

บทที่ 2 ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการ ในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาของสาขาเทคโนโลยีการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาและพื้นที่ติดต่อ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีสุดท้าย หลักสูตรปริญญาตรีที่มีสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการพิมพ์หรือบรรจุภัณฑ์ ในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาและพื้นที่ติดต่อ 2) เพื่อศึกษาความต้องการในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาและพื้นที่ติดต่อ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาและพื้นที่ติดต่อ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เช่น เอกสาร ตำรา งานวิจัยและระบบสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมากำหนดขั้นตอนของการศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

- 2.1 แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559
- 2.2 แผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)
- 2.3 ความหมายของแรงจูงใจ
- 2.4 เหตุจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา
- 2.5 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์
- 2.6 ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตกำลังคนระดับสูงกว่าปริญญาตรี
- 2.7 ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559

กระทรวงศึกษาธิการ มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีความเป็นพลเมืองที่ดี ตระหนักและรู้คุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมที่ดีงาม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555 – 2559 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน

วิสัยทัศน์

“คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทัน ในเวทีโลก”

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสู่สากล
2. เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ

ทุกภาคส่วน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต
2. เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ
3. เพื่อสร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศประเทศอย่างยั่งยืน
4. เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
5. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ดังนี้

1. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา
2. ผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ
3. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม
4. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาซึ่งในแต่ละยุทธศาสตร์มีกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

จุดมุ่งหมาย

มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับทุกประเภทเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่งเสริมและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาสถานศึกษาทุกระดับและประเภทให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

จุดมุ่งหมาย

มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน มีสมรรถนะ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล รวมทั้งการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนและกำลังแรงงานรองรับการสู่สังคมและประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

จุดมุ่งหมาย

มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาทั้งด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ การให้การบริการรักษาพยาบาลและเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเน้นการวิจัยและพัฒนาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในด้านการพัฒนาการศึกษาและในเชิงพาณิชย์

ตัวชี้วัด

1. จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่เผยแพร่ในวารสาร หรือนำไปใช้อ้างอิงในระดับชาติ หรือนานาชาติ หรือนำไปใช้ประโยชน์ หรือต่อยอดในเชิงพาณิชย์
2. จำนวนผลงานวิจัยด้านการรักษาพยาบาลที่นำไปใช้ประโยชน์

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน

1. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา สร้างองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมและประเทศ

- 1.1 สร้างกลไกการวิจัยและถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมระหว่างภาคธุรกิจ สถานประกอบการกับสถาบันการศึกษา
- 1.2 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาในระดับอุดมศึกษา เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศ
- 1.3 พัฒนามหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพด้านการวิจัยและพัฒนาขั้นสูง
- 1.4 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันการศึกษา และพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศ เพื่อเป็นหน่วยวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ
- 1.5 ส่งเสริมการวิจัย ถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่เพิ่มขึ้น
2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการศึกษาระหว่างองค์กร/หน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ
 - 2.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนนักศึกษา ครู อาจารย์ในสถาบันศึกษาดำเนินการวิจัยและพัฒนาสร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม
 - 2.2 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ และเอกชนในการสร้างงานวิจัยเชิงพาณิชย์ การถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ทันสมัยหรือต่อยอดเทคโนโลยี
 - 2.3 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงานวิจัยระหว่างสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ
3. ส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก เพื่อให้บริการรักษาพยาบาลและส่งเสริมสุขภาพ
 - 3.1 ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก และการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล และการส่งเสริมสุขภาพ
 - 3.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาด้านสาธารณสุขในมหาวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้
 - 4.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 4.2 พัฒนาระบบจัดเก็บ รวบรวม ข้อมูลองค์ความรู้ และการให้บริการทางวิชาการ หรือเผยแพร่องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่สาธารณชนอย่างทั่วถึง
 - 4.3 ส่งเสริม สนับสนุนการถ่ายทอด ถอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ในบุคคลให้เป็นองค์ความรู้ขององค์กรหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัย
 - 5.1 พัฒนาศักยภาพนักวิจัย
 - 5.2 สร้างเครือข่ายนักวิจัย
 - 5.3 ส่งเสริมการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการ

5.4 กำหนดทิศทางการวิจัยที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ใหม่

5.5 สนับสนุนการนำองค์ความรู้ จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสังคม ประเทศหรือต่อยอดในเชิงพาณิชย์

6. ส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้ความรู้และจดทะเบียนคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

6.1 สร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักถึงคุณค่าของทรัพย์สินทางปัญญา

6.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร หน่วยงานทางการศึกษาและสถาบันการศึกษาจดทะเบียนคุ้มครองผลงานหรือสิ่งประดิษฐ์คิดค้นที่เป็นเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จุดมุ่งหมาย

เร่งขยายการเข้าถึงบริการการศึกษาอย่างทั่วถึงทั้งในเมืองและชนบททุกระดับ/ประเภท กระจายโอกาสและสร้างความเป็นธรรมให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสต่างๆ ให้ได้รับบริการทางการศึกษา ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตลอดจนการพัฒนากระบวนการข้อมูลสารสนเทศให้สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

จุดมุ่งหมาย

มุ่งปรับระบบบริหารจัดการและพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีความคล่องตัวในการบริหารงานการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ สร้างความเข้มแข็งให้กับสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภท ให้มีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ และมีความเข้มแข็งรองรับการกระจายอำนาจ รวมทั้งปรับปรุงระบบการสนับสนุนการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาการศึกษาและการสร้างภาคีเครือข่ายทางการบริหารจัดการศึกษา

2.2 แผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)

เป้าหมายหลัก 6 ด้านในแผนกลยุทธ์ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลัก ที่จะผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรมและคุณภาพ สร้างสรรค์งานวิจัย ให้บริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศ มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน และเตรียมพร้อมสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับภูมิภาคและระดับโลกได้ โดยเป้าหมายหลัก 6 ด้านของแผนกลยุทธ์ ฉบับที่ 11 ประกอบด้วย

เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน (New Approach to Learning)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ เป็นส่วนร่วมในการสร้างสังคมที่ดี และแข่งขันได้ในสังคมโลก

เป้าประสงค์ : ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ มจร.

กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสาธารณะ และเป็นนักวิชาการเพื่อเป็น “อาจารย์มืออาชีพ”

กลยุทธ์ที่ 2 : ปรับปรุงหลักสูตรกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการการศึกษาและสภาพแวดล้อม ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพนักศึกษา

เป้าหมายที่ 2 : การสร้างความเป็นเลิศทางด้านวิชาการและวิจัย (S&T Core Capability and Clustering)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : บทบาทของมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคม

เป้าประสงค์ : ผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสูง เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ และมีศักยภาพในการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนนำผลงานไปสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์

กลยุทธ์ที่ 1 : เสริมสร้างความเข้มแข็งในสาขาวิจัยที่เป็นจุดแข็งและสาขาใหม่ที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์

1.1 จัดระเบียบระบบวิจัย การสังกัดหน่วยวิจัยของนักศึกษา และการประเมินงานวิจัย

1.2 พัฒนากลุ่มวิจัยในความริเริ่มของมหาวิทยาลัยที่เป็นสาขาเชิงยุทธศาสตร์

1.3 กำหนดแนวทางการใช้กองทุนวิจัย มจร.

