

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยและความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 และ 4 และนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ของสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- 2.2 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559)
- 2.3 แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2549 – 2554)
- 2.4 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2551 -2554)
- 2.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการศึกษาต่อ
- 2.6 แนวคิดทฤษฎีการตัดสินใจ
  - 2.6.1 ทฤษฎีการตัดสินใจ
  - 2.6.2 แนวคิดการตัดสินใจ
  - 2.6.3 กระบวนการตัดสินใจ
  - 2.6.4 ประสิทธิภาพของการตัดสินใจ
  - 2.6.5 กระบวนการตัดสินใจ
- 2.7 แนวคิดทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ
  - 2.7.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
  - 2.7.2 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor
  - 2.7.3 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory)
  - 2.7.4 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland
  - 2.7.5 ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivations Factor and Hygiene Factors)
- 2.8 อุดมศึกษาของไทยในอนาคต
- 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ความมุ่งหมายสำคัญในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 33 ได้บัญญัติให้มีการจัดทำแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ ซึ่งเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “แผนการศึกษาแห่งชาติ” เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา แผนพัฒนาการอุดมศึกษา และแผนพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ตามมาตรา 34 รวมทั้งใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและในระดับสถานศึกษา เพื่อให้มีการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกันทั่วประเทศ

## 2.2 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559)

สังคมไทยมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ในช่วงห้าทศวรรษที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในเชิงของความยั่งยืน เรายังขาดภาวะสมดุล ยังมีปัญหาสำคัญที่จะต้องดูแลแก้ไข บางเรื่องก็อยู่ในขั้นวิกฤต อันมีเหตุทั้งที่เกิดจากสภาพภายในสังคมเราเอง และจากการเคลื่อนย้ายตามกระแส โลกาภิวัตน์ของโลก สังคมทุกวันนี้และในอนาคตเป็นสังคมฐานความรู้ที่การเรียนรู้ ความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและสร้างสภาพการณ์เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของคนส่วนใหญ่ในประเทศ โดยยึดหลักการให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและตัดสินใจในกิจกรรมสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับตนเองและชุมชนท้องถิ่น (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี)

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559) ได้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นปรัชญาพื้นฐานในการกำหนดแผนนโยบาย โดยเป็นแผนยุทธศาสตร์ชั้นนำสำหรับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในแต่ละแผนงาน/โครงการเพื่อการปฏิรูปการศึกษา การบริหาร และการจัดการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกันทั่วประเทศในระยะ 15 ปี กำหนดวัตถุประสงค์และแนวนโยบายเพื่อดำเนินการไว้ในวัตถุประสงค์ 3 ข้อ และแนวนโยบาย 11 ประการ ได้แก่

1. พัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา

ได้แก่ การพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา มีแนวนโยบายเพื่อดำเนินการ โดยมีเป้าหมาย และกรอบการดำเนินงานดังนี้

1.1 การพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมาย และกรอบการดำเนินงาน ดังนี้

**ตารางที่ 2.1** แสดงเป้าหมายและกรอบการดำเนินงานของการพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้

เป้าหมาย	กรอบการดำเนินงาน
1. เด็กปฐมวัยอายุ 0 – 5 ปี ทุกคนได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้านก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษา	1) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและการเตรียมความพร้อมในรูปแบบที่หลากหลายโดยเน้นพ่อแม่ผู้ปกครอง
2. เด็กทุกคนจบการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี	2) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย
3. คนไทยทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3) จัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย
4. มีกำลังคนด้านอาชีวศึกษาระดับต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ	4) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อพัฒนากำลังคนทุกระดับในภาคการผลิตและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ยกระดับความรู้ความสามารถในทางวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง
5) มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานในรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย	5) ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้มีความหลากหลาย และให้เพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศและตอบสนองความต้องการชุมชนท้องถิ่น
6) ผู้สำเร็จการศึกษาขั้นสิบสองปีมีโอกาสได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จัดในหลากหลายรูปแบบ	6) จัดบริการการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษต่าง ๆ
7) มีการจัดบริการการศึกษาในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นการศึกษาในระบบและนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	7) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเฉพาะทาง
	8) ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น

1.2 การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยมีเป้าหมาย และกรอบการดำเนินงาน ดังนี้

**ตารางที่ 2.2** แสดงเป้าหมายและกรอบการดำเนินงานการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ

เป้าหมาย	กรอบการดำเนินงาน
1. ผู้เรียนต้องเป็นคนเก่งที่พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นคนดี และมีความสุข	1) การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ครูทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด	2) การปฏิรูปครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	3) การกำหนดมาตรฐานการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา
4. สถานศึกษาทุกแห่งมีการประกันคุณภาพการศึกษา	

1.3 การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม โดยมีกรอบเป้าหมายและกรอบดำเนินงาน ดังนี้

**ตารางที่ 2.3** แสดงเป้าหมายและกรอบการดำเนินงานการปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม

เป้าหมาย	กรอบการดำเนินงาน
1. มีการบูรณาการด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ทั้งเนื้อหา กระบวนการ และกิจกรรมการเรียนรู้	1) ปฏิรูปโครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรในทุกระดับ การศึกษาให้มีสาระของความรู้เกี่ยวกับความจริงของชีวิตและธรรมชาติ หลักธรรมของศาสนา คุณธรรม จริยธรรม
2. บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นทุกแห่งร่วมคิดและร่วมดำเนินงานเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม	2) ส่งเสริมบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นมีส่วนร่วมสำคัญในการสร้างศีลธรรม จริยธรรม ค่านิยมอันดีงาม

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

เป้าหมาย	กรอบการดำเนินงาน
3. คนไทยส่วนใหญ่มีค่านิยม และพฤติกรรมที่เหมาะสมตามระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม	3) บูรณาการการศึกษาและศาสนาเข้าด้วยกันโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นความรู้ และคุณธรรม
	4) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ด้วยกระบวนการทางการศึกษา และฝึกอบรม

1.4 การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในระดับนานาชาติ

ตารางที่ 2.4 แสดงเป้าหมายและกรอบการดำเนินงานการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในระดับนานาชาติ

เป้าหมาย	กรอบการดำเนินงาน
1. คนไทยทุกคนมีความรู้ ความคิด และความใฝ่รู้ทั้งในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควบคู่ไปกับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบวิทยาศาสตร์
2. ผลិតครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในปริมาณที่สอดคล้องกับความต้องการและได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมี คุณภาพ	2) ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและ พัฒนาคูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
3. ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีคุณภาพและมีสัดส่วนที่ทัดเทียมกับที่มีอยู่ในประเทศผู้นำในระดับนานาชาติ	3) ส่งเสริม สนับสนุนผู้มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง
4. บุคลากรที่ทำงานวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพและความรู้ความสามารถอย่างจริงจังในสาขาของตน	4) ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการผลิตและพัฒนาบุคลากรที่ทำงานวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถอย่างจริงจังในสาขาของตน
5. ผลิตนักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถทำการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างความรู้และการเรียนรู้และนวัตกรรมได้	5) ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการผลิตนักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ทำการ วิจัยและพัฒนาในปริมาณที่เหมาะสมที่จะสร้างความรู้ การเรียนรู้ และนวัตกรรม

## 2 สร้างสังคมคุณธรรมไทยให้เป็นสังคมภูมิปัญญาและการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ในการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ มี  
 แนวนโยบายเพื่อดำเนินการโดยมีเป้าหมาย และกรอบการดำเนินงานดังนี้

2.2 การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความคิด ความประพฤติ และ  
 คุณธรรมของคน โดยมีเป้าหมาย และกรอบการดำเนินงาน ดังนี้

### ตารางที่ 2.5 แสดงเป้าหมายและกรอบการดำเนินงานการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของคน

เป้าหมาย	กรอบการดำเนินงาน
1. คนไทยทุกคนมีทักษะและกระบวนการในการ คิด การวิเคราะห์ และแก้ปัญหา มีความใฝ่รู้ และ สามารถประยุกต์ได้ถูกต้องเหมาะสม พัฒนา ตนเองได้อย่างต่อเนื่อง	1) จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น เปิดกว้าง และเข้าถึงได้ง่ายสำหรับทุกคน
2. คนไทยทุกคนมีความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักผิด ชอบซำดี มีระเบียบวินัย ประหยัดอดออม มี จิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และมี สุขภาพแข็งแรง	2) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยพัฒนาครู และ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตลอดชีวิต
3. คนไทยทุกคนมีโอกาส และทางเลือกที่จะ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงอายุแต่ละวัยจาก สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย	3) พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุมวิทยาการที่ หลากหลายสำหรับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
	4) พัฒนาข้อมูลสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
	5) จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ วิชาการ ความรู้ทั่วไป ด้านอาชีพ และด้านศาสนาที่ อำนวยประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น

## 2.3 การส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทย

ตารางที่ 2.6 แสดงเป้าหมายและกรอบการดำเนินงานการส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทย

เป้าหมาย	กรอบการดำเนินงาน
1. เพิ่มสัดส่วนการสนับสนุนด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศจากภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 1.5 ของงบประมาณรายจ่ายแต่ละปี และเพิ่มขึ้นตามสมรรถนะทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ โดยจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ	1) กำหนดกลไกเชิงนโยบายด้านวิจัยและพัฒนาที่เข้มแข็ง
2. มีการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศาสตร์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและมนุษยศาสตร์ ทั้งวิจัยพื้นฐานและวิจัยมุ่งประยุกต์ใช้	2) กำหนดให้การวิจัยและพัฒนาเป็นสาระในหลักสูตรการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
3. มีบุคลากรเพื่อการวิจัยและพัฒนาที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในอัตราที่ใกล้เคียงกับที่มีในประเทศผู้นำในระดับนานาชาติ	3) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างและพัฒนาความรู้และการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินชีวิต ประกอบอาชีพ และปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต

## 2.4 การสร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้ เพื่อสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้

ตารางที่ 2.7 แสดงเป้าหมายและกรอบการดำเนินงานการสร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้ เพื่อสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้

เป้าหมาย	กรอบการดำเนินงาน
1. มีการพัฒนาความรู้และการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย	1) ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งจากภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่เดิม และจากฐานความรู้ด้านนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. มีการใช้ความรู้เป็นฐานการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย	2) สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนและประยุกต์ความรู้ให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

เป้าหมาย	กรอบการดำเนินงาน
3. มีการใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนาในทุกภาคการผลิต เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่นำมาสู่รายได้ที่เพิ่มขึ้นของคนไทย	3) สนับสนุนให้มีการใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยี ในการแสวงหา สร้างสรรค์รับใช้ และเผยแพร่ ความรู้

3 พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้

มีแนวนโยบายเพื่อการดำเนินการจำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้างที่ก่อให้เกิดความยากจนขัดสนด้อยทั้งโอกาส และศักดิ์ศรีของคน และสังคมไทย เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม มีแนวนโยบายเพื่อดำเนินการโดยมีเป้าหมาย และกรอบการดำเนินงานดังนี้

3.2 การส่งเสริมและสร้างสรรค์ทุนทางสังคม วัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม บนฐานของศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ไทย โดยมีเป้าหมาย และกรอบดำเนินงาน ดังนี้

ตารางที่ 2.8 แสดงเป้าหมายและกรอบการดำเนินงานการส่งเสริมและสร้างสรรค์ทุนทางสังคม วัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม บนฐานของศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ไทย

เป้าหมาย	กรอบการดำเนินงาน
1. สถาบันในสังคมทุกสถาบันสามารถทำหน้าที่เป็นภูมิคุ้มกันพัฒนาจิตใจ คุณภาพชีวิตที่ดีงาม และมีความสุขของคนและสังคมไทยได้ตลอดไป	1) ส่งเสริมการดำเนินงานด้านศาสนาเพื่อนำไปสู่ความสุขและความดีงามของสังคมไทยและสันติสุขของโลก
2. มีการฟื้นฟู พัฒนา และสร้างสรรค์พฤติกรรมของคน และสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้เกิดความดีงาม เพื่อพัฒนาจิตใจและคุณภาพชีวิตที่ดีงาม	2) พัฒนา ส่งเสริมและสร้างสรรค์ความรู้และการเรียนรู้ด้านศิลปะ วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น/ไทย และทำความเข้าใจเชื่อมโยงกับภูมิปัญญาสากล
	3) ส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรม
	4) ส่งเสริมด้านสังคมวัฒนธรรม
	5) ส่งเสริมการพลศึกษา นันทนาการ และ การกีฬา
	6) ผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านศิลปะและวัฒนธรรมโดยเฉพาะสาขาที่ขาดแคลน

3.3 การจำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้างที่ก่อให้เกิด และหรือคงไว้ซึ่งความยากจน ชัดสน ค้อยทั้งโอกาสและศักดิ์ศรีของคนและสังคมไทย เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม โดยมีเป้าหมายและกรอบดำเนินงาน ดังนี้

**ตารางที่ 2.9** แสดงเป้าหมายและกรอบการดำเนินงานการจำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้างที่ก่อให้เกิด และหรือคงไว้ซึ่งความยากจน ชัดสน ค้อยทั้งโอกาสและศักดิ์ศรีของคนและสังคมไทย เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม

เป้าหมาย	กรอบการดำเนินงาน
1. ประชากรในวัยเรียน โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส ซึ่งครอบคลุมถึงกลุ่มผู้ยากไร้ ผู้อยู่ห่างไกลที่เสียเปรียบ ผู้อยู่ในกลุ่มเสี่ยง ผู้พิการและทุพพลภาพ ในเมืองและชนบทมีโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี	1) ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปีของผู้ด้อยโอกาสกลุ่มต่าง ๆ
2. ประชากรผู้ด้อยโอกาสทุกกลุ่มมีโอกาสในการเข้าถึง และได้รับการบริการทางการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพที่จัดอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	2) ปฏิรูประบบงบประมาณเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และถือว่าการศึกษาเป็นการลงทุนเพื่อแก้ปัญหาความยากจน
3. มีการบริหารและจัดการศึกษาที่เป็นอิสระ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนด	3) ปฏิรูปโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความหลากหลายในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ประชาชน ชุมชน องค์กร ประชาคมมีความเข้มแข็ง สามารถร่วมคิด ร่วมตัดสินใจกำกับดูแล ตรวจสอบ ตลอดจนสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะที่มีผลกระทบต่อชุมชนและท้องถิ่น	4) ใช้มาตรการทางการศึกษาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมเพื่อขจัดความยากจน

3.4 การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมาย และกรอบดำเนินงาน ดังนี้

**ตารางที่ 2.10** แสดงเป้าหมายและกรอบการดำเนินงานการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการพัฒนาประเทศ

เป้าหมาย	กรอบการดำเนินงาน
1. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง	1) ส่งเสริมหน่วยงานทุกระดับและสถานศึกษาทุกแห่งให้มีระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงและสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้
2. ประชาชนทุกคนเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และสามารถใช้นำเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	2) ใช้เทคโนโลยีเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
	3) ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใช้และผู้ผลิตเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีจิตสำนึก จรรยาบรรณ มีความรับผิดชอบ และผลิตสื่อเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพ
	4) พัฒนาผู้รับและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถเลือกสรร กลั่นกรอง และใช้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ

3.5 การจัดระบบทรัพยากร และการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย โดยมีเป้าหมาย และกรอบดำเนินงาน ดังนี้

**ตารางที่ 2.11** แสดงเป้าหมายและกรอบการดำเนินงานการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการพัฒนาประเทศ

เป้าหมาย	กรอบการดำเนินงาน
1. ทุกส่วนของสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศมีส่วนระดมทุนเพื่อการเรียนรู้ของคนไทยทุกคน	1) ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการจัดการด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมอย่างพอเพียง
2. เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้าร่วมในการร่วมลงทุนจัดการด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ในระดับที่เอกชนมีศักยภาพในการจัดมากขึ้น	2) จัดระบบและวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมที่สร้างความเสมอภาคเป็นธรรม

## ตารางที่ 2.11 (ต่อ)

เป้าหมาย	กรอบการดำเนินงาน
3. มีการจัดสรรทรัพยากรจากการร่วมลงทุนของทุกส่วนในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพมีความหลากหลาย และสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ	3) จัดระบบการบริหารและการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมตามโครงสร้างการกระจายอำนาจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้ทรัพยากร
	4) จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาเพื่อประสิทธิภาพ ความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

## 2.3 แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2549 – 2554)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) กำหนดวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาเพื่อ สร้างโอกาสการเรียนรู้คุณธรรม เพิ่มศักยภาพของชุมชน เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย ปรับโครงสร้างการผลิตสู่การเพิ่มคุณค่า สร้างภูมิคุ้มกันและระบบบริหารความเสี่ยง สร้างระบบการแข่งขันด้านการค้าและการลงทุนให้เป็นธรรม เสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรทางธรรมชาติและคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพ และเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศสู่ภาครัฐ เอกชน และประชาคม

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่เหมาะสมโดยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของโครงสร้างระบบต่าง ๆ ภายในประเทศให้มีศักยภาพแข่งขันได้ใน กระแสโลกาภิวัตน์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้

1.1 การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน

1.2 การเสริมสร้างสุขภาวะคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่

1.3 การเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข

2. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้

2.1 การบริหารจัดการกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง

- 2.2 การสร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชน
- 2.3 การเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการอยู่ร่วมกันกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสันติและเกื้อกูล
3. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้
  - 3.1 การปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อเพิ่มผลิตภาพและคุณค่าของสินค้าและบริการ บนฐานความรู้และความเป็นไทย
  - 3.2 การสร้างภูมิคุ้มกันของระบบเศรษฐกิจ
  - 3.3 การสนับสนุนให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมและการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเป็นธรรม
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบนฐานความหลากหลายทางชีวภาพและการสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้
  - 4.1 การรักษาฐานทรัพยากรและความสมดุลของระบบนิเวศ
  - 4.2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืน
  - 4.3 การพัฒนาคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ มุ่งเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคมอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้
  - 5.1 การเสริมสร้าง และพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมไทย
  - 5.2 เสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาชนให้สามารถเข้าร่วมในการบริหารจัดการประเทศ
  - 5.3 สร้างภาควิชาการที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล เน้นการบริการแทนการค้ากับควบคุม และทำงานร่วมกับหุ้นส่วนการพัฒนา
  - 5.4 การกระจายอำนาจการบริหารจัดการประเทศสู่ภูมิภาค ท้องถิ่น และชุมชนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
  - 5.5 ส่งเสริมภาคธุรกิจเอกชนให้เกิดความเข้มแข็ง สุจริต และมีธรรมาภิบาล
  - 5.6 การปฏิรูปกฎหมาย กฎระเบียบ และขั้นตอน กระบวนการเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อสร้างความสมดุลในการจัดสรรประโยชน์จากการพัฒนา
  - 5.7 การรักษาและเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการประเทศสู่ดุลยภาพและความยั่งยืน

เป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ( พ.ศ. 2550 – 2554 ) ในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพคน ให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคมไทย โดยเพิ่มจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเป็น 10 ปี พัฒนากำลังแรงงานระดับกลางที่มีคุณภาพเพิ่มเป็นร้อยละ 10 ของกำลังแรงงานทั้งหมด และเพิ่มสัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาเป็น 10 คนต่อประชากร 10,000 คน ซึ่งเป็นการมุ่งให้การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษานั้นเอง

## 2.4 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2551 -2554)

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ในการประชุมครั้งที่ 1/2549 เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2549 ให้ความเห็นชอบร่างแนวคิดของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) โดยมีแนวคิดของแผนดังนี้

1. เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะปานกลางที่ชี้ทิศทางการพัฒนาอุดมศึกษาทั้งระบบ( รัฐและเอกชน ) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ
2. เป็นแผนแม่บทสำหรับการจัดทำแผนเฉพาะด้านในรายละเอียด เช่น แผนการผลิตและพัฒนากำลังคน แผนการผลิตและพัฒนาอาจารย์ ฯลฯ และเป็นแผนแม่บทเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาไปจัดทำแผนพัฒนาของสถาบันต่อไป
3. เป็นแผนที่มุ่งปฏิรูปอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
4. เป็นแผนที่ให้สถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนยึดเป้าหมายการพัฒนาอุดมศึกษา ร่วมกัน และมีการพัฒนาระบบการวางแผน การบริหารแผน และการติดตามประเมินผลแผนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. เป็นแผนที่สอดคล้องกับหลักการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มุ่งให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีระบบการบริหารที่คล่องตัว มีอิสระสมบูรณ์
6. เป็นแผนที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและชุมชน

ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ดังนี้

1. ควรเป็นแผนที่ให้สถาบันอุดมศึกษาทั้งรัฐและเอกชนยึดเป้าหมายการพัฒนาอุดมศึกษา ร่วมกัน และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาให้ชัดเจน ทั้งบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา

ของรัฐและเอกชน สถาบันประเภทจำกัดรับและไม่จำกัดรับ และสถาบันอุดมศึกษาในระบบราชการและในกำกับของรัฐ

2. ขอบเขตของแผนฯ ควรมุ่งขยายขอบเขตกลุ่มเป้าหมายให้กว้างขวางขึ้น โดยให้ครอบคลุม การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา เช่น วิทยาลัยชุมชน เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่สำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษาต้องดูแลรับผิดชอบด้วย

3. ควรมุ่งให้เป็นแผนเชิงรุกไปสู่อนาคต มีการสะท้อนภาพการศึกษาเชิงคุณภาพและมีการปรับ ระบบบริหารจัดการที่ชัดเจน เพื่อเตรียมคนให้ก้าวเข้าไปสู่ตลาดแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของ ประเทศ รวมทั้งการเสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

4. ควรคำนึงถึงความสอดคล้องสัมพันธ์กับแผนและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการ บริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548 – 2551 แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548 – 2551 ) ยุทธศาสตร์การ ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไทย ( Roadmap ) พ.ศ. 2548 – 2551 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

5. ให้นำผลการศึกษารื่องการพัฒนายุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทย ที่สำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัยเดิม) ได้ให้มูลนิธิส่งเสริมนโยบายศึกษา ( โดยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ สมุท วณิช) ดำเนินการมาเป็น Input ของการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ด้วย

6. ประเด็นเชิงนโยบายสำคัญที่ควรกำหนดไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 สรุปได้ดังต่อไปนี้

#### 6.1 การผลิตบัณฑิต

1) ต้องมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับอุดมศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งในและต่างประเทศ เช่น ผลิตบัณฑิตให้เป็นมันสมองของชาติ เพื่อสร้างองค์ ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถผลิตหรือพัฒนาผลิตผลที่มีมูลค่าเพิ่มสูงเพื่อปรับระดับฝีมือ แรงงานให้สูงขึ้น รวมทั้งให้สามารถเป็นผู้ประกอบการเองด้วย

2) ควรวางระบบการผลิตและพัฒนากำลังคน โดยการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาตาม ความเชี่ยวชาญของแต่ละสถาบัน

3) ต้องมีนโยบายด้านการปรับปรุงคุณภาพบัณฑิตให้มีความรู้ คุณธรรมจริยธรรม มี จิตสำนึกและค่านิยมที่ดีในสังคม และมีทักษะที่ดี โดยเฉพาะผู้ที่สำเร็จจากสถาบันอุดมศึกษา ควรมี ความสามารถพิเศษ เช่น สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาษาต่างประเทศไทย

4) ทิศทางการผลิตบัณฑิตในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ควรเร่งรัดผลิตบัณฑิตใน สาขาต่าง ๆ ได้แก่

- สาขาที่ประเทศต้องการและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ ซึ่งไม่ใช่ เฉพาะสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเท่านั้น แต่สาขาอื่น ๆ ก็มีส่วนช่วยสร้างศักยภาพในการเจรจา ต่อรองในเวทีโลกด้วยเช่นกัน ได้แก่ สาขารัฐศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ (กฎหมายการเจรจาต่อรอง) เป็นต้น

- สาขาที่รองรับการเป็นศูนย์กลางในภูมิภาค และสาขาที่ผลิตคนเพื่อส่งออก เช่น สาขาการบริการทางการแพทย์ต่าง ๆ

- สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ควรเน้นเวชศาสตร์การป้องกันมากขึ้น เช่น สาขาวิชาที่เน้นการเสริมสร้างสุขภาพของประชากร เป็นต้น  
นอกจากนั้น ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในกาสนับสนุนหลักสูตร Honour Program เพื่อรองรับผู้ที่มีความสามารถสูง เพื่อสร้างผู้นำทางวิชาการให้กับประเทศ

6.2 คุณภาพและมาตรฐานอุดมศึกษา ควรใช้งบประมาณเป็นกลไกในการกำกับคุณภาพ มาตรฐานการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้ตรงตามบทบาท ศักยภาพและความเชี่ยวชาญของสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งต้องนำกระบวนการ Benchmarking มาใช้เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทุกด้าน และเทียบเคียงกับสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศได้ และต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์ หรือข้อตกลงร่วมกันเพื่อปรับให้สถาบันอุดมศึกษามีมาตรฐานเดียวกัน

6.3 การวิจัยและพัฒนา ควรกำหนดทิศทางและแผนการวิจัยในสาขาต่าง ๆ ให้ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และสามารถนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ รวมทั้งควรส่งเสริมการวิจัยในบางสาขามากขึ้น นอกเหนือจากด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น สาขาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่เป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของประเทศ

6.4 การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เน้นการผลิตและพัฒนาอาจารย์อุดมศึกษาให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกมากขึ้น รวมทั้งกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมเพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และคงอยู่ตลอดไป

6.5 การสร้างโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา ควรให้ความสำคัญกับนักศึกษาผู้พิการอย่างจริงจัง และควรให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อรองรับผู้สูงอายุที่จะมีเพิ่มขึ้นในอนาคต ให้สามารถมีงานทำอย่างต่อเนื่องและดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างพอเพียง

6.6 การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษา เนื่องจากทรัพยากรภาครัฐมีอยู่อย่างจำกัด และจำเป็นต้องจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อรองรับคนที่จะเข้าสู่ระบบอุดมศึกษามากขึ้น จากการจัดตั้งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแบบให้เปล่าตามที่รัฐธรรมนูญได้บัญญัติไว้ จึงควรสนับสนุนภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามากขึ้น รวมทั้งใช้กลไกของการปฏิรูปการเงินเพื่อการศึกษา (ICL) เป็นเครื่องมือจัดการศึกษาเพื่อรองรับคนที่จะเข้ามาสู่ระบบอุดมศึกษาด้วย

6.7 การใช้ทรัพยากรร่วมกัน ควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกันทุกด้านของสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## 2.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการศึกษาต่อ

องค์ประกอบที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา มีผู้ที่ศึกษาและให้แนวคิดไว้ดังนี้

ออร์พอร์ทน พรสีมา (2530 : 7) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นเรื่องเฉพาะบุคคล การเรียนรู้ อาจเกิดขึ้นได้ในหลายลักษณะ หลายสถานการณ์ เช่น เมื่อบุคคลพยายามหาความรู้หรือทักษะใหม่ บุคคลจะคิดหรือแสดงพฤติกรรมที่ต่างไปจากเดิม ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการเรียนรู้อย่างหนึ่ง หรือการเล่าเรียนในสถานศึกษาก็เป็นการเรียนรู้ลักษณะหนึ่ง เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้สอนจึงควรนำเอาทฤษฎีการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาการสอนของตน โดยเป้าหมายสำคัญของการให้การศึกษาแก่บุคคลนั้น คือ ต้องการจะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในด้านเนื้อหาวิชา หรือเรื่องราวที่เราต้องการจะถ่ายทอด ซึ่งรวมทั้งการฝึกให้เกิดความชำนาญ และมีมีเจตคติที่ดีด้วย ซึ่งนักจิตวิทยาบอกว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นในตัวบุคคล และมีปริมาณมากน้อยหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. แรงจูงใจ (Motive) เปรียบเสมือนบันไดขั้นต้นของการที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ คนเราจะเรียนรู้ได้ดีถ้ามีแรงจูงใจในบทเรียนนั้น
2. วิธีสอน (Teaching Procedure) ในบางครั้งมีความตั้งใจที่จะเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว แต่ผลกลับว่าเขาไม่ค่อยเข้าใจเรื่องนั้นมากนัก จะต้องทำให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้อย่างแจ่มชัด ไม่สับสนงุนงง
3. วิธีการเรียน (Studying Procedure) การเรียนรู้ของเราเกิดจากประสาทสัมผัสได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า และการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพจากประสาทสัมผัส ได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า และการเรียนรู้นั้นจะมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับวิธี หรือกระบวนการเรียนของเขาว่า ได้มีโอกาสสัมผัสกับสิ่งนั้นมากๆ จึงเกิดความเข้าใจ และรับรู้ที่ถูกต้องกว่าที่ผู้เรียนจากการบอกเล่า หรือท่องจำอย่างเดียว

ครอนบาค (Cronbach. 1970 : 96) กล่าวว่า การที่จะเกิดการเรียนรู้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบหลายอย่าง คือ

1. จุดประสงค์ (Aim) หมายถึง ผลบางอย่างที่ผู้เรียนหวังจะได้รับจึงจำเป็นที่ครูจะต้องแสดงให้เห็นให้นักเรียนเห็นจุดมุ่งหมายที่ครูต้องการจะให้นักเรียนบรรลุถึง ทั้งนี้เพราะย่อมจะก่อให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation) ในบทเรียนนั้นๆ และย่อมจะทำให้ผู้เรียนรู้สึกตื่นตัวอยู่เสมอว่าเขากำลังทำอะไรอยู่ และอยู่จุดไหนในกระบวนการเรียนการสอน
2. ความพร้อม (Readiness) หมายถึงผลรวมของกระบวนการแบบแผน (Pattern) ที่จะต้องตอบสนองสิ่งเร้าเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ ความพร้อมเป็นเครื่องกำหนดว่าคนจะส่งการตอบสนองอย่างไรออกไป ย่อมขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะและประสบการณ์เดิม (Maturity and Past-Experience)

3. ประสบการณ์ (Situation) หมายถึง สิ่งแวดล้อม (Environment) ที่ล้อมตัวคน จะเป็นวัตถุหรือสัญลักษณ์ (Symbol) ก็ได้เช่น คำพูดหรือตัวหนังสือ หรือวัตถุที่จะก่อให้เกิดประสบการณ์ขึ้น

4. การตีความหมาย หรือแปลความ (Interpretation) เป็นขบวนการที่ตนเองเอาใจจดจ่ออยู่กับสิ่งแวดล้อม แล้วเอาไปประสานสัมพันธ์กับประสบการณ์เดิม เช่น เราแสดงพฤติกรรมเช่นนี้ออกไปแล้วจะเกิดอะไรขึ้น หรือมีอะไรออกมาเป็นความลับ

5. การตอบสนอง (Response) หมายถึง การกระทำหรืออาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในที่พร้อมให้คนเตรียมพร้อมที่จะทำ ดังนั้นจึงอาจเป็นความเคลื่อนไหวที่สังเกตได้หรือความตั้งใจที่เกิดขึ้นก็ได้

6. ผลต่อเนื่อง (Consequence) คือผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการตอบสนอง ซึ่งอาจตรงความหมายหรือไม่ก็ได้ ถ้าหากว่าผลที่ได้ออกมาเป็นความคาดหมายคนก็จะทำอีก ถ้าไม่เช่นนั้นคนก็จะพยายามเปลี่ยนแปลง

7. ปฏิกริยาต่อความท้อแท้ (Reaction to Thwarting) ถ้าคนไม่สามารถบรรลุถึงจุดหมายได้เขา ก็จะเกิดความรู้สึกไม่สบายขึ้น คดังนั้นเขาอาจจะเลิกหรือคิดค้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เหมาะสมตามสภาพความเป็นจริงใหม่

เจนกินส์ (Jenkins. 1970 : 1512-A) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อการเรียน ได้แก่ สติปัญญา วิธีเรียน ทักษะที่มีผลต่อสถาบันการศึกษา สุขภาพ การเงิน หลักสูตร วิธีสอน และการบริหารการศึกษา

เมนเกส (Mengesha. 1974 : 1958-A) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อการเรียนรู้มี 2 ส่วน คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ หลักสูตร การวัดและประเมินผล และส่วนที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา ได้แก่ วิธีเรียน สุขภาพ และภูมิหลังครอบครัว

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ในการนำเทคโนโลยีการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนนั้น ย่อมต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อการออกแบบการขึ้นมาใช้ โดยในกระบวนการของการออกแบบการสอนนั้น จะต้องประกอบไปด้วยหลักพื้นฐานสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ผู้เรียน (Learners or Trainees) โดยการพิจารณาลักษณะของผู้เรียนเพื่อการออกแบบโปรแกรมที่เหมาะสม

2. วัตถุประสงค์ (Objectives) โดยการตั้งวัตถุประสงค์ว่าต้องการจะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งใดบ้างในการสอนนั้น

3. วิธีการและกิจกรรม (Methods and Activities) โดยการกำหนดวิธีการและกิจกรรมในการเรียนรู้ว่าควรมีอะไรบ้าง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุดได้

4. การประเมินผล (Evaluation) โดยกำหนดวิธีการประเมินผลเพื่อตัดสินว่าการเรียนรู้นั้นประสบผลตามที่ตั้งจุดมุ่งหมายไว้หรือไม่

นอกจากองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญทั้ง 4 ประการเหล่านั้นในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกันอีกหลายประการ เพื่อประกอบกันให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยมีนักเทคโนโลยีการศึกษาหลายท่านได้นำการจัดระบบมาใช้เพื่อการวางแผนและการออกแบบการสอน โดยจัดเป็นรูปแบบการสอนต่างๆ มากมาย เช่น

ระบบการสอนของบราวน์ และคนอื่นๆ เป็นระบบการสอนที่ยึดเอาผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน โดยพิจารณาถึงแนวทางและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อที่ผู้เรียนจะสามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน ซึ่งในการออกแบบระบบการสอนนี้ บราวน์และคนอื่นๆ ได้วิเคราะห์ระบบการสอนโดยแบ่งเป็น 6 หัวข้อใหญ่ๆ โดยในแต่ละหัวข้อจะแบ่งเป็นขั้นตอนต่างๆ ดังนี้คือ (กิดานันท์ มลิทอง 2531 : 64)

1. จุดมุ่งหมาย (Goals) ในการเรียนการสอนนี้มีจุดมุ่งหมายอะไรบ้างที่ต้องการให้บรรลุผลสำเร็จ โดยผู้สอนต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ วัตถุประสงค์และเนื้อหา (Objectives and Content) เป็นสิ่งแรกที่คุณสอนกำหนดให้แน่นอนว่าเมื่อเรียนบทเรียนนั้นแล้วผู้เรียนจะบรรลุถึงวัตถุประสงค์อะไรบ้าง ซึ่งจะต้องเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สามารถวัดได้หรือสังเกตได้ เมื่อมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนแล้ว ต้องเลือกเนื้อหาบทเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่น เพื่อให้ผู้เรียนเรียนแล้วสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อผลของการเรียนรู้

2. สภาพการณ์ (Conditions) ผู้สอนควรจัดสภาพการณ์อย่างไร ควรมีอะไรบ้างเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้อย่างได้ผลดี เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในการนี้ต้องมีการเลือกประสบการณ์ที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน โดยเน้นถึงสภาพความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อการจัดรูปแบบหรือวิธีการเรียนที่เหมาะสม การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience) เป็นการจัดประสบการณ์ในรูปลักษณะกิจกรรมการเรียนต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ ในขั้นนี้ผู้สอนจึงต้องเลือกประสบการณ์เรียนรู้ที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนแต่ละคน หรือเพื่อการเรียนรายบุคคล ซึ่งประสบการณ์ที่นำไปสู่การเรียนรู้แบ่งออกได้เป็นหลายรูปแบบ เช่น การฝึกให้คิด การอภิปราย การเขียน การอ่าน การฟัง ฯลฯ

3. การจัดรูปแบบการเรียนการสอน (Teaching –Learning Models) เป็นการจัดเพื่อให้ผู้เรียนสามารถได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีที่สุด การจัดนี้ต้องคำนึงถึงขนาดของผู้เรียน วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และเนื้อหาบทเรียนด้วย การจัดรูปแบบการเรียนการสอนนี้สามารถจัดทำโดยการจัดห้องตามขนาดของกลุ่มผู้เรียน โดยถ้าเป็นผู้เรียนกลุ่มใหญ่ ผู้สอนมักใช้วิธีการบรรยายในห้องเรียนใหญ่ ถ้ากลุ่มผู้เรียนมีขนาดกลางหรือเล็ก ก็ใช้การบรรยายโดยการซักถามโต้ตอบกัน และควรมีการใช้สื่อการสอนร่วมด้วย แต่ถ้าผู้เรียนเพียงคนเดียวจะใช้การศึกษารายบุคคลในลักษณะของการใช้สื่อประสม

4. ทรัพยากรหรือแหล่งวิชาการ (Resources) ผู้สอนควรจะต้องทราบว่า มีแหล่ง ทรัพยากรหรือแหล่งวิชาการ ใดบ้างที่จัดว่าจำเป็นต่อการจัดประสบการณ์แก่ผู้เรียน ซึ่งการจัดนี้มุ่ง หมายถึงทางด้านบุคลากร การเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่เหมาะสมในการสอน ตลอดจนการ จัดสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการเรียนการสอนด้วย

4.1 บุคลากร (Personnel) ในกระบวนการของการจัดระบบการสอนบุคลากร มิได้หมายถึง ผู้สอนหรือผู้เรียนเท่านั้น แต่จะหมายรวมถึงบุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการ เรียนการสอน ดังนั้นผู้สอนจึงหมายถึงครู หรือวิทยากรผู้ถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียน ผู้สอนจะต้องมี บทบาทในการใช้สื่อการสอน เป็นผู้จัดสภาพแวดล้อม และจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียน เป็น ผู้นำการอภิปราย แนะนำสิ่งต่างๆ ตลอดจนแก้ไขปัญหาต่างๆ ในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อการ ปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ส่วนบทบาทของผู้เรียนนั้น อาจจะเป็นผู้ช่วยในการตั้งจุดมุ่งหมายการเรียน การสอน การเตรียมกิจกรรมต่างๆ การใช้สื่อ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนด้วย

4.2 วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ (Materials and Equipment) เป็นสิ่งช่วยเกื้อกูล ในการที่จะจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ทั้งนี้ในการเลือกใช้ อุปกรณ์ และเครื่องมือในการ สอนนั้น ผู้สอนต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้

4.2.1 ความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ของผู้เรียน

4.2.2 การใช้สื่อเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.2.3 ความเหมาะสมของชนิดของสื่อกับกิจกรรมการเรียนการสอน

4.2.4 สื่อนั้นสามารถหาได้ในแหล่งวิชาการหรือในห้องถื่น

4.2.5 ความสะดวกในการใช้

5. สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (Physical Facilities) หมายถึง การจัดสภาพ ห้องเรียนตามขนาดของกลุ่มผู้เรียน เพื่อให้การจัดสภาพการณ์ในการเรียนรู้ดำเนินไปด้วยความ เรียบร้อยและเหมาะสม ตลอดจนการจัดวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนเพื่อความสะดวกในการใช้ด้วย สิ่งอำนวยความสะดวก และสถานที่เรียนเหล่านี้ ได้แก่ ห้องสมุด ห้องเรียน ห้องสื่อการศึกษา ห้องปฏิบัติการ และห้องนันทนาการ เป็นต้น

6. การประเมินผลและการปรับปรุง (Evaluation and Improvement) เป็นขั้นตอน สุดท้ายในระบบการสอน เพื่อเป็นการประเมินว่าหลังจากการสอนแล้ว ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ การเรียนรู้อะไรบ้าง และสามารถทราบได้ว่าระบบการสอนนั้นมีข้อบกพร่องอะไรบ้าง เช่น แผนการสอน จุดมุ่งหมาย สื่อการสอน และเนื้อหา

ผลวิจัยและบทความข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อการเรียนรู้นั้นประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 2 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านสุขภาพ ด้านวิธีเรียน ด้านภูมิหลังครอบครัว ด้านทัศนคติ ด้านภาษาแลวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจและสังคม

2. ส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษา ได้แก่ ด้านการบริหารการศึกษา และด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน

2.1 ด้านการบริหารการศึกษา ได้แก่ การควบคุมประสานงาน จำนวนอาจารย์ งบประมาณ การวัดและประเมินผล ประสิทธิภาพของอาจารย์ ปรัชญาการศึกษา และผู้บริหาร

2.2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน ได้แก่ อุปกรณ์การสอน วิธีสอน ตำรา สื่อการสอน หลักสูตรหรือเนื้อหา อาคารสถานที่ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษา

## 2.6 แนวคิดทฤษฎีการตัดสินใจ

### 2.6.1 ความหมายของการตัดสินใจ

**การตัดสินใจ (Decision Making)** หมายถึงกระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลายๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญและเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหารหรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม การตัดสินใจได้มีการศึกษามานาน ดังที่ บาร์นาร์ด (Barnard, 1938) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า คือ “เทคนิคในการที่จะพิจารณาทางเลือกต่างๆ ให้เหลือทางเลือกเดียว” อ้างใน ไพลิน ฟ่องใส (2536 : 155) (<http://www.nrru.ac.th/article/leadership/page8.1.html>)

การตัดสินใจ ก็คือ “การบริหาร” ดังนั้นผู้นำจึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงการตัดสินใจได้ แต่ควรจะได้มีความรู้เกี่ยวกับการตัดสินใจ เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (<http://www.nrru.ac.th/article/leadership/page8.1.html>)

