีแรงจูงใจแตกต่างกัน บางครั้งแรงจูงใจเหมือนกัน อาจมีผล ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน ในขณะที่บางครั้งแรงจูงใจต่างกัน แต่มีผลทำให้บุคคลแสดง พฤติกรรมเหมือนกัน ดังนั้นการที่จะเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ได้นั้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจ และ คำนึงถึงความละเอียดลึกซึ้งของแรงจูงใจ (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภากรณ์, 2532)

2.2 ประเภทของแรงจูงใจ

ฮัล คอลลาร์ด และมิลเลอร์ (Hull, Dollard and Miller, 1950 อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2536) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) แรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วย ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ
 2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ เป็นต้น
- มอร์แกน และคิง (Morgan and King, 1966) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น นอกเหนือจาก พ่อแม่ พี่น้อง ความผูกพันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจ และสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกันหรือทำงานเกี่ยวข้องกับผู้อื่นเพื่อสนองความต้องการต่าง ๆ
2. ความต้องการฐานะ (Status Needs) ในชุมชนที่อาศัยอยู่ด้วยกัน เป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามจะสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมหรือให้ดีกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง (Rank) อยากได้เกียรติยศ และอำนาจ (Prestige and Power)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2518) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ หรือการแสดงพฤติกรรมบางอย่างตามความชอบของตัวเอง เพราะฉะนั้นบุคคลใดก็ตามที่มีแรงจูงใจภายในย่อมจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ด้วยความพอใจ และยินดีในงาน และนักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายใน มีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายนอก
2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยทั่วไป นักจิตวิทยาเชื่อว่า การแสดงพฤติกรรมของบุคคลส่วนใหญ่เกิดจากแรงจูงใจภายนอกเกือบทั้งสิ้น

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์ (2532) ได้กล่าวถึง ประเภทของแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติมิได้เกิดจากการเรียนรู้แต่เกิดมาได้ด้วยสภาวะหรือสภาพร่างกาย มีความสำคัญ และจำเป็น

ต่อการดำรงชีวิตชีวิต เช่น แรงจูงใจแห่งความหิว แรงจูงใจหลักหนีความเจ็บปวด

2. แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทย่อยคือ

2.1 แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity Motive) ความรักใคร่ และเอาใจใส่จากบุคคลอื่น (Affection Motive)

2.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) มีจุดเริ่มต้นมาจากประสบการณ์ในอดีตของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้ มีความสัมพันธ์กับการแสดงพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motives)

2.3 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

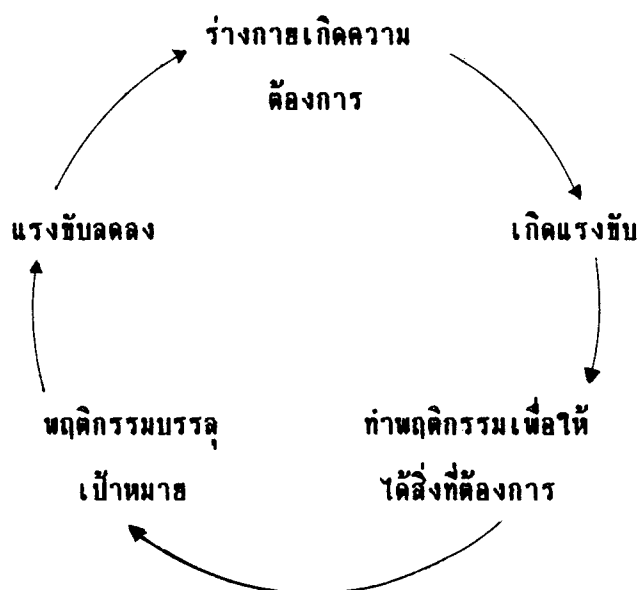
จิราภรณ์ ตั้งกิตติภากรณ์ (2532) ได้สรุปกระบวนการเกิดแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเกิดความไม่สมดุลภายในตัวขึ้น ซึ่งอาจเกิดจากการขาดปัจจัยทางกายภาพ หรือทางจิตใจก็ได้ ปัจจัยทางกายภาพเช่น ขาดอาหาร ขาดน้ำ ฯ ปัจจัยทางจิตใจ เช่น การขาดความรัก การขาดความสนใจ การขาดปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดความต้องการขึ้น

2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ภาวะการขาดสมดุลดังกล่าวจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความเครียดความรู้สึกกระวนกระวายอยู่ไม่สุขทำให้ร่างกายพร้อมที่จะเกิดการเคลื่อนไหว หรือกระทำการกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior) เมื่อเกิดความเครียดหรือเกิดความรู้สึกกระวนกระวายขึ้น ความรู้สึกเหล่านี้จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อลดความเครียด

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction) ผลจากการทำกิจกรรม จะทำให้บุคคลรู้สึกดีขึ้น ลดความกระวนกระวาย และผลของพฤติกรรมนี้ จะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้เขาได้พิจารณาว่าจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างไรเพื่อจะหยุดการเคลื่อนไหวหรือยังคงเคลื่อนไหวต่อไปจึงจะสามารถสนองความต้องการ



