

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เข้าศึกษา ระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาต่อปลาย เขตตอนเมือง กรุงเทพมหานคร ดังนี้

๒.๑ การอุดมศึกษาไทย

๒.๑.๑ ลักษณะของการศึกษาในประเทศไทย

๒.๑.๒ การปฏิรูปการศึกษาของไทยในอดีต

๒.๒ แนวคิดและ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

๒.๑ ความหมายของแรงจูงใจ

๒.๒ ประเภทของแรงจูงใจ

๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

๒.๓ แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษา

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ การอุดมศึกษาไทย

จากการที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และนโยบายของรัฐบาลกำหนดให้ขยายการศึกษาพื้นฐานเป็น ๑๒ ปี ผลที่ตามมาอย่างแน่นอนก็คือ นักเรียนที่จบชั้นม. ๖ จะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วมากเกินกว่ากำลังของมหาวิทยาลัยต่างๆ จะรับไว้ได้ ซึ่งจะทำให้เกิดวิกฤติอุดมศึกษาไทยที่หนักขึ้นกว่าเดิมไม่ต่างจากวิกฤติ เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นระลอกแล้ว ระลอกเล่ากระหน่ำซ้ำเติมค่าเงินบาทและตลาดหุ้นไทยอยู่ทุกวันนี้ เมื่อเปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้าสถาบันอุดมศึกษากับจำนวนที่นั่งที่สามารถรับเข้าได้ในแต่ละปี จะเห็นได้ว่าเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างต่ำ นอกจากนี้ อัตราส่วนผู้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเทียบกับประชากรกลุ่มอายุของประเทศไทยยังนับว่าต่ำมากเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ จากรายงานของ IMD ในหนังสือ World Competitiveness Yearbook ๑๙๙๘ พบว่าอัตราส่วนประชากรอายุระหว่าง ๒๐-๒๔ ปี ที่ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของไทยมีเพียงร้อยละ ๑๘.๗ ในขณะที่ประเทศพัฒนาแล้ว อันดับหนึ่งของโลก คือ แคนาดา จัดได้ถึงร้อยละ ๑๐๒.๕ สหรัฐอเมริกาจัดได้ร้อยละ ๘๐.๖ ส่วนประเทศในเอเชียด้วยกันนั้น

เกาหลีจัดได้ร้อยละ ๔๘.๒ ถึงคโปร์ร้อยละ ๓๘.๔ และญี่ปุ่นร้อยละ ๓๐.๔ ซึ่งหมายถึงประเทศไทย จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้น้อยกว่าประเทศอื่น ๆ

๒.๑.๑ ลักษณะของการศึกษาในประเทศไทย

โลกในอนาคตและสังคมไทยจะเปลี่ยนแปลงในอัตราที่รวดเร็ว และเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับชีวิตในแต่ละวัย การเรียนรู้ของคนแต่ละคน ของครอบครัว และการเรียนรู้ของสังคม จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งที่จะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้น การระดมกำลังจากทุกส่วนของสังคมเพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เพื่อยกระดับสติปัญญาทักษะ คุณภาพชีวิตสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ขยายโอกาสเรียนรู้ให้กว้างขวาง ที่มีการจัดการที่มีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคนไทย และสังคมไทย ให้ดีและเก่ง มุ่งมองเชิงรุกสู่อนาคตสามารถแข่งขันและร่วมมืออีกทั้งบำเพ็ญประโยชน์ต่อโลก มีสันติ กับเพื่อนร่วมชาติ ร่วมโลกและมีสันติกับธรรมชาติ ตามนัยนี้ คนไทยและสังคมจะก้าวมันทันโลก

ปัจจุบันสำนักคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้หยิบประเด็นของการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลาง หรือเป็นแกนกลางของการพัฒนาทั้งหลาย เพราะที่จริงแล้ว การศึกษาและการพัฒนาคน คือ กุญแจแม่ (Master Key) ที่จะเปิดประตูไปสู่การพัฒนาทั้งหลาย^๐ จากช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ๒๐ ปี เป็นที่ปรากฏว่า สภาพมาตรฐานการศึกษาของประเทศไทยในแต่ละระดับยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาขึ้นดังนี้^๐

๑. การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา

๒.การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน

๔.การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งแนวความคิด และวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพเพียงพอต่อการ

^๐ สิปปนนท์ เกตุทัต, “การปฏิรูปการศึกษา : ครูผู้บริหารการศึกษาและโลกาภิวัตน์ ” วารสารข้าราชการครู, ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๑๖ (กุมภาพันธ์ – มีนาคม ๒๕๔๐) :๒-๑๑

^๐ วิชัย ดันศิริ, แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์, วารสารข้าราชการครู ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๑๖ (กุมภาพันธ์ – มีนาคม ๒๕๔๐) :๑๒-๑๕

^๐ กระทรวงศึกษาธิการ, “การดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ” กรุงเทพมหานคร : ครุสภาลาดพร้าว, ๒๕๓๕

ยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น จึงกำหนดกระบวนการในการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษาไว้
๖ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การจัดตั้งกรรมการ โรงเรียน
๒. การประเมินความต้องการในการพัฒนา
๓. การสร้างแผนปรับปรุงโรงเรียน
๔. การปฏิบัติตามแผน และทำให้เกิดผลจริง
๕. การรายงานความก้าวหน้าต่อประชาชน
๖. การประเมินและปรับปรุงแผน ให้เป็นแผนต่อเนื่อง

๒.๑.๒ การปฏิรูปการศึกษาของไทยในอดีต

การปฏิรูปการศึกษาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงวางรากฐานการศึกษาของไทยแบบใหม่ โดยได้ปฏิรูปจากการเรียนการสอนในวัด ในวัง ในครัวเรือน มาเป็นการศึกษาในรูปโรงเรียน เพื่อให้ชาวไทย ได้รับการศึกษากว้างขวางยิ่งขึ้นกว่าเดิม

ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว สืบเนื่องมาจากปัจจัยสำคัญดังนี้^๐

- ๑) ปัจจัยทางด้านการคุกคามของจักรวรรดินิยมตะวันตก นับแต่วาสโก ดา กามา (Vasco Da Gama) เดินทางมาถึงกาลิกัต (Calicut) ในอินเดีย เมื่อ พ.ศ. ๒๐๕๑ ก็นับได้ว่าเป็นการเริ่มยุคของการที่ชาวยุโรปติดต่อกับชาวทะเล จากนั้นได้มีชาวยุโรปชาติอื่นๆ เดินทางมาด้วย พวกที่มานี้ อาจมาในรูปแบบต่างๆ กับ เช่น เป็นพ่อค้า หมอสอนศาสนา (Missionary) นักผจญภัย เป็นต้น พวกนี้เมื่อมีโอกาสก็เข้ามายึดครองดินแดนต่างๆ ด้วย แต่การยึดครองดินแดนในระยะแรกมักจะใช้เป็นศูนย์กลางในการควบคุมเส้นทางการค้าหรือแหล่งของสินค้า
- เมื่อการปฏิวัติอุตสาหกรรมเกิดขึ้นในยุโรป โดยเริ่มที่อังกฤษเมื่อต้นพุทธศตวรรษที่ ๒๔ และพอถึงขั้นเจริญพอสมควร ความจำเป็นในการแสวงหาแหล่งวัตถุดิบ และแหล่งขายผลผลิตสำเร็จรูปที่ผลิตมีมากขึ้น อาณานิคมซึ่งเป็นแหล่งสนองความต้องการดังกล่าว ทั้งสองประการ จึงเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น ยุคที่เรียกว่า “ยุคจักรวรรดินิยม” หรือยุคล่าอาณานิคมอย่างจริงจังจึงเริ่มขึ้น

^๐ วุฒิชัย มูลศิลป์, การปฏิรูปการศึกษาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐) หน้า ๖

๒) ปัจจัยทางด้านสติปัญญาและความคิดตามแบบตะวันตก ชาวยุโรปที่เป็นพ่อค้านักผจญภัย และหมอสอนศาสนาที่มาเมืองไทย นอกจากมาเพื่อวัตถุประสงค์ของเขาแล้ว ยังได้เผยแพร่ความคิดแบบของเขาด้วย จึงทำให้มีผลกระทบและเกิดการเปลี่ยนแปลงบางอย่างขึ้นในเมืองไทย ดังที่เคยปรากฏมาแล้วในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช หมอสอนศาสนาชาวอเมริกันซึ่งเริ่มเข้ามาในเมืองไทยเมื่อ พ.ศ. ๒๓๗๑ สมัยรัชกาลที่ ๕

๓) ปัจจัยทางด้านที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีประสบการณ์จากต่างประเทศ ปัจจัยในด้านนี้เป็นผลจากเสด็จประพาสต่างประเทศของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว การเสด็จประพาสต่างประเทศของพระองค์ทั้งในเอเชียและยุโรปมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายๆ ด้านในประเทศ และอีกด้านหนึ่งที่สำคัญมาก คือ ทุกครั้งที่เสด็จกลับจะมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของการศึกษาเสมอ

๔) ปัจจัยทางการเลืกทาส ทาสของไทยมีมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย แต่ทาสของไทยไม่ถูกทารุณกรรมเหมือนทาสต่างประเทศ ดังที่มองเซนฮอร์ปาลเลกซ์กล่าวไว้ว่า “โดยปกติแล้วทาสได้รับการเลี้ยงดูด้วยมนุษยธรรม และชะตาชีวิตของพวกเขาที่พอจะเทียบได้กับคนรับใช้ในยุโรป” ลาลูเบณ์ อัครราชทูตของพระเจ้าหลุยส์ที่ ๑๔ ที่มายังราชสำนักของสมเด็จพระนารายณ์ยังได้รายงานไว้อย่างน่าสนใจว่า “คนสยามนั้นยอมขายความเป็นไทยของตน เพื่อที่จะบริโภคน้ำผลไม้ชนิดหนึ่ง ซึ่งเขาเรียกกันว่าทุเรียน”

แม้ทาสในเมืองไทยอาจจะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีสักเพียงใดก็ตาม แต่การมีทาสในบ้านเมืองก็เสมือนมีโรคภัยประจำตัว และเป็นการถ่วงความเจริญของบ้านเมืองพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงตระหนักถึงความสำคัญในการที่จะเลิกทาสได้เป็นอย่างดี ดังนั้นพระองค์จึงทรงนำเรื่องนี้เข้าที่ประชุมปรึกษาราชการแผ่นดิน เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๔๑๓ และด้วยพระปรีชาญาณอันสูงมิ่งของพระองค์ การเลิกทาสจึงสำเร็จได้ด้วยความเรียบร้อยเป็นธรรมกับทุกฝ่ายในเวลาต่อมาโดยไม่มีเหตุการณ์ร้ายแรงเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงเห็นเหตุการณ์ไกลไปกว่าการเลิกทาสแต่เพียงอย่างเดียว เพราะได้ทรงมีพระราชดำริถึงเครื่องมือที่ทาสนำไปใช้ในการยังชีพ และเพื่อจะได้ไม่หวนกลับมาเป็นทาสอีก เครื่องมือดังกล่าว คือ การศึกษา เพราะการศึกษาจะทำให้ทาสซึ่งเป็นไท ยืนหยัดบน ลำแข้งของตนเองได้ การศึกษาจะทำให้ทาสมีเครื่องมือประกอบอาชีพโดยเฉพาะในระบายนั้น คนรู้หนังสือยังมีจำนวนน้อยมาก ทางรัฐก็มีความต้องการสมียนมาก ดังนั้น ทาสที่เป็นไทเมื่อรู้หนังสือจึงย่อมเป็นที่ปรารถนาของทางรัฐบาล

๕) ปัจจัยทางด้านการต้องการของบุคคลเข้ารับราชการ ดังได้กล่าวมาแล้วว่าในสมัยรัชกาลที่ ๔ และรัชกาลที่ ๕ เป็นสมัยของการปฏิรูปประเทศ ทางราชการมีความต้องการบุคคลที่มีความรู้ที่ได้เล่าเรียนมาเป็นอย่างสูง เพราะหน่วยงานได้ขยายตัวมากขึ้น โดยเฉพาะรัชกาลที่ ๕ เพราะฉะนั้น พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงทรงตั้งโรงเรียนขึ้นเพื่อผลิตคนมารับราชการและนอกจากโรงเรียนธรรมดาแล้ว ยังมีโรงเรียนเฉพาะอย่างเกิดขึ้นมากด้วย เช่น โรงเรียนแผนที่ โรงเรียนเกษตรกรรม โรงเรียนกฎหมาย เป็นต้น โรงเรียนเฉพาะอย่างเหล่านี้ที่สร้างขึ้นก็เพื่อจะผลิตคนของตัวเองประการหนึ่ง และเนื่องจากโรงเรียนของการศึกษาธิการผลิตคนให้ไม่ทันประการหนึ่ง

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

๒.๑ ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

ความหมายของแรงจูงใจ และการจูงใจ (Definition of Motive and Motivation)

แรงจูงใจ ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

ความหมายโดยรูปศัพท์นั้น ต้องอาศัยจากความหมายของสามัญชนโดยทั่วไปที่เข้าใจกันได้ ในสังคมจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ได้ให้ความหมายเอาไว้ว่า

“แรง” นั้น เป็นคำนาม แปลว่า “อิทธิพลภายนอกใดๆ ที่เปลี่ยนแปลง หรือพยายามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานะอยู่หนึ่ง หรือสถานการณ์เคลื่อนที่ของวัตถุด้วยอัตราเร็วสม่ำเสมอ ในแนวเส้นตรง ส่วน “จูงใจ” นั้นเป็นคำกริยา แปลว่า “ชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม”^๐

^๐ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ , (กรุงเทพมหานคร : บริษัทนามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑๒๐.

“แรงจูงใจ” หมายถึง อิทธิพลภายนอกที่ชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลง หรือพยายามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานะ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง[×]

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของทอส และ คาร์โรลล์ (Tois and Carroll ๑๙๘๒ : ๓๘๓) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ^๐

กูด^๖ ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการเร้า และสนับสนุนให้บุคคลกระทำกิจกรรมอย่างมีระบบ

เอนกกุล กริแสง^๖ ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมและการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งทำให้บุคคลแสดง ปฏิกริยา ตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างเดียวกันไม่เหมือนกัน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน^{๐๙} กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพล เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

อารี พันธ^{๐๐} ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง ภาวะใดๆก็ตามที่กระตุ้น ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

[×] สุชนิดย์ จันทร์ตรี, “แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทระบบพิเศษ ของนิสิตศูนย์พัฒนาศึกษาอุดรธานี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๔, หน้า ๖.

^๐ ทอส และ คาร์โรลล์. Tois and Carroll , **Dictionary of Management**, ๑๙๘๒ ,หน้า ๓๘๓ .

^๖ Good, C. V. (๑๙๗๓), **Dictionary of Education.**, New York : McGraw-Hill, p ๕๖๓

^๖ เอนกกุล กริแสง, จิตวิทยาทั่วไป “General psychology”, พิชญ โลก : แผนกเอกสารและการพิมพ์ โครงการตำราวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญ โลก, ๒๕๑๕

^{๐๙} ดวงเดือน พันธุมนาวิน, พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม ๒ จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา , (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช), ๒๕๒๔. หน้า ๑๘

^{๐๐} อารี พันธ ๒ **จิตวิทยามนุษย์เชิงธุรกิจ**, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เอมพันธ์จำกัด), ๒๕๔๒, หน้า ๑๓๕.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์^{๐๐} ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง สิ่งโน้มน้าวหรือสิ่งชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัย หรือสิ่งที่เป็นเหตุชักนำหรือโน้มน้าวให้บุคคลตัดสินใจกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของคน

จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน เมื่อวิเคราะห์ดูแล้วก็จะพบว่า แรงจูงใจเหล่านี้เกิดขึ้นจากปฏิกิริยาพื้นฐานส่วนลึกของจิตใจภายใน (Subconscious) ซึ่งตามจิตศาสตร์นั้นถือได้ว่าเป็นสภาวะจิตใจที่ไม่อยู่ในความควบคุมของเรา เป็นที่รวมความคิดเพื่อการแสดงออกโดยเราไม่รู้ตัวหรือที่เรียกว่า จิตใต้สำนึกนั่นเอง ซึ่งจิตใต้สำนึกนี้บุคคลย่อมมีแรงจูงใจแฝงอยู่ร่วมกันทุกคน

จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญประการ คือ

(๑) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และ

(๒) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อนแรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขปดังนี้

ความต้องการ (Need)

เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละ

^{๐๐}สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่, กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๔, หน้า ๑๕๖.

ท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆกันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น ๒ ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ

๑. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation)

เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็ก ตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

๒. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation)

แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก

ความแตกต่างของแรงจูงใจ ด้านสังคม และแรงจูงใจ ด้านร่างกาย คือแรงจูงใจ ด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

แรงขับ (Drives)

เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

สิ่งล่อใจ (Incentives)

เป็นสิ่งที่ชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิทยะย่องพนักงานที่ไม่ขาดงาน โดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

การตื่นตัว (Arousal)

เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้าเมื่อนีพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว ๓ ระดับคือ

๑.การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นตื่นเกินไปขาดสมาธิ

๒. การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

๓. การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้นั้น

การคาดหวัง (Expectancy)

เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ ๔ -๕ เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)

เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

ที่กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจจะเห็นว่าค่อนข้างยากที่จะอธิบายแต่ละเรื่องแยกจากกัน เพราะทุกเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทุกข้อ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์^{๐๐} ได้แบ่งรูปแบบของแรงจูงใจเป็น ๕ ประเภทดังนี้

๑. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรม ที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ จะไม่ทำงานเพราะ หวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญดังนี้

^{๐๐} รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการศึกษา, หน้า ๒๓๐.