นักวิชาการได้ให้คำนิยามความหมายของการตัดสินใจ (Decision) ไว้ดังนี้  
เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2521 : 208) การตัดสินใจเป็นการเลือกจากตัวเลือกหรือทางออกหลายๆ ทาง และพยายามเลือกตัวเลือกหรือทางออกที่ดีที่สุด

ถวิล ธาราโกชน (2532 : 68) กล่าวว่า การตัดสินใจจะเป็นแต่เพียงความตั้งใจที่ดีเท่านั้นจนกว่าการตัดสินใจกลายเป็นการดำเนินการปฏิบัติ

Harrison F.E. (1981: 3) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับนิยามในการตัดสินใจไว้ว่า “การตัดสินใจเป็นขบวนการประเมินผลเกี่ยวกับทางเลือกปฏิบัติที่จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด”

William J. G. และ Dyson J.W. (อ้างใน วุฒิชัย จานง, 2522 : 18-19) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ตัดสินใจ” ไว้ว่า การตัดสินใจเป็นการเลือกเอาทางปฏิบัติซึ่งมีอยู่หลายทางมาเป็นแนวปฏิบัติเป้าหมายที่วางไว้

สรุป การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกจากทางเลือก ซึ่งเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

## 2.6.2 ทฤษฎีการตัดสินใจ

Reeder (1971 : 4-5) นักสังคมวิทยาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลและตั้งเป็นทฤษฎีขึ้น เรียกว่า “ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม” (The Multiple Factors Theory of Decision Making and Social Action) ซึ่ง Reeder อธิบายว่าเหตุผลในการตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคลนั้นประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ ประการซึ่งรวมเรียกว่า “กลุ่มเหตุผลของความเชื่อหรือไม่เชื่อ” (Believes and Disbelieves) หรือเหตุผลในการตัดสินใจ เขากล่าวว่า การตัดสินใจของบุคคลมิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเพียงประการเดียว หากแต่จะมีกลุ่มของเหตุผลซึ่งอาจจะเป็นเหตุที่มาจากปัจจัยต่าง ๆ ประกอบกันช่วยสนับสนุนในการตัดสินใจ และการตัดสินใจแต่ละครั้ง กลุ่มของเหตุผลที่รวมตัวกันนั้นอาจแปรเปลี่ยนไปได้ตามแต่ละบุคคลในแต่ละสถานการณ์ กลุ่มของเหตุผลในการตัดสินใจอาจมาจากปัจจัยต่อไปนี้ คือ

### (1) ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) ประกอบด้วย

- (1.1) เป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย (Goal) หมายถึง สิ่งที่ผู้กระทำการต้องการให้เกิดขึ้นจากการกระทำ
- (1.2) ความเชื่อ (Belief Orientation) หมายถึง ความคิด ความรู้ ที่ผู้กระทำเข้าใจเรื่องหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจกระทำทางสังคม ซึ่งผู้กระทำจะเป็นผู้เลือกแบบของการกระทำให้สอดคล้องกับความเชื่อของเขา
- (1.3) มาตรฐานค่านิยม (Value Standards) เป็นสิ่งที่ผู้กระทำได้รับมาจากความเชื่อ เจตคติ ลักษณะนิสัย ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่จะตัดสินใจว่าดีหรือไม่ดี ค่านิยมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคมโดยเป็นตัวชักนำให้ผู้กระทำกระทำให้เป็นไปตามค่านิยมของเขา
- (1.4) นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habits and Customs) คือ รูปแบบของการแสดงออกที่ผู้กระทำได้รับการกระตุ้นให้แสดงออกมาจนเป็นรูปแบบที่แน่นอนและมีการยอมรับ

### (2) ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) ประกอบด้วย

- (2.1) ความคาดหวัง (Expectations) หมายถึง การที่ผู้กระทำมีความเข้าใจและเชื่อว่า มี ผู้คาดหวังในตัวของเขา เขาจึงได้กระทำ
- (2.2) ข้อผูกมัด (Commitment) คือ สิ่งที่ผู้กระทำมีความเชื่อว่า เขาถูกผูกพันที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ เขาจึงรู้สึกว่าเขามีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำตามอิทธิพลของข้อผูกพันนั้น
- (2.3) แรงเสริม (Forces) คือ สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นและนำไปสู่การตัดสินใจและการกระทำทางสังคม ในขณะที่ผู้กระทำตั้งใจที่จะกระทำสิ่งหนึ่งนั้นเขาจะรู้สึกว่าเขาได้รับแรงเสริมให้กระทำ

### (3) ปัจจัยสนับสนุน (Able Factors) ประกอบด้วย

(3.1) โอกาส (Opportunity) หมายถึง สถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้ผู้กระทำมีทางเลือกในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งผู้กระทำจะตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในการกระทำทางสังคมตามสถานการณ์นั้น

(3.2) ความสามารถ (Ability) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตนเองที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการกระทำนั้น ๆ ได้ ผู้กระทำจะตัดสินใจและกระทำทางสังคม เพราะเขารู้สึกว่าเขาสามารถที่จะทำสำเร็จได้ในสถานการณ์นั้น

(3.3) การสนับสนุน (Support) หมายถึง สิ่งที่ผู้กระทำคาดหวังว่าจะได้รับจากผู้อื่นในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เขาจะตัดสินใจกระทำเมื่อมีความรู้สึกว่ามีสิ่งสนับสนุนให้ลงมือกระทำสิ่งนั้น

จากทฤษฎีการตัดสินใจ และการกระทำทางสังคม สามารถพิจารณาได้ว่า การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

### 1. ด้านชื่อเสียงของสถาบัน

คำว่า “สถาบัน” ตามคำอธิบายในหนังสือพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 อธิบายว่า “สถาบัน” เป็นสิ่งที่คนในสวนรวม คือ สังคมจัดตั้งให้มีขึ้น เพราะเห็นประโยชน์ว่ามีความต้องการและจำเป็นแก่วิถีชีวิตของตน เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษา สถาบันการเมือง (ราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 767)

ตามคำอธิบายในหนังสือ Dictionary of Modern Sociology หมายถึง กระบวนการ หรือการรวมกลุ่มในลักษณะ ดังนี้

1. มีการจัดระเบียบอย่างดี เช่น มีการกำหนดบทบาท และความสัมพันธ์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. มีระบบ เช่น มีการกำหนดว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องทำอะไร

3. มีเสถียรหรือความมั่นคง โดยมีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงยาก และไม่ขึ้นกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (อ้างใน พระสุตใจ อาส สโร. 2544 : 23)

ยนต์ ชุ่มจิต (2541 : 238) ให้ความหมายของ “สถาบัน” ว่าเป็นระบบทางสังคมอย่างหนึ่ง หมายถึง ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มาประกอบกันเป็นสังคมนั้น และคนที่อยู่ร่วมกันในสังคมหนึ่ง ๆ ยอมรับปฏิบัติเช่นนั้น

จากความหมายของสถาบัน ตามที่กล่าวมา สรุปได้ว่า

1. เป็นสิ่งที่สังคมนั้น เป็นผู้จัดตั้ง
2. มีการจัดการอย่างเป็นระบบ
3. มีความมั่นคง และไม่ขึ้นกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

## 2. ด้านลักษณะของหลักสูตร

หลักสูตร (curriculum) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “currere” ซึ่งหมายถึงช่องทางสำหรับวิ่ง (a racing chariot, from which is derived a racetrack, or a course to be run) ซึ่งนำมาใช้กับความหมายในทางการศึกษาก็หมายถึง แนวทางสำหรับการเรียนรู้ (a course of study) ที่เป็นดังนี้เพราะการเรียนที่ประสบความสำเร็จจะต้องดำเนินไปตามแนวทางและลำดับขั้นตอน อันเหมาะสมที่ได้กำหนดไว้ มิเช่นนั้นแล้วก็จะออกนอกกลุ่มนอกทางไม่ถึงจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังหรือถึงจุดมุ่งหมายแต่ก็อาจจะเสียเวลามาก ([http://www.nubkk.nu.ac.th/acad/M.Education/m.ed51/1\\_2552/2395711](http://www.nubkk.nu.ac.th/acad/M.Education/m.ed51/1_2552/2395711))

Good (1973 : 4) ให้ความหมายของคำว่า หลักสูตร ไว้ 3 ด้าน คือ

1. หลักสูตร คือ กลุ่มของรายวิชา และประสบการณ์ที่โรงเรียนกำหนดให้ผู้เรียนได้เรียน
2. หลักสูตร คือ โครงการศึกษาที่ทางโรงเรียนจัดไว้เพื่อจัดสอนให้เด็กแต่ละชั้น
3. หลักสูตร คือ ลำดับรายวิชาที่ต้องเรียนเพื่อให้สำเร็จการศึกษา

เปรี๊ยะ กิจรัตน์พร (2534 : 13) ให้ความหมายของคำว่า หลักสูตร ไว้ 2 อย่างคือ

1. หลักสูตรความหมายอย่างแคบ คือ รายวิชาต่าง ๆ ที่เด็กจะต้องเรียนไปตามลำดับขั้นระหว่างอยู่โรงเรียน
2. หลักสูตรความหมายอย่างกว้าง คือ มวลประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียนรวมถึงกิจกรรมการเรียน กิจกรรมนอกหลักสูตร สิ่งที่สังคมมุ่งหวังให้เด็กได้รับ วิถีทางต่าง ๆ เพื่อนำเด็กไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา

จากความหมายของหลักสูตรตามที่เสนอของนักการศึกษาได้ให้ไว้ดังตัวอย่างที่กล่าวมา สามารถสรุปแนวความคิดที่เกี่ยวกับความหมายของหลักสูตรจากลักษณะที่เป็นรูปธรรมที่สุดคือ ลักษณะที่เป็นนามธรรมที่สุดเพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น ดังนี้

1. หลักสูตรในฐานะที่เป็นเอกสารหลักสูตร
2. หลักสูตรในฐานะที่เป็นรายวิชาและเนื้อหาวิชา
3. หลักสูตรในฐานะที่เป็นแผนสำหรับจัด โอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์การเรียนรู้ที่คาดหวังให้แก่ผู้เรียน
4. หลักสูตรในฐานะที่เป็นกิจกรรมการเรียนรู้
5. หลักสูตรในฐานะที่เป็นจุดหมายปลายทางการเรียนรู้
6. หลักสูตรในฐานะที่เป็นมวลประสบการณ์

([http://www.nubkk.nu.ac.th/acad/M.Education/m.ed51/1\\_2552/2395711](http://www.nubkk.nu.ac.th/acad/M.Education/m.ed51/1_2552/2395711))

## 3. ด้านความคาดหวังของนักศึกษา

“ความคาดหวัง” (Expectancy) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือความคิดเห็นด้วยวิจารณญาณเกี่ยวกับความคาดคะเน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าควรมี ควรจะเป็น ควรจะเกิดขึ้น

หรือว่าควรเปลี่ยนแปลงตามความจำเป็น บุคคลรับรู้ความเป็นไปได้ว่าหากมีความพยายาม (Effort) เพิ่มขึ้น จะนำไปสู่ผลงาน (Performance) ที่ดีขึ้น (<http://guru.google.co.th/guru/thread?tid=506dccc0deedf64b>)

#### 4. ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา นับเป็นองค์ประกอบสำคัญ เนื่องจากการศึกษาระดับอุดมศึกษา จะแบ่งประเภทวิชาออกเป็นคณะต่าง ๆ การจัดการเรียนการสอนแบ่งไปตามคณะที่นักศึกษาสังกัด ทั้งนี้สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ก็จะรวมถึงเส้นทางการเดินทาง ความสะดวกด้านคมนาคม ด้านอาคารสถานที่

ปริญญา อังสุสิงห์ กล่าวถึงโรงเรียนที่ดีไว้ว่าจะต้องมีคุณลักษณะ 10 ประการ

1. ความเพียงพอ (Adequate) หมายถึง พื้นที่ที่มีปริมาณ อาคาร ห้องเรียน และอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ
2. ความเหมาะสม (Suitability) หมายถึง ความเหมาะสมในการเลือกที่ตั้งของโรงเรียน ลักษณะพื้นที่ การจัดห้องเรียนต่าง ๆ เป็นต้น
3. ความปลอดภัย (Safety) หมายถึง การพิจารณาหาทางป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียน
4. สุขลักษณะ (Healthfulness) หมายถึง การพิจารณาส่งเสริมในด้านสุขภาพ และอนามัยเป็นหลัก
5. ระยะเวลาติดต่อใช้สอย (Accessibility) หมายถึง เส้นทางหรือระยะทางจากบ้านมาโรงเรียน หรือจุดต่าง ๆ ในบริเวณโรงเรียน
6. การยืดหยุ่นได้ (Flexibility) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพื้นที่ผนังกันห้อง หรืออุปกรณ์เครื่องใช้ให้ได้ประโยชน์แก่กิจกรรมหลาย ๆ อย่าง
7. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การใช้พื้นที่ อาคาร อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ได้ผลเต็มที่
8. การประหยัด (Economy) หมายถึง การวางแผนผังบริเวณ ออกแบบอาคารให้คุ้มกับเงินที่ได้ลงทุนไป และเสียค่าบำรุงรักษาน้อย
9. การขยายตัว (Expansible) หมายถึง การขยายตัวของบริเวณและอาคาร โดยมีการออกแบบที่เหมาะสม ขยายได้ง่าย และสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อย
10. รูปร่าง (Appearance) หมายถึง การวางแผนผังบริเวณ โรงเรียน อาคาร และการตกแต่งภายในภายนอกให้เป็นที่ชื่นชมแก่ผู้พบเห็น รวมทั้งการบำรุงรักษาอาคาร และสถานที่ให้สวยงาม และสะอาดอยู่เสมอ

ส่วนลักษณะอาคารสถานที่ที่ดี (ถาวร สารวิทย์) ให้หลักการไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ใช้สอย อาคารสถานที่โรงเรียนต้องถือประโยชน์ใช้สอยที่เกิดผลดีต่อการเรียน การสอน ความสะดวกสบาย ปลอดภัย สำหรับผู้เรียนมิใช่มุ่งแต่ความสวยงามอย่างเดียว

2. คัดแปลงได้หลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นฝักันหรือวัสดุ อุปกรณ์ใด ๆ ที่เกี่ยวกับอาคาร พยายามแก้ไขตัดแปลงได้โดยง่าย ทั้งทางแนวตั้งและแนวนอนไม่ต้องทุบทำลาย หรือยุ่งยากเกี่ยวกับการตัดแปลง ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการขยาย ต่อเติมอาคาร และความสะดวกของครูในการแบ่งกลุ่มนักเรียนหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ

3. ขยายโรงเรียนได้สะดวก เนื่องจากพลเมืองที่เพิ่มขึ้นทุกวัน การหาสถานที่ตั้งโรงเรียนต้องคำนึงถึงว่า ถ้าบริเวณโรงเรียน จะขยายออกไปจะทำได้สะดวกเพียงไร ขยายได้รอบทิศหรือบางทิศ หรือขยายไม่ได้แน่นอนในอนาคต สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องคำนึง

4. ช่วยสร้างบรรยากาศให้เปรียบเสมือนบ้านของเด็ก มีลักษณะเพดานต่ำ ม่านสวย พนักทาสีเย็น พื้นห้องมีสีสันสวย โตะ เก้าอี้ วางจัดระเบียบเรียบร้อย อากาศถ่ายเทได้สะดวก แสงสว่างกระจายทั่วห้องตลอดเวลา สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกรออยากอยู่ในห้องเรียน

5. ทนทานต่อการใช้งานทั้งถูกวิธี และไม่ถูกวิธี อาคารสถานที่และเครื่องใช้ไม่สอยของโรงเรียนต้องแข็งแรงทนทานเพราะมีการใช้งานอยู่เป็นประจำ

6. เครื่องอำนวยความสะดวกสมบูรณ์ โรงเรียนควรมีอาคารสถานที่ที่จะใช้ในการศึกษา เช่น ห้องสมุด ห้องพักผ่อน สนามกีฬา ห้องน้ำ น้ำดื่ม น้ำใช้บริบูรณ์สิ่งเหล่านี้จะช่วยอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียนเป็นอย่างมาก

7. ผู้ปกครองหรือประชาชนในชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่มาขอใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนได้สะดวก อาคารสถานที่รับรองของโรงเรียนควรให้บริการประชาชนเป็นครั้งคราว เพราะโรงเรียนจะอยู่ได้ต้องอาศัยสังคม นอกจากนี้ยังเป็นการประชาสัมพันธ์อีกด้วย

## 5. ด้านคุณวุฒิและชื่อเสียงของอาจารย์

ผู้สอนในวิทยาลัย **ครู** คือบุคคลที่มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียน เกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน โดยวิธีในการสอนจะแตกต่างกันออกไป โดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และเป้าหมายของนักเรียนแต่ละคน คำว่า “ครู” มาจากศัพท์ภาษาสันสกฤต “คุรุ” และภาษาบาลี “ครุ, คุรุ”

**ครูในระดับอุดมศึกษา** มหาวิทยาลัย หรือระดับอุดมศึกษา จะมีตำแหน่ง อาจารย์ โดยอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ (อ.), ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.), รองศาสตราจารย์ (รศ.) และศาสตราจารย์ (ศ.) ตามลำดับ การได้รับตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ตำแหน่งครู คือบุคคลที่ทำหน้าช่วยสอน สอนทบทวน สอนภาคปฏิบัติ แตกต่างจากอาจารย์ที่ สอนภาคบรรยาย เรื่องต่างๆ (<http://th.wikipedia.org/wiki>)

พระโศภณ คณาภรณ์ (2527 : 2-3) (อ้างในลัดดา เสนาวงษ์. 2532 : 31) ได้อธิบายความหมายของคำว่า “ครู” โดยอาศัยรูปศัพท์ที่ใช้ในพุทธศาสนา ซึ่งเป็นคำแทนองค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า บรมครูของโลก พระองค์หนึ่ง

นอกจากนี้ ทวีป อภิสัทธา (2524 : 7-10) (อ้างในลัดดา เสนาวงษ์. 2532 : 32) ได้พิจารณาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “ครู” ตรงกับ “TEACHERS” มีความหมายดังนี้

T	หมายถึง Teach	ได้แก่ ครู คือผู้ทำหน้าที่สอนหรือถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์
E	หมายถึง Ethics	คือ ผู้ส่งเสริมความมีคุณธรรมและจริยธรรม
A	หมายถึง Academic	เป็นนักวิชาการ มีหลักวิชาความรู้
C	หมายถึง Cultural Heritage	เป็นผู้สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม
H	หมายถึง Human Relation	การมีมนุษยสัมพันธ์ในชุมชน
E	หมายถึง Evaluation	เป็นผู้วัดและประเมินผล
R	หมายถึง Research	ค้นคว้า วิจัย แล้วนำความรู้ใหม่ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์
S	หมายถึง Services	เป็นผู้ให้บริการแก่สังคม

อาจารย์ ตามทัศนะของชาวตะวันตก ซึ่งปรากฏอยู่ในหนังสือ Webster Third New International Dictionary (ยนต์ ชุ่มจิต. 2541 : 13) ให้ความหมายของคำว่า อาจารย์ (Instructor) คือ เป็นผู้สอนในวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับศาสตราจารย์ และเป็นผู้สอนที่ต้องรับผิดชอบนักศึกษาให้เกิดความก้าวหน้าตามจุดประสงค์เฉพาะของการศึกษาที่กำหนดไว้

หนังสือพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 อธิบายว่า อาจารย์ คือ ผู้สั่งสอนวิชาความรู้ ใช้เรียกน้าหน้าซึ่งบุคคลเพื่อแสดงความยกย่องว่ามีความรู้ในทางใดทางหนึ่ง (ราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 898)

คำว่า คุณวุฒิ หมายถึง ความสามารถที่เหมาะสมแก่ตำแหน่งหน้าที่

### 2.6.3 ลักษณะของการตัดสินใจ

Jame .A.E. Stonner (อ้างใน ชัยพร วิชาวุธ. 2525 : 153) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นขณะทำการตัดสินใจ คือ

1. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน (Condition of Certainly) เป็นการตัดสินใจที่มีข้อมูลเพียงพอประกอบการตัดสินใจ
2. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยง (Condition of Risk) เป็นการตัดสินใจโดยการใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น เป็นเครื่องมือตรวจสอบหรือคาดการณ์
3. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน (Condition of Uncertainly) เป็นการตัดสินใจที่มักอาศัยประสบการณ์ คลุยพินิจ และสัญชาตญาณ

กล่าวโดยสรุปว่า การตัดสินใจเกิดขึ้นได้ด้วยเหตุผลสำคัญดังนี้

1. มีปัญหาเกิดขึ้น
2. เพื่อทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. วัตถุประสงค์ที่มีอยู่นั้นผิดพลาด บกพร่อง หรือไม่ทันสมัย จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมและก้าวหน้า