แผนภาพที่ 1 แสดงวงจรการเกิดแรงจูงใจ

การวัดภาวะการเกิดแรงจูงใจที่สำคัญมี 3 วิธี คือ

1. วัดจากอัตราการเคลื่อนไหวทั่วไป (General Activity Level) ลักษณะอย่างหนึ่งของการจูงใจ คือ ให้พลังแก่พฤติกรรมดังนั้น ถ้ามนุษย์หรือสัตว์ได้รับการจูงใจมาก ก็จะอยู่ในสภาวะการตื่นตัว และกระตือรือร้นในการแสดงพฤติกรรมมากด้วย
2. วัดจากอัตราการทำกิจกรรม (Performance Rate) ความพยายามในการกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายถ้าได้รับการจูงใจมากก็จะใช้ความพยายามมากด้วย
3. วัดจากการเอาชนะอุปสรรค (Overcoming an Obstacle)

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Need) มีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการเหล่านี้เอง ไปกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม โดยความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม

2. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับขึ้นจากความต้องการพื้นฐานไปสู่ ความต้องการที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น

3. การที่คนจะเปลี่ยนความต้องการจาก ระดับต่ำไปสู่ระดับสูงได้นั้น ความต้องการในระดับต่ำจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน

ความต้องการตามแนวความคิดของมาสโลว์ เรียงลำดับขึ้นดังนี้

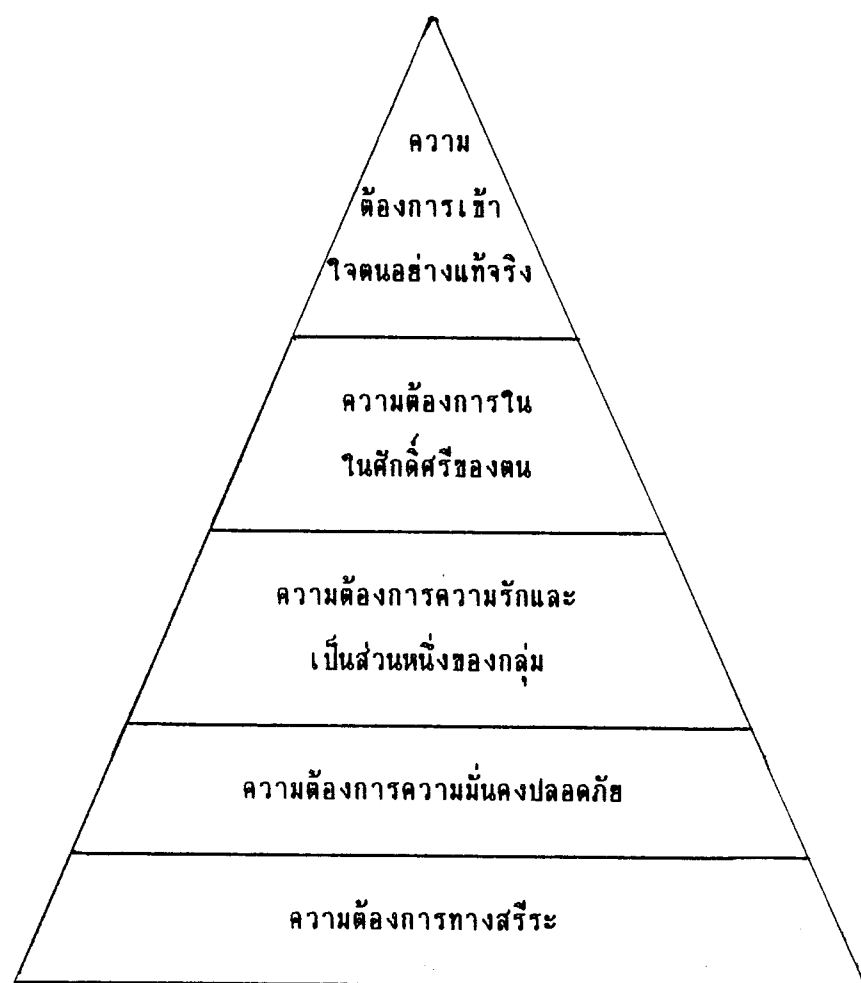
1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการทางสรีระ ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะแสวงหาทางทำให้ตนปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ขณะเดียวกันก็แสวงหาความมั่นคงในชีวิตทรัพย์สิน และการทำงาน ได้แก่ ความต้องการความคุ้มครองความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ตลอดจนการหลีกเลี่ยงอันตรายหรือความเจ็บปวด

3. ความต้องการความรัก และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Love and Belonging Needs) ความต้องการความรักความผูกพัน และการยอมรับจากบุคคลอื่นจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลต้องการความสัมพันธ์ไมตรีกับคนอื่น โดยแสวงหา และเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มสังคม กลุ่มทำงาน เป็นต้น

4. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง (Esteem Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงได้แก่ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียงเกียรติยศ

5. ความต้องการเข้าใจในตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงถ้าจะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต มีความจริงใจต่อตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนดี และส่วนเลวมีความต้องการแสวงหาความรู้ และความเข้าใจในสิ่งที่แปลกใหม่ตลอดเวลา มีความซาบซึ้งในสุนทรียะ และมีมโนธรรมจริยธรรมประจำใจ กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนเป็นกระบวนการที่ไม่สิ้นสุด ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเพราะมีน้อยคนนักที่จะพัฒนาได้ถึงขั้นนี้



แผนภาพที่ 2 แสดงแผนภูมิลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์
ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

2.4.2 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) ล็อก (Locke, 1967) ได้เสนอทฤษฎีนี้ ในเชิงที่อาศัยความคิดริเริ่มจากลูวินได้เสนอว่าบุคคลกระทำพฤติกรรมตามเป้าหมายและความตั้งใจของตน และได้สรุปเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายไว้ดังนี้

1. การให้เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ทำให้บุคคลทำงานได้ผล ดีมากกว่าเป้าหมายที่คลุมเครือ
2. การตั้งเป้าหมายที่ยากแก่การบรรลุถึง ทำให้บุคคลทำงานได้ดีกว่าเป้าหมายง่าย ๆ
3. การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ในการตั้งเป้าหมายมีแนวโน้มส่งผลให้ผู้ร่วมงานทำงานได้ผลงานสูงกว่าการที่ไม่มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ การบรรลุเป้าหมายในการทำงานในคนทำงาน จะทำให้ได้ผลดีกว่าไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับเลย

2.4.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ แมคคิลแลนด (The Need to Achieve Theory) แมคคิลแลนด (McClelland, 1961) นักจิตวิทยาได้ทำการวิจัยในเรื่องความต้องการความสำเร็จพบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงทั้งหลายแตกต่างกับบุคคลอื่น โดยทั่วไปโดยจะมีลักษณะดังนี้

1. มีความรับผิดชอบสูง แสวงหาโอกาสเพื่อจะได้มีโอกาสในการรับผิดชอบแก้ไขปัญหามีอยู่ พวกนี้มีความปรารถนาจะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ
2. มีเป้าหมายระดับกลางเพราะหากไม่ประสบความสำเร็จแล้วจะรู้สึกไม่สบายใจดังนั้นจึงไม่ตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไปเพื่อลดความเสี่ยง และให้ความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูง
3. ต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับงานของตนว่าสำเร็จหรือล้มเหลวเพื่อตัดสินใจงานของตนในครั้งต่อไป
4. ต้องการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความสามารถ เพื่อที่เขาจะได้พยายามปรับปรุงความสามารถของเขาให้ทัดเทียมผู้ที่มีความสามารถ ความรู้สึกเช่นนี้ จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมานะที่จะประสบความสำเร็จที่สูงต่อไป

นอกจากความต้องการความสำเร็จ หรือสัมฤทธิ์ผล จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานแล้วยังมีความต้องการอีก 2 อย่างที่มีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจ คือ ความต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้อง ปรารถนาให้ผู้อื่นนิยมชมชอบและยอมรับนับถือจากคนอื่นด้วย และความต้องการมีอำนาจบารมี ปรารถนาที่จะควบคุม บังคับหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์นั้นมีหลายทฤษฎีดังที่ได้กล่าวไปแล้วโดยสรุปสาระสำคัญของแต่ละทฤษฎีแล้วสามารถสรุปได้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจหรือความต้องการไม่สิ้นสุด โดยจะมีความต้องการในขั้นพื้นฐานมาก่อน หลังจากที่มีความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนอง แล้วก็จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป

2.5 การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

2.5.1 การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

วิจิตร ศรีสอาน (2518) กล่าวว่า การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา เป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีมาจากภาษาอังกฤษว่า Graduate Study หมายถึงการศึกษาที่เกิดขึ้นหลังจากสำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตแล้ว มี 3 ระดับ คือระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตหลักสูตร 1 ปี หลังจากสำเร็จปริญญาตรี ระดับที่ 2 คือระดับปริญญาโท หลักสูตร 2 ปี และระดับที่ 3 คือ ระดับปริญญาเอก ซึ่งหลักสูตรแต่ละระดับมีลักษณะเฉพาะและมีจุดเน้นที่แตกต่างกันและได้กล่าวถึงลักษณะของบัณฑิตศึกษาโดยทั่วไปมี 4 ประการคือ

1. ลักษณะของบัณฑิตศึกษานั้นจะมุ่งเน้น ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) คือ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่จะเสริมสร้างความรู้ที่ลึกซึ้งในสาขาวิชาหนึ่งใดสาขาวิชาหนึ่ง ให้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ

2. บัณฑิตศึกษามุ่งเน้นในเรื่องการวิจัยค้นคว้า (Research Oriented) ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมสำคัญ หรือเป็นผลงานที่วัดความเป็นมหาบัณฑิตหรือดุษฎีบัณฑิต และที่จำเป็นอย่างยิ่งก็คืองานวิจัยถือเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของมหาวิทยาลัยไทยอีกด้วย

3. บัณฑิตศึกษาต้องสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professionalization) ซึ่งส่วนใหญ่จะมีในระดับประกาศนียบัตรขั้นสูง 1 ปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วได้ศึกษาค้นคว้าอีก 1 ปี เพื่อสามารถทำหน้าที่ในสาขาวิชาได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ

4. บัณฑิตศึกษามุ่งพัฒนา ให้เป็นนักวิชาการ (Scholarship) ที่มีระดับความสามารถทางวิชาการสูงพอที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการในสาขาวิชานั้น ๆ

2.5.2 วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาการค้นคว้าวิจัย และเพื่อยกระดับวิชาชีพกับสร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในลักษณะการค้นคว้าวิจัย และการเสาะแสวงหาความรู้อย่างลึกซึ้งเฉพาะด้านนั้น ๆ

วิจิตร ศรีสอ้าน (2522) กล่าวว่า เป้าหมายของบัณฑิตศึกษาต้องการให้นักศึกษามีความเป็นนักวิชาการ และนักวิชาชีพชั้นสูง ฉะนั้นจึงมุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาเรียนรู้การค้นคว้าวิจัยด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยมีอาจารย์เป็นผู้แนะแนวทางนักศึกษา

การพัฒนาการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ต้องมีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ไปตามสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนในการพัฒนาประเทศ และสังคม โดยในปี พ.ศ.2524 ทบวงมหาวิทยาลัย (2524) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยหรือสถาบันนั้น ๆ ได้เปิดสอนในชั้นปริญญาตรี โดยมีผลงานที่ตีพิมพ์แล้ว หรือ

2. ส่งเสริมหลักสูตรที่ประกอบด้วยสาขาต่าง ๆ จัดโดยคณะกรรมการจากภาควิชาต่าง ๆ หรือ

3. ส่งเสริมหลักสูตรที่มีลักษณะเฉพาะของสถาบันที่ตั้งขึ้นเพื่อจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

4. เป็นการสนับสนุนการผลิตอาจารย์มหาวิทยาลัย และนักวิชาการชั้นสูงขึ้นบัณฑิตศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของประเทศ

จากวัตถุประสงค์ 4 ประการที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดขึ้นในระยะแรก ๆ นั้นถือได้ว่าเป็นการศึกษา ที่มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาตามแนวลึก เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการแต่ละแขนงเพื่อเพิ่มพูน และแสวงหาความรู้ใหม่ หรือกล่าวได้ว่า การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเป็นการศึกษาในระดับสูง และจากรายงานการประชุม และสัมมนาทางวิชาการ ของที่ประชุมคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัยทั่วประเทศ ครั้งที่ 5 เรื่อง แนวปฏิบัติในการควบคุมมาตรฐานการศึกษา

ระดับบัณฑิตศึกษา (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2530) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา 5 ประการ ซึ่งเน้นเรื่องการพัฒนากำลังคน เพื่อให้ภายในประเทศให้สนองตอบความต้องการของ ภาครัฐบาล ภาคธุรกิจเอกชน และในสถาบันอุดมศึกษาเอง ตลอดจนเร่ง

ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนางานวิจัยให้มากขึ้น คือ

1. เพื่อการพัฒนากำลังคนในภาครัฐบาล
2. เพื่อการพัฒนากำลังคนในภาคธุรกิจเอกชน
3. เพื่อพัฒนากำลังคนในสถาบันอุดมศึกษา
4. เพื่อส่งเสริม และพัฒนางานวิจัย

5. เพื่อประหยัดงบประมาณของรัฐ และสงวนเงินตราต่างประเทศ โดยใช้วิธีการผลิตกำลังคน และเทคโนโลยีเพื่อใช้เองภายในประเทศ

การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา เน้นวัตถุประสงค์ในการพัฒนาศักยภาพด้านการผลิตมหาบัณฑิตให้มีความสามารถทำการวิจัยค้นคว้า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิชาการใหม่ ๆ สนองตอบต่อความต้องการของสังคมเป็นสำคัญ

2.5.3 บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้จัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2521 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการจัดทำดำเนินการศึกษา การควบคุม และประสานงาน การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของทุกสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. เพื่อผลิตอาจารย์ นักวิชาการ นักบริหาร และผู้ประกอบการชั้นสูง เพื่อสนองความต้องการของประเทศ

3. เพื่อส่งเสริมการค้นคว้าวิจัย และความก้าวหน้าทางวิชาการในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะงานวิจัยประยุกต์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างสาขาวิชาต่าง ๆ ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เพื่อเป็นศูนย์เผยแพร่วิชาการและผลงานวิจัย

และตามระเบียบมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโท พ.ศ. 2532 บัณฑิตวิทยาลัยได้กำหนดบทบาทในการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโทเพิ่มเติมดังนี้