1.4 สร้างกลไกการจ้างบุคลากรที่มีคุณภาพสูง รวมทั้ง Post-Doctoral และ Visiting Professor

กลยุทธ์ที่ 2: สร้างสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนการวิจัย ดึงดูดนักวิจัยกับนักศึกษาจากในและต่างประเทศ

2.1 พัฒนาระบบตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งที่ยอมรับผลสัมฤทธิ์การวิจัย ทั้งด้านวิชาการและด้านผลกระทบ

2.2 พัฒนา Career path ของบุคลากรสายวิชาการ ที่เน้นวิจัยเป็นหลัก ให้มีความชัดเจนขึ้น

2.3 พัฒนาระบบบ่มเพาะนักวิจัยหน้าใหม่ เช่น ระบบพี่เลี้ยง การฝึกอบรม การเข้าร่วมกลุ่มวิจัย การสนับสนุนทุนวิจัย และการส่งเสริม Mobility และ Attachment ในสถาบันวิจัยที่มีชื่อเสียง ฯลฯ

2.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการหลักสูตรป.เอก และการรับนักศึกษาเชิงรุก (Active Recruitment) พัฒนาคุณภาพการควบคุมวิทยานิพนธ์ (Best Practices in Supervision etc.) การสร้าง/ติดตามขั้นตอนการศึกษาและสำเร็จการศึกษา และระบบสนับสนุนนักศึกษา ป.เอก (ทุน TA/RA)

กลยุทธ์ที่ 3: พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบส่งเสริมการวิจัยที่แข่งขันได้ในระดับชาติและนานาชาติ

3.1 จัดหาครุภัณฑ์กลางเพื่อการวิจัยและพัฒนาระบบให้บริการการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์วิจัย

3.2 เพิ่มบุคลากรสายเทคนิค เพื่อคุณภาพงานวิจัยและความไวในการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ผลงาน

3.3 จัดตั้งสำนักส่งเสริมและบริหารงานวิจัย (Office of Sponsored Program, OSP)

กลยุทธ์ที่ 4 : ส่งเสริมภาพลักษณ์การวิจัยให้เป็นที่ยอมรับ และสร้างผลกระทบ

4.1 ส่งเสริมความร่วมมือในการวิจัยข้ามสาขา และขยายผลแนวทางการบริหารจัดการแบบคลัสเตอร์บางขุนเทียน

4.2 พัฒนาหลักเกณฑ์ที่เอื้อต่อการลงทุน/บริจาคของเอกชน เพื่อการวิจัย รวมทั้งการตั้ง Lab, Chair Professor และการใช้สวนอุตสาหกรรมให้เป็นประโยชน์มากขึ้น

4.3 สร้างโอกาสในการเพิ่มประสบการณ์อุตสาหกรรมของบุคลากรและนักศึกษา

4.4 ส่งเสริมการทำวิจัยเชิงนโยบาย เพื่อเพิ่มบทบาทในการกำหนดมาตรฐาน แผนงานและวาระแห่งชาติ

4.5 สร้างความตระหนักด้านทรัพย์สินทางปัญญา และตั้ง Technology Licensing Office, TLO เพื่อนำทรัพย์สินทางปัญญาไปใช้ให้เกิดประโยชน์

4.6 ส่งเสริมการจัดประชุมวิชาการทั้งระดับชาติและนานาชาติ การเผยแพร่ผลงานสู่สาธารณะ และการเข้าร่วมเครือข่ายทางวิชาการ โดยเฉพาะระดับภูมิภาค

เป้าหมายที่ 3 : การสร้างบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรที่มีความเป็นคนอย่างสมบูรณ์ (Humanization)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : การสร้างบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรในมิติความเป็นคนอย่างสมบูรณ์

เป้าประสงค์ : บัณฑิตและบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณเชิงวิชาชีพ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ในสังคมอย่างมีความสุข และพร้อมก้าวสู่ศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 1 : ปรับกระบวนการคัดเลือกนักศึกษาเชิงรุก เพื่อสรรหาผู้ที่มีฉันทะเข้าศึกษาต่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเป้าหมายใหม่ๆ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้มีความเป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ (ทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ) มีสุขภาพที่ดี และมีความสุข

กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างกลไกการบริหารจัดการด้านพัฒนานักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาศักยภาพบุคคลให้สร้างผลงานที่มีคุณค่าแก่องค์กร

กลยุทธ์ที่ 5 : พัฒนานักศึกษาและบุคลากรให้มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร(Core Values) ของ มจร.

เป้าหมายที่ 4 : การบริหารจัดการและธรรมาภิบาล (Management & Good Governance)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างผลิตภาพ (Productivity) ขององค์กร

เป้าประสงค์ : มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง(High Performance Organization) และมีผลิตภาพสูงขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 1 : เพิ่มผลิตภาพให้กับองค์กรและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีบทบาทเชิงรุก เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร และตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 3 : แสวงหา บริหารทรัพยากรสิ้นและรายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาระบบฐานข้อมูลและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สนับสนุนทุกภารกิจทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัยและการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ 5 : พัฒนาระบบบริหารจัดการพลังงาน สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในรูปแบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (Green & Clean University)

เป้าหมายที่ 5 : การสร้างเครือข่าย และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Networking and Resource Utilization)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : แสวงหาเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ มจร. และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ : ขยายฐานความรู้เชิงวิชาการและวิจัย เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคม และเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ ตลอดจนเกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร

กลยุทธ์ที่ 1 : สร้างความร่วมมือจากประชาคมมหาวิทยาลัยและ ภาคีภายนอกทุกภาคส่วนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ผลักดันชื่อเสียง และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ปัญหาชุมชน สังคม ประเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 : ส่งเสริมชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัยให้ปรากฏสู่สายตาของสังคม

กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างกลไกการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อภายนอกองค์กร เพื่อการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (CSR : Communication Sharing & Relationship)

เป้าหมายที่ 6 : การพัฒนาสู่ความเป็นสากล (Internationalization)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนา มจร.สู่ความเป็นสากล

เป้าประสงค์ : มจร.มีความเป็นสากลในทุกมิติ และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ตั้งแต่บัณฑิต ผลงานวิชาการ บุคลากรด้านวิชาการและด้านสนับสนุน รวมทั้งองค์กร

กลยุทธ์ที่ 1 : จัดสภาพแวดล้อม และโครงสร้างพื้นฐานเทียบเท่าระดับสากล ตลอดจนเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาการทำงานสู่ความเป็นสากล

กลยุทธ์ที่ 2 : เตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัย เพื่อก้าวสู่ความเป็นสากล

กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างความรู้จักและเป็นที่ยอมรับของมหาวิทยาลัยในระดับสากล (Visibility)

2.3 ความหมายของแรงจูงใจ

อารี พันธุ์ณี [7] กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ ปัจจัยต่างๆที่นำมาอาจจะเป็นการได้รับรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง เป็นต้น เดิมศักดิ์ คทวนิช [8] สรุปความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการ เพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้โดยปัจจัยดังกล่าวนั้น อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายในหรือทั้งสองประการก็ได้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน [9] แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการเพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย ที่ได้วางไว้ เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการหรือแรงจูงใจของตน

2.3.1 ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจได้ ประเภท คือ 2

1. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological motive) คือ แรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิดมีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความหิวกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นทีหลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความเป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นต้น

นอกจากนั้นแรงจูงใจ สามารถแบ่งตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมได้ 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ เชื่อกันว่าถ้าผู้เรียนเกิดแรงจูงใจประเภทนี้ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดอย่างหนึ่ง ดังนั้นควรพยายามสร้างแรงจูงใจประเภทนี้ให้เกิดขึ้นมากที่สุด ได้แก่ การอยากเรียนเพราะต้องการเป็นผู้มีความรู้ซึ่งสอดคล้องกับ อารี พันธุ์มณี [7] ที่ว่าเป็นสถานะที่บุคคลต้องการที่จะกระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น ความต้องการเรียนเพื่อต้องการความรู้ไปทำงานเพราะต้องการความสนุกและชำนาญ ซึ่งความต้องการหรือความสนใจพิเศษตลอดจนความรู้สึกรักใคร่ หรือทัศนคติของแต่ละบุคคลจะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมขึ้น ซึ่งได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความรัก ความศรัทธา เป็นต้น

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรม เพราะต้องการสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่นำมาเร้าภายนอก เช่น รางวัล เกรด เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ อารี พันธุ์มณี [7] ที่ว่าเป็นภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เช่น สิ่งของหรือเกียรติยศ เงินเดือน ปรียญาบัตร คำชมเชย เป็นต้น ทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมายจึงเร้าให้บุคคลเกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายนั้น

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจ คือ ปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดการแสดงออกทางพฤติกรรม โดยมีมูลเหตุแห่งการจูงใจ จากแรงจูงใจภายนอกและภายใน ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมต่างๆออกมา

2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อ

แรงจูงใจที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลโดยตรงต่อการศึกษา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตใจภายในของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค ฝ่าฟันต่อการกระทำสิ่งที่ยากๆ ให้ประสบผลสำเร็จเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดๆ ให้สำเร็จโดยเร็วและได้ผลดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผู้มีแรงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะบรรลุผล

สำเร็จในการศึกษา และมีความพยายามที่จะศึกษาในระดับสูง วิชา อารัมภ์โรจน์ อ้างถึง พรรณราย ทรัพย์ประภา [10] กล่าวถึงเหตุผลใจในการศึกษาต่อว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน
2. ทุนทรัพย์ที่ใช้ในการศึกษามากหรือน้อยกว่ากัน
3. คุณภาพของการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน
4. ภูมิฐานะของสถานศึกษาที่อยู่ในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
5. ความมีชื่อเสียงของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

ทิพย์วรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา [11] กล่าวว่า ความคิดเกี่ยวกับการเรียนอาจจะเริ่มมีแนวโน้มเข้าสู่ผลได้ทางเศรษฐกิจ เช่น จะเรียนในสาขาใดที่หางานทำได้ง่าย มีรายได้ดี ไม่ต้องทำงานหนัก และที่สำคัญคือต้องเป็นงานประเภทที่ตนมีใจรัก และชอบที่จะทำด้วย เป็นต้น บางครั้งการเลือกเรียนสาขาวิชาต่างๆ มักจะขึ้นอยู่กับค่านิยมของพ่อแม่ พี่น้องหรือเพื่อน โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของผู้เรียน ในเรื่องการสนับสนุนของครอบครัว ถ้าครอบครัวใดมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีจะพยายามส่งเสียบุตรหลานให้ได้เรียนระดับสูงสุด เท่าที่สติปัญญาจะเอื้ออำนวยให้เรียนได้ ส่วนครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี ไม่อาจส่งบุตรหลานให้เรียนถึงระดับอุดมศึกษาได้ ก็จำเป็นต้องให้ออกไปประกอบอาชีพช่วยเหลือครอบครัวก่อน เมื่อมีโอกาสในภายหน้าและมีลักษณะแตกต่างไปจากกลุ่มแรก คือ คนกลุ่มหลังนี้มักจะเลือกเรียนในสิ่งที่ตนสนใจ และเพิ่มพูนวิทยฐานะทางการงาน ทางสังคมและเศรษฐกิจด้วย

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการศึกษาต่อจะประกอบไปด้วยความต้องการและเป้าหมายที่มีลักษณะผสมผสานกันหลายประการทั้งด้านความรู้ สังคม เศรษฐกิจ อาชีพ บุคคลที่เกี่ยวข้อง สถาบันและเหตุผลส่วนตัวอื่นๆ แล้วแต่สถานภาพของตนเอง

2.4 เหตุจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่จะส่งผลถึงความต้องการของบุคคลนั้นๆ ความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาก็ถือได้ว่าเป็นแรงจูงใจ เพื่อที่จะสามารถยกระดับตนเอง ให้มีการพัฒนา ทั้งความรู้ หน้าที่การงาน ซึ่งมีหลายปัจจัยที่จะส่งผลถึงถึงความต้องการในการศึกษาต่อดัง วันวิสาข์ แก้วสมบุญ [12] กล่าวว่า

ในอดีตที่ผ่านมาการศึกษาในระดับสูงยังมีความต้องการไม่มาก จึงทำให้ผู้ที่ศึกษาอยู่นั้นไม่มีความต้องการที่จะเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นและการเข้าศึกษาในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกมีสถาบันการศึกษาที่มีโครงการในระดับมหาบัณฑิตขึ้นไปนั้นเฉพาะในต่างประเทศ ต่อมาในประเทศไทยก็เริ่มที่จะมีสถาบันการศึกษาที่มีโครงการในระดับมหาบัณฑิต และได้มีการวางแผนการศึกษาใน

ระดับสูงกว่าปริญญาตรีอย่างต่อเนื่อง เพราะเห็นว่าเป็นการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ แนวคิดวิธีการปฏิบัติเฉพาะสาขา เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการศึกษาสามารถปรับสภาพในการ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เป็นการเพิ่มพูนศักยภาพและมาตรฐานการทำงานของคนไทย ให้มีประสิทธิภาพ ปัจจุบันการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันของรัฐและเอกชนมีเพิ่มมากขึ้น เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่ต้องการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ สามารถเลือกเข้าศึกษาต่อได้ตาม ความต้องการ เพื่อสามารถศึกษาต่อควบคู่ไปกับการทำงานได้

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นเสมือนแหล่งความรู้ที่จะเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อใช้เป็น ปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ บุคคลทั่วไปจึงให้ ความสำคัญแก่การศึกษา โดยมีแนวคิดที่ว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ ได้ ดีกว่า ดังนั้นบุคคลทั่วไปจึงพยายามที่จะศึกษาให้ถึงระดับสูงที่สุดคือ ระดับอุดมศึกษา จนมีคำกล่าวว่า สังคมไทยเป็นสังคมที่นิยมคนที่มีปริญญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งเป็ นการศึกษาที่มุ่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้และทักษะในสาขาวิชาการเฉพาะทางให้มีความชำนาญ ยิ่งขึ้นมุ่งสร้างสรรค์ความก้าวหน้าและความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเฉพาะการศึกษาค้นคว้าวิจัยและ พัฒนาองค์ความรู้ ซึ่งปัจจุบันการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทนั้น ได้มีผู้นิยมเข้าศึกษาต่อกันมากขึ้น เนื่องจากระบบการศึกษาระดับต้นๆ ในประเทศไทยได้ขยายตัวมากขึ้น และปัจจุบันมีอาจารย์ที่จบ การศึกษาทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกจากต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ทำให้สามารถเปิด สอนในระดับปริญญาโทได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเรียนที่สำคัญอีกอย่างก็คือ ค่านิยมในปริญญา การได้รับปริญญาชั้นสูงจะมีประโยชน์ในการทำงาน ลักษณะการทำงานหลาย อย่างในประเทศไทยขึ้นอยู่กับปริญญา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้ความสามารถเพียง อย่างเดียว คนที่มีปริญญาระดับสูงเท่านั้นที่จะสามารถเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูง ๆ บางตำแหน่งได้ นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่น ๆ อีก เช่น เรียนจบปริญญาตรีแล้วยังหางานทำไม่ได้จึงเรียนต่อระดับ ปริญญาโทเพื่อชะลอการว่างงาน นอกจากนี้การเรียนปริญญาโทเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เพราะมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งเปิดสอนปริญญาโทหลังเลิกงาน จึงมีผู้ที่ต้องการศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้บางคนยังเห็นว่าการศึกษาต่อระดับปริญญาโทเป็นแฟชั่นอย่างหนึ่ง ในสังคมปัจจุบันเป็นเรื่องของนักศึกษาที่พยายามจะพัฒนาตัวเอง เพราะปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจดีขึ้น ทำให้การแข่งขันค่อนข้างสูง การได้พัฒนาตัวเองก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถนำไปสู่ ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ ซึ่งการตัดสินใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษานั้นแต่ละคนอาจมี เหตุผล มีแรงจูงใจแตกต่างกันไป เนื่องจากมีความเห็นว่าการเรียนในระดับบัณฑิตศึกษานั้นจะทำให้ บุคคลนั้นมีโอกาสได้งานดี ๆ ทำ มีเงินเดือนสูง เป็นเจ้านายคน เป็นที่เชิดหน้าชูตาของวงศ์ตระกูล ครอบครัวใดมีฐานะทางเศรษฐกิจดีก็จะพยายามส่งบุตรหลานให้ได้เรียนจนถึงระดับสูงสุด อาจเรียน จนถึงระดับปริญญาเอก เท่าที่สติปัญญาจะเอื้ออำนวยให้เรียนได้

จากความสำคัญของการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา จึงมีนิสิตจำนวนมากมาศึกษาต่อเพราะต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องพัฒนาตัวเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มิฉะนั้นแล้วจะกลายเป็นผู้ล้าหลัง นอกจากนี้ผู้ที่จบการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตยังเป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานในอนาคตต่อไป

จากการวิเคราะห์รายด้านพบว่าเหตุผลที่ทำให้ให้นิสิตเข้าศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษานั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของสถาบันการศึกษา

- 1.1 มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรการเรียนการสอนตรงตามความต้องการของนักศึกษา
- 1.2 มหาวิทยาลัยมีอุปกรณ์การสอน
- 1.3 มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงและ อาจารย์มีคุณภาพ
- 1.4 มีการทดลองปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง
- 1.5 ความสะดวกสบายของห้องเรียนและสวัสดิการของห้องอเนกประสงค์ต่าง ๆ

2. ปัจจัยด้านราคา

- 2.1 ค่าเล่าเรียนมีความเหมาะสม
- 2.2 อาจจะมีระบบการโอนค่าเล่าเรียนเพื่อความสะดวก

3. ปัจจัยด้านสถานที่

- 3.1 มหาวิทยาลัยมีที่จอดรถกว้างขวางและสะดวกสบายแก่นักศึกษา
- 3.2 มีพื้นที่บริเวณมหาวิทยาลัยกว้างขวางและมีสภาพแวดล้อมที่ดี
- 3.3 ในการเดินทางและเป็นศูนย์กลางในการสถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยมีความสะดวกเดินทาง

4. ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด

- 4.1 ทางมหาวิทยาลัยมีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ในสื่อต่างๆ อย่างทั่วถึง
- 4.2 ทางมหาวิทยาลัยมีระบบการผ่อนผันค่าเล่าเรียนหรือมีทุนการศึกษาให้

5. ปัจจัยด้านหน้าที่การงาน ผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทสามารถเข้าสู่ตำแหน่งบางตำแหน่งได้ง่ายกว่าผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เนื่องจากบางหน่วยงานจะกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าสอบไว้ตั้งแต่ตอนเริ่มต้น เนื่องจากเชื่อว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง น่าจะมีวุฒิภาวะและประสบการณ์มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำ

6. ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว ผู้ที่มาศึกษาต่ออาจมีเหตุผลส่วนตัวในการเข้าศึกษาต่อ เพราะอยากมีชื่อเสียง เกียรติยศ อยากได้ชื่อว่าเป็นผู้จบปริญญาโท ต้องการที่จะได้รับความรู้และ

ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์จากมหาวิทยาลัย โดยเน้นที่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและเนื้อหาวิชาเพื่อสามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง

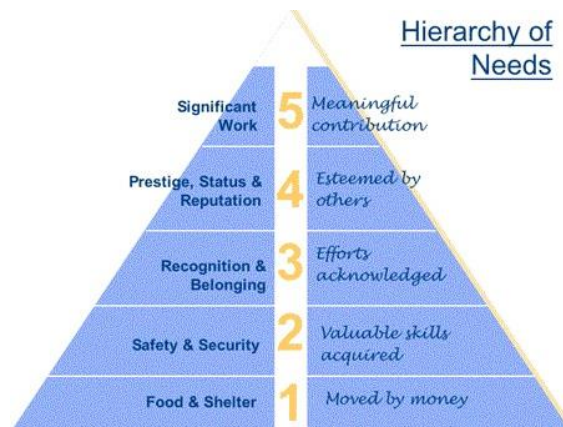
7. ปัจจัยด้านอิทธิพลจากการชักจูงจากบุคคลและสื่อ นิสิตบางคนเข้ามาศึกษาต่อโดยการสนับสนุนหรือได้รับคำชี้แจงจากเพื่อน ครู อาจารย์ที่เคยสอนมา ญาติพี่น้องหรือสามี ภรรยาให้การสนับสนุน ตลอดจนได้ทราบข่าวการรับสมัครจากสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

8. ปัจจัยด้านการเป็นสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของสังคม เนื่องจากนิสิตส่วนใหญ่ก่อนตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษานั้น ต้องมีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเรื่องความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันว่าเน้นไปในสาขาวิชาใดและมีความต้องการนิสิตที่จบปริญญาโทมากกว่าปริญญาตรีมากน้อยแค่ไหน

2.5 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow [13]

ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้



รูปที่ 2.1 ลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำเพื่อการอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ ออกซิเจน เป็นต้น มีปัจจัยขององค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ก็คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งเงื่อนไขของการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ความต้องการเรื่องความมั่นคง ความปลอดภัย เสรีภาพที่ปลอดภัยจากการคุกคามใด ๆ เป็นต้น องค์กรสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นที่ 2 นี้ โดยจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงาน มีความยุติธรรม สร้างความ มั่นคงในงาน ให้ความสะดวกสบายในการทำงาน จัดให้มีระบบประกันสวัสดิการสังคมและเงิน ตอบแทนหลังออกจากงาน มีค่าจ้างตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดพื้นฐานของการดำรงชีวิต การให้เสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพ เป็นต้น

3. ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความผูกพัน ความเป็นเพื่อนและมีมิตรภาพ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างทำงาน ใช้วิธีนี้แทนงานด้วยการแนะนำช่วยเหลือกันมิตร ให้โอกาสสมาชิกได้ทำงานแบบ ทีมและ พัฒนาสร้างความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับ ที่สี่ ที่เกี่ยวกับการนับถือตนเองและการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความยอมรับในความมีชื่อเสียง เป็นต้น องค์กรสามารถทำกิจกรรมได้หลายอย่าง ที่แสดงการตอบสนองความต้องการระดับนี้ เช่น การจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลฉลองความสำเร็จ ครั้งสำคัญ การให้เงินโบนัส แม้เป็นจำนวนเล็กน้อยก็ตาม การให้การยอมรับคำแนะนำเพื่อ ปรับปรุงงานจากพนักงาน การมอบรางวัลเป็นโล่ หรือสิ่งของเพื่อแสดงการให้เกียรติหรือยอมรับ การกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของพนักงานในโอกาสต่าง ๆ การประกาศรายชื่อผู้มีผลงานดีเด่นในฐานะเป็น “บุคคลดีเด่นประจำเดือนของบริษัท” การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึงการได้รับเกียรติยกย่องในความสำเร็จ เป็นต้น

5. ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำดั่งใจปรารถนาหรือความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้วได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วน เป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตน (Self-fulfillment) ได้ทำและได้สำเร็จในทุกอย่างที่ตนใฝ่ฝันและปรารถนา ได้ใช้ความสามารถและพัฒนา ศักยภาพของตนได้ถึงขีดสูงสุด ดังนั้นบุคคลที่อยู่ในระดับนี้ จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทรงคุณค่าสูงสุดขององค์กรซึ่งหาได้ยากยิ่ง

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer สงวน สุทธิเลิศอรุณ [14]

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ตามทฤษฎีของมาส (ความต้องการทางสังคม) โลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland [14]

แมคเคลแลนด์ กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกันและเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Need for achievement: NACH) บุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่ และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มากกว่ารางวัลในรูปสิ่งของ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผนมีความรับผิดชอบสูง บุคคลผู้มีความต้องการความสำเร็จจะต่อสู้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลในรูปสิ่งของ จากการวิจัยของแมคเคลแลนด์ พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จส่วนตัวมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation: NAFF) บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นดังนั้น ผู้บริหารสามารถที่จะจูงใจบุคคลซึ่งมีความปรารถนาในด้านนี้ได้ด้วยการมอบหมายงานที่ต้องเน้นความร่วมมือระหว่างพนักงานและทีมงาน

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power: NPOW) บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น อำนาจของบุคคล เป็นอำนาจทางลบ ใช้อำนาจจู่โจมผู้อื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ มีความพอใจที่จะอยู่ในสภาพการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งสู่การมีสถานภาพที่ดีและมีความต้องการความภาคภูมิใจรวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งสามารถอธิบายแยกออกเป็น ประการได้ดังนี้ 3

3.1 ความต้องการอำนาจ (Need for power) แมคเคิลแลนด์พบว่า บุคคลมีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้ต้องการเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือผู้อื่น ชอบสอน ชอบแข่งขัน

3.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) บุคคลที่มีความต้องการในข้อนี้สูงจะพอใจกับการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงการต่อต้านโดยกลุ่มสมาชิกของสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พยายามให้ความร่วมมือ มากกว่าการแย่งชิง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น สร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิก

3.3 ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากกับตัวเอง ชอบเสี่ยงแต่ไม่ชอบพนัน ชอบการวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบ มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาคือดีที่สุด

2.6 ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตกำลังคนระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตกำลังคนระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตามทัศนะของผู้บริหารระดับสูง คือ รองอธิการบดี และคณบดี จำนวน 121 คน มีดังต่อไปนี้

1. สถานภาพการรับนิสิตนักศึกษา และการสำเร็จการศึกษาของนิสิตนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา กลุ่มผู้บริหารระดับสูงรายงานว่า สถาบันอุดมศึกษารับนิสิตนักศึกษาได้ประมาณร้อยละ 84 ของเป้าหมาย สาเหตุที่ทำให้สถาบันไม่สามารถรับนิสิตนักศึกษาเข้าศึกษาได้ตามเป้าหมายเพราะ

2. มีผู้สมัครเรียนต่อน้อย หรือไม่มีผู้สมัครในบางสาขาวิชา เช่น ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก ทางวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งในสาขาเหล่านี้ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีได้คำตอบแทนสูงจึงไม่สนใจเรียนต่อ

3. ผู้สมัครมีคุณสมบัติไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรที่สอนเป็นภาษาอังกฤษ

4. นิสิตนักศึกษาละเลิทธิ เพราะขาดแรงจูงใจไม่อนุญาตให้มาเรียนต่อ หรือนิสิตนักศึกษาลาออกเพราะเหตุผลส่วนตัว

5. ขาดแคลนอาจารย์บัณฑิตศึกษา
6. มีข้อจำกัดด้านอาคารสถานที่ และงบประมาณ ไม่มีทุนการศึกษาทุนวิจัยให้นิสิตนักศึกษา
7. ความไม่เป็นระบบของคณะวิชา ภาควิชา ตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์น้อย ไม่ได้รับการสนับสนุนที่ดีพอผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้เวลาน้อยที่สุดตามเกณฑ์ขั้นต่ำของหลักสูตรโดยเฉลี่ยมีประมาณร้อยละ 39 เท่านั้น ทั้งนี้เป็นเพราะ
 8. นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่รับราชการ มีปัญหาเรื่องเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ บางคนขอกลับไปทำงานก่อนสำเร็จการศึกษา และไม่กลับมาทำวิทยานิพนธ์ บางคนบางสาขาวิชา นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้บริหาร (บริหารการศึกษา) มีภาระหน้าที่มาก ทำให้มีปัญหาในการเรียน โดยเฉพาะการทำวิทยานิพนธ์
 9. วิทยานิพนธ์ในบางสาขาใช้เวลาค่อนข้างมาก เช่น สาขาการเกษตร เป็นต้น
 10. นิสิตนักศึกษาลาออกเพราะได้งานที่เสนอเงินเดือนสูง จึงลาพักการเรียน หรือการทำวิทยานิพนธ์ นอกจากนี้นิสิตนักศึกษาที่เรียนด้วยทำงานด้วย ไม่สามารถทุ่มเทให้กับการเรียนได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนิสิตนักศึกษาที่เรียนหลักสูตรภาคนอกเวลาราชการ
 11. จำนวนอาจารย์มีน้อย ทำให้ต้องพึ่งอาจารย์สถาบันอื่น ทำให้มีปัญหาในการควบคุมวิทยานิพนธ์และการสอบวิทยานิพนธ์
 12. ในหลักสูตรมีรายวิชาที่ต้องเรียนมากเกินไป ต้องใช้เวลาเป็นอันมากในการเรียนวิชาต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนิสิตนักศึกษาต่างสาขาคต้องเรียนวิชาเสริมความรู้พื้นฐานที่ไม่นับหน่วยกิตทำให้สำเร็จการศึกษาช้ากว่าเวลาขั้นต่ำของหลักสูตร นิสิตนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาประมาณร้อยละ 15 ในแต่ละรุ่นไม่สำเร็จการศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมีนัยสำคัญ ($P < .001$) เนื่องจากไม่ทำวิทยานิพนธ์ มีอาชีพอื่นหรือเหตุผลทางสุขภาพ กลับไปทำงานจึงทำให้ไม่สามารถศึกษาจนครบหลักสูตร นิสิตนักศึกษาบางคนทำสัญญาลาศึกษาต่อไม่ได้ บางคนมีปัญหาด้านการเงิน เนื่องจากปัญหาครอบครัว หรือต้องไปปฏิบัติงานในสถานที่ที่อยู่ห่างไกลจากสถาบันการศึกษา นิสิตนักศึกษาบางคนไม่สามารถเรียนได้ตามเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด บางคนสอบประมวลความรู้ไม่ผ่าน บางคนขอลาออกไปศึกษาต่อต่างประเทศ และบางคนถูกให้ออกเพราะมีความประพฤติไม่เหมาะสม

ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตกำลังคนระดับสูงกว่าปริญญาตรีในทัศนะของผู้บริหารระดับสูง การผลิตกำลังคนระดับบัณฑิตศึกษามีปัญหาและอุปสรรคโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อยเกือบทั้งหมด ยกเว้นในเรื่องทรัพยากร โดยเฉพาะขาดงบประมาณที่ผู้บริหารระดับสูงเห็นว่ามีปัญหาในระดับปานกลาง นอกจากนี้มีกลุ่มตัวอย่างบางท่านเสนอปัญหาเพิ่มเติม และระบุเป็นปัญหาในระดับมาก ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับบัณฑิตวิทยาลัย ปัญหาระบบราชการ ปัญหาอาคารสถานที่ และปัญหาด้านภาษา นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับสูงได้ระบุปัญหาสำคัญในแต่ละด้าน พร้อมเสนอวิธีการแก้ไข ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ปัญหาและการแก้ไข ด้านอาจารย์บัณฑิตศึกษา

ลักษณะปัญหา	วิธีการแก้ไข
1. ขาดแคลนอาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยในภูมิภาค	แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าโดยจ้างอาจารย์พิเศษ ในระยะยาวต้องให้จำนวนอาจารย์สมดุลกับจำนวนนิสิตนักศึกษา พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจเป็นเงินเดือนที่อยู่อาศัย สวัสดิการต่างๆ ให้อาจารย์ไปทำงานในต่างจังหวัด
2. ขาดแคลนอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์	เชิญผู้ชำนาญการจากหน่วยงานอื่นมาเป็นกรรมการร่วม จัดการสอนสดเชยวันเสาร์ อาทิตย์ หรือวันหยุด
3. อาจารย์พิเศษมักจะงดสอนบ่อยเนื่องจากมีภาระงานประจำ	ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์พัฒนาตนเองในด้านวิชาการ โดยเฉพาะการวิจัย
4. อาจารย์ขาดความพร้อมด้านวิชาการ โดยเฉพาะด้านการวิจัย	ให้สวัสดิการอาจารย์เพิ่มขึ้น และให้แพทย์ใช้ทุนที่สมัครเป็นอาจารย์มีสิทธิ์ทำ Ph.D ได้ หลังจากใช้ทุนแล้ว 1 ปี
5. ขาดอาจารย์เฉพาะทาง เช่น Pre-Clinic เป็นต้น	เดินทางไปศึกษาต่อยังต่างประเทศและหรือลงโฆษณาในวารสารวิชาชีพในต่างประเทศ จะต้องหาอัตราค่าจ้างคนมาทดแทนจำนวนที่ขาดไป และมีมาตรการที่จะสอนภาคปกติเป็นสำคัญ

ตารางที่ 2.2 ปัญหาและการแก้ไข ด้านนิสิตนักศึกษามหาบัณฑิตศึกษา

ลักษณะปัญหา	วิธีแก้ไข
1. นิสิตนักศึกษามีพื้นฐานความรู้ทางภาษาอังกฤษต่ำ	ให้เรียนภาษาอังกฤษควบคู่ไปด้วยโดยไม่นับหน่วยกิตหรือคัดสรรผู้สมัครที่มีความสามารถทางภาษาอังกฤษสูงเท่านั้น
2. นิสิตนักศึกษาที่มาศึกษาต่อมีคุณภาพไม่ดีพอ	ต้องมีเงินทุนช่วยสอนหรือทุนวิจัยเพื่อดึงดูดให้คนเก่งมาเรียนต่อบัณฑิตศึกษาในประเทศให้มากขึ้น

ตารางที่ 2.2 ปัญหาและการแก้ไข ด้านนิสิตนักศึกษาบัณฑิตศึกษา (ต่อ)

ลักษณะปัญหา	วิธีการแก้ไข
3. นิสิตนักศึกษาไม่ประสงค์จะเรียนสาขา ศึกษาศาสตร์อย่างแท้จริง นิสิตนักศึกษาไม่สนใจ ทำวิจัยทำไปเพราะถูกบังคับ	ต้องมีมาตรการการคัดเลือกโดยพิจารณาถึงศรัทธา และความมุ่งมั่นในสาขาวิชาด้วย
4. นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่เรียนบางเวลา มาเรียน ไม่ต่อเนื่อง ไม่ก่อนมีเวลาศึกษาค้นคว้า	ในการสอน ควรจะสอดแทรกการวิจัยกับการสอน วิชาชีพต่างๆเพื่อให้เห็นความสำคัญของการวิจัย พยายามหามาตรการรับเฉพาะผู้สมัครมาเรียนเต็ม เวลา หรือมีเช่นนั้นก็ให้นิสิตศึกษามาฝึก มาทำ รายงานในวันหยุด โดยมหาวิทยาลัยเปิดให้ใช้ ห้องสมุดได้ถึง 21.00 น. เป็นต้น
5. จำนวนผู้สมัครเรียนหลักสูตรทางกลุ่มวิชา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ มีน้อย กว่าที่ต้องการจะรับ	ให้เงินสนับสนุนผู้มาเรียน กำหนดเงื่อนไขการใช้ ทุน

ตารางที่ 2.3 ปัญหาและการแก้ไข ด้านหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา

ลักษณะปัญหา	วิธีการแก้ไข
1. หลักสูตรที่เป็นความร่วมมือระหว่างคณะ เช่น วิทยาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ มักมีความขัดแย้งใน ด้านความคิด	เชิญคณบดีและผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมปรึกษาหารือกัน
2. หลักสูตรบัณฑิตศึกษาของไทยมีข้อบังคับมาก เกินไป เนื้อหาซ้ำซ้อน จำนวนหน่วยกิตมากกว่าใน ต่างประเทศ	ทบวงมหาวิทยาลัย และบัณฑิตวิทยาลัยของแต่ละ สถาบัน น่าจะปรับปรุงแก้ไข
3. หลักสูตรไม่เอื้อต่อการพัฒนาความเป็น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะอย่างแท้จริง	มีการประเมินและพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรเป็น ระยะ

ตารางที่ 2.4 ปัญหาและการแก้ไข ด้านการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา

ลักษณะปัญหา	วิธีการแก้ไข
1. การเรียนการสอนยังขาดคุณภาพ	การสอนต้องเน้นให้นิสิตนักศึกษาคิดพิจารณา แก้ไขปัญหาด้วยตนเองให้มากขึ้น เน้นการวิจัยการ สอนแบบบรรยาย ควรใช้กรณีจำเป็นเท่านั้น ควร เพิ่มการสอนแบบสัมมนา เอกตศึกษา ศึกษาจาก ของจริงควรมีการแบ่งกลุ่ม นิสิตนักศึกษา : อาจารย์ ระดับปริญญาโท 1:5 ปริญญาเอก 1:2
2. การสอนใช้เวลามากเกินไป	ลดเวลาให้นิสิตนักศึกษามีเวลาศึกษาโดยอิสระ เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 2.5 ปัญหาและการแก้ไข การบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

ลักษณะปัญหา	วิธีการแก้ไข
1. มหาวิทยาลัยขาดอิสระภาพในการบริหารจัดการ เพราะเป็นมหาวิทยาลัยในระบบราชการ	กล้าตัดสินใจและดำเนินการให้เป็นมหาวิทยาลัย ของรัฐ ที่มีใช้ส่วนราชการหรือในกำกับของรัฐบาล
2. ขาดการประสานงานระหว่างสาขาวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีวิทยาเขต	จัดระบบบริหารใหม่ในกรณีวิทยาเขตให้มี สำนักงานสาขาของบัณฑิตวิทยาลัยประจำวิทยาเขต
3. ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานย่อย มากกว่าส่วนรวม	สร้างผู้บริหารที่มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม
4. ขั้นตอนการบริหารจุกจิก โดยเฉพาะเรื่องการ ควบคุมวิทยานิพนธ์ ทำให้อาจารย์และนิสิต นักศึกษาสับสน	ปรับปรุงระเบียบ ลดระเบียบให้เหลือน้อยที่สุด ลดขั้นตอนให้มากที่สุดอิงระบบสากลให้มากที่สุด

ตารางที่ 2.6 ปัญหาและการแก้ไข ทรัพยากรด้านงบประมาณอาคารสถานที่และอุปกรณ์

ลักษณะปัญหา	วิธีการแก้ไข
1. งบประมาณในการดำเนินการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีจำกัด ไม่มีทุนวิจัยให้อาจารย์และนิสิตนักศึกษาอย่างเพียงพอ	ควรขึ้นค่าเล่าเรียนและจัดหางบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกเพื่อจัดทำระบบ TA/RA ให้มากพอเพียง ตลอดจนรณรงค์เงินทุนวิจัยจากเงินงบประมาณแผ่นดิน
2. ขาดอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ทางการศึกษา โดยเฉพาะเครื่องมือในห้องปฏิบัติการ และโสตทัศนูปกรณ์การเรียนการสอน	หากพิจารณาตามแนวคิดของการจัดงบประมาณแบบ PBBS แล้ว จะแก้ปัญหาได้ คือ ให้ครุภัณฑ์เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างได้สัดส่วน และมีประสิทธิภาพ
3. ห้องสมุดขาดเครื่องมือช่วยในการสืบค้นเอกสารสารสนเทศการเรียนการสอน และการทำวิทยานิพนธ์	ควรจัดทำระบบช่วยสืบค้นโดยใช้คอมพิวเตอร์

2.7 ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม

จากการประชุมความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2548 ณ ห้องประชุมกำแพงพหลวกร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยมีผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยของกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ 6 บริษัท ผู้แทนสถาบันการศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมี ดร.สิริพร บุญญานันต์ เป็นประธานกล่าวเปิดการประชุม และนายอมเรศ ศิลาอ่อน เป็นประธานดำเนินการสรุปผลสาระสำคัญของการประชุมได้ดังนี้

สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

สภาพกำลังคนของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ มีลักษณะการจ้างงานแบบใช้แรงงานเป็นหลัก รองลงมาคือ ช่างเทคนิคด้านบรรจุภัณฑ์และเทคโนโลยีการพิมพ์ วิศวกร และพนักงานฝ่ายสนับสนุน

ปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

1. ปัญหาด้านกำลังคน ปัญหากำลังคนในบริษัทของกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ จำแนกเป็นปัญหาด้านปริมาณและคุณภาพได้ดังนี้

1.1 ด้านปริมาณ บริษัทขาดกำลังคนด้านต่างๆ คือ

1.) ขาดกำลังคนทุกระดับตั้งแต่ระดับแรงงาน ช่างเทคนิคด้านบรรจุภัณฑ์และเทคโนโลยีการพิมพ์จำนวนมาก เกิดการแย่งตัว และขาดวิศวกรเคมี

2.) มีอัตราการเข้า-ออกจากงานอยู่ตลอด ทำให้ต้องเสียเวลาและงบประมาณในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ และการทำงานไม่ต่อเนื่อง

3.) ขาดบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านพลาสติกและโพลิเมอร์

1.2 ด้านคุณภาพ กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันขาดคุณลักษณะ คือ

1.) บุคลากรขาดความรู้ความสามารถตรงกับงานด้านบรรจุภัณฑ์และเทคโนโลยีการพิมพ์ ทำให้บริษัทต้องเสียเวลาและงบประมาณในการฝึกอบรมพนักงาน

2.) บุคลากรขาดความรู้พื้นฐานในระดับอาชีวศึกษามาปฏิบัติงานในสายการผลิต เนื่องจากผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่มีค่านิยมไม่ทำงานในสายการผลิต

3.) พนักงานของสายการผลิตส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ป.4 – ม.3 ซึ่งไม่มีพื้นฐานในการด้านเครื่องจักรกลโรงงาน ไม่เข้าใจระบบต่างๆ มีปัญหาในการฝึกอบรมมาก และใช้เวลานานในการสั่งสมประสบการณ์จึงจะเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน

4.) หัวหน้างานขาดทักษะทางด้านการจัดการ ไม่สามารถยกระดับพนักงานที่มีประสบการณ์สูงขึ้นเป็นหัวหน้างานได้

5.) พนักงานขาดทักษะในการปฏิบัติงาน มีความรู้ในทฤษฎีแต่ปฏิบัติไม่ได้

6.) พนักงานขาดความอดทนและไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพงานในสายการผลิตได้

7.) พนักงานขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ

8.) พนักงานขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์

9.) พนักงานขาดทักษะการติดต่อศึกษา

2. ปัญหาด้านอื่นๆ

2.1 แรงงานไทยมีความคาดหวังในค่าตอบแทนก่อนที่สูง ทำให้ต้นทุนการผลิตของประเทศไทยสูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ เช่น ประเทศจีนและอินเดีย

2.2 บุคลากรขาดจิตสำนึกรักการทำงานและรักองค์กร (Ownership) ทำให้เกิดปัญหาการเข้า-ออกจากงานสูง

2.3 ปัญหาในการสรรหาว่าจ้าง เนื่องจากโครงสร้างเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ของ อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ ส่งผลให้การหาแรงงานค่อนข้างยาก และไม่เพียงพอต่อความต้องการ

2.4 อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์และการพิมพ์มีความต้องการบุคลากรจำนวนมาก แต่เนื่องจากประเภทการผลิตของอุตสาหกรรมจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง และมีประสบการณ์จึงไม่สามารถสรรหาว่าจ้างบุคลากรที่ขาดแคลนได้

2.5 วิจัยและพัฒนาภาวะของบุคลากรที่จบการศึกษาในระดับ ปวช. ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเข้าทำงานได้(ส่วนใหญ่จบการศึกษาในขณะอายุยังไม่ครบ 18 ปี)

ความต้องการกำลังคนในอนาคต

ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ที่เข้าร่วมประชุมให้ข้อมูลความต้องการกำลังคนในอนาคต มีลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ ดังนี้

1. ด้านความรู้

- 1.1) ความรู้พื้นฐานด้านช่างระดับเทคนิคและอาชีวศึกษา
- 1.2) ความรู้เฉพาะด้านบรรจุภัณฑ์
- 1.3) ความรู้เฉพาะด้านการพิมพ์
- 1.4) ความรู้เฉพาะด้านเคมี
- 1.5) ความรู้และประสบการณ์ทางด้านพลาสติก โพลีเมอร์ และออลูมิเนียม

2. ด้านทักษะ

- 2.1) ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน
- 2.2) ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ
- 2.3) ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร
- 2.4) ทักษะในด้านการบริหารจัดการสำหรับหัวหน้าแผนก
- 2.5) ทักษะการถ่ายทอดงาน
- 2.6) ทักษะการใช้ภาษาไทย โดยเฉพาะผู้จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ด้านเจตคติ

- 3.1) จิตสำนึกที่ดีในการทำงาน
- 3.2) จิตสำนึกรักองค์กร
- 3.3) สุขภาพจิตที่ดี
- 3.4) ทำงานเป็นทีมได้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาากำลังคนในอนาคต

ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ ตลอดจนผู้แทนสถาบันการศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสรุปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท

- 1.1) ภาคอุตสาหกรรมจะต้องดูแลและพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้และความสามารถให้เต็มศักยภาพเพราะคนเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการทำงาน

- 1.2) สร้างจิตสำนึกให้พนักงานมีความรักในการทำงานและรักองค์กร
- 1.3) บริหารงานบุคคลโดยใช้ศาสตร์ตะวันตกและตะวันออกมาประยุกต์เข้าด้วยกัน
- 1.4) ให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นแก่นุคลากรด้านบรรณารักษ์ และเทคโนโลยีการพิมพ์ให้เทียบเท่ากับบุคลากรระดับวิศวกร
- 1.5) ร่วมมือกับภาครัฐในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษา

- 2.1) มีหน่วยงานกลางเป็นผู้จัดทำระบบการร่วมผลิตกำลังคนระหว่างภาครัฐและเอกชน
- 2.2) สร้างค่านิยมให้กับผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านเทคนิคให้สนใจปฏิบัติงานในสายการผลิต
- 2.3) สถานศึกษาควรส่งนักศึกษาไปฝึกงานในสถานประกอบการ โดยมีระยะเวลา มากกว่าปัจจุบัน คือ 3 เดือน เพื่อให้ให้นักศึกษาเข้าใจในสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น รู้จุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมให้เข้าทำงาน อีกทั้งยังเป็นวิธีการคัดเลือกคนเข้าทำงานในสถานประกอบการอีกทางหนึ่ง
- 2.4) สถานศึกษาควรร่วมกับสถานประกอบการจัดการจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้าน
- 2.5) ส่งเสริมระบบเทียบโอนประสบการณ์เพื่อยกระดับการศึกษาให้แรงงานในภาคอุตสาหกรรม
- 2.6) วางนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านบรรณารักษ์และเทคโนโลยีการพิมพ์ ตั้งแต่ระดับ ปวช. ให้เพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนให้กับอุตสาหกรรมที่เติบโตขึ้น
- 2.7) จัดหาเครื่องจักร อุปกรณ์ที่ทันสมัยให้นักศึกษาได้ทดลองใช้ปฏิบัติและฝึกให้เกิดความชำนาญ
- 2.8) มีการแนะแนวช่องทางและลักษณะงานของแต่ละอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนได้ทราบข้อมูลและตัดสินใจเลือกเรียน
- 2.9) สถานศึกษาแต่ละแห่งควรจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับสาขาวิชาที่เปิดสอนและสำเร็จการศึกษาในแต่ละปีเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการคัดเลือกบุคลากรของสถานประกอบการ
- 2.10) สถานศึกษาร่วมทำวิจัยกับสถานประกอบการ เพื่อพัฒนารูทกิจและเศรษฐกิจให้เติบโตขึ้น
- 2.11) เพิ่มหลักสูตรพัฒนาฝีมือด้านการพิมพ์และการออกแบบ
- 2.12) เปลี่ยนภาพลักษณ์ของอาชีวศึกษา
- 2.13) สถาบันการศึกษาควรสอนให้เด็กไม่กลัวงาน สู้งาน สัมผัสงานจริง

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เพศ

เพศที่ต่างกันจะส่งผลต่อการศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อหรือไม่นั้น ได้มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาไว้ อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ของ ชีระ นคราบัณฑิตย์ [15] ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคเขตภาคใต้ ตอนบน กรณีศึกษาสาขาเทคนิคการผลิต พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ได้แก่ เพศ และสอดคล้องกับ อุไร มั่นหมั่น [16] ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดนครปฐม พบว่า เพศของนักเรียนมีอิทธิพลโอกาสการได้เข้าศึกษาต่อของนักเรียน อ้างอิงใน นิวัฒน์ ถวัลยพลกุล [17] ได้ศึกษาเรื่องความต้องการที่จะศึกษาในระดับอุดมศึกษาเขตการศึกษา 7 พบว่านักเรียนหญิงมีความต้องการที่จะศึกษาต่อและได้โอกาสศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษามากกว่านักเรียนชาย และสอดคล้องกับ วิเชียร เกตุสิงห์ [18] ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า เพศมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการสอบคัดเลือก โดยนักเรียนหญิงมีอัตราการสอบได้มากกว่านักเรียนชาย

จากงานวิจัยหลายๆท่าน งานที่ได้กล่าวมาข้างต้น เป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่า เพศเป็นปัจจัยหรือ อีกนัยหนึ่งคือ ส่งผลต่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หรือไม่ศึกษาต่อด้วยเหมือนกัน

2. อายุ

ได้มีผู้วิจัยบางคน ทำการวิจัยออกมา ในแง่ของอายุที่ต่างกันจะส่งผลต่อการศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อ อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ของ ภานุวัฒน์ สุภักกรกุล [19] ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิคในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 กรณีศึกษาสาขาวิชาเทคนิคการผลิต ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. เกรดเฉลี่ยสะสม

ได้มีผู้วิจัยบางคน ทำการวิจัยออกมา ในแง่ของเกรดเฉลี่ยสะสมที่ต่างกันจะส่งผลต่อการศึกษาต่อ อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ของ สุภาวค์ จันทวานิช อ้างอิงใน คงเดช พรหมยา [20] ได้ศึกษาเรื่อง โอกาสการเข้าศึกษาต่อในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา 13 โรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น มีอยู่ด้วยกันหลายประการ และมีประการหนึ่งคือผลการเรียนของนักเรียน มีผลต่อการเข้าศึกษาต่อ และผลสอดคล้องกับ บุญมี บุญมั่น [21] ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมด 736 คน จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทำให้เห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีนัยสำคัญต่อการเข้าศึกษาต่อ

4. จำนวนพี่น้องทั้งหมดในครอบครัว

ได้มีผู้วิจัยบางคน ทำการวิจัยออกมา ในแง่ของพี่น้องทั้งหมดในครอบครัว (รวมทั้งตัวท่าน) ที่ต่างกันจะส่งผลต่อการศึกษาต่อ อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ของ สายมาน เปลี่ยนเหล็ก [22] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช). สาขาวิชาซ่อมเครื่องบำรุง ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 และภาคเหนือ 3 พบว่า จำนวนพี่น้องในครอบครัวที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช) เนื่องมาจากสาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุงสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา และนอกจากนี้ สถานศึกษาหลายแห่งมีการมอบทุนการศึกษาให้นักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน เพื่อช่วยเหลือนักเรียน ดังนั้น แม้นักเรียนจะมีจำนวนพี่น้องในครอบครัวมาก ก็ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักเรียน

5. ครอบครัวมีคนที่เคยศึกษาในระดับปริญญาโท

ได้มีผู้วิจัยบางคน ทำการวิจัยออกมา ในแง่ของครอบครัวมีคนที่เคยศึกษาในระดับปริญญาโท ที่ต่างกันจะส่งผลต่อการศึกษาต่อ อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ของ อนันต์ ลัทธิมรย์ [23] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช).สาขาวิชาช่างเครื่องมือกลและซ่อมบำรุงในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การมีพี่หรือน้องที่กำลังเรียนอยู่ หรือ เรียนจบการศึกษาไปแล้ว แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพอาจเนื่องจาก นักเรียนที่มี หรือไม่มี พี่หรือน้องที่กำลังศึกษาต่อหรือ เรียนจบการศึกษาไปแล้ว ต่างมีความต้องการเข้าศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม โดยไม่ขึ้นอยู่กับจำนวนพี่น้องที่กำลังเรียน จบการศึกษาไปแล้ว หรือเคยศึกษาในระดับปริญญาโท

6. วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ปกครอง

ได้มีผู้วิจัยบางคน ทำการวิจัยออกมา ในแง่ของวุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ปกครอง ที่ต่างกันจะส่งผลต่อการศึกษาต่อ อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ของ เทียมจันทร์ จาตุกัญญาประทีป [24] ได้นำระดับการศึกษาของบิดามารดาเป็นตัวแปรที่ใช้แยกกลุ่มนักเรียนที่ศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อ พบว่าระดับการศึกษาของบิดาเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด ในการใช้แยกกลุ่มนักเรียน ส่วนระดับการศึกษาของมารดาเป็นตัวแปรที่มีส่วนเพียงเล็กน้อยในการใช้แยกกลุ่มนักเรียนที่ศึกษาต่อหรือไม่ศึกษาต่อ และสอดคล้องกับ Zeller อ้างใน สมใจ หอมเย็น [25] ได้กล่าวถึงสาเหตุที่เด็กไม่ศึกษาต่อนั้น มีเหตุผลอยู่หลายประการ และประการหนึ่งคือการศึกษาของบิดามารดา

7. อาชีพของผู้ปกครอง

ได้มีผู้วิจัยบางคน ทำการวิจัยออกมา ในแง่ของอาชีพของผู้ปกครอง ที่ต่างกันจะส่งผลต่อการศึกษาต่อ อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ของ คาลลาเซ อักษรศิลป์ แก้วมawangส์ [26] อ้างใน Callazo. 1968 ได้ศึกษานักเรียนที่อยู่ในแหล่งอุตสาหกรรมที่บิดามารดาประกอบอาชีพชั้นสูงหรือข้าราชการ มักจะ

เลือกอาชีพชั้นสูง ส่วนนักเรียนที่อยู่ในชนบท บิดามีอาชีพเกษตรกรรมหรือทำงานหนักจะเลือกอาชีพระดับต่ำกว่าเป็นส่วนมาก เช่น เสมียน พนักงาน เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเลือกอาชีพของบุตรมีความสัมพันธ์กับอาชีพของบิดามารดา

8. ผู้ที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนตัวในด้านการศึกษาและอื่นๆ

ได้มีผู้วิจัยบางคน ทำการวิจัยออกมา ในแง่ของผู้ที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนตัวในด้านการศึกษาและอื่นๆ ที่ต่างกันจะส่งผลต่อการศึกษาต่อ อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ของ อนันต์ ลัทธิมย์ [23] ในปัจจุบันนี้ประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษา รัฐบาลจึงให้การสนับสนุนด้านการศึกษาดำเนินการจัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาแก่นักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อเป็นการช่วยเหลือนักเรียน ดังนั้น ผู้ที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนตัวในด้านการศึกษา และอื่นๆ จะเป็นใครจึงไม่ส่งผลต่อความต้องการในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา

9. รายได้เฉลี่ยโดยรวมต่อเดือนของครอบครัว

รายได้เฉลี่ยโดยรวมต่อเดือนของครอบครัว ที่ต่างกันจะส่งผลต่อการศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อหรือไม่นั้น ได้มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาไว้ อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ของ ศราวรรณ ศิริพันธุ์ [27] ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบัณฑิตด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพฯ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษา ได้แก่ รายได้เฉลี่ยโดยรวมต่อเดือนของครอบครัว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาของ Fartini และ Weinstein อ้างใน ช่อทิพย์ ราศีเกรียงไกร [28] ได้ศึกษาพบว่า บิดามารดาที่มีรายได้ และอาชีพต่ำจะมีความมุ่งหวังต่อการศึกษาและอาชีพของบุตรต่ำด้วย เพราะคิดว่าไม่สามารถส่งเสียให้เรียนได้ ส่วนบิดามารดาที่มีรายได้สูงๆ มักจะมีความมุ่งหวังต่อการศึกษาของบุตรสูง และมุ่งหวังให้อาชีพของบุตรเป็น แพทย์ วิศวกร ทนายความ เป็นต้น และงานที่สอดคล้องกัน อ้างใน สมใจ หอมเย็น [25] Zeller ได้กล่าวถึงสาเหตุที่เด็กไม่ได้ศึกษาต่อ นั้น มีเหตุผลอยู่หลายประการ และประการหนึ่ง มาจากครอบครัวมีรายได้ต่ำนั่นเอง