#### 2.6.4 ประสิทธิภาพของการตัดสินใจ (Effectiveness of Decision Making)

ประสิทธิภาพของการตัดสินใจ หมายความว่า การตัดสินใจจำเป็นต้องเอื้ออำนวยให้เกิดการปฏิบัติ เพื่อดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์หรือสะท้อนการปฏิบัติงานในแต่ละที่แต่ละแห่งให้ได้ เมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น ซึ่งจะไม่ส่งผลสะท้อนให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นไปด้วยดีในแง่ของประสิทธิภาพของการตัดสินใจ จึงมีแนวทางในการพิจารณาเป็นประการใหญ่ ๆ 2 ประการ (Edwards and Tversky, 1967 ; Cyert and Welsch, 1970 อ้างใน วุฒิชัย จานง. 2523 : 22-26)

1. การตัดสินใจมุ่งที่การปฏิบัติการ (Action Oriented) ไม่ว่าจะเลือกทางเลือกใดก็ตาม การกำหนดทางเลือกหรือรูปร่างลักษณะปัญหา หรือวิถีทาง ตลอดจนเทคนิควิธีในการเลือกปัญหาในรูปใดก็ตาม จำเป็นต้องค้นหาวิธีการในการนำไปสู่ทางเลือกเหล่านั้น เพราะฉะนั้นการกล่าวถึงการเลือกตัดสินใจ จำเป็นต้องมุ่งไปยังการปฏิบัติการ ก็เป็นทางเลือกที่สามารถจะปฏิบัติได้จริง และสามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มิได้หมายความว่าทางเลือกนั้นแม้จะเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด แต่อาจจะปฏิบัติไม่ได้ภายใต้สถานการณ์สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ความมีประสิทธิภาพของการตัดสินใจในประการแรก จำเป็นต้องพิจารณาถึงสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในองค์กรแต่ละแห่งที่ว่าจะเหมาะสมในการที่จะใช้เทคนิควิธีการและทำความเข้าใจในกระบวนการตัดสินใจที่มีความสลับซับซ้อนมากเกินไป จนถึงผู้ปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น ไม่สามารถจะปฏิบัติได้

2. พฤติกรรมที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมาย (Objective Oriented Behavior) ทางเลือกในการปฏิบัติ นั้นจำเป็นต้องสามารถอำนวยให้การปฏิบัตินั้น ๆ ดำเนินไปสู่เป้าหมายให้ได้ พฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย คือ พฤติกรรมที่จะปฏิบัติการตามทางเลือกหรือผลของการตัดสินใจที่ได้ผลออกมาตามที่ต้องการ ความหมายของพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น เหมือนกับการมุ่งไปที่การปฏิบัติการ กล่าวคือ พฤติกรรมที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายนั้นเป็นเรื่องของการทำความเข้าใจ และแสดงออกซึ่งการประพฤติปฏิบัติ บางอย่างของผู้ที่จะปฏิบัติการในอันที่จะดำเนินการ ไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

3. เมื่อกล่าวถึงประสิทธิภาพการตัดสินใจ คือ การเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา หรือเลือกทางเลือกใด ๆ ก็ตามที่สามารถปฏิบัติได้ และการปฏิบัตินั้นก็สามารจะไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ด้วยดี นอกจากจะมีบางกรณีที่มีการปรับปรุงเป้าหมาย ในกรณีนั้นประสิทธิภาพของการตัดสินใจจะทราบได้ก็ต่อเมื่อความหมายตามนัยของประสิทธิภาพนั้นมีอย่างไร

### 2.6.5 กระบวนการตัดสินใจ

กระบวนการตัดสินใจเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์โดยใช้หลักเชิงเหตุผลเป็นลักษณะของการหาทางออกที่ดีที่สุดเป็นพื้นฐาน ซึ่งนักวิชาการได้แบ่งขั้นตอนในการตัดสินใจโดยถือแนวพิจารณาการแก้ปัญหา (Problem Solving Approach) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาโดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนแสวงหาข้อมูลข่าวสาร (Data Collection) เนื่องจากว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นย่อมมีสาเหตุ การเสาะหาข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหา คือ การเสาะหาสิ่งที่เป็นสาเหตุนั้นเพื่อมาเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจจะต้องกระทำอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ ทั้งในแง่ของการเก็บรวบรวมข้อมูล (Collective) และในแง่การวิเคราะห์ (Analysis) ซึ่งเป็นลักษณะเดียวกับการวิจัย

2. ขั้นตอนการกำหนดทางเลือก (Formulation Alternative) เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการตัดสินใจ เป็นการพยายามจะครอบคลุมวิถีทางที่จะแก้ปัญหาได้ในหลาย ๆ วิธีต้องกำหนดให้ได้ในรูปหลักกรรม ข้อเท็จจริงหลัก (Main Fact) เป็นอย่างไรบ้าง และในทางปฏิบัติต้องสร้างจาก (Scenario) ขึ้นมาก่อนว่าเรื่องนี้มีทางเลือกอะไรบ้าง ในทางเลือกนั้น ๆ มีข้อเท็จจริงรูปธรรมหลัก ๆ อะไรบ้าง

3. ขั้นตอนการวิเคราะห์ทางเลือก (Analysis Alternative) การวิเคราะห์ทางเลือกควรใช้ความเป็นจริงที่เป็นภาวะวิสัย (Objective Analysis) พยายามหลีกเลี่ยงการนำค่า (Value) ทั้งหลายมาเกี่ยวข้องในการวิเคราะห์

4. ขั้นตอนการเปรียบเทียบค่าทางเลือก (Value Comparison) ขั้นตอนนี้เป็นการเปรียบเทียบโดยนำค่า (Value) มาเกี่ยวข้องนำมาเปรียบเทียบกับขั้นตอนอื่นที่ปลอดจากค่าแล้วมาพิจารณาทางเลือก อีกทีหนึ่ง

5. ขั้นตอนการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Choice of Alternative on the best of Alternative) ขั้นตอนนี้เป็นการตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุด

อุไร มั่นหมั่น (2538 : 15) กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจไว้สรุปได้ 6 ขั้นตอน คือ

1. การพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือประเด็นของปัญหาที่จะตัดสินใจ จะต้องทราบว่าวัตถุประสงค์ที่ต้องการคืออะไร ในกรณีที่เป็นกรณีการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่จำเป็นต้องทราบปัญหาที่แท้จริงก่อน โดยพิจารณาเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตให้ได้ว่าปัญหาคืออะไร

2. การวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจขององค์กรต่าง ๆ แต่ละครั้งย่อมมีผลกระทบต่อคนถึงบุคคลอื่น ๆ ด้วย เช่น ในด้านบุคคลควรจะพิจารณาผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับปัญหา

3. ควรหาทางเลือกเป็นการพิจารณาผู้ทางในการตัดสินใจซึ่งอาศัยความรู้ทางวิชาการ ประสบการณ์ คำปรึกษาหารือ หาทางเลือกไว้หลาย ๆ ทาง

4. การกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินใจ และการประเมินทางเลือกโดยใช้การวิเคราะห์หลักเกณฑ์ และวิธีการบางประการเป็นหลัก รวมทั้งต้องใช้ประสบการณ์ วิจารณ์ญาณ และความคิดริเริ่มประกอบการ

พิจารณาเปรียบเทียบผลได้ผลเสียของทางเลือกแต่ละอย่างทั้งในปัจจุบัน ในอนาคต ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินค่าและเปรียบเทียบควรจะต้องครอบคลุมถึง

- 4.1 ความเหมาะสมของทางเลือกนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
- 4.2 เปรียบเทียบผลประโยชน์ ค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
- 4.3 ทางเลือกนั้น ๆ จะต้องเป็นทางเลือกที่จะปฏิบัติได้จริง ๆ
- 4.4 ผลอันไม่พึงปรารถนาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจใช้ทางเลือกนั้น ๆ จะต้องมีน้อยที่สุด หรือถ้ามีต้องหาทางป้องกันและควบคุมไว้

4.5 ผู้รับผิดชอบที่จะดำเนินการตามแนวทางที่ตัดสินใจเห็นชอบ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามทางเลือกที่จะดำเนินการ

- 4.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผลทันกับสถานการณ์

5. การตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุด ขั้นตอนนี้เป็น การตกลงใจขั้นสุดท้ายของการเลือกแนวปฏิบัติที่จะนำไปดำเนินการจริง ซึ่งเป็นผลจากการเปรียบเทียบและวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ ว่าทางใดจะได้ผลดีที่สุด ณ จุดนี้ต้องยอมรับความจริงว่า นอกจากการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องแล้ว ประสิทธิภาพ วิจารณ์ และความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตของผู้มีอำนาจตัดสินใจที่ดีที่สุดคือการตัดสินใจที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ผลดีที่สุด

6. การดำเนินการและติดตามผล ในระหว่างประเมินทางเลือกผู้ทำการตัดสินใจจะต้องวางแนวทางการดำเนินงานสำหรับทางเลือกแต่ละทางไว้ การดำเนินการจะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติเต็มใจ และสามารถปฏิบัติได้

สรุป การตัดสินใจซึ่งเป็นกระบวนการคิดที่ต้องอาศัยเหตุและผล และความพอใจเป็นเกณฑ์ในการเลือกที่จะปฏิบัติสิ่งนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

วุฒิชัย จันทง (2522 : 18-19) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการเลือกในระหว่างทางเลือกต่าง ๆ และได้อธิบายขั้นตอนการตัดสินใจไว้ดังนี้

1. การแยกแยะตัวปัญหา (Problem Identification) ขั้นแรกของการตัดสินใจเป็นเรื่องของการสร้างความมั่นใจและแน่ใจโดยการค้นหา เป็นเรื่องของการแยกแยะตัวปัญหาออกมาอย่างแน่ชัด หรือตัวปัญหาอย่างแน่นอน

2. การหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้น (Information Search) คือ การเสาะแสวงหาสิ่งที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดตัวปัญหานั้นซึ่งอาจจะไม่ใช่สาเหตุโดยตรงก็เป็นไปได้ ความสามารถที่จะหาข่าวที่สมบูรณ์ (Complete Information) นั้นอาจเป็นไปได้แต่เป็นการเสาะหาตัวข่าวที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุของปัญหามากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ทั้งนี้การเสาะหาข่าวสารควรจะเป็นไปตามแนวความคิดที่ว่า ข่าวสารที่สรรหานั้นจำเป็นต้องมีความเกี่ยวข้องและจำเป็นกับตัวปัญหา ตลอดจนมีความเพียงพอในการแก้ปัญหา (Relevant Necessary and Sufficient Information)

3. การประเมินค่าของข่าวสาร (Evaluation of Information) ในบรรดาข่าวสารที่แสวงหามานั้นเราต้องยอมรับความจริงประการหนึ่งว่า มิได้หมายความว่าข่าวสารทุกชนิดที่หามานั้นเกี่ยวข้องกับตัวปัญหา และมีคุณค่ากับตัวปัญหาอย่างแท้จริงเสมอไป ดังนั้น ก็จำเป็นต้องมีการประเมินค่าดูว่าข่าวสารที่ได้มานั้นถูกต้องเหมาะสมเพียงพอกับเวลาและความสามารถที่จะนำไปวิเคราะห์ปัญหาได้หรือไม่ ซึ่งจะมีการเสาะหาข่าวเพิ่มเติมหลังจากการประเมินค่าข่าวสารแล้วว่าไม่เพียงพอ หรือไม่เกี่ยวข้องเท่าที่ควรก็จำเป็นต้องตัดข่าวสารบางอย่างไป ถ้าเห็นว่าไม่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหาที่จะทำการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจนั้น

4. การกำหนดทางเลือก (Listing of Alternatives) เป็นขั้นตอนสำคัญของการตัดสินใจ คือกำหนดทางเลือกที่สามารถครอบคลุมวิธีที่จะแก้ปัญหาได้มากที่สุด จริงอยู่ถ้าเรามีข่าวสารสมบูรณ์สำหรับปัญหาแต่ละเรื่องเราจะกำหนดทางเลือกให้เหมาะสม ถ้าข่าวสารไม่สมบูรณ์ก็กำหนดทางเลือกที่มีลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหา

5. การเลือกทางเลือก (Selection of Alternative) เมื่อกำหนดทางเลือกแล้วขั้นต่อไปก็คือ การเลือกทางเลือกที่จะปฏิบัติการต่อไป (Selection of a Course of Action) ขั้นนี้เองที่เป็นที่ยอมรับว่าเป็นการตัดสินใจแท้จริง การเลือกทางเลือกลักษณะนั้นเกิดจากผลของการตัดสินใจแต่ยังไม่สมบูรณ์

6. การปฏิบัติการตัดสินใจ (Implement of Decision) เป็นการปฏิบัติตามผลของการตัดสินใจหรือทางเลือกที่เราจะทราบได้ว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้องเหมาะสมเพียงใดหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับผลของการตัดสินใจนั้น การประเมินผลของการตัดสินใจนี้เป็นการตรวจดูว่าผลของการตัดสินใจที่ปฏิบัติไปเหมาะสมกับการแก้ปัญหานั้นหรือไม่

## 2.7 แนวคิดทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ

แรงจูงใจของบุคคลมาจากความต้องการทางด้านวัตถุนิยมและจิตใจเท่ากัน เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการบุคคลก็ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถพร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจให้กับหน้าที่การงานจนมีผลทำให้หน่วยงานมีความก้าวหน้าดังวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการจูงใจของบุคคลนั้น นักบริหารต้องใช้เทคนิคการบริหารงานที่ใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและได้มาซึ่งผลงานมากขึ้น เพราะการจูงใจจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หน่วยงานใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลในหน่วยงานนั้น ๆ ก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

การนำทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยจึงขอนำทฤษฎีสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจมาประกอบการวิจัยดังนี้

### 2.7.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Hierarchy of Needs)

Maslow. (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 109) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's Theory of Human Motivation) อันเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลายโดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้ จะมีอยู่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคน จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากที่ต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง

นอกจากนี้มาสโลว์ ยังได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปอย่างมีระเบียบตามลำดับของความต้องการ (Hierarchy of Needs) มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่อง อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยา รักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน ด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Sense of Belonging Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

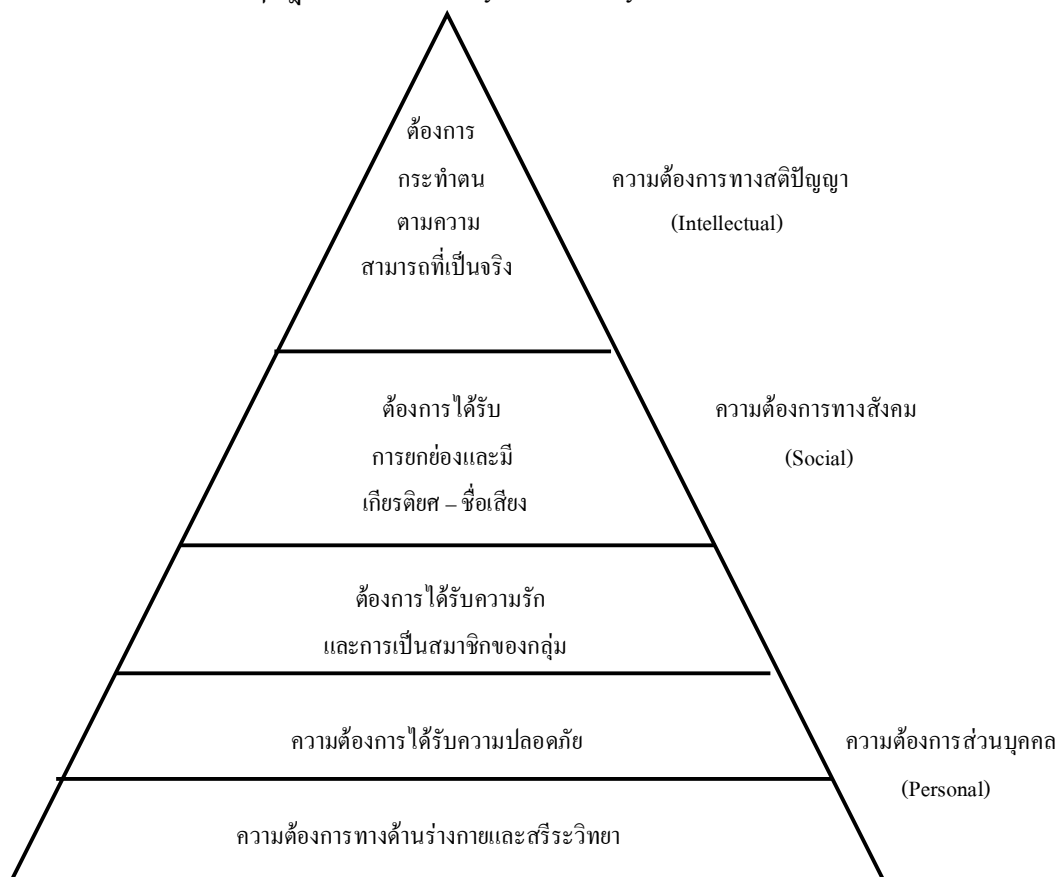
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และ

ความสามารถของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยาก  
ให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ ในความรับผิดชอบในหน้าที่การงานการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

#### 5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self Realization Needs)

ลำดับชั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความ  
คาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ชั้นอย่างครบถ้วน  
แล้ว ความต้องการในชั้นนี้จะเกิดขึ้น และมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มี  
ความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงสุดในทัศนะของตน

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ชั้น  
ของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการใน  
แต่ละประเภทที่เกิดขึ้น และการจงใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่ง  
มีความต้องการลำดับชั้นที่แตกต่างกันได้ และความต้องการตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึง 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคล  
มากน้อย เพียงใด ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับการสนองตอบในลำดับต้น ๆ ลำดับชั้นความต้องการ  
ดำเนินไปตามลำดับชั้นของทฤษฎี Maslow's Theory of Hierarchy of Needs ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 249)

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีของมาสโลว์ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ที่เป็นลำดับขั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจและพิจารณาว่าพนักงานแต่ละคนมีความต้องการอยู่ในระดับใด หาก ผู้บริหารสามารถสามารถสร้างบรรยากาศการทำงาน ให้เอื้อต่อการตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ผู้บริหารก็จะสามารถ จูงใจพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้ ถ้าหากผู้บริหารล้มเหลวในการระบุความต้องการของพนักงานอาจส่งผลให้บุคคลนั้น แสดงพฤติกรรมตอบสนองความต้องการของตนเอง แต่ได้เป็นไปในทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างไรก็ตาม มาสโลว์ยอมรับในแนวคิดที่ว่ามนุษย์อาจมีความต้องการหลายอย่างพร้อมกัน เช่น ความต้องการทางร่างกายพร้อมกับความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการยอมรับความสำเร็จ และตราบใดที่มนุษย์จะมีความต้องการขึ้น ๆ ลง ๆ ไม่เป็นไปตามลำดับขั้น ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปหรือค่านิยมที่เปลี่ยนแปลง เช่น บางคนอาจต้องการการยอมรับมากกว่า ความต้องการทางสังคมและความรัก หรือต้องการการยอมรับมากกว่าความมั่นคงปลอดภัย

### 2.7.2 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

McGregor (อ้างใน สมคิด บางโม. 2538 : 173-174) ให้แนวคิดว่าในการบังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคนนั้นจะขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างไร การบริหารงานของเขาจะขึ้นอยู่กับทัศนคติและความคิดของเขาเองที่เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y สรุปได้ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะของความเกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้ทำงาน

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมติฐานว่า คนโดยพื้นฐานแล้วความขยันหมั่นเพียรให้ความร่วมมือและสนับสนุน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี X ย่อมจะใช้มาตรการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด จะใช้วิธีจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ มีการคุกคามด้วยการลงโทษเป็นประการสำคัญ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี Y จะพยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง และจะส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

ตารางที่ 2.12 เปรียบเทียบ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน	1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติชอบทำงาน ตั้งใจทำงาน
2. คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย	2. การควบคุมด้วยตนเองเป็นสิ่งส่งเสริมการที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ
3. คนส่วนมากมีความคิดริเริ่มน้อยในการแก้ปัญหขององค์กร	3. ความสามารถในด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหขององค์กรนั้นมีอยู่เกือบทุกคน
4. การจูงใจเป็นการจูงใจทางด้านร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น	4. การจูงใจเป็นเรื่องของความต้องการมีชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต
5. คนส่วนมากชอบให้ควบคุมอย่างใกล้ชิดและถูกบังคับ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ ในเป้าหมายขององค์กร	5. คนสามารถสั่งการได้ด้วยตนเองและมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ถ้าหากว่าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

(ที่มา : สมคิด บางโม. 2538 : 173)

ทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนสมมติฐานการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น (ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย) ในการจูงใจในองค์กรจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

1. ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น
2. มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก
3. จะมีการหยุดพักหรือ หลีกเลียงงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. ต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

ทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนสมมติฐานของการตอบสนองในระดับสูง (ความมีชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต) ในการจูงใจบุคคลในองค์กรจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

1. ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดไว้
2. ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
3. ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน
4. ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

ทฤษฎีไหนเป็นทฤษฎีที่ถูกต้อง ทฤษฎี X ทฤษฎี Y คำตอบสำหรับคำถามนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคนที่มาเกี่ยวข้อง สถานการณ์ ลักษณะขององค์กรและปัจจัยอื่น ๆ อย่างไรก็ตามจากการวิจัยจำนวนมาชี้ให้เห็นว่าการใช้แนวทางของทฤษฎี Y นั้นในระยะยาวแล้วจะก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานได้มากกว่า

### 2.7.3 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

Alderfer (อ้างใน สมยศ นาวิการ. 2546 : 307-310) ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการของ Maslow เสียใหม่ให้เป็นความต้องการสามระดับ (1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (E) (2) ความต้องการสัมพันธ์ (R) และ (3) ความต้องการการเจริญเติบโต

Alderfer เห็นด้วยกับ Maslow ที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจบุคคล ตัวอย่างเช่น เชื่อว่าคนงานที่มีความต้องการความสัมพันธ์ที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะถูกจูงใจให้ผลิตถ้าเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าคนงานยืนยันและกระตุ้นให้เพิ่มผลผลิต ยิ่งกว่านั้น Alderfer เห็นด้วยว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับ ของความต้องการภายในการตอบสนองความต้องการของพวกเขา นั่นคือ พวกเขาจะตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนความต้องการระดับสูงเหมือนกับ Maslow เขาเชื่อว่าเมื่อความต้องการระดับต่ำถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตามภายใต้สถานการณ์บางอย่างบุคคลอาจจะกลับมาถึงความต้องการระดับต่ำ ตัวอย่างเช่น บุคคลที่ข้องใจภายในการตอบสนองความต้องการ การเจริญเติบโตอาจจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา

#### 1. ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs)

ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ คือ ความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัย ความต้องการเหล่านี้เปรียบเทียบกับความต้องการระดับต่ำที่ได้ถูกกล่าวถึงภายใน ทฤษฎีของ Maslow ความต้องการรายได้สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นความต้องการประเภทนี้

#### 2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs)

ความต้องการความสัมพันธ์ คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภายในสถานที่ทำงาน ความต้องการความสัมพันธ์จะเหมือนกับความต้องการทางสังคมของ Maslow

#### 3. ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs)

ความต้องการการเจริญเติบโต คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโต พัฒนา และใช้ความสามารถของพวกเขาอย่างเต็มที่ ด้วยการแสวงหาโอกาสและการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ ความต้องการเหล่านี้จะถูกตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในสภาพแวดล้อมของงาน ความต้องการการเจริญเติบโต จะตรงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังของชีวิตของ Maslow

เราจะมีความแตกต่างที่สำคัญสองอย่างระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ ประการแรกทฤษฎีลำดับความต้องการจะอยู่บนพื้นฐานของหลักความพอใจ ความก้าวหน้า (Satisfaction Progression Principle) นั่นคือ บุคคลจะเดินหน้าไปยังระดับความต้องการที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการระดับต่ำกว่าได้ถูกตอบสนองแล้ว ภายในอีกด้านหนึ่งทฤษฎี ERG จะไม่เพียงแต่อยู่บนพื้นฐานแต่อยู่บนพื้นฐานของหลักความพอใจ ความก้าวหน้าเท่านั้น แต่จะอยู่บนพื้นฐานของหลักความคับข้องใจ-การถดถอย (Frustration Regression Principle) อีกด้วย หลักความคับข้องใจ การ ถดถอยจะอธิบายถึงสถานการณ์ที่

ความต้องการระดับสูงยังไม่ได้ถูกตอบสนอง หรือคับข้องใจ และความต้องการจะมุ่งไปที่ความต้องการระดับต่ำลงมามากขึ้น

จากการพิจารณานักบัญชีหนุ่มที่ว่าจ้างใหม่ภายในบริษัทใหญ่แห่งหนึ่ง เมื่อเข้ามาภายในบริษัท นักบัญชีของเราจะสนใจต่อระดับเงินเดือน ความมั่นคงของงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน (ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่) แต่กระนั้นเมื่อเวลาผ่านไปไม่นาน นักบัญชีจะรู้สึกพอใจกับเงินเดือน ความมั่นคงของงานและสภาพแวดล้อมการทำงานของเขา (การตอบสนองความต้องการ) เมื่อความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ได้ถูกตอบสนองแล้ว นักบัญชีของเราได้เริ่มต้นที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน (ความต้องการสร้างความสัมพันธ์) ต่อมาภายหลังที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่พอใจได้ถูกสร้างขึ้นมาแล้ว (การตอบสนองความต้องการ) นักบัญชีได้เรียกร้องการเลื่อนตำแหน่งไปยังงานที่มีความท้าทายและความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น (ความต้องการการเจริญเติบโต) แต่ผู้บังคับบัญชาชี้ให้เห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งในขณะนี้จะยังไม่แน่ชัดจะมาที่หลังจากการที่มีประสบการณ์มากขึ้น (ความคับข้องใจ) ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้นักบัญชีจะมุ่งปฏิบัติงานปัจจุบันของเขาให้ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อที่จะแสดงความสามารถของเขาต่อผู้บริหาร (การถดถอยมายังความต้องการความสัมพันธ์)

แม้ว่าทฤษฎี ERG จะสันนิษฐานว่าพฤติกรรมที่ถูกจูงใจจะดำเนินไปตามลำดับความต้องการเหมือนกับ ทฤษฎีของ Maslow เราจะมี ความแตกต่างที่สำคัญอยู่สองอย่าง

ประการแรกทฤษฎี ERG จะรวมเอาหลักความคับข้องใจ-การถดถอยที่ขาดไปจากทฤษฎีของ Maslow เข้าไว้ด้วย Maslow ยืนยันว่าบุคคลยังคงอยู่ ณ ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าความต้องการนั้นได้ถูกตอบสนอง ในทางกลับกันทฤษฎี ERG เสนอแนะว่าถ้าความต้องการนั้นยังคงไม่ได้ถูกตอบสนอง บุคคลจะคับข้องใจ ถดถอยลงมายังความต้องการระดับที่ต่ำลงมา และเริ่มต้นมุ่งความต้องการระดับต่ำลงมาอีกครั้งหนึ่ง ตัวอย่างเช่น คนงานแต่ก่อนนี้ที่ถูกจูงใจด้วยเงิน (ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่) อาจจะมีเพียงแต่ได้รับการขึ้นเงินเดือนเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการนั้นได้ สมมติว่าเขาได้พยายามจะสร้างมิตรภาพมากขึ้น เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ ถ้าด้วยเหตุผลบางอย่าง เขาพบว่าเป็นไปไม่ได้ที่จะกลายเป็นเพื่อนที่ดีกับบุคคลอื่นภายในสถานที่ทำงาน เขาอาจคับข้องใจ ถดถอย และถูกจูงใจให้เพิ่มรายได้มากขึ้น

สมมติว่า ผู้จัดการคนหนึ่งได้ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขา ณ ระดับความสัมพันธ์แล้ว และในขณะนี้ได้พยายามจะตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโตของเขา ด้วย เหตุผลหลายอย่าง เช่น ข้อจำกัดทางองค์การ (งานท้าทายมีน้อย) และการขาดโอกาสที่จะก้าวหน้าเขาไม่สามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้ ตามทฤษฎีของ Alderfer แล้ว ความคับข้องใจของความต้องการเจริญเติบโต จะทำให้ความต้องการความสัมพันธ์ของผู้จัดการกลับมามีอิทธิพลในฐานะของสิ่งจูงใจอีกครั้งหนึ่ง

ความแตกต่างที่สำคัญอย่างที่สอง คือ ทฤษฎี ERG ชี้ให้เห็นว่าความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ อาจเกิดขึ้นในขณะเดียวกัน เราพบว่าบุคคลสามารถถูกจูงใจพร้อมกันไปด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างเช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่) สามารถเกิดขึ้นได้

ในขณะที่เกี่ยวกับความต้องการทางสังคม (ความต้องการการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น Alderfer ได้พบว่า ลำดับความต้องการจะแตกต่างกันระหว่างบุคคลผู้ต้องการอาจจะแสวงหาโอกาสและความท้าทายใหม่ ๆ (ความต้องการการเจริญเติบโต) ก่อนที่จะกังวลใจกับความต้องการ เช่น ความหิว (ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่)

Alderfer ยืนยันว่า เราสามารถมุ่งความต้องการมากกว่าหนึ่ง อย่างในขณะเดียวกัน ความต้องการระดับต่ำ ไม่จำเป็นต้องถูกตอบสนองอย่างดี ก่อนที่เราจะมุ่งความสนใจของเราไปยังความต้องการระดับสูงได้ ตัวอย่างเช่น พนักงานที่ได้ยกเลิกอาหารเที่ยงไปและรู้สึกหิวอย่างมากอาจจะยังคงมุ่งที่การแก้ปัญหาที่ท้าทายของลูกค้าอยู่ในอีกทางหนึ่ง ณ เวลาหนึ่ง ความหิวอาจจะขัดขวางพยายามที่จะแก้ปัญหานั้นของพนักงานได้

#### 2.7.4 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland

ความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired-needs theory) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่า ความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิต และการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะท้าทายและเยี่ยมชม

ความต้องการเพื่อความผูกพัน (Need for affiliation) ปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น

ทฤษฎีได้ทำความเข้าใจถึงการจูงใจ ซึ่งมีรูปแบบการจูงใจความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ (1) ความต้องการอำนาจ (2) ความต้องการความผูกพัน (3) ความต้องการความสำเร็จ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) McClelland และทีมงานผู้วิจัย ได้พบว่าบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น จะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

2. ความต้องการของความผูกพัน (Need for affiliation) บุคคลที่มีความต้องการขั้นสูงจะพอใจจากการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์ในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันพยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ จะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ชอบการพนันพอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหาที่มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และมีการป้อนกลับในการทำงานตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานได้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ปัญหาคือดีที่สุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 253)

### 2.7.5 ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivations Factors and Hygiene Factors)

Federick Herzberg (Hygiene Factors จาก University of Utah) ได้นำเสนอความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันมาก ซึ่งทฤษฎีความต้องการของ Herzberg (1959 : 113-115) ได้เพิ่มเติมจากแนวคิดของ Frederick W. Taylor และทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ Abraham H. Maslow โดยมุ่งเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคล ปฏิบัติแตกต่างกันไปในลักษณะเฉพาะตน Herzberg ศึกษาว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนเราต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เขาอธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน (Motivators) กับปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่ม จึงให้ชื่อทฤษฎีของเขาว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Two-Factor Theory of Motivation) โดยสมมติฐานว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมี 2 ประเภท คือ

#### 1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

บางครั้งอาจใช้คำว่าปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance) เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่

- (1) เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง (Wages) เงินเดือนหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน
- (2) โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานที่มีชั้นยศสูงขึ้น หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ
- (3) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงานตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น
- (4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงานรวมทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- (5) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship) หมายถึง การพบปะสังสรรค์ของบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณที่แตกต่างกัน
- (6) การนิเทศ (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์ความสามารถของพนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระก็ตาม
- (7) สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาคณะอื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้น ๆ อยู่ในฐานะตำแหน่งใดในองค์การ

(8) สภาพความเป็นอยู่ (Person Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่องานของเขา

(9) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง

## 2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

(1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นนั้นก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่งคือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถในการที่จะทำงานนั้น

(2) การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น การชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

(3) ลักษณะของงาน (Work Itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับว่าได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องท้าทายความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขา จะช่วยทำให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องมีโอกาสที่จะรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการถูกควบคุมจากภายนอกก็จะลดลง

(5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) แต่ละบุคคลได้รับก้าวหน้า โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถในการทำจะเพิ่มพูนความรู้

ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจจะหมดไป แต่ไม่ได้หมายความว่า ความพึงพอใจจะเกิดขึ้น เมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนองหรืออีกนัยหนึ่ง ถ้าคนได้รับปัจจัยค้ำจุนเพียงพอ ไม่ได้หมายความว่าคนนั้นจะทำงานเต็มความสามารถของเขา เขาจะทำงานเต็มหรือไม่เต็มความสามารถ อยู่ที่ได้รับการตอบสนองปัจจัยจูงใจ เท่านั้น ในบางครั้งจึงมีผู้เรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย หรือ “ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน” (Motivation Hygiene Theory)

## 2.1 ความหมายและประเภทของปัจจัยจูงใจ

ในการดำรงชีวิตของมนุษย์จำเป็นต้องแสวงหาสิ่งตอบสนองความต้องการของตนและสังคมอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นปัจจัย (Factor) ต่างๆ จึงเป็นปัจจัยจูงใจที่จะทำให้มนุษย์กระทำการพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตนต้องการ

ความหมายของปัจจัยจูงใจ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ต่อไปนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2518:18) กล่าวว่าปัจจัยจูงใจหมายถึงสาเหตุต่างๆ ที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา

พะยอม วงศ์สารศรี (2526:215) ให้ความหมายของปัจจัยจูงใจไว้ว่า คือการนำปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (arousal) การคาดหวัง (expectancy) การใช้เครื่องล่อ (incentives) และการลงโทษ (punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2528:53) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจหมายถึง ความต้องการ ความจำเป็นแรงขับ หรือแรงกระตุ้นที่อยู่ภายในตัวบุคคล ปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งนำให้มุ่งหน้าไปสู่เป้าหมาย ซึ่งอาจเป็นลักษณะของจิตสำนึก หรือจิตใต้สำนึกก็ได้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529:112) สรุปความหมายของปัจจัยจูงใจว่า หมายถึงสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล กระทำกิจกรรมเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนต้องการ

กิติ ด้ยัคคานนท์ (2533:120) ให้ความหมายของปัจจัยจูงใจว่าหมายถึง พลังจิตที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าให้บุคคลนั้นๆ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา พลังจิตนี้เกิดจากการกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่างๆ ภายในร่างกายหรือภายนอกร่างกาย

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray. 1970:12) กล่าวว่าปัจจัยจูงใจหมายถึงสิ่งเร้าที่นำช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์

กู๊ด (Good. 1973:375) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจหมายถึงกระบวนการเร้าและสนับสนุนให้บุคคลกระทำกิจกรรมอย่างมีระบบ

เก็ด (Gate.1948:300) ให้ความหมายของปัจจัยจูงใจว่าเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลกระทำกิจกรรมหรือเรียนรู้ได้สำเร็จ โดยมีสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นเครื่องช่วย

แอนเดรส (Andress. 1970:505) ให้ความหมายของปัจจัยจูงใจว่าเป็นตัวการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์

บราวน์ (Brown. 1980:112-113) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นความคิดซึ่งเป็น แรงขับอยู่ภายใน ประกอบไปด้วยอารมณ์ ความปรารถนา ซึ่งเป็นเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาจะมีปริมาณมากน้อยไม่เท่ากัน ปัจจัยจูงใจเกิดขึ้นมาจากความต้องการของบุคคล 6 ประการด้วยกัน คือ

1. ความต้องการใฝ่รู้
2. ความต้องการเปลี่ยนแปลง
3. ความต้องการเคลื่อนไหว
4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม
5. ความต้องการความรู้
6. ความต้องการชื่อเสียง

ตามที่นักจิตวิทยาได้แบ่งปัจจัยออกเป็นประเภทต่างๆ แล้วนั้น พอจะสามารถสรุปประเภทเหตุผล จูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ปัจจัยจูงใจด้านร่างกาย คือความต้องการด้านชีววิทยาของร่างกายต่างๆอันได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เป็นต้น
2. ปัจจัยจูงใจทางด้านสังคมคือความต้องการด้านจิตใจนั่นเอง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เป็นการเสริมแรงจูงใจทางด้านร่างกายให้สมบูรณ์ขึ้น

โลเวลล์ (Lovell.1980:109) ให้ความหมายของปัจจัยจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำหรือโน้มน้าว ให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

คูลส์ (Wehrich and Koontz.1993:462) ให้ความหมายของปัจจัยจูงใจว่า หมายถึงแรงผลักดันจากความ ต้องการและความคาดหวังต่างๆของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้เหตุผลจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความพึงพอใจในทางกลับกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีเดียวกับผู้บริหาร

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของปัจจัยจูงใจไว้หลายท่านนั้น สามารถสรุปได้ว่าหมายถึงวิธีการ กระบวนการ หรือสิ่งเร้าที่เป็นเหตุชักนำให้บุคคลตัดสินใจแสดงพฤติกรรมหรือกระทำการใดอย่างหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการ เพื่อให้ไปสู่จุดหมายปลายทาง ที่ต้องการ

ประเภทของปัจจัยจูงใจ ซึ่งมีผู้แบ่งประเภทของปัจจัยจูงใจออกได้ดังนี้ อเนกกุล กริแสง (2526:36-40) แบ่งปัจจัยจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย เช่นความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การขับถ่าย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ปัจจัยจูงใจทางสังคม (Socia motives) เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นในภายหลัง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

นักจิตวิทยาบางคนแบ่งความต้องการทางสังคมออกเป็นประเภทใหญ่ๆ คือความต้องการเข้าร่วม พวก เช่น ความต้องการความรักความเอาใจใส่จากพ่อแม่ ต้องการยกย่อง นับถือจากคนในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นรับเป็นสมัคพรรคพวก เป็นต้น ความต้องการทางสังคมอีกประการหนึ่งคือ ความต้องการที่เกี่ยวกับฐานะ ได้แก่ความต้องการมีอำนาจ ความเด่น ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นต้น

3. ปัจจัยจูงใจส่วนบุคคล (Personal motives) หมายถึงปัจจัยจูงใจที่พัฒนาขึ้นในตัวคนซึ่งจะแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน ปัจจัยจูงใจส่วนบุคคลมีรากฐานมาจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมประกอบกัน แต่ความรุนแรงจะมากน้อย ต่างกัน เช่น ในเรื่องความต้องการสะสมสิ่งของต่างๆ เป็นต้น ปัจจัยจูงใจส่วนบุคคลที่สำคัญและเห็นได้ชัดคือการคิดหา หากไม่ได้เสพแล้วจะเกิดการผิปกคึกกับร่างกาย สำหรับรายที่คิดหาอย่างรุนแรงอาจถึงกับฆ่าตัวตายหรือก่ออาชญากรรม และอีกประการหนึ่งคือ ระดับความมุ่งหวัง หมายถึงขอบเขตของความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ ซึ่งแต่ละคนจะตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ไม่เหมือนกัน และความมุ่งหวังจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

สวาง สุทธิเลิศอรุณ (2528:63-64) ได้แบ่งปัจจัยจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงปัจจัยจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ปัจจัยจูงใจภายในมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยจูงใจภายนอกเพราะว่าปัจจัยจูงใจภายในเกิดจากความรู้สึกของบุคคล เมื่อบุคคลรู้สึกเช่นใดก็จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองความรู้สึกของตนเสมอ ส่วนปัจจัยจูงใจภายนอกนั้นบุคคลเกิดจากความรู้สึกเฉยๆ ก็ได้ สำหรับตัวอย่างของปัจจัยจูงใจภายใน ได้แก่

- 1.1 ความอยากรู้อยากเห็น ทำให้บุคคลค้นคว้าเพิ่มเติมหรือเกิดไทยมุงได้
- 1.2 ความสนใจ ทำให้บุคคลใฝ่ถาม หรือจ้องมอง เป็นต้น
- 1.3 ความรัก ทำให้หุนหวกตาบอด
- 1.4 ความอบอุ่น ทำให้สบายใจ
- 1.5 ความเห็นอกเห็นใจ ทำให้เกิดความคล้อยตาม หรือตามใจ
- 1.6 ความสงสาร ทำให้เกิดการให้อภัย
- 1.7 ความสำเร็จ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ
- 1.8 ความหิว ทำให้บุคคลปรับพฤติกรรมได้
- 1.9 ความต้องการ ทำให้บุคคลเป็นอะไรหรือทำอะไรก็ได้
- 1.10 ความพอใจ ทำให้บุคคลยินดีและทำอะไรก็ได้
- 1.11 ความศรัทธา ทำให้บุคคลเกิดการยอมรับและทำอะไรก็ได้
- 1.12 ความซาบซึ้ง ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ได้

2. ปัจจัยจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นปัจจัยจูงใจที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ปัจจัยจูงใจภายนอกที่สำคัญ ได้แก่การแข่งขัน การร่วมมือ บุคลิกภาพของครู วิธีการสอนของครู การให้รางวัล การลงโทษ และการใช้สื่อการสอน เป็นต้น

นายแพทย์กิติ ดยัคคานนท์ (2533:120) ได้แบ่งปัจจัยจูงใจออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในร่างกายหรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเอง เช่น ความหิว กระหาย ความรักความใคร่ ฯลฯ

2. ปัจจัยจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย เช่นการได้รับรางวัล ค่าตอบแทน เงินเดือน ยศถาบรรดาศักดิ์ การยอมรับหรือการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่นๆ เป็นต้น

เหตุผลทั้งสองประเภทนี้ถือว่าเป็นสิ่งเร้าประเภท ตัณหา หรือความอยากตามหลักของ พระพุทธศาสนานั้นเอง หรือจะพูดอีกอย่างหนึ่งก็ได้ว่า ปัจจัยจูงใจของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นจากตัณหานั่นเอง

ฮิลการ์ด (Hilgard 1962:321-322) แบ่งปัจจัยจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ปัจจัยจูงใจเพื่อการอยู่รอด (The Survival Motive) หมายถึงความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ ความต้องการอุณหภูมิพอเหมาะ ความต้องการในการขับถ่ายของเสีย ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทำกิจกรรม

2. ปัจจัยจูงใจทางสังคม (The Social Motives) หมายถึงปัจจัยจูงใจอันเกิดจากความต้องการทางสังคม (Social Needs) ของมนุษย์ในการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ได้แก่ความต้องการความรัก (Need For Affection) ความต้องการตำแหน่งในสังคม (Need For Social Status) ความต้องการทางเพศ (Sex Need) ความต้องการเหล่านี้กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motives) ให้คนเรากระทำพฤติกรรมทางสังคม (Social Behavior)

3. ปัจจัยจูงใจในทางอวดตน (Ego-integrative Motives) หมายถึงปัจจัยจูงใจอันเกิดจากความ ต้องการความสำเร็จ (Need For success-fulmiss) ความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ความต้องการในการสร้างและประดิษฐ์ เพื่อให้เกิดความรู้สึกนับถือตนเอง (Self-respect) ซึ่งเป็นทางให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงจากการมีปมด้อย (Inferiority Complex) และความรู้สึกว่าตนไม่มีค่า (Self-depreciation) หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าตนจะได้มีความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ (Sense of Attainment) ส่วนปัจจัยจูงใจที่เกิดจากความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจ (Satisfying Philosophies of Life) นั้น ก็เพื่อบุคคลจะได้เป็นที่นิยมยกย่องของคนอื่นในสังคมด้วย

มอร์แกนและคิง (Morgan and King 1966:281) ได้แบ่งปัจจัยจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

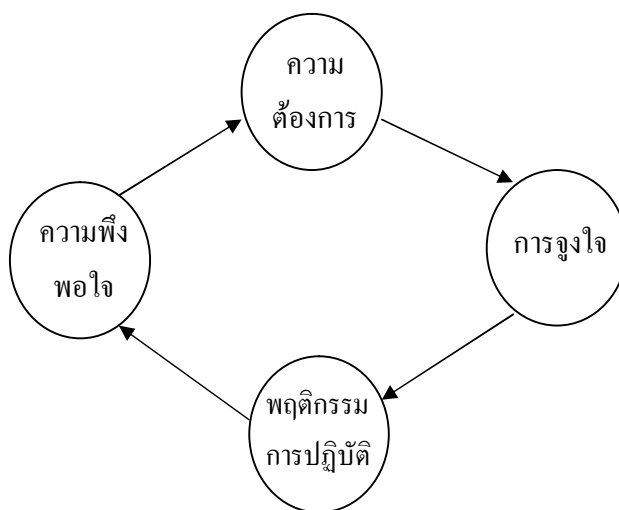
1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น(Affiliation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นนอกเหนือจากพ่อแม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกันหรือทำงานเกี่ยวข้องกัน เพื่อสนองความต้องการต่างๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status Needs) ในชุมชนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมากการแบ่งแยก ระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามจะสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมหรือให้ดีกว่าคนอื่นๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่นอยากได้ตำแหน่ง (Rank) อยากได้เกียรติยศและอำนาจ (Prestige and Power)

## 2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

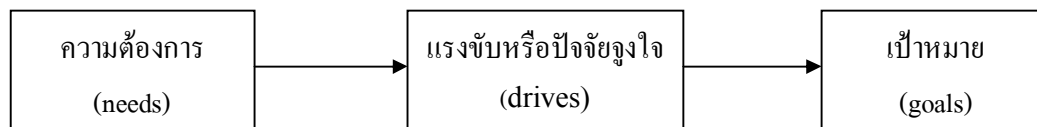
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจนั้น พยายามอธิบายว่าพฤติกรรมปัจจัยจูงใจเป็นอย่างไร รูปแบบของปัจจัยจูงใจนั้น เนื้อหาจะวิเคราะห์ทั้งความต้องการ โดยเฉพาะแรงกระตุ้นความคาดหวัง และส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกของพฤติกรรมหรือลำดับการแสดงพฤติกรรม (ชร สุนทรายุทธ.ม.ป.ป. :140) อาจเรียกทฤษฎีนี้ว่าทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ที่อธิบายความต้องการของมนุษย์ไว้

ความต้องการเป็นปัจจัยสำคัญมากเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ของความแตกต่างกันของคนเพราะเป็นเรื่องความรู้สึกภายใน ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากหลายๆ ประการด้วยกันกล่าวคือความต้องการเป็นผลรวมของปัจจัยต่างๆ โดยผ่านจิตหรือใจอันเป็นกองบัญชาการ(head quarters) ได้สั่งออกมา การสั่งการออกมาในรูปของความต้องการนี้ย่อมมีผลทำให้อินทรีย์เกิดพฤติกรรมทั้งที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนาของสังคม (socially accepted and unaccepted behaviors) (หลุย จำปาเทศ.2533:12) ส่วน จลอง ภิรมย์รัตน์ (2512:66) กล่าวคือความต้องการคือภาวะการขาดหรือภาวะที่ไม่สมดุลย์ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคล ความต้องการทำให้เกิดปัจจัยจูงใจกำหนดให้บุคคลมีพลังขับหรือแรงขับ (drives) ให้เป็นไปตามจุดประสงค์ เมื่อได้รับสิ่งที่ปรารถนาแล้วแรงขับก็ลดลง ความเกี่ยวข้องระหว่างความต้องการ (needs) ปัจจัยจูงใจ (motives) แรงขับ (drives) และจุดประสงค์ (goals) เกี่ยวพันกันเป็นลูกโซ่และ นิพนธ์ คันธเสวี (2528:80) ก็ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการ (wants) หมายถึงปัจจัยจูงใจหรือสิ่งผลักดันให้เกิดการอยาก ได้อยากมี อยากเป็น และในที่สุดก็จะเกิดการกระทำหรือพฤติกรรม ฉะนั้นความต้องการจึงเป็นหนึ่งของปัจจัยจูงใจ ความต้องการของคนก็เป็นส่วนหนึ่งของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์บุคคลแต่ละคนจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรม การปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้กำหนดขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของเขา ความต้องการจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลจะเป็นสิ่งที่ชักนำหรือกำกับบุคคลนั้นให้ไปสู่เป้าหมายของการตอบสนองความต้องการ หากความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วย่อมจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจขึ้นดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงรูปแบบกระบวนการจูงใจ

ส่วน ลูธันส์ (Luthans.1985:183) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการเป็นกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดปัจจัยจูงใจ

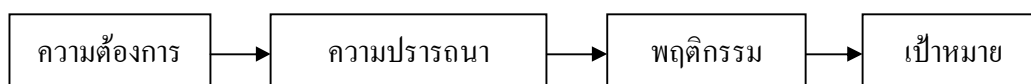
ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2528:76) กล่าวว่าปัจจัยจูงใจมีองค์ประกอบที่สำคัญคือแรงจูงใจที่สำคัญของมนุษย์คือความต้องการและแรงขับ ซึ่งความต้องการ คือการขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดของมนุษย์ การขาดนี้อาจเป็นได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมภายในเพื่อสนองความต้องการ เช่น ความหิว เมื่อเกิดความหิวก็ทำให้เกิดแรงขับที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมโดยการไปหาอะไรรับประทานเพื่อประทังความหิว เป็นต้น และธงชัย สันติวงษ์ (2541:111-112) กล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่างก็มีสาเหตุจากความต้องการ ดังนี้

1. ความต้องการ (needs) คือสาเหตุพื้นฐานที่ทำให้พฤติกรรม ซึ่งเป็นไปตามหลักความจริงที่ว่าคนทุกคนต่างก็มีความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองเสมอ และในการแสวงหาสิ่งต่างๆ มาตอบสนองนั้นบุคคลก็จะแสดงออกเป็นการกระทำ ซึ่งเรียกว่าพฤติกรรม

2. ความปรารถนา (wants or desires) คือความต้องการที่ระบุนออกมาเป็นสิ่งของหรือความปรารถนาเฉพาะอย่าง เช่นการอยากได้ซึ่งตำแหน่งที่มีเกียรติ เป็นต้น

3. พฤติกรรม (behavior) คือการกระทำที่แต่ละคนแสดงออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการของตน เช่น ความขยันขันแข็ง ความกระตือรือร้น หรือการแสดงออกในด้านต่างๆ

4. เป้าหมาย (goals) คือจุดประสงค์ของพฤติกรรมที่มุ่งหวังจะได้รับจากการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม เป้าหมายอาจเป็นสิ่งของ สภาพเงื่อนไข หรือกิจกรรมต่างๆ เช่นการขยันทำงานเพื่อหวังได้เงินเดือนของกินของใช้ หรือการได้ทำในสิ่งที่ตนชอบ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 แสดงรูปแบบพฤติกรรม

ความต้องการและความปรารถนามีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเป้าหมาย แต่เป้าหมายจะเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอก ส่วนความต้องการจะเป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวคนนั้นๆ เมื่อเราทราบเป้าหมายหรือความต้องการของ

บุคคล ก็จะจัดสิ่งที่ใช้ตอบสนองความต้องการ ซึ่งเรียกว่าสิ่งจูงใจ (incentives) ให้ตรงกับความต้องการที่มีอยู่ของบุคคลในขณะนั้นได้ และเพื่อสามารถกำกับพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ ความต้องการเกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ ซึ่งมีนักวิชาการมักจะนิยามความหมายของแรงจูงใจออกไปต่างๆ กัน ซึ่งอาจจะหมายถึง ความต้องการ (wants) ความต้องการในสิ่งจำเป็น (needs) ความปรารถนา (wishes) จุดมุ่งหมาย (aims) เป้าหมาย (goals) แรงขับ (drives) สิ่งจูงใจ (incentives) ลูธันส์ (Luthans.1985:183) และบีช (Beach.1965:379) ให้ความหมายของปัจจัยจูงใจไว้ว่า หมายถึงความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจหมายถึงรางวัล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย ส่วนการจูงใจ เป็นกระบวนการของการกระตุ้นให้เกิดการกระทำสนับสนุนความก้าวหน้าและกำหนดแบบแผนของกิจกรรมที่กระทำหรือการจูงใจเป็นกระบวนการที่ร่างกายกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่จุดจุดหมายปลายทาง(ศิริโสภาคย์ นูรพาเดชะ. 2528:40)

ปัจจัยจูงใจ (motive) สามารถสร้างความพึงพอใจ (satisfaction) (Bovee and others.1993:G-10) หรือหมายถึงอิทธิพล (forces) ซึ่งชักจูงบุคคลให้กระทำพฤติกรรม เป็นอิทธิพลที่มีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ (Wehrlich and Koontz.1993:465) จะทำให้บุคคลสร้างความแตกต่างในตัวเองภายในองค์การ ผู้บริหารจะเป็นผู้จูงใจและเป็นผู้ค้นหาสิ่งนี้ บุคคลจะตอบสนองความต้องการในหลายด้าน

การศึกษาต่อในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับมัธยมศึกษาหรือระดับอุดมศึกษาขอมุ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

ขุนทอง อินทร์ไทย (2519:76-78) ได้ให้แนวคิดว่าการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทมีผู้นิยมเข้าศึกษาต่อกันมากขึ้น เนื่องจากระดับการศึกษาระดับต้นๆ ในประเทศไทยได้ขยายตัวมากขึ้น โดยเฉพาะการขยายการศึกษาในระดับปริญญาตรี และในปัจจุบันนี้มีอาจารย์ที่จบการศึกษาทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอกจากต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ทำให้สามารถเปิดสอนในระดับปริญญาโทได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเรียนต่อที่สำคัญก็คือ ค่านิยมในปริญญา การได้รับปริญญาชั้นสูงจะมีประโยชน์ในการทำงาน ลักษณะการทำงานหลายอย่างในประเทศไทยขึ้นอยู่กับปริญญา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้ความสามารถ คนที่มีปริญญาสูงเท่านั้นที่จะสามารถเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงๆ ในบางตำแหน่งได้ นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่นๆ เช่น เรียนจบปริญญาตรีแล้วยังหางานทำไม่ได้จึงเรียนต่อปริญญาโทเพื่อชะลอการว่างงาน การเรียนปริญญาโทเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เพราะมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งเปิดสอนปริญญาโทหลังเลิกงาน จึงมีผู้ที่ต้องการจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมศึกษาต่อเป็นจำนวนมาก

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2522:34) ได้ศึกษาสภาพความคิดเห็นของนิสิตปริญญาตรีใหม่ปีการศึกษา 2522 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่านิสิตได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาต่อในมหาลัยห้าประการแรกคือ หากความรู้ให้มากที่สุด นำความรู้ไปประกอบอาชีพทำประโยชน์ในสังคม หาประสบการณ์และเรียนให้สำเร็จ นอกจากจุดมุ่งหมายหลังที่นิสิตแสดงออกนี้แล้ว จุดมุ่งหมายที่

ซ่อนเร้นอยู่ก็อาจมีหลายประการ เช่นความนิยมในปริญญา ความยกย่องในสังคม โอกาสในการทำงาน ความต้องการของครอบครัว

ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อุทยา (2526:32-34) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการศึกษาต่อว่าในการศึกษาของบุคคลในแต่ละระดับจะแตกต่างกันออกไปตามวัย ฐานะ และโอกาส ในวัยเด็กจะเรียนเพราะพ่อแม่ให้เรียนหรือเรียนตามเพื่อ ถ้าเป็นวัยรุ่นตอนปลายและวัยที่กำลังจะย่างเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น คืออายุระหว่าง 16-25 ปี ก็อาจจะมีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับการเรียนไปอีกแบบหนึ่ง เพราะผู้ที่อยู่ในวัยนี้เริ่มจะมองเห็นแนวทางชีวิต ซึ่งเห็นได้จากบุคคลรอบข้าง บางคนอาจจะต้องเริ่มมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับภาระครอบครัวด้านต่างๆ ที่นอกเหนือไปจากความรับผิดชอบที่มีต่อตนเองและอาจได้พบเห็นปัญหาชีวิตครอบครัวจากครอบครัวตนเอง ครอบครัวของเพื่อน ญาติพี่น้อง หรือผู้ใกล้ชิดอื่นๆ ความคิดเกี่ยวกับการเรียนอันจะเริ่มมีแนวหน้าเข้าสู่ผลในทางเศรษฐกิจ เช่น จะเรียนในสาขาที่หางานทำได้ง่าย มีรายได้ดี ไม่ต้องทำงานหนัก และที่สำคัญคือต้องเป็นงานประเภทที่ตนมีใจรักและชอบที่จะทำด้วย เป็นต้น บางครั้งการเรียนสาขาวิชาต่างๆ ของเด็กวัยรุ่นมักขึ้นอยู่กับค่านิยมของพ่อแม่ พี่น้อง และเพื่อน เพราะการการอบรมเลี้ยงดูบุตรหลานของคนไทยไม่ค่อยจะเปิดโอกาสให้บุตรหลานได้ตัดสินใจในด้วยตนเอง พ่อแม่ ญาติพี่น้องบางคนมีค่านิยมเก่าๆ ว่าการเรียนระดับมหาวิทยาลัยเท่านั้นจะทำให้บุตรหลานมีโอกาสได้งานดีๆ ทำมีเงินเดือนสูง เป็นเจ้าคนนายคน เป็นที่เชิดหน้าชูตาของพ่อแม่ วงศ์ตระกูล โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของผู้เรียน ในเรื่องการสนับสนุนของครอบครัวนี้ ครอบครัวใดมีฐานะทางเศรษฐกิจดี มักจะพยายามส่งเสริมบุตรหลานให้ได้เรียนถึงระดับสูงสุดเท่าที่สติปัญญาจะเอื้ออำนวยให้เรียนได้อาจเรียนจนถึงระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ส่วนครอบครัวใดมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีไม่สามารถส่งเสริมบุตรหลานให้เรียนถึงระดับอุดมศึกษาได้ ก็จำเป็นต้องให้ออกไปประกอบอาชีพช่วยเหลือครอบครัวก่อน เมื่อมีโอกาสในภายหน้าและถ้ามีความสนใจจึงกลับเข้าศึกษาต่อใหม่ ในการเข้าศึกษาของคนกลุ่มนี้มักจะมีลักษณะแตกต่างไปจากกลุ่มแรก กล่าวคือ คนกลุ่มหลังนี้มักจะเลือกเรียนในสิ่งที่ตนสนใจและเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจด้วย

พจน์ สะเพียรชัย (2526:8-13) ได้กล่าวถึงการศึกษาในระดับต่างๆ โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาว่านับวันจะมีแนวโน้มสูงขึ้นตามลำดับ ส่วนหนึ่งเนื่องจากความต้องการของผู้เรียนส่วนหนึ่งจากค่านิยมในปริญญาและอีกส่วนหนึ่งมาจากการมีและไม่มีงานทำ ซึ่งจากการพิจารณาการศึกษาที่ผ่านมาปรากฏชัดอย่างหนึ่งคือ การศึกษาได้รับการยอมรับให้เป็นปัจจัยพื้นฐานอีกประการหนึ่งที่จะทำให้ชีวิตเป็นชีวิตที่สมบูรณ์ เช่นเดียวกับปัจจัยด้านอาหาร ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย เมื่อทุกคนเห็นคุณค่าและความสำคัญของการศึกษาเช่นนี้ ทุกคนจึงต้องการและใฝ่หา

ประหยัด ทองมาก (2529:48) กล่าวว่าปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลโดยตรงต่อการศึกษา คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation) ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในมนุษย์เป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค ฝ่าฟันและกระทำสิ่งที่ยากลำบากให้ประสบผลสำเร็จ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะบรรลุผลสำเร็จในการศึกษาและมีความมานะพยายามที่จะศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป ดังข้อสรุปของเฮร์แมนส์ (Hermans.1970:354-355) ในเรื่องลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. มีความทะเยอทะยานสูง
2. มีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้ว่าการกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส
3. มีความพยายามได้เข้าไปสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น
4. มีความอดทนในการทำงานยากๆ ได้เป็นเวลานาน
5. เมื่อสิ่งที่กำลังทำอยู่มีอุปสรรค ผู้ที่มีปัจจัยจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำต่อไปจน

สำเร็จ

เจ็จันท์ จงสถิตอยู่ (2525:19-20) ได้กล่าวถึงการศึกษาต่อว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. สภาพทางเศรษฐกิจ ทุนทรัพย์ที่ใช้ในการศึกษามากหรือน้อยกว่ากัน
2. คุณภาพของการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน
3. ภูมิฐานะของสถานศึกษาที่อยู่ในส่วนกลางหรือภูมิภาค
4. ความมีชื่อเสียงของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

ปัจจัยดังกล่าวเป็นผลให้บุคคลเลือกเข้าศึกษาต่อต่างกัน

สุทิน นพเกตุ (2534:5) ได้ให้ทรรศนะในกรณีที่มีผู้ต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทกันมากจนเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโทเป็นแฟชั่นอย่างหนึ่งในสังคมปัจจุบันว่าเป็นเรื่องของนักศึกษาที่จะพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดการแข่งขันกันอย่างสูง การได้พัฒนาตัวเองก็เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าสิ่งที่สำคัญที่เป็นองค์ประกอบของความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปนั้นเกี่ยวเนื่องมาจากปัจจัยจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตและต้องการให้สังคมยอมรับในสถานภาพของตนว่าเป็นผู้มีความรู้ และมีอาชีพที่มั่นคง

### 2.3 ปัจจัยจูงใจในการศึกษาต่อ

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตบัณฑิตศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวอย่างจากงานวิจัย ดังนี้

นิตยา วัฒนาภรณ์ (2530) ศึกษาเหตุจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษาศาสนบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะของสถาบัน ได้แก่วิธีการหรือข้อปฏิบัติของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ใช้ในการสอบคัดเลือกหรือใช้ในการเรียนการสอน และรวมถึงเกียรติยศชื่อเสียงในด้านต่างๆ ของสถาบันที่ทำให้นักศึกษาเข้าศึกษาต่อในสถาบัน

2. ด้านเหตุผลส่วนตัวหรือความจำเป็นต่างๆ ของนักศึกษาที่ทำให้เข้าศึกษาต่อในสถาบัน

3. ด้านการสนับสนุนของผู้อื่น ได้แก่การส่งเสริม ชักจูง ชี้นำของบุคคลต่างๆ ที่ทำให้นักศึกษาเข้าศึกษาต่อในสถาบัน

4. ด้านความมุ่งหวังได้แก่สิ่งที่คาดหวังหรือผลประโยชน์ซึ่งคาดหวังว่าจะได้รับการศึกษาในสถาบัน ซึ่งเป็นเหตุให้นักศึกษาต่อในสถาบัน

ส่วน ทองหล่อ นาคหอม (2535) ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตวิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2533-2534 ไว้ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านหน้าที่ราชการ ได้แก่ความต้องการที่จะศึกษาต่อ อันเนื่องมาจากต้องการความก้าวหน้า ต้องการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาตรฐานที่หน่วยงานต้องการและเหตุผลอื่นๆ ที่เกี่ยวกับระบบราชการ

2. ด้านสถาบัน ได้แก่แรงจูงใจที่เกิดจากความมีเกียรติยศชื่อเสียงในด้านต่างๆของมหาวิทยาลัย ความสะดวกที่จะเข้าเรียน ตลอดจนความผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัยที่เป็นแรงผลักดันให้นักศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย

3. ด้านเหตุผลส่วนตัว ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจ ความพึงพอใจหรือความจำเป็นต่างๆของนิสิต ทำให้เข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย

4. ด้านอิทธิพลการชักจูงจากบุคคลและสื่อ ได้แก่การส่งเสริม การชักจูง การชี้แนะของบุคคลและสื่อต่างๆ ซึ่งเป็นเหตุทำให้นักศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย

5. ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา ได้แก่ความจำเป็นเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียนซึ่งเป็นเหตุทำให้นักศึกษาตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย

จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเหตุผลจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสถาบัน ด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านอิทธิพลการชักจูงจากบุคคลและสื่อ ด้านความมุ่งหวัง และด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจด้านสถาบันที่เลือกศึกษา ถือว่าเป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการศึกษาต่อประการหนึ่ง คือความเชื่อถือและศรัทธาในสถาบันที่ตนเลือก ดังข้อสรุปจากการศึกษาค้นคว้าของธาดา อังศุโชติ และอภิชัย บรรณกิจวงศ์ (2532:5) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนในคณะรัฐศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่ามีแรงจูงใจเนื่องมาจากอิทธิพลทางด้านสถาบันที่ศึกษา เช่นเดียวกับ นิตยา วัฒนารณ (2530:30) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่าเหตุผลจูงใจอันดับที่สอง คือปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของสถาบัน สำหรับนิกโคลสัน (Nicholson.1964:4549-A) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกวิทยาลัยของนักเรียนมัธยมในรัฐไอโอวา และพบว่าองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดในการเลือกคือ สถานที่เรียนที่มีชื่อเสียง สำหรับแนวคิดของผู้วิจัย ปัจจัยจูงใจในด้านสถาบัน ได้แก่ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยมีชื่อเสียง มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้มีคุณธรรม บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย ความสำเร็จในหน้าที่การงานของศิษย์เก่า ตลอดจนความผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัยที่เป็นแรงผลักดันให้นักศึกษาตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทในมหาวิทยาลัยบูรพา

2. ปัจจัยจูงใจด้านเหตุผลส่วนตัว เป็นเหตุผลที่มีผลต่อศึกษาเลือกศึกษา ด้วยเหตุผลส่วนตัวของตนเองนับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ดังเช่นผลการศึกษาของ นิตยา วัฒนารณ์ (2530:30) ที่พบว่าแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการเข้าศึกษาต่อด้วยเหตุผลเฉพาะของแต่ละบุคคลอาจเป็นด้วยความพอใจ ความต้องการ ความสนใจที่เกิดจากความรูสึก หรือเกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ในมหาวิทยาลัย เช่นความพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยและจากเพื่อนร่วมสถาบัน ความต้องการเรียนสาขาวิชาที่ตนสนใจ สำหรับการศึกษาวิจัยของ วรณี แกมเกตุ (2536:6) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานศึกษาสำหรับบุตร ของผู้ปกครองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในภาคกลาง : การวิเคราะห์เส้นทางพบว่าทางเลือกสถานศึกษาสำหรับบุตรนั้นมีได้ขึ้นอยู่กับความเห็นของผู้ปกครองฝ่ายเดียวแต่ขึ้นอยู่กับทางเลือกของตัวนักเรียนเองด้วย

ผลการเรียนก็เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาต่อ ดังการศึกษาของ จริญญา พาณิชย์พลิน ไซ (2520:182) พบว่านักเรียนที่มีผลการเรียนสูงมีโอกาสศึกษาต่อมากที่สุดรองลงมาเป็นนักเรียนกลุ่มที่มีผลการเรียนปานกลาง และกลุ่มที่มีผลการเรียนต่ำมีโอกาสน้อยที่สุดซึ่งสอดคล้องกับ สุภางค์ จันทวานิช และคนอื่นๆ (2524:257-258) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โอกาสเข้าศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่าปัจจัยที่ทำให้ นักเรียนที่จบชั้นประถมปีที่ 7 มีโอกาสเข้าศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาต่อคือ พ่อแม่เห็นว่านักเรียนมีผลการเรียนค่อนข้างดีและมีผลการเรียนสังคมศึกษาในระดับดี

นอกจากนั้น เทียมจันทร์ จาคักัญญาประทีป (2523:76) และสุนันทา แสงทอง (2523:105) ศึกษาพบตรงกันในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีโอกาสหรือมีความมุ่งปรารถนาในการศึกษาต่อสูงกว่าผู้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีโอกาสหรือมีความมุ่งปรารถนาในการศึกษาต่อสูงกว่าผู้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ซึ่งก็ตรงกับค้นพบของ ยูแมน (Youmans.1958:152-156) ที่ว่าจำนวนมากกว่า 4 ใน 2 ของนักเรียนที่ไม่ตั้งความหวังทางการศึกษาต่อจะมีผลการเรียนระดับชั้น"ดี"และเป็นไปในทำนองเดียวกันกับผลการวิจัยของจอห์นตัน (Johnston.1975:3448) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังทางการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมและผู้ใหญ่ ในรัฐเวอร์มอนต์ (Vermont) พบว่าความสามารถทางวิชาการมีผล โดยตรงต่อระดับความคาดหวังทางการศึกษาของนักเรียน สำหรับแนวคิดของผู้วิจัย ปัจจัยในด้านเหตุผลส่วนตัว ได้แก่ ความต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรและสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอน สาขาวิชาที่เปิดสอนตรงหรือสอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำ ต้องการยกระดับคุณภาพเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ต้องการเรียนต่อเพราะยังงานทำไม่ได้ เชื่อว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถหางานทำได้ง่ายขึ้น การเดินทางมาศึกษาที่มหาวิทยาลัยบูรพามีความสะดวกต้องการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาทำประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม

3. ปัจจัยจูงใจด้านอิทธิพลการชักจูงจากบุคคลและสื่อ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาต่อของนิสิตที่เกิดจากอิทธิพลการชักจูงจากบุคคลและสื่อ เป็นปัจจัยจูงใจสำคัญประการหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจของนิสิต ได้แก่การได้รับคำแนะนำและสนับสนุนจากพ่อแม่และบุคคลในครอบครัว ได้รับการแนะนำจากอาจารย์ที่เคยสอนในระดับปริญญาตรี ได้รับการแนะนำและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาได้รับ

การแนะนำและชักชวนจากเพื่อน ได้รับการแนะนำจากศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยบูรพา รับทราบข้อมูลจากการตีพิมพ์ประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยรับทราบข้อมูลจากการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยทางสื่อต่างๆ คือหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ดังเช่นที่ เสาวนีย์ สาราณสุข (2538:113) วิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกศึกษาระดับปริญญาตรีของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับของคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือมหาวิทยาลัยบูรพาอยู่ใกล้ภูมิลาเนา ได้รับข้อมูลจากอาจารย์แนะแนวของ โรงเรียน ได้รับการชักชวนจากเพื่อนนักเรียนด้วยกัน ได้รับข้อมูลจากการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

4. ปัจจัยจูงใจด้านความมุ่งหวัง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาของนิสิตด้านความมุ่งหวังของตนเอง นับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ดังเช่นผลการศึกษาของ อุทุมพร ทองอุไทย (2523 : 63 – 72) ที่ศึกษาถึงความมุ่งหวังในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม คือ กลุ่มนักเรียน กลุ่มนักศึกษา กลุ่มผู้ทำงาน และกลุ่มครู โดยใช้สัดส่วนประมาณร้อยละ 10 ของประชากรเป้าหมายแต่ละกลุ่มตัวแปรมี 5 ตัว คือ ตัวแปรด้านความหมายของการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา ด้านความต้องการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา ด้านลักษณะความคาดหวังในการสำเร็จการศึกษา ด้านลักษณะแผนการดำเนินชีวิต และด้านความมากน้อยในการสนับสนุนทางการเงิน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียน นักศึกษาผู้ทำงานและครู ประมาณร้อยละ 49 โดยให้ความสำคัญต่อการศึกษามากที่สุด ร้อยละ 43 ต้องการศึกษาต่อ ร้อยละ 57 คาดว่าตนจะสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด ร้อยละ 68 ตั้งใจที่จะทำงานและเรียนพร้อมกัน และร้อยละ 24 เห็นว่าตนมีการสนับสนุนทางการเงินเพื่อการศึกษาต่อ สำหรับแนวคิดของผู้วิจัย ปัจจัยจูงใจด้านความมุ่งหวัง ได้แก่ มุ่งหวังที่จะสามารถสำเร็จการศึกษาได้ภายในกำหนดเวลา มุ่งหวังว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถหางานทำได้ง่ายขึ้น มุ่งหวังว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วมีรายได้สูงขึ้น มุ่งหวังว่าสำเร็จการศึกษาแล้วจะเป็นที่ยอมรับนับถือและมีเกียรติในสังคม มุ่งหวังว่าจะมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มุ่งหวังว่าถ้าเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยบูรพาจะใช้ทุนทรัพย์ในการศึกษาน้อย มุ่งหวังว่าจะมีโอกาสใช้สวัสดิการทางการเงินของมหาวิทยาลัย มุ่งหวังว่าสามารถจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปอีกได้

5. ปัจจัยจูงใจด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกำหนดโอกาสในการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เพราะนิสิตต้องมีค่าใช้จ่ายในการศึกษามากขึ้น ทำให้ต้องสูญเสียรายได้ของตนเองหรือครอบครัว ดังเช่นการศึกษาของ ผกาทิพย์ กระหม่อมทอง (2522:66) ที่พบว่าครอบครัวที่มีฐานะดีและปานกลางส่วนใหญ่มีความต้องการให้บุตรได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปมากกว่าครอบครัวที่มีฐานะยากจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเพ็ง ธาณี (2530:85) ที่พบว่าบุตรที่อยู่ในครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงมีโอกาสศึกษาต่อมากกว่าบุตรที่อยู่ในครอบครัวที่มีฐานะยากจน รายได้ต่ำ สำหรับ ไรท์และบิน (Wright and Bean, 1974:277-283) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมในการพยากรณ์ผลการเรียนในมหาวิทยาลัยพบว่านิสิตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูง สามารถประสบความสำเร็จในการเรียนในมหาวิทยาลัยได้ดีกว่านิสิตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำสำหรับแนวคิดของผู้วิจัยนั้น แรงจูงใจด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา ได้แก่ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าบำรุง

มหาวิทยาลัย คำหน่วยกิต คำหนังสือและตำราเรียน ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมระหว่างศึกษา ค่าใช้จ่ายในการทำวิจัย อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม

ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตบัณฑิตศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สาขาวิชาจากงานวิจัยของเสาวนีย์ ตำราญสุข (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกศึกษาระดับปริญญาตรีของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกศึกษาระดับปริญญาตรีของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามลักษณะคณะที่สังกัด โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการวิจัยดังกล่าวทำให้เห็นว่าสาขาวิชาที่เลือกศึกษาต่อเป็นตัวแปรที่น่าสนใจและมีความสำคัญในการนำมาศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

สถานภาพการเป็นนิสิต เป็นตัวแปรซึ่งมีความสำคัญต่อการศึกษาเนื่องจากสถานภาพการเป็นนิสิต ภาคปกติและภาคพิเศษมีความแตกต่างกันในประเด็นต่างๆ ได้แก่เวลาที่ใช้ในการศึกษาและค่าใช้จ่ายในการศึกษา ดังนั้น สถานภาพการเป็นนิสิต จึงนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

อายุเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่น่าสนใจและสำคัญในการศึกษาค้นคว้า ซึ่ง กันยา สุวรรณแสง (2532:87) กล่าวว่าความแตกต่างของเด็กคนเดียวในวัยที่แตกต่างกัน ความนึกคิด ความใส่ใจ อารมณ์อดกลั้น แม้แต่ลักษณะบางส่วนของร่างกายย่อมแตกต่างกันตามวัยและเวลา

จากการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าอายุเป็นตัวแปรที่น่าสนใจและมีความสำคัญในการนำมาศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

เพศ เป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าสนใจและมีความสำคัญต่อการศึกษาต่อ ซึ่ง อเนกกุล กริแสง (2526:26) กล่าวว่าความแตกต่างระหว่างเพศเป็นสาเหตุสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้คนเรามีความแตกต่างกันในเรื่องการเรียนรู้ และกันยา สุวรรณแสง (2532:77) กล่าวว่าโดยธรรมชาติแล้วเพศหญิงและเพศชายมีลักษณะแตกต่างกัน ไม่เพียงแต่รูปร่างเท่านั้น นิสัยใจคอ ความคิดเห็นการควบคุมอารมณ์และอื่นๆก็มีความแตกต่างกัน

จากเอกสารดังกล่าวเพศจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจและสำคัญในการนำมาศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

รายได้จากงานวิจัยของจิตนา อินทรไทย (2525) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3,000 คน พบว่านักเรียนที่มาจากครอบครัวที่มีสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่ารายได้เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการนำมาศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

## 2.6 อุดมศึกษาของไทยในอนาคต

บนเส้นทางอุดมศึกษานั้น ในอดีตที่ผ่านมาได้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงเป็นระยะๆ เนื่องจากสภาพต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปในอัตราเร่งที่สูงขึ้นเรื่อยๆ จนมาถึงปัจจุบันก็จำเป็นต้องบริหารจัดการด้านต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลพยายามให้ทันกับความจำเป็นที่ปรากฏ การแก้ปัญหาทั้งเฉพาะหน้าและระยะยาว แต่โดยที่การอุดมศึกษาเป็นกิจกรรมของอนาคตเป็นส่วนใหญ่ ทั้งการสร้างความรู้และการสร้างผู้รู้ จึงจำเป็นต้องคาดการณ์ไปด้กข้างหน้า แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2551 -2554) เป็นการเตรียมความรู้และทรัพยากรบุคคลสำหรับ แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 และแผนต่อไป ทั้งในด้านต่างๆ ทั้งการพัฒนาสังคม การพัฒนาเศรษฐกิจ และการพัฒนาประเทศโดยรวม ดังนั้นผู้บริหารการอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์สำหรับอุดมศึกษาในอนาคตด้วย ทั้งสภาพวิทยาการ สภาพวิธีการทางการศึกษา สภาพความจำเป็นและรูปแบบหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาในอนาคต ดังนี้

### 2.6.1 สภาพวิทยาการในอนาคต

สภาพวิทยาการในอนาคตเมื่อ 7 – 8 ปีก่อน ได้มีการรวบรวมกับข้อความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น ปรากฏว่าความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น เพิ่มขึ้นหนึ่งเท่าตัวของข้อความรู้ที่ได้สะสมมาตั้งแต่มนุษย์เริ่มรู้จักคิดจนเมื่อ 20 ปีก่อน แสดงว่าอัตราเร่งของการเกิดองค์ความรู้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์ความรู้จึงขยายตัวในลักษณะทวีคูณแบบ exponential จากการรวบรวมครั้งนั้นคาดว่าข้อความรู้จะเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าตัวในระเพียง 2 หรือ 3 ปี สภาพการณ์เพิ่มขึ้นนี้ มีผลโดยตรงต่อการอุดมศึกษาเพราะผู้ที่สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตจะมีความรู้ลดลงไปเรื่อยๆ โดยเร็วหลังจากจบการศึกษา หากไม่หาความรู้เพิ่มเติม ผู้ที่มีความรู้ไม่ทันสมัยก็เท่ากับไม่รู้มากขึ้นเรื่อยๆ ความจำเป็นในการสร้างความสามารถในการหาความรู้เพิ่มเติมและนิสัยการใฝ่รู้มากขึ้นเรื่อยๆ ความจำเป็นในการสร้างความสามารถในการหาความรู้เพิ่มเติมและนิสัยการใฝ่รู้จึงเพิ่มพูนสำคัญและความจำเป็นมากขึ้น การถ่ายทอดความรู้เป็นเพียงการเตรียมสร้างฐานให้สามารถหาความรู้ต่อไปได้เท่านั้น การอุดมศึกษาที่มุ่งแต่ถ่ายทอดความรู้จะหมดสภาพการเป็นอุดมศึกษาไปโดยมีองค์ความรู้มีอยู่กระจัดกระจาย และเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้สามารถดึงมาใช้ได้โดยง่าย ความสามารถทางภาษาและทางเทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นความสามารถที่ทำให้เกิดวิจรณ์ญาณ สามารถแยกแยะสิ่งที่ควรเชื่อหรือเชื่อได้ออกจากสิ่งที่ไม่ควรเชื่อหรือหลอกลวง รวมทั้งเกิดความเข้าใจในธรรมชาติของศาสตร์ที่มีความถูกต้องภายในกรอบอันจำกัด ความเข้าใจและความสามารถในการวิจัยจึงเป็นความสามารถพื้นฐานอีกอย่างหนึ่งของบัณฑิต การจัดการอุดมศึกษาในปัจจุบันจึงต้องปรับปรุงระบบให้มีกระบวนการที่สนองความจำเป็นเหล่านี้ได้ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำหน้าที่ก่ลั่นกรองและคัดเลือกความรู้ที่เกิดขึ้น

เพื่อให้บุคคลและสังคมได้นำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยจัดทำในลักษณะที่มีพลวัตทันการเปลี่ยนของของสภาพวิทยาการ

### 2.6.2 วิทยาการในอนาคต

วิทยาการทั้งในส่วนเนื้อหาสาระและในส่วนกระบวนการทางวิชาการได้ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ปริมาณองค์ความรู้เพิ่มขึ้นอย่างมากมาและรวดเร็ว วิธีการบุกเบิกค้นคว้าสร้างความรู้หรือการวิจัยมีกระบวนการวิธีที่มีความลึกซึ้ง แม่นตรง และจำเพาะเจาะจงยิ่งขึ้น การวิเคราะห์ ข้อมูลก็มีรูปแบบและเครื่องมือช่วยให้สามารถวิเคราะห์ได้อย่างสลับซับซ้อน การเก็บรักษาและค้นหาความรู้กระทำได้ง่ายและกว้างขวางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาก็ปรับเปลี่ยนมีประสิทธิภาพและนวัตกรรมด้านต่างๆ อัตราการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการในอนาคตจึงคาดได้ว่ามีประสิทธิภาพสูงและรวดเร็วขึ้น ดังนั้น วิทยาการในอนาคต จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของมนุษย์ในการนำข้อเท็จจริงจำนวนมากมาสร้างเป็นภาพจำลองขึ้น ในลักษณะ scenario หรือ ลักษณะ Virtual Reality หรือ Enhanced Reality น่าเชื่อว่ากระบวนการหาความจริงนี้ จะเป็นบ่อเกิดความสามารถในการสังเคราะห์สูงมาก เนื่องจากต้องวิเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต ซึ่งผู้ที่สามารถสังเคราะห์ได้ดีกว่าก็จะสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ดีกว่า การศึกษาจึงต้องสร้างปัญญาให้เกิดในระดับการริเริ่มสร้างสรรค์ให้ได้ ความสามารถในการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์บางส่วนอาจจะขึ้นกับพลังสมองที่สร้างสมมาตั้งแต่เกิดหรือการพัฒนาตั้งแต่เด็ก แต่ก็มีคามจำเป็นต้องฝึกให้เกิดขึ้นด้วย

### 2.6.3 การแข่งขันทางวิชาการในโลกอนาคต

หากพิจารณาในเชิงการศึกษาแล้ว จะต้องเน้นบุคลิกภาพและความสามารถที่จะร่วมทำงานกับผู้อื่นๆ นอกเหนือจากการคิดสร้างสรรค์ด้วยตนเอง โดยการจัดการสร้างสรรค์ในลักษณะกลุ่ม นับว่าเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะก้าวกระโดดไปจากเป้าหมายของการศึกษาในปัจจุบันเป็นอันมาก จึงจะสามารถแข่งขันได้ในอนาคต การจัดการอุดมศึกษาในอนาคตต้องเน้นการทำงานด้วยกัน กำแพงระหว่างหน่วยงานต่างๆ ต้องลดลงและหายไปพร้อมสร้างความสัมพันธ์ใหม่ต่างๆ สถาบันอุดมศึกษาอยู่โดดเดี่ยวไม่ได้ จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับภาคเอกชนธุรกิจ และอุตสาหกรรม รวมทั้งปรับความสัมพันธ์กับรัฐให้เหมาะสม ทั้งนี้การจัดการทรัพยากรปัญหาที่เหมาะสมและยุติธรรมซึ่งทำให้มีผลกระตุ่นการริเริ่มสร้างสรรค์ต่อไป

### 2.6.4 เทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยาการคอมพิวเตอร์

ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้ก้าวหน้าไปจนมนุษย์สามารถย่นระยะทางและเวลาได้ ข้อมูลข่าวสารสื่อข้ามโลกไปได้ในพริบตา ผู้ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นประโยชน์มาก จึงนับเป็นโอกาสของประเทศด้อยพัฒนา เร่งการพัฒนาให้รีบก้าวไปโดยเร็วจนสามารถด้าวทันได้ ทั้งนี้ต้องอาศัยการลงทุนทั้งในส่วนของ Hardware และ Software แต่ที่สำคัญที่สุด คือ การลงทุนในการพัฒนาคนหรือสมองของคนให้สามารถทันและก้าวกระโดดต่อไป การอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องตัดสินใจในการแข่งขันของชาติ

วิทยาการคอมพิวเตอร์เป็นฐานของการจัดการเก็บข้อมูล ยืดความสามารถของสมองออกไป เพราะการจัดการในบางลักษณะ คอมพิวเตอร์ทำให้ดีกว่าสมองมนุษย์ยิ่งพัฒนาด้านคอมพิวเตอร์มากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งมาเสริมสมองมนุษย์ได้มากขึ้น เพราะคอมพิวเตอร์ไม่มีอารมณ์มาทวนอย่างปัญญาของมนุษย์ การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสร้างความสามารถให้ถึงระดับหนึ่ง แล้วสร้างสมองมนุษย์ให้ก้าวเลยจากจุดที่คอมพิวเตอร์ไปถึง จะเป็น โอกาสให้มนุษย์ในโลกอนาคตมีพลังมากกว่าปัจจุบัน พัฒนาการด้านคอมพิวเตอร์นี้ต้องอาศัยฐานที่เข้มแข็งโดยมีศาสตร์ต่างๆ

## 2.7 งานวิจัยเกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อ มีผู้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

### 2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตบัณฑิตศึกษา ครั้งนี้มีผู้วิจัยไว้หลายท่าน ดังนี้

นิโคลสัน (Nicholson, 1964:4549-A) ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกวิทยาลัยของนักเรียนมัธยมในรัฐไอโอวา ซึ่งพบว่าองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดในการเลือกก็คือสถานที่เรียนมีชื่อเสียง ส่วนค่าเล่าเรียนมีความสำคัญรองลงมา

แมกนิส (McNeese, 1968:1048-A) ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าศึกษา มหาวิทยาลัยของนิสิตปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมิสซิสซิปปีมี 9 ประการ คือ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยความพึงพอใจในรายวิชาที่มหาวิทยาลัยจัดให้เรียน บรรยากาศในมหาวิทยาลัยที่อบอุ่นและเป็นกันเอง มหาวิทยาลัยมีรากฐานทางวิชาการสูง ปริญญาของมหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงมีโครงการเด่นๆ ในคณะวิชาต่างๆและการมีโอกาสได้เยี่ยมชมมหาวิทยาลัยแห่งนั้น

โรเซ็นเบิร์กและคนอื่นๆ (Rosenberg and other, 1970:215-216) ศึกษารวบรวมค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ผลปรากฏว่าค่านิยมที่สำคัญมีได้อยู่ที่การมีรายได้ดีและเกียรติภูมิสูงเท่านั้น แต่อยู่ที่ความพอใจด้านอื่นๆ อีก ซึ่งรวบรวมได้ 9 ประการ คือ

1. เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถและความถนัดพิเศษ
2. เป็นงานที่มีรายได้ดี
3. เปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าที่จะอยู่กับวัตถุสิ่งของ
4. เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้เต็มที่
5. ทำให้มีเกียรติและสถานภาพทางสังคมสูง
6. มีอนาคตที่มั่นคงปลอดภัย
7. เปิดโอกาสให้มีอิสระอย่างเต็มที่

8. เปิดโอกาสให้ใช้ภาวะผู้นำ

9. เปิดโอกาสให้ได้ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ

เพาเวลล์และบลูม (Powell and Bloom, 1971:528) ได้ศึกษาปัจจัยในการพิจารณาเลือกอาชีพของนักศึกษาจำนวน 924 คน จากหลายมรัฐในสหรัฐอเมริกา พบว่านักศึกษาชายและหญิงตัดสินใจเลือกอาชีพด้วยตนเองเหมือนกันและบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาชาย ได้แก่ บิดา คนรู้จักคุ้นเคย ญาติ ครู เพื่อนบิดา พระและแพทย์ตามลำดับ องค์กรประกอบที่ใช้พิจารณาในการเลือกอาชีพ ได้แก่ รายได้ ความเพลิดเพลิน ความสนใจ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและความพึงพอใจ ตามลำดับ ส่วนชื่อเสียงประเภทของงานและความสำเร็จมีความสำคัญรองลงไป

อีคดี (Eaddy, 1969:2959-A) ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของนักเรียนเกษตรกรรมของรัฐลุยเซียนา จำนวน 741 คน พบว่า

1. บิดา มารดา มีอิทธิพลต่อการเลือกสาขาวิชาที่เรียน
2. ระดับการศึกษาของบิดา มารดา มีความสำคัญอย่างใกล้ชิดกับการเลือกวิชาเรียนต่อของเด็กมากกว่าความมีชื่อเสียงในอาชีพของบิดา มารดา
3. การเลือกสาขาวิชาเรียนต่อของเด็กขึ้นอยู่กับความสนใจส่วนตัว ความพึงพอใจ ความสามารถ และค่าตอบแทน
4. บิดา มารดา บุคคลที่มีชื่อเสียงในวิชาชีพมีอิทธิพลต่อการเลือกวิชาชีพ ตามลำดับ

ลियो (Lyon, 1977:1269-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบด้านประสบการณ์ ปัจจัยจูงใจและบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดที่ตัดสินใจเลือกอาชีพไว้แล้ว จำนวน 82 คน กับพวกที่ยังไม่ได้ตัดสินใจ จำนวน 87 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มนักศึกษาที่ตัดสินใจเลือกอาชีพไว้แล้วมีความคุ้นเคยกับอาชีพของบิดาและต้องการมีอาชีพตามบิดามารดา

โมริ (Mori, 1979:174-176) ศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลจูงใจให้นักศึกษาเป็นครูโดยศึกษากับนักศึกษาชายหญิงในมหาวิทยาลัยมิชิแกน พบว่านักศึกษาหญิงเลือกเป็นครูเพราะมีปัจจัยจูงใจในด้านเศรษฐกิจ และค่านิยมมากกว่านักศึกษาชายและพบว่าปัจจัยจูงใจในด้านทัศนคติที่ดีต่อการเป็นครูกับด้านคุณค่าทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กัน ปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดในการเลือกเป็นครู คือ อิทธิพลจากบุคคลภายนอกและจรรยาบรรณครู

วิตเทนเนอร์ (Wittenauer, 1980:608-A) ศึกษาถึงความพอใจในงานและปัจจัยจูงใจในการเลือกคณะศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยอินเดียนาและมหาวิทยาลัยเพอร์ดู พบว่าองค์ประกอบสำคัญที่เป็นปัจจัยจูงใจในการเลือกคณะคือรายได้ นอกจากนี้ยังพบว่านักศึกษาต้องการคำแนะนำ ในการเลือกสาขาวิชาเอกและเลือกคณะอีกด้วย

## 2.7.2 งานวิจัยในประเทศ

ระวีวรรณ ภัทรปรีชา (2524 : บทคัดย่อ) ศึกษาองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจในการเลือกเรียนภาษาฝรั่งเศสเป็นวิชาเอก ของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัยที่เปิดสอนวิชาภาษาฝรั่งเศสเป็นวิชาเอก 9 แห่ง ทั้งมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่าองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจหรือมีอิทธิพลให้นิสิตนักศึกษาเลือกวิชาภาษาฝรั่งเศสเป็นวิชาเอกได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความถนัดและความสนใจ ด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านอิทธิพลของครูและด้านอิทธิพลของค่านิยมในภาษาฝรั่งเศสส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านอิทธิพลของบุคคลแวดล้อม ซึ่งได้แก่ บิดา มารดา และเพื่อน

ศิริชัย พงษ์วิชัย และวัชรภรณ์ สุริยาภรณ์ (2526 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นนิสิตพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าปัจจัยจูงใจที่ทำให้ นิสิตเลือกคณะบัญชีมากที่สุดคือคาดหวังว่าเมื่อเรียนจบแล้วหางานได้ง่าย และพบว่า การที่ นิสิตเลือกคณะบัญชีตามเพื่อเป็นเหตุจูงใจน้อยที่สุด

อังศุโชติ บวรกิตติวงศ์ และอภิชัย บวรกิตติวงศ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียน และแนวโน้มการเลือกสาขาวิชาของนักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์พบว่า นักศึกษาที่เลือกเข้าเรียนในคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีแรงจูงใจเนื่องจากอิทธิพลทางด้านสถาบันที่ศึกษา อิทธิพลทางด้านบุคคล อิทธิพลทางด้านความจำเป็น และอิทธิพลทางด้านการเงิน

ทองหล่อ นาคหอม (2535: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของ นิสิตวิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2533-2535 พบว่าแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อขึ้นกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ความนิยมในปริญญา ความยกย่องในสังคม โอกาสในการทำงาน ความต้องการของครอบครัว ต้องการหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

ไขแสง ชวศิริ (2525 : 43) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า นักศึกษาพยาบาลทุกชั้นปีส่วนใหญ่เลือกเข้าศึกษาพยาบาล โดยให้ความสำคัญระดับมากที่สุดในเรื่องที่เป็นแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิภาพ(safety and security needs) คือนักศึกษาสามารถหางานทำได้ 100 เปอร์เซ็นต์ นักศึกษาให้ความสำคัญกับแรงจูงใจพื้นฐานอื่นๆ เช่น เมื่อญาติหรือเพื่อนเจ็บป่วยจะสามารถให้ความช่วยเหลือได้ สามารถมีรายได้พิเศษอื่นๆ และสามารถได้รับสวัสดิการอื่นๆ ที่ไม่ใช่เงิน เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการทางสรีระ (physiological needs) ความต้องการสวัสดิภาพ (safety and security needs) และความต้องการความรัก (love needs) สำหรับความต้องการนับถือในตนเอง (esteem needs) และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (self actualization needs) เช่น การขอใบวิชาชีพพยาบาล มีความคิดเห็นว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ และสังคมให้การยกย่อง เป็นต้น อย่างไรก็ตามก็ยังพบว่านักศึกษาเลือกเข้าศึกษาพยาบาลและได้รับแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) โดยบิดามารดาหรือผู้ปกครองต้องการให้

เลือกเรียนพยาบาล ส่วนแรงจูงใจภายนอกอื่นๆ ในสังคม เช่น การมีญาติหรือคนชอบพอรักใคร่เป็นพยาบาล และการชักชวนของเพื่อน เป็นต้น

สามารถชาย จอมวิญญา (2527 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง เหตุจูงใจที่มีผลต่อการเลือกเรียน วิชาเอกพลศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูงในวิทยาลัยครูและวิทยาลัยพลศึกษาภาคกลาง พบว่า เหตุจูงใจด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการเลือกเรียนวิชาพลศึกษา ปรากฏตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านสุขภาพพลานามัย ด้านความมีเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความรักความถนัดต่อสาขาวิชาพลศึกษา ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง และด้านความจำเป็นบางประการ

มนัสวีร์ บุญเปี่ยม (2523 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าโรงเรียน พยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยกองทัพบก พบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ แรงจูงใจด้านบทบาทของบิดามารดาหรือญาติที่เป็นทหาร การสนับสนุนของ ครอบครัว ความชอบปฏิบัติงานในอาชีพพยาบาล การชักชวนของเพื่อนและความต้องการยศว่าที่ร้อยตรีหญิง

อัครชิต ทีณะทิพย์สกุล (2529 : 64 - 73) ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เหตุผลเหตุจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาต่อการเข้าศึกษาในระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นิสิตบัณฑิตศึกษา ชั้นปีที่ 1 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่เข้าศึกษาปีการศึกษา 2529 จำนวน 419 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาต่อการเข้าศึกษาในระดับปริญญาโท คณาจารย์อยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ความต้องการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ต้องการความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในงานที่จะปฏิบัติต่อไป และต้องการความรู้วิชาการใหม่ๆ ที่ทันสมัย

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาต่อการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท คณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้ผลดังนี้

2.1 แรงจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาระหว่างนิสิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คณาจารย์จากสถาบันการศึกษาในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2 แรงจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาระหว่างนิสิตชายกับหญิงที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คณาจารย์ ก่อนเข้าศึกษาระดับปริญญาโท คณาจารย์มาแล้วไม่เกิน 3 ปี กับมากกว่า 3 ปี นิสิตที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรปริญญาโท คณาจารย์น้อยกว่า 3.00 กับตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป นิสิตที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับไม่มีประสบการณ์ทำงาน และนิสิตที่มีงานทำกับไม่มีงานทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. นิสิตทั้ง 13 ภาควิชา มีแรงจูงใจต่อการเข้าศึกษาในระดับปริญญาโท คณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกันทีละคู่ พบว่า นิสิตภาควิชาพลศึกษากับนิสิตภาควิชาการศึกษานอกระบบในโรงเรียน นิสิตภาควิชามัธยมศึกษา (มนุษย์

ศาสตร์-สังคมศาสตร์) กับนิสิตภาควิชาประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ตัวประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาต่อการเข้าศึกษาในระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มี 8 ตัวประกอบ คือ (1) คุณภาพของอาจารย์และการจัดการศึกษา (2) ความต้องการปริญญามหาบัณฑิต (3) สาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของสังคม (4) ความรู้ (5) สาขาวิชาที่นิสิตมีความสามารถเรียนสำเร็จได้ (6) สาขาวิชาที่มีความสามารถนำไปใช้ (7) สาขาวิชาที่ตรงกับความถนัดของนิสิต และ (8) เกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย ตัวประกอบเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจของนิสิตบัณฑิตศึกษาได้ร้อยละ 42.6

สุรกุล เจนอบรม (2530 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาถึงความต้องการและความสนใจด้านการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการไทย ได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามกับข้าราชการ 5 กระทรวง เลือกรandom จากแบบเจาะจงกระทรวงละ 2 กรม กรมละ 100 คน รวมทั้งสิ้น 1,000 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่สนใจศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ตามลำดับ เหตุผลของความต้องการศึกษาต่อเพราะเห็นว่าปริญญาบัตรยังคงมีความจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าในชีวิตราชการ และคำนิยมในสังคมไทยยังเน้นความสำคัญของปริญญาบัตรมากกว่าประสบการณ์ ข้าราชการจำนวนมากถึง 804 คน ต่างเห็นว่าจะต้องหาความรู้เพิ่มเติม เพราะยังมีความรู้และประสบการณ์ไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติราชการ จึงมีความยินดีและสนใจที่จะเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ และอื่นๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีขึ้น เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

สำหรับมูลเหตุจูงใจให้ข้าราชการขวนขวายศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สิ่งที่สำคัญคือ ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่าต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ เพื่อยกระดับตนเอง เพราะอยากรู้เพื่อให้เข้ากับมาตรฐานของหน่วยงาน ต้องการเรียนเพราะชอบที่เรียน เพื่อต้องการแก้ปัญหาบางเรื่อง เพื่อต้องการหาบุคคลใหม่ๆ ต้องการเป็นพลเมืองดีและให้ได้ปริญญาบัตร ส่วนสาเหตุที่เป็นอุปสรรคของการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมนั้น ข้าราชการให้ความเห็นว่าเนื่องจากเวลาเรียนส่วนใหญ่ตรงกับเวลาทำงาน ไม่มีเวลาพอ มีภาระทั้งที่ทำงานและที่บ้านมาก ค่าใช้จ่ายสูงเกินไป และหน่วยงานไม่มีงบประมาณสนับสนุน

วาสนา เจริญวิเชียรฉาน (2531: 72) ทำการวิจัยเรื่องสิ่งจูงใจของนักศึกษาในการเลือกเรียนวิชาเอกศิลปหัตถกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในมหาวิทยาลัยอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือนักศึกษาทั้งหมดที่เรียนวิชาเอกศิลปหัตถกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งกำลังเรียนอยู่ชั้นปีที่ 1 ในปีการศึกษา 2539 จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่าในการเลือกเรียนวิชาเอกศิลปหัตถกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพของนักศึกษานั้น เพราะได้รับปัจจัยจูงใจด้านความรัก ความสนใจและความถนัดในสาขาวิชาชีพศิลปหัตถกรรม อยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่เป็นปัจจัยจูงใจมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาคือด้านความมีเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความ

มั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความคิดเห็นส่วนตัว ด้านความจำเป็นในบางประการ และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องตามลำดับ

กิตติภณ กิตยานุรักษ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ของนักศึกษาหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุดรดิตถ์ ทั้งภาคปกติและภาคพิเศษโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์อยู่ในระดับมาก คือ ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านหลักสูตร และด้านภาพลักษณ์ของสถาบัน ส่วนด้านสวัสดิการและการบริการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาภาคปกติและภาคพิเศษเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของนักศึกษาหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่านิสิตมีระดับการตัดสินใจต่อการศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก คือ ด้านอาจารย์ผู้สอน รองลงมาคือ ด้านหลักสูตร ด้านภาพลักษณ์ของวิทยาลัยและด้านการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย ส่วนด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อได้แก่ เพศ รายได้ ภาพลักษณ์ของวิทยาลัย หลักสูตร อาจารย์ผู้สอน อุปกรณ์การเรียนการสอนและการบริหารจัดการของวิทยาลัย

สาวิตรี ชนวิวัฒน์ (2551 : ออนไลน์) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล พ.ศ. 2539 – 2541 พบว่าการศึกษสามารถจัดลำดับปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้คือ เรียนเพื่อนำความรู้ไปพัฒนาตนเอง เรียนเพราะต้องการความรู้เพิ่ม เรียนเพื่อได้ความรู้ไปพัฒนางาน เรียนเพราะสนใจใฝ่รู้อันจริง เรียนเพื่อนำความรู้ไปพัฒนาสังคม เรียนเพื่อนำความรู้ไปพัฒนาประเทศชาติ เรียนเพื่อเป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพ เรียนเพื่อยกระดับฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน เรียนเพื่อรู้จักคนมากขึ้น เรียนเพื่อเพิ่มศักดิ์ศรีและการยอมรับในสังคม เรียนเพื่อต้องการงานที่ดีกว่า เรียนเพื่อต้องการรายได้มากขึ้น เรียนเพื่อสร้างควมมีหน้ามีตา เรียนเพราะเห็นว่าตรงกับงาน เรียนเพราะอยากเป็นนายคน (เจ้าของกิจการ) เรียนเพื่อลดคู่แข่งในตลาดแรงงาน เรียนเพื่อเสริมบารมี เรียนเพื่อเป็นช่องทาง

ในการทำมาหากิน เรียนเพราะต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก เรียนเพราะตามกลไกตลาดแรงงาน เรียนเพราะต้องการเปลี่ยนสาขาวิชาเรียนเพราะตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปกครอง เรียนเพราะแพ้ชั้น เรียนเพราะหลีกเลี่ยงการทำงาน และเรียนเพราะหางานทำไม่ได้

จากงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกศึกษาของนิสิต นักศึกษา โดยทั่วไปนั้น ได้แก่ อิทธิพลทางด้านค่านิยมในปริญญา การยกย่องในสังคม ความพอใจและความต้องการส่วนตัว ซึ่งเป็นเหตุผลเฉพาะของแต่ละบุคคล อิทธิพลทางด้านความเชื่อถือศรัทธาในการสถาบันที่ตนเลือกเข้าศึกษา อิทธิพลทางด้านเศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากผู้ปกครอง อิทธิพลทางด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท และการรับทราบจากข้อมูลข่าวสาร อิทธิพลทางด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งได้แก่บรรยากาศและความพร้อมของสถานที่ และอิทธิพลทางด้านความคาดหวังในการสำเร็จของการศึกษา รวมทั้งผลตอบแทนที่ตนควรได้รับเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว เหล่านี้เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญ ที่มีผลต่อการเลือกเข้าศึกษาต่อในสถาบันที่แต่ละคนต้องการ