1. บัณฑิตวิทยาลัยเป็นหน่วยงานกลางในการจัดทำดำเนินการศึกษา ควบคุมและประสานงาน การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของทุกสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. บัณฑิตวิทยาลัยสามารถจัดให้มีคณะกรรมการสาขาวิชาร่วม เพื่อจัดการศึกษาในหลักสูตร ที่มีกระบวนวิชาที่เป็นแบบระหว่างสาขาวิชา (Interdisciplinary) หรือหลายภาควิชา หรือ หลายคณะได้

3. บัณฑิตวิทยาลัยสามารถจัดการศึกษาร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

หลักสูตรของบัณฑิตวิทยาลัยในปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรแผน ก(2) คือ เป็นหลักสูตรที่กำหนดขึ้นเพื่อมุ่งผลิตนักวิชาการชั้นสูงให้มีความรู้ในเนื้อหาวิชา พร้อมทั้งความสามารถในการวิจัยในสาขาวิชานั้น ๆ ซึ่งนักศึกษาจะต้องทำวิทยานิพนธ์ ในปีการศึกษา 2532 ได้เปิดหลักสูตรแผน ข ในสาขาวิชาคณิตศาสตร์ และในปีการศึกษาต่อ ๆ มาก็ได้มีการเปิดหลักสูตรแผน ข ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นซึ่งหลักสูตรนี้มุ่งผลิตนักวิชาการชั้นสูงให้มีความรู้กว้างขวางในเนื้อหาวิชาที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ในสาขาวิชาได้ ซึ่งนักศึกษาจะต้องทำการค้นคว้าอย่างอิสระ และต้องผ่านการสอบรวบยอด

2.6 แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา

การศึกษาต่อในระดับปริญญาโทได้มีผู้นิยมเข้าศึกษาต่อกันมากขึ้น เนื่องจากระบบการศึกษาระดับต้น ๆ ในประเทศไทยได้ขยายตัวมากขึ้น โดยเฉพาะการขยายการศึกษาในระดับปริญญาตรี และในปัจจุบัน มีอาจารย์ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกจากต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ทำให้สามารถเปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษาได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเรียนต่อที่สำคัญ คือ ค่านิยมในปริญญาการได้รับปริญญาในชั้นสูงจะมีประโยชน์ในการทำงาน ลักษณะการทำงานหลายอย่างในประเทศไทย ขึ้นอยู่กับปริญญาไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ความรู้ความสามารถ คนที่มีปริญญาสูงเท่านั้น จึงสามารถเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูง ๆ ในบางตำแหน่งได้ (ทองหล่อ นาคหอม, 2535) นอกจากนี้แรงจูงใจที่ส่งผล หรือมีอิทธิพลโดยตรงต่อการศึกษา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน ก็มีสำคัญ ที่เป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จโดยเร็วที่สุด และได้ผลดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะบรรลุผลสำเร็จในการศึกษา และมีความมานะพยายามที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป (นิคสา วัฒนาภรณ์, 2530) สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สุรกุล เจนอบรม (2530) ที่ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาส่วนใหญ่มีเหตุผลของการศึกษาต่อ เพราะต้องการความรู้เพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่เพื่อยกระดับตัวเอง นอกจากนี้ เจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่ (2525) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการศึกษาว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ คือ สภาพเศรษฐกิจ และสังคมที่แตกต่างกัน ทุนทรัพย์ที่ใช้ในการศึกษามากน้อยต่างกัน คุณภาพของการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน ภูมิฐานะของสถานศึกษาที่อยู่ในส่วนกลางส่วนภูมิภาค และความมีชื่อเสียงของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน และ พจน์ สะเพียรชัย (2526) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการศึกษาระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาว่า นับวันมีแนวโน้มจะสูงขึ้นตามลำดับ ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากความต้องการของผู้เรียน ส่วนหนึ่งมาจาก

ค่านิยมในปริญา และอีกส่วนหนึ่งมาจากการมี และไม่มียานท่า ซึ่งจากการพิจารณาการศึกษาที่ผ่าน ๆ มาปรากฏชัดอย่างหนึ่ง คือการศึกษาได้รับการยอมรับให้เป็นปัจจัยพื้นฐานอีกประการหนึ่งที่จะทำให้ชีวิตเป็นชีวิตที่สมบูรณ์

กล่าวได้ว่า " แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับ ความต้องการในการเรียน และ ผลสัมฤทธิ์ในการเรียน" (วีรพจน์ ไพรษ์, 2536) และ แซนด์ฟอร์ด (Sandford, 1965) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจก็เป็นปัจจัยหนึ่งในจำนวนปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความสนใจ นิยการทำงาน ความสามารถพิเศษ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ถึงแม้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะมีความสัมพันธ์ถึงสติปัญญา แต่ไม่ควรจะยึดแต่สติปัญญาของนักศึกษาเพียงอย่างเดียว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยภายในประเทศ

อุเทน ปัญโญ และคณะ (2520) ได้ทำการศึกษาการเลือกเข้าศึกษา ในคณะศึกษาศาสตร์ และทัศนคติต่ออาชีพครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ชั้นปีที่ 1 ซึ่งได้รับการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ที่ทางคณะจัดขึ้น จำนวน 180 คน ผลการวิจัยพบว่า เหตุผลที่นักเรียนเลือกเรียนคณะศึกษาศาสตร์ตรงกันมากที่สุดคือ เลือกเพื่อไว้ รองลงมาคืออาชีพมั่นคง ตัวเองถนัด มีเกียรติ เข้าง่ายกว่า และน่าสนใจเรียนมากกว่า ทางด้านทัศนคติต่ออาชีพครูนั้นผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาโดยส่วนรวมไม่ว่าจำแนกตามเพศ หรือจำแนกตามสาขาวิชาเดิมในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ไม่ได้เป็นเครื่องชี้ถึงเหตุผลของนักศึกษาที่เลือกเข้าศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์

อุทุมพร ทองอุไทย (2523) ได้ศึกษาถึงความมุ่งหวังในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม คือ กลุ่มนักเรียน กลุ่มนักศึกษา กลุ่มผู้ทำงาน และกลุ่มครู โดยใช้สัดส่วนประมาณร้อยละ 10 ของประชากรเป้าหมายแต่ละกลุ่มมีตัวแปร 5 ตัวคือ ตัวแปรด้านความหมายของการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา ด้านความลักษณะความคาดหวังในการสำเร็จการศึกษา ด้านลักษณะแผนการดำเนินชีวิต และด้านความมากน้อยในการสนับสนุนทางการเงินผลการวิจัยพบว่า นักเรียน นักศึกษา ผู้ทำงาน และครู ประมาณร้อยละ 49 ให้ความสำคัญต่อการศึกษามากที่สุด ร้อยละ 43 ต้องการศึกษต่อ ร้อยละ 57 คาดว่าตนจะสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด ร้อยละ 68 ตั้งใจที่จะทำงานและเรียนพร้อมกัน และร้อยละ 24 เห็นว่าตนมีการสนับสนุนทางการเงินเพื่อการศึกษาต่อ

อัครชิต ทิมะทิพย์สกุล (2530) ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์มูลเหตุแรงจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาต่อการเข้าศึกษา ในระดับปริญญาโทบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า แรงจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาต่อการเข้าศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิตอยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรกคือความต้องการความสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต ต้องการความรู้ใหม่ ๆ ไปใช้ใน งานที่จะปฏิบัติต่อไป และต้องการความรู้วิชาการใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ตัวประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวกับ แรงจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาต่อการเข้าศึกษาในระดับปริญญาโทบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมี 8 ตัวประกอบ คือ (1) คุณภาพของอาจารย์และการจัดการศึกษา (2) ความต้องการปริญญาโทบัณฑิต (3) สาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของสังคม (4) ความรู้ (5) สาขาวิชาที่นิสิตมีความสามารถเรียนได้สำเร็จได้ (6) สาขาที่มีความสามารถนำไปใช้ (7) สาขาวิชาที่ตรงกับความถนัดของนิสิต และ (8) เกียรติภูมิของมหาลัย ตัวประกอบเหล่านี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาได้ร้อยละ 42.6

ทองหล่อ นาคหอม(2535)ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธนเรศวร ปีการศึกษา 2533-2534 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตวิชาเอกการบริหารการศึกษาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจลำดับแรกคือ ด้านเหตุผลส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านหน้าที่การงาน ด้านสถาบัน ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษาและด้านอิทธิพลชักจูงของบุคคลอื่น และส่อตามลำดับและจากผลการศึกษาเรื่องเหตุจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทภาคพิเศษ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ของนิสิตา วัฒนาภรณ์(2530) พบว่า เหตุจูงใจด้านสถาบัน เป็นเหตุจูงใจสูงสุด รองลงมา คือด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านความมุ่งมั่น และมีเหตุจูงใจด้านการสนับสนุนของผู้อื่นเป็นเหตุจูงใจต่ำสุดซึ่งสอดคล้องกัน

นอกจากนี้ สุรกุล เจนอบรม (2530) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาถึงความต้องการ และ ความสนใจด้านการศึกษาคือเนื่องของข้าราชการไทย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่สนใจ ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกตามลำดับเหตุผลของความต้องการศึกษาต่อ เพราะเห็นว่าปริญญาบัตรยังคงมีความจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าในชีวิตราชการ สำหรับมูลเหตุที่เป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการไทยทวนทวนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สิ่งสำคัญคือต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ เพื่อยกระดับตัวเอง