- ๑.๑ มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)
- ๑.๒ มีความทะเยอทะยานสูง
- ๑.๓ ตั้งเป้าหมายสูง
- ๑.๔ มีความรับผิดชอบในการทำงานดี
- ๑.๕ มีความอดทนในการทำงาน
- ๑.๖ รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
- ๑.๗ เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
- ๑.๘ เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

๒. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธมักจะเป็น ครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

๒. ๑ เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
- ๒.๒ ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
- ๒.๓ ตั้งเป้าหมายต่ำ
- ๒.๔ หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

๓. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมาก มักจะพัฒนามาจาก ความรู้สึกที่ตนเอง "ขาด" ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น "ปมด้วย" เมื่อมีปมด้วย จึงพยายามสร้าง "ปมเด่น" ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

๒. ๑ ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
- ๒.๒ มักจะต่อต้านสังคม
๒. ๓ แสวงหาชื่อเสียง
๒. ๔ ชอบเสี่ยง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ
๒. ๕ ชอบเป็นผู้นำ

๔. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป

ดังนั้นเด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้มีแรงจูงใจไฟก้าวร้าว จะมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

๔. ๑ ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่

๔.๒ ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

๕. แรงจูงใจไฟพึ่งพา (Dependency Motive) สาเหตุ ของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจไฟพึ่งพา จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

๕. ๑ ไม่มั่นใจในตนเอง

๕. ๒ ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล

๕. ๓ ไม่กล้าเสี่ยง

๕.๔ ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

ชนิดา เพชรทองคำ

กล่าวว่าการจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ

แรง จูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำ และอาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

๑. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ กระทำการต่างๆ ในองค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการ และพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็กๆ น้อยๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไป ทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้

๐๐

ชนิดา เพชรทองคำ, “การวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, หน้า ๘

จะเห็นว่า พนักงานหลายราย ที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยเนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

๒. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับ การยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็น แล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น

๒.๒.๒ ประเภทของแรงจูงใจ (Classification of Motives)

แรงจูงใจ สามารถจำแนกประเภทได้หลายวิธีที่มีความสำคัญมากได้แก่ การจำแนกประเภทของแรงจูงใจออกเป็น ๕ ลักษณะดังนี้

(๑) แรงจูงใจทั่วไป

(๒) แรงจูงใจด้านร่างกายกับด้านจิตวิทยา

(๓) แรงจูงใจที่รีบด่วน

(๔) แรงจูงใจลำดับแรกกับแรงจูงใจลำดับสอง

(๕) แรงจูงใจที่รู้สึกตัวกับแรงจูงใจที่ไม่รู้สึกตัว

แรงจูงใจทั่วไป (Generic Motives)

ปกติจะหมายถึง แรงจูงใจที่มีพื้นฐานมาจากความหิว ความกระหายความต้องการทางเพศ การต่อสู้เพื่อการดำรงชีวิต ความภาคภูมิใจความสามารถเข้าสังคมได้ ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว และการปกป้องตัวเอง เป็นต้น วิธีการจัดกลุ่มของแรงจูงใจใดๆ ปกติมักจะให้ข้อมูลที่มากกว่าความเป็นลักษณะทั่วไปอย่างง่าย ๆ เช่น การจัดกลุ่มแรงจูงใจเป็นแรงจูงใจด้านร่างกาย และแรงจูงใจด้านจิตวิทยา

แรงจูงใจด้านร่างกาย (Physiological Motives)

จะเป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำหน้าที่พื้นฐานของร่างกายด้านกายภาพ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การกำจัดของเสียออกจากร่างกาย การพักผ่อน การทำงาน และความสุขสบายทางร่างกาย เป็นต้น

แรงจูงใจด้านจิตวิทยา (Psychological Motives)

คือ แรงจูงใจทั้งหลายที่มีอยู่ในจิตใจ (Mind) เช่น ความปลอดภัย ความรัก การบรรลุ ความปรารถนา ความภาคภูมิใจ การสร้างชื่อเสียงให้กับตัวเอง การแสวงหาสถานภาพ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นๆ ความสุข ความเศร้า และการมีอำนาจ เป็นต้น

แม้ว่าแรงจูงใจจะไม่มีแรงจูงใจที่พิจารณาในแง่ของการที่ต้องตอบสนองทันที ทันใด หรือไม่สามารถเลื่อนการตอบสนองออกไปได้ โดยแรงจูงใจที่รับคว้นเป็นแรงจูงใจที่ต้องมีการตอบสนองในทันทีคอยไม่ได้ เราไม่อาจจะระบุชนิดของแรงจูงใจที่เป็นแบบรับคว้นได้ เพราะขึ้นอยู่กับผู้บริโภคนแต่ละคนที่แตกต่างกัน และในช่วงของเวลาของบุคคลแต่ละคนที่ต่างกัน ตัวอย่างเช่น ความหิวอาจมี

การจำแนกแรงจูงใจ (Classification of Motives)

แรงจูงใจมีมากมายหลายอย่าง แต่พอจะแบ่งออกได้เป็นสองประเภทดังนี้

ก. แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drives)

เป็นแรงขับที่มีกำเนิดมาจากความต้องการทางร่างกาย และไม่ต้องอาศัยการเรียนรู้ (Unlearned) เช่น ความหิวและความกระหาย มักจะเรียกว่าแรงขับทางสรีรวิทยา (Physiological drives) นอกจากนั้นอาจมีแรงจูงใจบางอย่างที่มีได้เกิดจากการเรียนรู้เช่นกัน แต่มีได้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา เช่น ความรัก ความอยากรู้อยากเห็น การกระตุ้นความรู้สึกจากการสัมผัส (Sensory Stimulation) เป็นต้น

๑. ความหิว (Hunger) ร่างกายต้องการอาหารเพื่อการเจริญเติบโต อาหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของชีวิต ความรู้สึกหิว จะแตกต่างกันไปในแต่ละคนและแต่ละเวลา สมองบางส่วนเกี่ยวข้องกับการควบคุมของความหิวและการกินอาหาร ส่วนที่สำคัญที่สุดคือ Hypothalamus

๒. ความกระหาย (Thirst) น้ำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งสำหรับร่างกาย น้ำจะสูญเสียไปจากร่างกายในลักษณะต่างๆ กัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางปอด ต่อมเหงื่อและไต เมื่อมีการสูญเสียน้ำเกิดขึ้นร่างกาย จำเป็นจะต้องรักษา ความสมดุลของน้ำ และอิเล็กโทรไลต์ให้คงอยู่ ความต้องการในลักษณะเช่นนี้จึงก่อให้เกิดแรงขับของความกระหาย ศูนย์ควบคุมความกระหายอยู่ที่ Hypothalamus ซึ่งประกอบด้วยเซลล์ประสาทที่ไวต่อการสูญเสียน้ำมาก

๓. แรงขับทางเพศและความเป็นมารดา (Sex and Maternal Drives) เราเชื่อว่าแรงขับทางเพศและความเป็นมารดา (Maternal Behavior) เป็นแรงขับทางสรีรวิทยา เพราะว่าในสัตว์ที่ต่ำกว่าคน สิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับฮอร์โมนในเลือด Androgens ซึ่งหลั่งออกมาจากอัณฑะ (Testes) ของผู้ชายก่อให้เกิดความรู้สึกทางเพศแบบผู้ชาย Estrogens ซึ่งหลั่งออกมาจากรังไข่ (Ovaries) ของผู้หญิงก่อให้เกิดความรู้สึกทางเพศแบบผู้หญิง โดยปกติความรู้สึกทางเพศในผู้หญิง จะมีมากเมื่อตอนไข่สุก และพร้อมที่จะเคลื่อน หรือเคลื่อนลงมาแล้วในมดลูก เมื่อมีกิจกรรมทางเพศในระยะนี้อาจมีการตั้งครรภ์เกิดขึ้นในช่วงสุดท้ายของ การตั้งครรภ์จะมีฮอร์โมนตัวอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องการมีตัวเด็ก (Fetus) ในมดลูกกระตุ้นให้มี Prolactin จากต่อมปิติวิตารี Prolactin ดังกล่าวจะกระตุ้นต่อมนม ทำให้มีนมหลั่งออกมาสำหรับเลี้ยงทารก Prolactin ยังมีส่วนทำให้เกิดพฤติกรรมของความเป็นมารดาในแม่อีกด้วย

๔. อุณหภูมิ (Temperature) ร่างกายต้องการความอบอุ่นและความหนาวเย็นที่พอเหมาะ กล่าวคือไม่ร้อนและหนาวจนเกินไป อากาศร้อนจัดหรือหนาวจัดจะก่อให้เกิดการปรับตัวทางร่างกาย เพื่อให้อุณหภูมิคงที่และเกิดแรงจูงใจในการแสวงหาเครื่องนุ่งห่ม ตัวรับ (Receptors) สำหรับอุณหภูมิอยู่ที่ผิวหนัง ส่วนศูนย์ควบคุมอุณหภูมิที่ไฮโปทาลามัส

๕. การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด (Avoidance of Pain) ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงอันตรายต่างๆ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงอยู่ของมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย

๖. ความอยากรู้อยากเห็นและการกระตุ้นความรู้สึกจากการสัมผัส (Curiosity and Sensory Stimulation) ถ้าเรามองดูพฤติกรรมในแต่ละวันทั้งของคนและสัตว์จะเห็นว่าสิ่งเหล่านี้มาจากแรงขับทางสรีรวิทยาที่เกี่ยวกับความอยากรู้อยากเห็นและการกระตุ้นความรู้สึกจากการสัมผัส ตัวอย่าง คนเราต้องใช้ตามองหลายสิ่งหลายอย่างจนนับไม่ถ้วน หนังสือรูปภาพ หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ ทีวีทัศน์ ภูเขา การแข่งขันกีฬา รถยนต์ เสื้อผ้า และจุดสนใจอื่นๆ บางครั้งเราต้องใช้พลังงานในกิจกรรมบางอย่าง เช่น การออกกำลังกาย การเล่นเกมกีฬา การชกมวย การเย็บเสื้อผ้า การเดินทาง และอื่นๆ การจูงใจมีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้อง มีฉะนั้นคนเราจะไม่ทำสิ่งเหล่านี้ แต่แรงจูงใจในกรณีเหล่านี้มิได้เป็นเรื่องทางสรีรวิทยาโดยตรง

๗. กิจกรรมและการจัดแจง (Activity and Manipulation) แรงจูงใจบางอย่างมีกิจกรรมทางร่างกายและการจัดแจงเป็นเป้าประสงค์ ทั้งสัตว์และมนุษย์ต้องเสียเวลามากทีเดียว ในการเดินไปเดินมาโดยไม่มีเหตุผลชัดเจน สัตว์บางอย่างเช่นหนูถีบจักร จะต้องถีบจักรให้มนุษย์อยู่เรือย สัตว์ชั้นสูงหรือคนชอบขว้างหรือจัดแจงสิ่งของบางอย่าง เช่น เด็กเล่นขว้างของเล่น บางคนก็ชอบจับฉวย หยิบโน้่นจับนี่

๘. แรงจูงใจเกี่ยวกับความสามารถ (Competence Motive) ถ้าเราแสวงหาหลักการในการศึกษา เรื่องของความอยากรู้อยากเห็น และกิจกรรมต่างๆ เราอาจสรุปได้ว่า มีแรงจูงใจทั่วไปอย่างหนึ่งแฝงอยู่เบื้องหลัง สิ่งนี้คือแรงจูงใจสำหรับความสามารถ (Motive for Competence) ทั้งคนและสัตว์จะถูกจูงใจโดยแรงขับอันนี้ให้รู้จักศักยภาพ (Potentialities) ของตนเองอย่างเต็มที่ และการกระทำดังกล่าว ก็ก่อให้เกิดความพอใจด้วย

ข. แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drives)

เป็นแรงขับที่สลับซับซ้อนมากกว่าแรงขับปฐมภูมิ ส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ แต่บางทีก็ไม่ใช่ แรงขับทุกอย่างถูกเปลี่ยนแปลงได้ (Modified) โดยการเรียนรู้ทำนองเดียวกับแรงขับประเภทแรก บางทีเรียกว่าแรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) หรือแรงขับทางจิตใจ (Psychological Drives) Morgan แบ่งแรงจูงใจทางสังคมออกเป็น

๑. ความรักและความเกี่ยวเนื่อง (Affection and Affiliation) แรงจูงใจทั้งสองอย่างนี้มีความเกี่ยวเนื่องกันอย่างใกล้ชิด แต่ก็พอจะแยกออกจากกันได้ อันแรกคือความปรารถนาที่จะรักคนอื่น โดยเริ่มต้นกับแม่ของตนเอง อันหลังเป็นแรงจูงใจที่จะอยู่กับคนอื่น เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ความรักและความเกี่ยวเนื่องผูกพันกับคนอื่นจึงเป็นสิ่งจำเป็น แรงจูงใจเช่นนี้จะต้องมีต่อผู้อื่นด้วย นอกเหนือจากพ่อแม่และพี่น้องของตน มีการตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกันในด้านต่างๆ

๒. การยอมรับและการยกย่องทางสังคม (Social Approval and Esteem) เมื่อ คนเราเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมก็จะต้องมีความรู้สึก ว่า ตนได้รับการยกย่องทางสังคม สิ่งนี้ยังรวมไปถึงแรงจูงใจเกี่ยวกับสถานภาพ (Status) ตำแหน่ง (Rank) ชื่อเสียง (Prestige) และอำนาจ (Power)

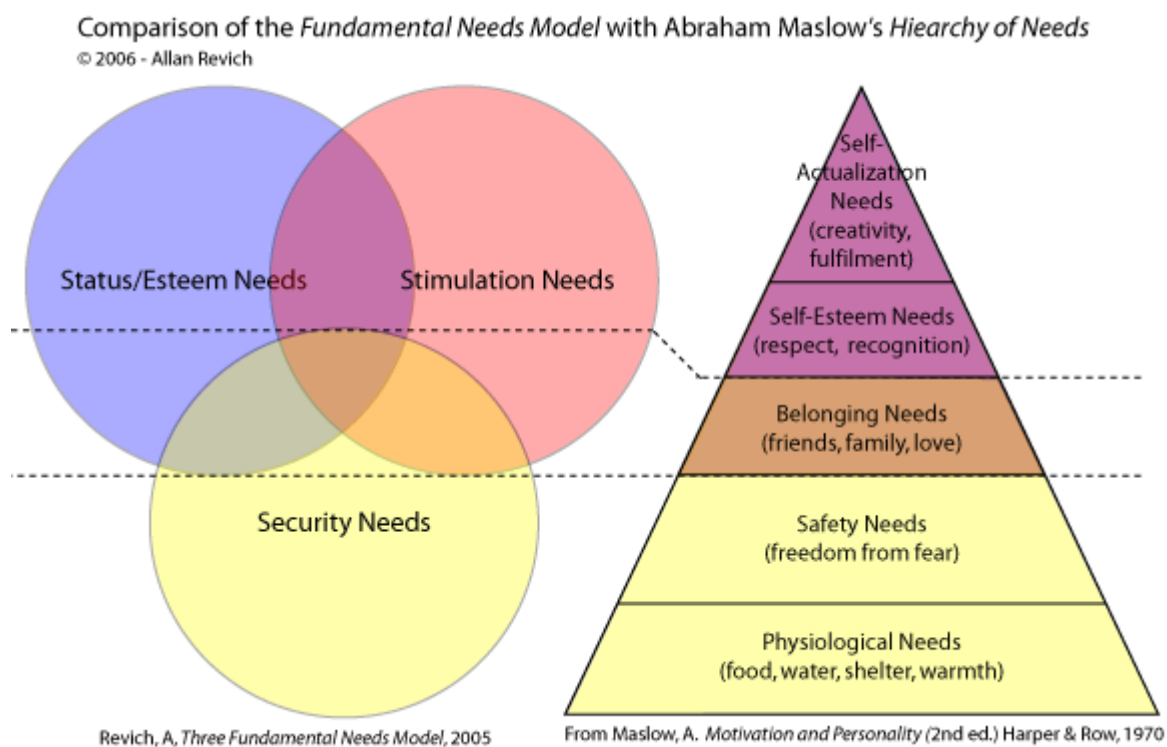
๓. ความสัมฤทธิ์ (Achievement) แม้นักจิตวิทยาจะยอมรับว่าการยกย่องตนเอง (Self-Esteem) เป็นแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่ง แต่แรงจูงใจที่มีการศึกษากันอย่างกว้างขวางที่สุดกลับเป็นความต้องการของ ความสัมฤทธิ์ (Need for Achievement)

๔. ความก้าวร้าว (Aggression) บางคนคิดว่าความก้าวร้าวจัดอยู่ในพวกแรงจูงใจทางสังคม เนื่องจากความรุนแรง ความก้าวร้าว และสงคราม เป็นเรื่องที่มีมาตั้งแต่สมัยโบราณจนกระทั่งทุกวันนี้ คนส่วนมากจึงมักคิดว่าความก้าวร้าวเป็นเรื่องของสัญชาตญาณมากกว่า อย่างไรก็ตามจากการศึกษาเป็นจำนวนมาก พอจะสรุปได้ว่าความก้าวร้าวเป็นการตอบสนองต่อสถานการณ์บางอย่าง ตัวอย่างเช่น เมื่อเราแย่งของเล่นมาจากเด็กทันทีทันใด เด็กจะแสดงความโกรธออกมา จากการศึกษาก่อนของ Dollard และพรรคพวก (๑๙๓๕) ตอนแรกพบว่า “ความคับข้องใจจะนำไปสู่ความก้าวร้าวเสมอ” แต่ตอนหลังพบว่าปรากฏการณ์เช่นนี้ไม่เป็นความจริงเสมอไป ความคับข้องใจทำให้เกิดผลที่

ตามมาเป็นอย่างอื่นได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลและสถานการณ์ นอกจากนั้นสาเหตุของความก้าวร้าวยังมีผลตามมาเป็นอย่างอื่นได้ขึ้นอยู่กับ บุคคลและสถานการณ์

การจัดลำดับขั้นของความต้องการในทัศนะของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

Abraham Maslow ซึ่งเป็นผู้นำที่สำคัญคนหนึ่งของนักจิตวิทยาแนวมนุษยนิยม ได้จำแนกแรงจูงใจของคนเราอีกทัศนะหนึ่ง โดยมีการจัดลำดับขั้นของแรงจูงใจจากความต้องการพื้นฐานทางชีวภาพ (Basic Biological Needs) ซึ่งมีมาตั้งแต่เกิดไป จนกระทั่งถึงแรงจูงใจทางจิตใจที่ซับซ้อนมากกว่า แรงจูงใจประเภทหลังนี้ จะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อ ความต้องการพื้นฐานได้รับ การตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว



รูป ๑. การจัดลำดับขั้นของความต้องการในทัศนะของ Maslow

Maslow^{๐๐} ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการไว้ดังนี้

๑. ความต้องการทางสรีรวิทยา (Physiological Needs) : ความหิว ความกระหาย เป็นต้น
๒. ความต้องการทางความปลอดภัย (Safety Needs) : การรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ปราศจากอันตราย
๓. ความต้องการทางความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and Love Need) : การผูกพันกับคนอื่น การได้รับการยอมรับและการเป็นเจ้าของ
๔. ความต้องการทางการยกย่อง (Esteem Needs) : การบรรลุผลสำเร็จ การมีความสามารถ การได้รับการยอมรับและการรู้จักจากคนอื่น
๕. ความต้องการทางการรู้ (Cognitive Needs) : การรู้ การเข้าใจและการสำรวจ
๖. ความต้องการทางสุนทรียภาพ (Aesthetic Needs) : สมมาตร ความมีระเบียบและความงาม

๗. ความต้องการทางความจริงแท้แห่งตน (Self-Actualization Needs) : การพบความสำเร็จแห่งตนและการเข้าใจศักยภาพของตนมีความเห็นว่อย่างน้อยที่สุดความต้องการในระดับต่ำจะต้องได้รับการตอบสนอง จนเกิดความพอใจเสียก่อน ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นมาจึงสามารถกลายเป็นแหล่งกำเนิดอันสำคัญของการงู้งใจได้

ปฐม นิคมานนท์^{๐๙} ได้แบ่งแรงงู้งใจออกเป็น ๓ ประเภทคือ

๑. แรงงู้งใจด้านร่างกาย (Physical Motives) เป็นแรงงู้งใจที่ติดตัวมาแต่กำเนิด และมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตอันเกิดจากความเปลี่ยนแปลงภายใน เพื่อรักษาภาวะปกติของร่างกาย ซึ่งเกิดจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมภายนอก ความต้องการภายในเนื้อเยื่อ และอิทธิพลของสารฮอร์โมนในเม็ดเลือด แรงงู้งใจด้านร่างกายที่สำคัญได้แก่ แรงขับจากความหิว แรงขับจากการกระหายน้ำ แรงขับเพื่อหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด แรงขับที่เกิดจากความต้องการทางเพศ

๒. แรงงู้งใจทั่วไปที่ไม่ใช่การเรียนรู้ (Unlearned General Motives) เป็นแรงงู้งใจที่ไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้และไม่ได้เกิดจากความเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากความอยากรู้อยากเห็น อยากมีการเคลื่อนไหวหรือทำกิจกรรม ต้องการสำรวจสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ ความต้องการเคลื่อนไหวและทำกิจกรรมต่าง ๆ ความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการที่จะควบคุมหรือจัดกระทำกับสิ่งต่าง ๆ ความต้องการได้รับการตอบสนองจากประสาทสัมผัสต่าง ๆ

^{๐๐} ปฐม นิคมานนท์, “จิตวิทยาทั่วไป” กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๑, หน้า ๖๐.

^{๐๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๐.

๓. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้เกิดขึ้น เพราะการที่บุคคลได้เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม เนื่องจากคนเป็นสัตว์สังคม ดังนั้น พฤติกรรมส่วนใหญ่ จึงได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม เช่น ตัวบุคคล สถาบันต่าง ๆ วัฒนธรรม ค่านิยม ความนึกคิด ความเชื่อถือ ขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา เป็นต้น แรงจูงใจทางสังคมที่สำคัญ ได้แก่ ความต้องการให้สังคมยอมรับ ความต้องการตำแหน่งและฐานะทางสังคม เป็นต้น

กันตยา เพิ่มผล^{๐๑} ได้แบ่งแรงจูงใจทางจิตวิทยาออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative Motivation) คือ ความต้องการของบุคคลที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ เพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และรักษาหน้าที่ซึ่งกันและกัน มากกว่าการคำนึงถึงการทำงานโดยตรง บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธนี้จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ก็ต้องได้รับการสนับสนุนจากพวกพ้อง

๒. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motivation) บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้จะใช้อำนาจเผด็จการต่อผู้อื่น มีความต้องการอย่างรุนแรงที่จะมีอำนาจและต้องการใช้อำนาจในการควบคุม

๓. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้เป็นคนมีเหตุผล มีภาวะในการเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้ รู้จักใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบและทำงานเพื่อผลงานที่แท้จริง

เอนกกุล กริแสง^{๐๒} แบ่งแรงจูงใจออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว การกระหาย การพักผ่อน การขับถ่าย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

๒. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในภายหลัง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ นักจิตวิทยาบางคนแบ่งความต้องการทางสังคมออกเป็น ๒ ประเภทใหญ่ๆ คือ ความต้องการเข้าร่วมพวก เช่น ต้องการความรักความเอาใจใส่จากพ่อแม่ ต้องการการยกย่องนับถือจากคนในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นรับเป็นสมักรพรรคพวก เป็นต้น ความต้องการทางสังคมอีกประการหนึ่ง คือ ความต้องการที่เกี่ยวกับฐานะ ได้แก่ ความต้องการมีอำนาจ ความเด่น ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นต้น

^{๐๑} กันตยา เพิ่มผล, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน = Efficiency development, กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์, ๒๕๕๐.

^{๐๒} เอนกกุล กริแสง, จิตวิทยาทั่วไป “General psychology”, พิษณุโลก : แผนกเอกสารและการพิมพ์ โครงการตำราวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, ๒๕๑๕.

๓. แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Motives) แรงจูงใจประเภทนี้ หมายถึง แรงจูงใจที่พัฒนาขึ้นในตัวคน ซึ่งจะแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน แรงจูงใจส่วนบุคคลมีรากฐานมาจากความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางสังคมประกอบกัน แต่ความรุนแรงจะมากน้อยต่างกัน เช่น ในเรื่องความต้องการสะสมสิ่งของต่างๆ เป็นต้น แรงจูงใจส่วนบุคคลที่สำคัญและเห็นได้ชัดคือการติดยา หากไม่ได้เสพแล้วจะเกิดอาการผิดปกติกับร่างกาย สำหรับรายที่ติดยาอย่างรุนแรงอาจถึงกับฆ่าตัวตายหรือก่ออาชญากรรม และอีกประการหนึ่งคือ ระดับความมุ่งมั่น หมายถึงขอบเขตของความมุ่งมั่นที่กำหนดไว้ ซึ่งแต่ละคนจะตั้งระดับความมุ่งมั่นไว้ไม่เหมือนกันและจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจบุคคลสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายลักษณะ ถ้าแบ่งตามที่มาก็สามารถแบ่งได้เป็นแรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและผู้ใหญ่ตอนปลาย ส่วนแรงจูงใจด้านสังคมก็จะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในสังคมเป็นความต้องการจากการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการได้รับการยกย่อง เกียรติยศชื่อเสียง ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิต แรงจูงใจสามารถแบ่งตามเหตุผล ของการแสดงออกของพฤติกรรม โดยแบ่งออกเป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในมีคุณค่ากว่าแรงจูงใจภายนอก แต่แรงจูงใจภายในปลูกฝังให้เกิดการเรียนรู้ได้ยากกว่าดังนั้นในการใช้แรงจูงใจกับการเรียนนั้น จะใช้แรงจูงใจภายนอกเสียก่อนแล้วจึงสร้างแรงจูงใจภายในทีหลัง

๒.๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวความคิดของการจูงใจมีได้หลายแง่หลายมุม ดังนั้นจึงมีทฤษฎีต่างๆ ที่พยายามอธิบายสภาวะ ของอินทรีย์เช่นนี้ และพอจะแบ่งออกได้เป็น

๑. ทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลยภาพและแรงขับ (Homeostasis and Drive Theory)

พื้นฐานเกี่ยวกับมโนภาพของแรงขับ คือ หลักการของสมดุลยภาพ (Homeostasis) ซึ่งหมายถึง ความโน้มเอียงของร่างกาย ที่จะทำให้สิ่งแวดล้อมภายในคงที่อยู่เสมอ ตัวอย่าง คนที่มีสุขภาพดี ย่อมสามารถทำให้อุณหภูมิในร่างกายคงที่อยู่ได้ในระดับปรกติไม่ว่าจะอยู่ในอากาศร้อนหรือหนาว ความหิว และความกระหาย แสดงให้เห็นถึงกลไกเกี่ยวกับ สมดุลยภาพเช่นกัน เพราะว่าแรงขับดังกล่าว จะไปกระตุ้นพฤติกรรม เพื่อก่อให้เกิดความสมดุลของส่วนประกอบหรือสารบางอย่างในเลือด ดังนั้นเมื่อเรามองในทัศนะของสมดุลยภาพ ความต้องการเป็นความไม่สมดุลทางสรีรวิทยา อย่างหนึ่งอย่างใดหรือเป็น การเบี่ยงเบนจากสภาวะที่เหมาะสม และการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาที่เกิดตามมาก็คือแรงขับ เมื่อความไม่สมดุลทางสรีรวิทยา คืบคลานสู่ภาวะปกติ แรงขับจะลดลง และการกระทำ ที่ถูกกระตุ้นด้วยแรงจูงใจก็จะหยุดลงด้วยนักจิตวิทยาเชื่อว่า หลักการของสมดุล

ภาพมิได้เป็นเรื่องของสรีรวิทยาเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับจิตใจด้วย กล่าวคือความไม่สมดุลทางสรีรวิทยาหรือ ทางจิตใจ (Physiological or Psychological Imbalance) มีส่วนจุดใจพฤติกรรมเพื่อทำให้ภาวะสมดุลกลับคืนมาเช่นเดิม

๒. ทฤษฎีของความต้องการและแรงขับ (Theory of Needs and Drives)

เมื่อทฤษฎีของสัญชาตญาณซึ่งจะได้กล่าวต่อไปนั้นได้รับความนิยมนลดลง ได้มีผู้เสนอแนวความคิดของแรงขับขึ้นมาแทน แรงขับ (Drive) เป็นสภาพที่ถูกยั่วยุอันเกิดจากความต้องการ (Need) ทางร่างกายหรือเนื้อเยื่อบางอย่าง เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ออกซิเจน หรือการหลีกหนีความเจ็บปวด สภาพที่ถูกยั่วยุเช่นนี้จะจุดใจอินทรีย์ให้เริ่มต้นแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้น เช่น การขาดอาหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเคมีบางอย่างในเลือด แสดงให้เห็นถึงความต้องการสำหรับอาหาร ซึ่งต่อมามีผลทำให้เกิดแรงขับ อันเป็นสภาพของความยั่วยุหรือความตึงเครียด อินทรีย์จะพยายามแสวงหาอาหารเพื่อลดแรงขับนี้ และเป็นการตอบสนองความต้องการไปในตัวด้วย บางครั้งความต้องการและแรงขับอาจถูกใช้แทนกันได้ แต่ความต้องการมักจะหมายถึง สภาพสรีรวิทยาของการที่เนื้อเยื่อขาดสิ่งที่จำเป็นบางอย่าง ส่วนแรงขับหมายถึงผลที่เกิดตามมาทาง สรีรวิทยาของความต้องการ ความต้องการและแรงขับเคียงคู่กัน แต่ไม่เหมือนกัน

๓. ทฤษฎีเกี่ยวกับเหตุกระตุ้นใจ (Incentive Theory)

ในระยะต่อมาคือ ราว ค.ศ. ๑๙๕๐ นักจิตวิทยาหลายท่านเริ่มไม่พอใจทฤษฎีเกี่ยวกับการลดลงของแรงขับ (Drive-Reduction Theory) ในการอธิบายการจุดใจของพฤติกรรมทุกอย่าง จะเห็นได้ชัดว่าสิ่งเร้าจากภายนอกเป็นตัวกระตุ้นของพฤติกรรมได้ อินทรีย์ไม่เพียงแต่ถูกผลักดันให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ โดยแรงขับภายในเท่านั้น เหตุกระตุ้นใจหรือเครื่องชวนใจ (Incentives) บางอย่างก็มีความสำคัญในการยั่วยุพฤติกรรม เราอาจมองการจุดใจได้ในฐานะเป็นการกระทำระหว่างกัน (Interaction) ของวัตถุที่เป็นสิ่งเร้าในสิ่งแวดล้อมกับสภาพทางสรีรวิทยาของอินทรีย์อย่าง หนึ่ง โดยเฉพาะ คนที่ไม่รู้สึกลิ่วอาจถูกกระตุ้นให้เกิดความหิวได้ เมื่อเห็นอาหารที่อร่อยในร้านอาหาร ในกรณีนี้ เครื่องชวนใจคือ อาหารที่อร่อยสามารถกระตุ้นความหิวรวมทั้งทำให้ความรู้สึกเช่นนี้ลดลง สุนัขที่กินอาหารจนอิ่ม อาจกินอีกเมื่อเห็นสุนัขอีกตัวกำลังกินอยู่ กิจกรรมที่เกิดขึ้นมิได้เป็นเรื่องของแรงขับภายใน แต่เป็นเหตุการณ์ภายนอก พนักงาน พอได้ยินเสียงกริ่งโทรศัพท์ที่รับยกหูขึ้นพูด ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าพฤติกรรมที่มีการจุดใจ อาจเกิดขึ้นภายใต้การควบคุมของสิ่งเร้า หรือเหตุกระตุ้นใจมากกว่าที่จะเกิดจากแรงขับ

๔. ทฤษฎีเกี่ยวกับสัญชาตญาณ (Instinct Theory)

สัญชาตญาณคือแรงทางชีวภาพที่มีมาแต่กำเนิด และเป็นตัวผลักดันให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา พฤติกรรม ของสัตว์ ส่วนใหญ่เชื่อว่าเป็นเรื่องของสัญชาตญาณ เพราะสัตว์ไม่มีวิญญูณ สติปัญญาหรือเหตุผล เช่น มนุษย์ William McDougall กล่าวว่าความคิด และพฤติกรรมทั้งหมดของคนเราเป็นผลของสัญชาตญาณในหนังสือ Social Psychology ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. ๑๙๐๘ ท่านได้จำแนกสัญชาตญาณต่างๆ ไว้ดังนี้

- การหนีภัย (Flight)
- การขับไล่ (Repulsion)
- ความอยากรู้ (Curiosity)
- ความอยากต่อสู้ (Pugnacity)
- การตำหนิตนเอง (Self-abasement)
- การเสนอตนเอง (Self-assertion)
- การสืบพันธุ์ (Reproduction)
- การรวมกลุ่ม (Gregariousness)
- การแสวงหา (Acquisition)
- การก่อสร้าง(Construction)

จะเห็นว่าทฤษฎีเกี่ยวกับสัญชาตญาณ ไม่ค่อยจะสมเหตุผลนักในทัศนะของนักจิตวิทยาหลายท่าน

๕. ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตไร้สำนึก (Theory of Unconscious Motivation)

ฟรอยด์มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดโดยพลังพื้นฐานสองอย่างคือ สัญชาตญาณแห่งชีวิต (Life Instincts) ซึ่งแสดงออกมา เป็นพฤติกรรมทางเพศ และสัญชาตญาณแห่งความตาย (Death Instincts) ซึ่งผลักดันให้เกิดเป็นพฤติกรรมก้าวร้าว สัญชาตญาณ ทั้งสองอย่างนี้เป็นแรงจูงใจที่ทรงพลังอย่างยิ่งและอยู่ภายในจิตไร้สำนึก บ่อยครั้งคนเรามักจะไม่รู้ว่าอะไรคือแรงจูงใจ หรือเป้าประสงค์ ที่แท้จริง เขาอาจให้เหตุผลที่ดีบางอย่างสำหรับพฤติกรรมของเขา แต่เหตุผลเหล่านั้นมักไม่ถูกต้อง ตามความเป็นจริงอยู่เสมอ

๖. ทฤษฎีเกี่ยวกับการรู้ (Cognitive Theory)

การรู้ (Cognition) มาจากภาษาละติน แปลว่าการรู้จัก (Knowing) ทฤษฎีนี้เน้นเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการคาดคะเนเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยการกำหนดรู้ (Perception) มาก่อน อาจ

รวมทั้งการคิดค้นและการตัดสินใจ เช่น ในกรณีที่ต้องมีการเลือกสิ่งของที่มีคุณค่าใกล้เคียงกัน การกระตุ้นที่ดีหรือพฤติกรรมที่กำลังดำเนินไปสู่เป้าประสงค์ (Goal-Seeking Behavior) ก็ดีเกิดจากความรู้ที่เคยพบมาเป็นตัวกำหนด นอกจากนั้นยังต้องอาศัยเหตุการณ์ในอดีต สิ่งแวดล้อมในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต

Festinger (๑๙๕๗) ได้อธิบายเกี่ยวกับความขัดแย้งหรือความไม่ลงรอยกันของการรู้ (Cognitive Dissonance) ซึ่งมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่างได้ เช่น คนที่ติดบุหรี่ สูบบุหรี่จัดเมื่อทราบข่าวว่า การสูบบุหรี่มีส่วนทำให้เกิดเป็น มะเร็งของปอด เกิดความขัดแย้งระหว่างพฤติกรรมของการสูบบุหรี่กับข่าวใหม่ เขาจะต้องเลือกเอา อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อลดความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้น ถ้าเขาตัดสินใจเลิกสูบบุหรี่ความขัดแย้งจะลดลงไปโดยการเลิกความเชื่อเดิมที่ว่าสูบบุหรี่แล้วจะปลอดภัย รวมทั้งความอยากที่จะสูบบุหรี่อีกด้วย

๗. ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณ (Spiritual Theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับกฎแห่งกรรมในพุทธศาสนา จำลอง ดิษขวิช (๒๕๔๕) ได้อธิบายความหมายของคำว่าจิตวิญญาณ ไว้ดังนี้ "จิตวิญญาณ หมายถึง ภาวจิต (The Life Continuum) ในพุทธศาสนา หรือจิตไร้สำนึก (The Unconscious) ในจิตวิเคราะห์ "จิตวิญญาณ ซึ่งเป็นส่วนลึกภายในจิตใจของมนุษย์มีแรงจูงใจที่ทรงพลังอย่างหนึ่งคือ "กรรม" กรรมเป็นการกระทำของคนเรา ไม่ว่าจะเป็นทางใจ ทางวาจา หรือทางกาย ถ้ากระทำความดีก็จะส่งผลไปในทางที่ดี ถ้ากระทำความชั่วก็จะส่งผลไปในทางที่ไม่ดี ทำกรรมเช่นใด ย่อมได้ผลเช่นนั้น สมดังคำกล่าวที่ว่า "ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว" พลังกรรมและผลของกรรมถือว่าเป็นแรงจูงใจ ที่สำคัญอย่างหนึ่ง ในชีวิตประจำวันของคนเรา และถูกเก็บสะสมไว้ในจิตไร้สำนึก ความสุขจะเกิดขึ้นได้เพราะ เป็นผลของการ กระทำความดี แต่ในทางตรงกันข้ามความทุกข์จะเกิดขึ้น เนื่องจากผลของการกระทำกรรมที่ไม่ดี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนด้วยใจรักงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้มีขึ้น ในตัวบุคคลขององค์กรต่างๆ เพื่อเป็นปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคลในที่สุด

พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมี ๖ ลักษณะ

๑.กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk – Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตาจะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควรเพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองเพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน

๒.ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือช่วยความสามารถของตนและทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

๓.รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้ สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

๔.ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยมิใช่เพียงการคาดคะเนเอาว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูง ยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เมื่อทราบว่าผล ของการทำตัวมันเองเป็นอย่างไร

๕.มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลการณีกาลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

๖.มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) เป็นสิ่งที่แมคเคลินแลนด์ เห็นว่าควรจะมี แต่ยังมีหลักฐานการค้นคว้ามาสนับสนุนได้ไม่เพียงพอ

แรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล ๓ ประการ ได้แก่

๑.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกเป็นทุกข์กังวลใจ ไม่สบายใจเมื่อประสบความล้มเหลวหรืออุปสรรค

๒.แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

๓.แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในองค์กร แมกเคิลแลนด์ เน้นในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เพราะเขาเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดในการความสำเร็จของคนเรา

ส่วนทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเมอร์เรย์ เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ไว้มากมายหลายชนิด และในจำนวนนี้มีความต้องการผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์เป็นผู้ที่มีความต้องการ มีความสามารถ มีพลังจิต (Will Power) ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ยากให้ประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีของกิลฟอร์ด กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าประกอบด้วย

๑. ความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือ ปรารถนาที่จะทำกิจการนั้นให้สำเร็จ

๒. มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ความอดทนมีมานะที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จ

๓. มีความเต็มใจที่จะลำบากแม้งานจะยากเพียงใดก็ตาม ก็มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จด้วยดี

ทฤษฎีแอคคินสัน ได้อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นที่พอใจเมื่อกระทำจนเสร็จ หรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ ๓ ประเด็น คือ

๑.การจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive to Achieve Success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ถ้าเขาประสบความสำเร็จ เขาจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคยประสบความล้มเหลวมาก่อน ซึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

๒.การมีโอกาสของความสำเร็จ (Probability of Success) ถ้างานที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป บุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากแต่ถ้างานที่ทำงานที่ง่ายหรือยากเกินไป ไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากหรือน้อย เขาก็จะรู้สึกว่าเขาจะมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว

๓.คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive Value of Success) เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนมากขึ้น ก็จะทำให้เขาไม่เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นมากเท่าไร

ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้มีการรวบรวมลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้โดยบุคคลจากศาสตร์สาขาต่าง ๆ ดังเช่น เฮอร์ ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง

๒. ต้องเป็นผู้มีความหวังอย่างมากว่าตนเองจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาสก็ตาม

๓. มีความพยายามที่จะมุ่งไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ

๔. มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน

๕. ถึงแม้งานที่ทำถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ

๖. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

๗. คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน

๘. มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก

๙. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น

๑๐. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีเสมอ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานไม่พบโดยตรง แต่จากบทความของ ธงชัย สันติวงษ์ ที่ว่า โดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถเป็นปัจจัยหลักและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ (Principle and Motivation Theory) ความต้องการทางจิตใจและความต้องการ

ทางสังคม ซึ่งเป็นนามธรรมที่เป็นเรื่องของจิตใจ ไม่มีตัวตนให้จับต้องได้ ความมั่นคงปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินในอาชีพและหน้าที่การงานความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่นหรือกลุ่มคนที่เราเข้าไปเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์ด้วย รวมความกว้างออกไปอีกจนถึงการได้รับนับถือยกย่องให้เกียรติยศชื่อเสียงมากขึ้น ๆ จากสาธารณชน จนกระทั่งได้ประสบความสำเร็จและความสมหวังในชีวิต ความต้องการทางจิตใจเป็นนามธรรมซึ่งจับต้องไม่ได้กล่าวมาแล้ว แต่ก็เป็นสิ่งที่มนุษย์ก็ยังคงมีความต้องการทางจิตใจต่อไปไม่สิ้นสุด

ข้อสมมุติฐานทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจมนุษย์

๑. มนุษย์มีความต้องการโดยธรรมชาติ ซึ่งความต้องการมีอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่หรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วการอื่นในลำดับที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับต่อมาจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุด โดยจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนตาย

๒. ธรรมชาติของความต้องการในสิ่งที่มีอยู่เดิม พบว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมมนุษย์

๓. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับความสำคัญ กล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

๒.๓ แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษา

ศ.ไมค์ ธอร์น (Mike Thorne) รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยแองเกลีย รัสกิน (Anglia Ruskin University) กล่าวว่า ปัจจุบันแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัย ไม่ได้อยู่ที่การรักในสิ่งที่เรียน แต่เกิดจากการเห็นว่า ใบปริญญาเป็นเหมือนหนังสือเดินทาง ที่นำไปสู่โลกของการทำงาน มีนักศึกษาส่วนน้อยเท่านั้นที่มีค่านิยม “เรียนเพราะเห็นคุณค่าในสิ่งที่เรียน ” ซึ่ง ค่านิยมดังกล่าวนี้ เริ่มขึ้นเมื่อรัฐบาลทำให้มหาวิทยาลัยกลายเป็นเครื่องจักรขับเคลื่อน เศรษฐกิจ โดยนโยบายการศึกษาของประเทศหลายข้อถูกผลักดันด้วยประเด็นทางเศรษฐกิจเป็นหลัก

ก่อนหน้านี้ ความเชื่อมโยงระหว่างเศรษฐกิจและการศึกษามีไม่มากนัก ลูกคู้ที่แหว่งไปมาระหว่าง ๒ ด้าน มักจะแหว่งไปที่การศึกษามากกว่าเศรษฐกิจ นักศึกษาจะเห็นคุณค่าและรักในสิ่งที่เรียน แม้ว่าปริญญาบัตรที่ได้รับจะไม่นำไปสู่โลกของการทำงานในภาคธุรกิจ แต่อย่างน้อยก็ได้นำพวกเขาไปสู่โลกของนักวิชาการ ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับประเทศ

ศ.เลwis อีตัน (Lewis Elton) ศาสตราจารย์ (เกียรติคุณ) มหาวิทยาลัยคอลเลจลอนดอน (University College London) ได้แสดงความคิดเห็นในมุมตรงข้าม กล่าวว่า ความคิดของ ศ.ธอร์น ไม่ใช่สิ่งผิด แต่หากมองอีกด้าน มหาวิทยาลัยมีบทบาทและภาระ ะกิจเพียงการเตรียมความพร้อม นักศึกษาสำหรับการใช้ ชีวิตจริงในโลกของการทำงาน แต่ไม่สามารถเข้าไปเปลี่ยนแรงจูงใจในการ เรียนของนักศึกษาได้ อีกทั้ง บรรดานายจ้างไม่ได้กำหนดชัดว่าพวกเขาต้องการพนักงานที่มี แรงจูงใจที่ถูกต้อง ทั้งในการเรียน แต่สิ่งที่พวกเขาต้องการคือ ความสามารถในการทำงาน

“แรงจูงใจในการเรียนที่เกิดจากการรักสิ่งที่เรียนมีความสำคัญ และไม่ได้ผิดอะไร หาก นักศึกษาศึกษาต่อมหาวิทยาลัยในบางสาขา โดยมีความตั้งใจแน่วแน่ว่าต้องได้ปริญญาเพื่อเบิก ทางเข้าทำงานในสาขาที่สนใจ แต่ สภาพจริงกลับพบว่า มีนักศึกษาจำนวนมากไม่ได้ตั้งใจเข้าหมาย ตั้งแต่แรกว่า จะเรียนสาขาใดหรือจบออกไปจะประกอบอาชีพใด แต่เรียนอะไรก็ได้เพื่อให้ได้ใบ ปริญญา” ความตั้งใจเรียนจึงมีไม่มากนัก

ลักษณะของ นักศึกษาที่เรียนเพื่อให้ได้ใบปริญญา เช่น เรียนสาขาอะไรก็ได้ที่สอบติด หรือเรียนไม่ยาก จบง่าย และไม่สนใจว่าจะนำความรู้ที่ได้เรียนนั้นไปใช้ประโยชน์หรือไม่ พฤติกรรมการเรียนมีลักษณะ เข้าเรียนบ้าง ไม่เข้าเรียนบ้าง อาศัยการถ่ายเอกสารจากสมุดบันทึกคำ บรรยายของเพื่อนหรือเอกสารที่แจกในห้อง เรียนเอาไว้อ่านช่วงใกล้สอบ นักศึกษาบางคนเรียนไป เรื่อย ๆ เกิดความเบื่อหน่ายในสิ่งที่เรียน ใช้วิธีเปลี่ยนสาขาวิชาหรือเปลี่ยนคณะ พฤติกรรมดังกล่าว ก่อให้เกิดความสูญเปล่าของงบประมาณ เพราะค่าเล่าเรียนของนักศึกษาสูงกว่าครึ่งเป็นเงินภาษี ประชาชน แต่ประเทศกลับไม่ได้รับผลตอบแทนเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และสังคม หรือได้นักวิชาการที่มาสสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประ โยชน์ต่อประเทศ

ในทางตรงกันข้าม นักศึกษาที่มีแรงจูงใจเพื่อต้องการวิชาความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการ ทำงานภาครัฐกิจหรือนักวิชาการ จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างคือ นักศึกษาจะมีเป้าหมายว่าต้องการ เรียนในสาขาวิชาหรือคณะใด โดยตั้งใจแน่วแน่ที่จะเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ เพื่อไปเป็น นักวิชาการหรือทำงานในบริษัทที่รับคนจบในสาขาวิชาดังกล่าว พฤติกรรมในการเรียนจะเรียน อย่างตั้งใจมากกว่านักศึกษาที่มีแรงจูงใจอยู่ที่ ใบปริญญาบัตร

การศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาที่มีแรงจูง ใจเพื่อแสวงหาความรู้อย่างแท้จริง จะส่งผลให้ นักศึกษาได้รับประโยชน์จากการเรียนมากกว่านักศึกษาที่เรียนไป เรื่อย ๆ โดยไม่มีเป้าหมาย รอรับ ใบปริญญาอย่างเดียว เนื่องด้วยนักศึกษาที่มีแรงจูงใจเรียน เพื่อรู้ลึก รู้จริง และต้องการนำไปใช้ ประโยชน์ ย่อมมีแนวโน้มตั้งใจเรียน มีความสุขกับการเรียน สามารถต่อยอดองค์ความรู้ในสาขานั้นๆ

ได้มาก และจะกลายเป็นกำลังคนที่มีคุณภาพป้อนสู่ตลาดแรงงาน และมีส่วนในการพัฒนาประเทศ^{๖๖}

ปฐม นิกมานนท์^{๖๗} กล่าวว่าเหตุจูงใจให้ผู้ใหญ่เข้ามาเรียนเหตุหนึ่ง คือเหตุจูงใจด้านอาชีพ (Vocational Motives) เป็นเหตุผลที่สำคัญและชัดเจนที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ใหญ่วัยต้นหรือคนหนุ่มสาวเข้าเรียน เพราะต้องการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านอาชีพและด้านความรู้ เพื่อจะได้หางานง่ายขึ้น ประกอบอาชีพได้ดีขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการเข้าเรียน จะประกอบด้วยความต้องการและเป้าประสงค์ที่มีลักษณะผสมผสานกันหลายประการ ทั้งด้านความรู้ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านอาชีพและเหตุผลส่วนตัวอื่นๆ แล้วแต่สถานการณ์ของตัวเองที่เป็นอยู่

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อ มีผู้ศึกษาดังนี้

อุไรวรรณ โพธิเวชเทวัญ^{๖๘} ได้ศึกษาสิ่งจูงใจในการเลือกเรียนหลักสูตรธุรกิจศึกษาของนิสิตระดับปริญญาตรี ในสถาบันอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สิ่งจูงใจในการเลือกเรียนหลักสูตรธุรกิจศึกษาของนิสิต รวม ๕ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสนใจและความถนัด ด้านความคิดเห็นส่วนตัว ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง นิสิตที่มีเพศต่างกันและผู้ปกครองมีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวต่างกันมีสิ่งจูงใจในการเลือกเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนนิสิตที่มีผู้ปกครองอาชีพต่างกันมีสิ่งจูงใจในการเลือกเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

^{๖๖} นำมาจากหนังสือพิมพ์สยามรัฐรายวัน คอลัมน์การศึกษาทัศน์ ฉบับวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑.

^{๖๗} ปฐม นิกมานนท์, การศึกษานอกระบบโรงเรียน, กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต , ๒๕๕๒.

^{๖๘} อุไรวรรณ โพธิเวชเทวัญ, สิ่งจูงใจในการเลือกเรียนหลักสูตรธุรกิจศึกษาของนิสิตระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา). (กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๓๘ หน้า ๗๕.

เปรมจิตร ศิริสานต์^{๐๐} ได้ทำการศึกษา : การศึกษาองค์ประกอบของแรงงูใจในการศึกษาต่อของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของแรงงูใจในการศึกษาต่อของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัย พบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงงูใจด้านพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำงาน และด้านการยอมรับในสถาบัน ด้านความก้าวหน้าของชีวิต ด้านความต้องการการศึกษาตลอดชีวิต ด้านการพัฒนาด้านตนเองตามค่านิยมของสังคม ด้านลักษณะเฉพาะของสถาบันที่เอื้ออำนวยต่อการเรียน ด้านต้องการเป็นแบบอย่างของการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์

สมชัย เจนจตุรงค์^{๐๐} ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของนักศึกษาในวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ใน ๔ ด้าน คือ ๑.ด้านเหตุผลส่วนตัว ๒.ด้านการสนับสนุนของผู้อื่น ๓.ด้านการประกอบอาชีพ ๔.ด้านการเรียนเพื่อรู้โดยจำแนกตามแผนวิชา เพศ และอาชีพของผู้ปกครอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่เขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา ๒๕๔๒ จำนวน ๓๔๐ คน เป็นแผนกวิชาการบัญชี จำนวน ๑๔๕ คน แผนกวิชาการเลขานุการ ๒๗ คน แผนกวิชาการตลาด จำนวน ๑๑๖ คน และแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จำนวน ๕๒ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่า ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test ผลการวิจัยพบว่า “โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีแรงงูใจด้านการเรียนเพื่อรู้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประกอบอาชีพ ด้านเหตุผลส่วนตัว และด้านการสนับสนุนของผู้อื่น

^{๐๐} เปรมจิตร ศิริสานต์, การศึกษาองค์ประกอบของแรงงูใจในการศึกษาต่อของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง. (กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๒ หน้า ๘๕.

^{๐๐} สมชัย เจนจตุรงค์, “แรงงูใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของนักศึกษาในวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ” ปรินญาการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), ๒๕๔๒, หน้า ๑๔๓

ดลฤดี สุวรรณศิริ^{๐๐} ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ ๖ ทั่วประเทศ มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ ๖ การศึกษาแบ่งเป็น ๓ ส่วน คือ ปัจจัยทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการศึกษา และปัจจัยด้านการรับรู้ศักยภาพของตนเอง ตัวแปรในด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ได้แก่ อายุ เพศ คะแนนผลการเรียนเฉลี่ย ระดับการศึกษาของบิดามารดา การประกอบอาชีพของบิดามารดา และสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการศึกษา ได้แก่ ทัศนคติต่อคุณค่าการศึกษา ทัศนคติต่อความมั่นคงและก้าวหน้า ทัศนคติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนในการตัดสินใจ ทัศนคติต่อเกียรติยศชื่อเสียง ทัศนคติต่อเศรษฐกิจสังคม และปัจจัยด้านการรับรู้ตนเอง ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาพบว่านักเรียนหญิงมีการตัดสินใจศึกษาต่อมากกว่านักเรียนชาย เนื่องจากปัจจุบันผู้หญิงได้รับการยอมรับให้สามารถศึกษาต่อในระดับสูง มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทัดเทียมกับผู้ชาย ส่งผลให้นักเรียนหญิงเกิดแรงจูงใจและตัดสินใจศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และนักเรียนที่มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีมีการตัดสินใจศึกษาต่อมากกว่านักเรียนที่มีผลคะแนนต่ำเนื่องจากพฤติกรรมการศึกษาของนักเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่มีผลการเรียนสูงจะมีความกระตือรือร้น ความเพียรพยายาม แก้ไขปัญหาต่างๆ ในด้านการเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

นักเรียนที่บิดามารดามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและประกอบอาชีพรับราชการและนักธุรกิจ จะมีการตัดสินใจศึกษาต่อมากกว่านักเรียนที่บิดามารดามีระดับการศึกษาต่ำและประกอบอาชีพอื่น เนื่องจากบิดามารดาเป็นต้นแบบที่ดีส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การคาดหวังในการศึกษาต่อในระดับสูงของนักเรียน และพบว่านักเรียนที่ครอบครัวมีสถานภาพทางเศรษฐกิจดี จะมีการตัดสินใจศึกษาต่อมากกว่านักเรียนที่ครอบครัวมีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำ ซึ่งเศรษฐกิจเป็นตัวกำหนดโอกาสทางการศึกษา โดยการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีค่าใช้จ่ายในรูปแบบค่าธรรมเนียมการศึกษา อุปกรณ์การศึกษา และค่าครองชีพอื่นๆ ดังนั้น นักเรียนที่มาจากครอบครัวที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำย่อมยากที่จะมีโอกาสศึกษาต่อเสมอภาคกับนักเรียนที่ครอบครัวมีสถานภาพทางเศรษฐกิจดี

^{๐๐} ดลฤดี สุวรรณศิริ "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 ทั่วประเทศ" วารสารพัฒนาสังคม ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 เดือน ตุลาคม 2550 ,หน้า 157 - 174

ตัวแปรในด้านทัศนคติของนักเรียนต่อการศึกษามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ได้แก่ ทัศนคติต่อคุณค่าของการศึกษา ทัศนคติต่อความมั่นคงและก้าวหน้า ทัศนคติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนต่อการตัดสินใจ ทัศนคติต่อเกียรติยศชื่อเสียง ทัศนคติต่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นสิ่งที่กำหนดเงื่อนไข หรือเป็นแรงผลักดันให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความคาดหวัง และมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต เกิดความเพียรพยายามตั้งใจที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ตัวแปรในการรับรู้ศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเชื่อมั่นในตนเอง นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีการตั้งเป้าหมายในการศึกษาทำให้เกิดแรงบันดาลใจและพยายามหาวิธีที่จะไปถึงจุดหมาย มีความมุ่งมั่นพยายามเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จในการศึกษา และผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะตระหนักถึงความสามารถของตนและพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาอย่างเต็มที่ส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาในระดับสูงขึ้น

ทองหล่อ นาคหอม^{๐๐} ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ของนิสิตวิชาเอกบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา ๒๕๓๓-๒๕๓๔ กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการบริหารการศึกษากลุ่มปีการศึกษา ๔๒ คน และภาคพิเศษจำนวน ๑๕ คน ผลการวิจัยพบว่า “แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท ของนิสิตวิชาเอกบริหารการศึกษาดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจลำดับแรกคือด้านเหตุผลส่วนตัวรองลงมาคือ ด้านหน้าที่ราชการ ด้านสถาบัน ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษาและด้านอิทธิพลการชักจูงจากบุคคลและสื่อตามลำดับ”

รังรอง สีทองดี^{๐๙} ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อของนิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร พบว่า “นิสิตมีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อไม่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และอาชีพ แต่นิสิตที่เรียนสาขาวิชาเอกต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ”

^{๐๐}ทองหล่อ นาคหอม, “แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตวิชาเอกบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร), ๒๕๔๓, หน้า ๑๓๒

^{๐๙}รังรอง สีทองดี “แรงจูงใจในการศึกษาต่อของนิสิตปริญญาโทภาคพิเศษมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), ๒๕๔๓, หน้า ๑๔๐ .

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม