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮูล (Houle, 1961) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าเรียนของผู้ใหญ่ในสหรัฐอเมริกาพบว่า ผู้ใหญ่เข้ามาเรียนด้วยแรงจูงใจที่ต่างกันโดยแบ่งเป็น 3 ประเภทคือ (1) มาเรียนอย่างมีเป้าหมาย (Goal Oriented) หมายถึง มาเรียนเพราะต้องการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านวิชาชีพ (2) มาเรียนเพื่อต้องการเข้าร่วมกิจกรรม (Activity Oriented) หมายถึง มาเรียนเพราะชอบบรรยากาศการศึกษา ชอบเข้าสังคม ต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือต้องการมีเพื่อนหรือเพื่อจัดความเหงา (3) มาเรียนเพราะต้องการที่จะรู้หรือเพื่อหาความรู้ (Learning Oriented) หมายถึง มาเรียนเพราะมีใจรักเรียน ต้องการใช้ความสามารถในการเรียนรู้ที่มีอยู่ให้มากที่สุด

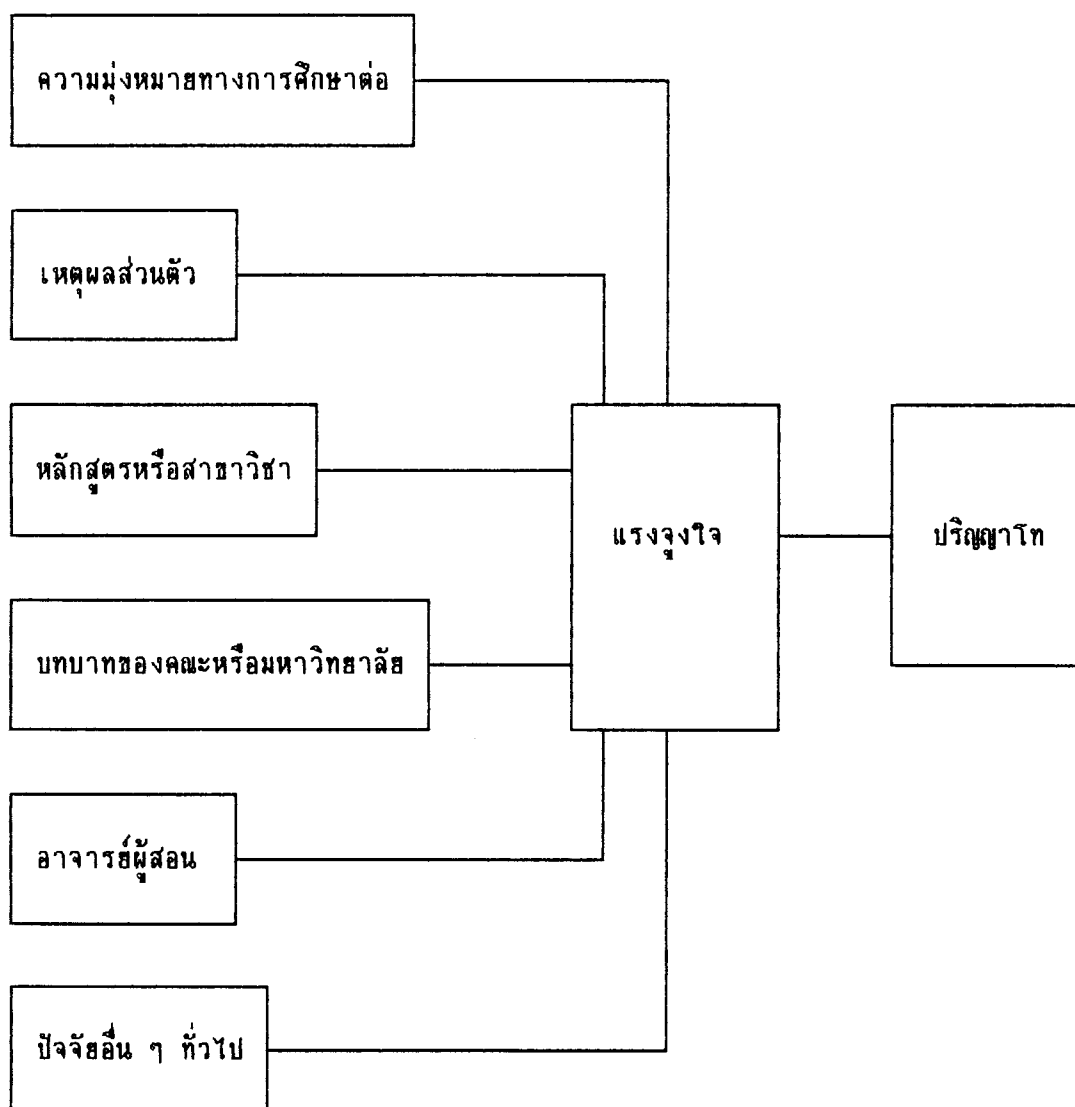
โบเชียร์ (Boshier, 1971) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจ ในการเข้าเรียนของผู้ใหญ่ ในประเทศแคนาดา นิวซีแลนด์ และสหรัฐอเมริกา โดยได้สร้างเครื่องมือหรือ แบบวัดการเข้าเรียน (Educational Participation Scale หรือ EPS) และนำไปทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าเรียนของผู้ใหญ่ในประเทศ ดังกล่าว โดยเขาได้แบ่ง แรงจูงใจออกเป็น 6 ด้าน คือ (1) การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น (Social Relationships) (2) การทำตามความคาดหวังของผู้อื่น (External Expectation) (3) การประกอบอาชีพ (Professional Advancement) (4) การหลีกเลี่ยงสภาพที่เป็นอยู่ (Escape Stimulation) (5) การนำความรู้ไปช่วยเหลือชุมชน (Social Welfare) และ (6) การเรียนเพื่อรู้ (Cognitive Interest) ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้ใหญ่เข้าเรียนด้วยแรงจูงใจที่แตกต่างกัน และ ตัวแปรด้าน อาชีพ ระดับการศึกษา และอาชีพ มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจเหล่านั้นด้วย นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ผู้ที่เข้ามาเรียนหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่อาจมีแรงจูงใจมากกว่าหนึ่งด้าน ต่อมาในปี 1971 โบเชียร์ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการเข้าเรียนของผู้ใหญ่ เฉพาะในสหรัฐอเมริกาพบว่าผู้ที่อายุน้อยมีแรงจูงใจด้านการทำงานความคาดหวังของผู้อื่นสูง ส่วนผู้ที่อายุมากมีแรงจูงใจด้านการเรียนเพื่อรู้สูง

สถาบันการศึกษาผู้ใหญ่แห่งชาติของประเทศอังกฤษหรือ NIAE (National Institute for Adult Education, 1970) ได้ทำการสำรวจหาเหตุผลที่ทำให้ผู้ใหญ่เข้าเรียนสถานศึกษาพบว่า เหตุจูงใจในด้านอาชีพ (Vocational Motives) เป็นเหตุจูงใจสำคัญที่สุด รองลงมาเพื่อพัฒนาตนเอง (Self Development) รองลงมาเพื่อต้องการนำความรู้ไปปรับปรุงตนเอง และครอบครัวให้ดีขึ้นเช่น กลุ่มแม่บ้าน รองลงมาได้แก่ ต้องการเข้าร่วมสังคม (Social Motives)

และส่วนเหตุผลอื่นมี อาทิเช่น มาเรียนเพราะมีเวลาว่างช่วงนั้นพอดี หรือสนใจในกิจกรรมนั้นเป็นพิเศษอยู่แล้ว เป็นต้น

ครอสและแวลเลย์ (Cross & Valley, 1982 quoted in Darkenwald & Merriam, 1982) ได้ศึกษาเหตุผลการเข้าเรียนต่อของผู้ใหญ่ ทั้งที่กำลังจะเข้าเรียน และที่กำลังเรียนอยู่ โดยได้แบ่งเหตุผลในการเข้าเรียนต่อของผู้ใหญ่ออกเป็น 9 ด้านคือ (1) ด้านความรู้ (Knowledge Goal) (2) ด้านส่วนตัว (Personal Goal) (3) ด้านชุมชน (Community Goal) (4) ด้านศาสนา (Religious Goal) (5) ด้านสังคม (Social Goal) (6) ด้านการหนีความจำเจ (Escape Goal) (7) ด้านการทำตามกฎระเบียบ (Obligation Goal) (8) ด้านเพื่อทำหน้าที่ดีขึ้น (Personal Fulfilment) (9) ด้านเพื่อความรู้ใน เชิงวัฒนธรรม (Cultural Knowledge Goal) สรุปผลของการศึกษาของครอส และแวลเลย์ พบว่าสำหรับผู้ที่กำลังจะเข้าเรียน มีเหตุผลในการเข้าเรียนด้านสังคม และด้านการหนีจากสภาพจำเจอยู่ในระดับต่ำสุด ส่วนผู้ที่กำลังเรียนอยู่ พบว่า อายุ เพศ และสถานภาพทางสังคมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้าเรียน โดยเฉพาะด้านเพศนั้น พบว่าเพศหญิงให้ความสำคัญกับเหตุผลส่วนตัว ส่วนเพศชายให้ความสำคัญกับเหตุผลด้านเพื่อทำหน้าที่ดีขึ้น ด้านศาสนาและด้านการหนีจากความจำเจ ด้านอายุ พบว่า ผู้ที่อายุสูงให้ความสำคัญกับความรู้ ส่วนผู้ที่อายุน้อยให้ความสำคัญกับด้านส่วนตัว และคนนิวคัมให้ความสำคัญกับด้านส่วนตัว ด้านชุมชนและด้านความรู้เชิงวัฒนธรรม จากเอกสารที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษา สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อมีสาเหตุ หรือองค์ประกอบด้านแรงจูงใจบางประการแตกต่างกัน เช่น ขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจ และ สังคม ความนิยมในปริญญาความยกย่องในสังคม โอกาสในการทำงาน ต้องการหาความรู้ และประสบการณ์เดิมเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเข้าเรียนต่อคือ เพศ อายุ พื้นฐานการศึกษา อาชีพ รายได้ สาขาวิชาที่เรียน และการเห็นคุณค่าการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย