

บทที่ 2

เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์วาสุกรี และศูนย์หันตราครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ
7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

1.1 ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เดิมเป็นวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ประกอบด้วย วิทยาลัยเกษตรกรรมพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยพาณิชย์การพระนครศรีอยุธยาและวิทยาลัยเทคนิคนนทบุรี ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2520 ได้มีพระราชบัญญัติโอนกิจการบางส่วนของกรมอาชีวศึกษาไปเป็นของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษารวม 28 แห่ง ซึ่งรวมวิทยาลัยทั้ง 3 แห่งดังกล่าวด้วย พร้อมกันนี้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เปลี่ยนชื่อสถานศึกษาและตั้งเป็น วิทยาเขตทั้ง 28 แห่งในปีเดียวกัน ดังนั้น วิทยาเขตเกษตรพระนครศรีอยุธยา วิทยาเขตพาณิชย์การพระนครศรีอยุธยา และวิทยาเขตเทคนิคนนทบุรี จึงสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ซึ่งมีฐานะเป็นกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา ต่อมาในปี 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” และต่อมาในปี พ.ศ. 2532 กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีประกาศเปลี่ยนชื่อวิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เฉพาะวิทยาเขตในส่วน

ภูมิภาค รวม 17 วิทยาเขต ส่งผลให้ ทั้ง 3 วิทยาเขตเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยาวาสกรี และวิทยาเขตนนทบุรี ตามลำดับ ต่อมาในปี พ.ศ. 2538 ได้มีประกาศจัดตั้งวิทยาเขตสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 5 แห่ง คือวิทยาเขตเชียงราย วิทยาเขตสกลนคร วิทยาเขตสุพรรณบุรี วิทยาเขตสาลายา และวิทยาเขตศรีวิชัย นับเป็นจุดเริ่มต้นของการก่อกำเนิด วิทยาเขตสุพรรณบุรีซึ่งเป็นพื้นที่จัดการศึกษา แห่งที่ 4 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้ขยายการศึกษาออกไปในส่วนภูมิภาคต่าง ๆ จนถึง 35 วิทยาเขต รวมทั้งมีศูนย์กลางการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งตั้งอยู่ที่ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และมีการจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ในทุกวิทยาเขต

การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในวิทยาเขตต่าง ๆ มีปัญหาในด้านการบริหารจัดการค่อนข้างมาก เพราะแม้ว่าวิทยาเขตจะเปิดสอนระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาต่าง ๆ ได้ แต่ก็เป็นการเปิดในนามของคณะซึ่งตั้งอยู่ที่ศูนย์กลางฯ จังหวัดปทุมธานีเป็นหลัก ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้บริการสนองตอบความต้องการของประชาชนในแต่ละภูมิภาค ดังนั้นหลังจากที่ประเทศไทยมีกฎหมายการศึกษาฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีอยู่ในสังกัดเดียวกัน คือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 โดยมีการรวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดซึ่งอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย ออกเป็น 9 กลุ่ม และเสนอพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง โดยมีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจำนวน 9 แห่งนั้น ซึ่งเกิดจากการรวมทั้ง 4 วิทยาเขตเข้าด้วยกัน คือ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสกรี วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตสุพรรณบุรี โดยมีที่ตั้งสำนักงานอธิการบดี อยู่ในพื้นที่วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา และหลังจากที่กฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการระดับคณะ สถาบัน สำนัก ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีผลใช้บังคับแล้ว ทั้ง 4 แห่ง วิทยาเขตได้หลอมรวมเป็นมหาวิทยาลัย โดยจัดตั้งคณะ สถาบัน สำนัก ลงในพื้นที่ทั้ง 4 วิทยาเขตแทนและเพื่อให้สะดวกในการสื่อสาร ระหว่างภายในองค์กรและภายนอกองค์กร จึงเรียกทั้ง 4 พื้นที่ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์หันตรา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์วาสกรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี ตามลำดับ

1.2 ประวัติความเป็นมาของพื้นที่จัดการศึกษาทั้ง 4 แห่ง ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ศูนย์หัตถรา

เริ่มแรกก่อตั้งเป็นโรงเรียนประถมวิสามัญเกษตรกรรมเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2476 ณ ตำบลท่าวาสกรี อำเภอรุ่งเก่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 ได้ย้ายไปอยู่ในหมู่ที่ 8 ถนนป่าไทน ตำบลประตูลี ในปี พ.ศ. 2483 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนเกษตรกรรมอยุธยา และรับนักเรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มาเรียนต่ออีก 2 ปี และอบรมเพิ่มเติมอีก 1 ปี จนกระทั่งปี พ.ศ. 2487 ได้ขยายเปิดรับนักเรียนเกษตรกรรมชั้นกลาง (มีสิทธิเทียบเท่ากับนักเรียนที่จบหลักสูตรครูมูลหรือ ม. 6 ในสมัยนั้น) ในปี พ.ศ.2504 ได้ขยายการจัดการเรียนการสอนมาเป็นหลักสูตรประโยคอาชีวชั้นสูง แผนกเกษตรกรรม (ม.ศ. 6 แผนกเกษตรกรรม) และในปี พ.ศ.2508 ได้ขยายการจัดการเรียนการสอนมาเป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แผนกเกษตรกรรม และยกฐานะเป็นวิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการชื่อวิทยาลัยเกษตรพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งปรับปรุงหลักสูตร ม.ศ. 6 แผนกเกษตรกรรม เป็นหลักสูตรประโยควิชาชีพ (ปวช.) ในปีเดียวกันนี้มีการย้ายสถานที่ตั้งของวิทยาเขตมา ณ ตำบลหันตรา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งในระยะแรกใช้พื้นที่ทั้งสองส่วนคือตำบลประตูลี และตำบลหันตรา ในการจัดการเรียนการสอนจนกระทั่งปี พ.ศ. 2529 ได้ย้ายส่วนของการเรียนการสอนมา ณ ตำบลหันตรา และได้จัดการศึกษาลักษณะโพลีเทคนิค โดยเปิดสอนหลักสูตร ปวส. สาขาเทคโนโลยีเครื่องจักรกลเกษตร ต่อมาในปี พ.ศ. 2531 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้รับพระราชทานนามใหม่ว่าสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และได้เปลี่ยนชื่อวิทยาเขตเกษตรพระนครศรีอยุธยา เป็น “วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา” รวมทั้งได้ขยายการจัดการศึกษาถึงระดับปริญญาตรี และหลังจากมีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ซึ่งได้เปลี่ยนเป็น “ศูนย์หัตถรา” จึงเป็นที่ตั้งของสำนักอธิการบดี คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรและคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ศูนย์वासกรี

ตั้งอยู่เลขที่ 19 หมู่ 3 ถนนอุทอง ตำบลท่าวาสกรี อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เดิมเป็นโรงเรียนการช่างสตรี ตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2481 โดยเปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาช่างสตรี ในปี พ.ศ. 2495 และต่อมามีการเปิดสอนระดับอาชีวศึกษาชั้นสูง ในปี พ.ศ.2502 วันที่ 18 เมษายน พ.ศ.2509 โรงเรียนการช่างสตรีได้เปิดสอนวิชาพาณิชยกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเปลี่ยนจากโรงเรียนการช่างสตรีเป็นโรงเรียนพาณิชยกรรมชื่อว่า โรงเรียนพาณิชยกรรมวาสกรี สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2520 ได้โอนจากกรมอาชีวศึกษาไปสังกัดวิทยาลัย

เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา โดยเปลี่ยนชื่อเป็น วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขต พระนครศรีอยุธยา ปี พ.ศ. 2530 สภาวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ได้อนุมัติให้เปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ วิชาเอกการบัญชีหลักสูตร 2 ปีต่อเนื่อง นับเป็นการศึกษาระดับปริญญาตรีรุ่นแรก วันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2531 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ได้พระราชทานนามใหม่ว่า สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2532 วิทยาเขตพันธิษการ พระนครศรีอยุธยา ได้เปลี่ยนชื่อเป็น วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสுகี ตามชื่อดำบลที่ตั้ง ซึ่งปัจจุบันได้เปลี่ยนเป็น “ศูนย์वासுகี” เป็นที่ตั้งของคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศและ คณะศิลปศาสตร์

ศูนย์นนทบุรี

แรกเริ่มก่อตั้ง มีสถานศึกษาอยู่ 2 แห่ง จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2518 กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศให้รวมโรงเรียนช่างกลนนทบุรีและโรงเรียน การช่างนนทบุรีเป็น วิทยาลัยเทคนิคนนทบุรี ซึ่ง 2 โรงเรียนนี้ ตั้งอยู่ ถนนนนทบุรี 1 อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรีอยู่ ห่างกันประมาณ 1 กิโลเมตร ต่อมาได้โอนมาสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค นนทบุรี มีพื้นที่จัดการศึกษา 2 เขต คือ

1. เขตเหนือ อยู่ตรงข้ามวัดแจ้งศิริสัมพันธ์ ถนนนนทบุรี 1 ตำบลบางกระสอ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
2. เขตใต้ อยู่ติดกับวัดท้ายเมือง ถนนนนทบุรี 1 ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัด นนทบุรี

วิทยาลัยฯ เปิดสอนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี ครอบข่าย แผนกช่างเครื่องกล ช่างกลโรงงาน ช่างโลหะ ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างโยธา ต่อมาในปี พ.ศ. 2520 กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการโอนวิทยาลัยเทคนิคนนทบุรีมาสังกัดวิทยาลัย เทคโนโลยี และอาชีวศึกษาและให้ชื่อใหม่ว่า “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเทคนิค นนทบุรี” เปิดสอนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตร (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งรับจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช. เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2532 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้ประกาศเปลี่ยนชื่อวิทยาเขตเทคนิคนนทบุรีใหม่เป็น “วิทยาเขตนนทบุรี” และได้ขยายการจัด การศึกษาถึงระดับปริญญาตรี ซึ่งในปัจจุบัน ได้เปลี่ยนเป็น “ศูนย์นนทบุรี” เป็นที่ตั้งของคณะ วิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์

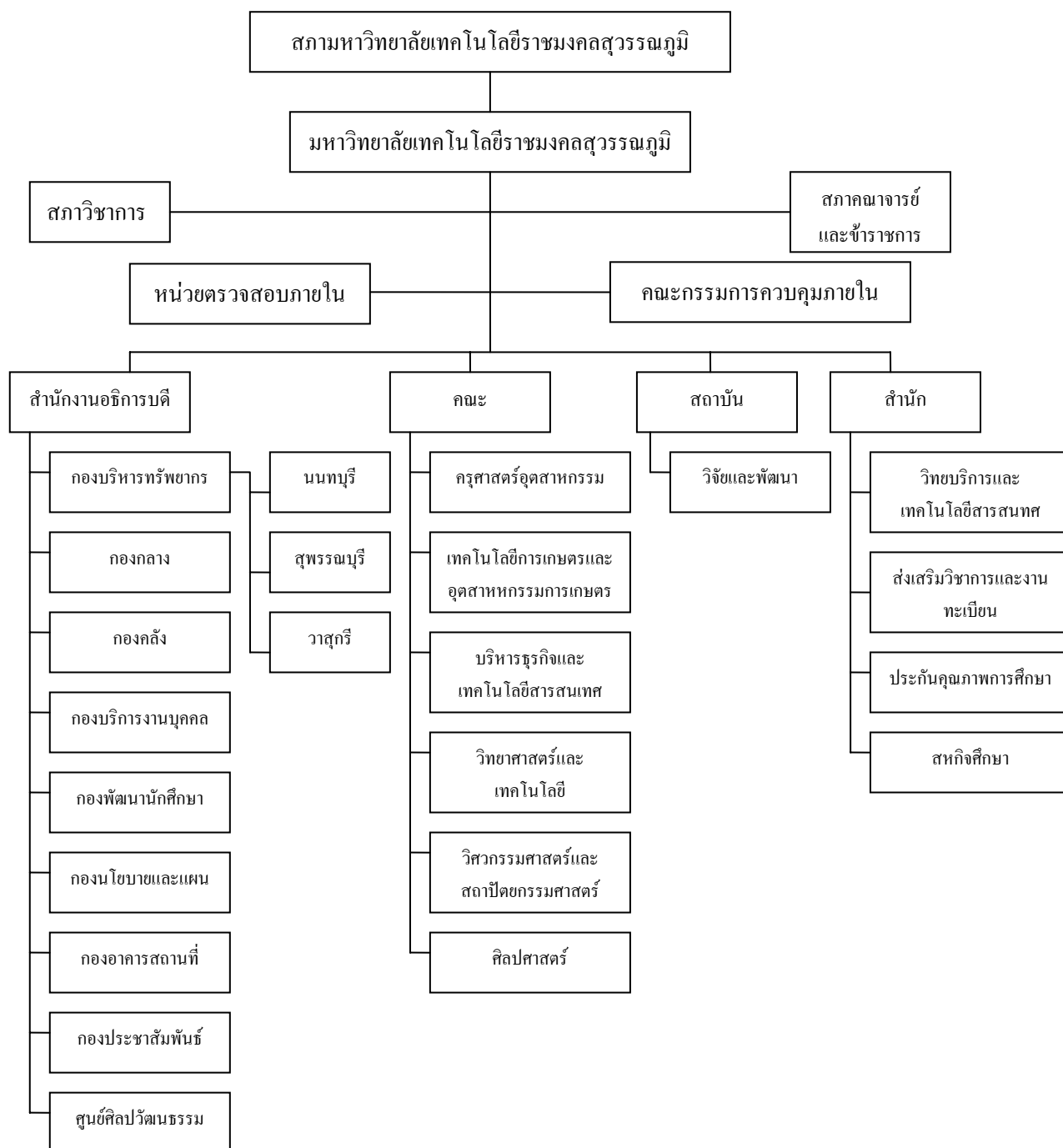
ศูนย์สุพรรณบุรี

เป็นสถาบันการศึกษาสาขาวิชาชีพ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลกระทรวงศึกษาธิการ ได้เริ่มดำเนินการก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2536 จากแนวความคิดของ ฯพณฯ บรรหาร ศิลปอาชา นายกรัฐมนตรีคนที่ 21 ของประเทศ ซึ่งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดสุพรรณบุรีในขณะนั้น ได้ร้องขอให้กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้ง สถาบันการศึกษาระดับสูง สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่จังหวัดสุพรรณบุรี ด้วยพิจารณาเห็นว่าสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันการศึกษาที่มีความหลากหลายในการจัดการเรียน การสอนสาขาวิชาชีพ ทั้งในระดับต่ำกว่าปริญญา และปริญญาตรี ทั้งนี้เพื่อเป็นการรองรับการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรมในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย ซึ่งจังหวัดสุพรรณบุรีมีเส้นทางในการคมนาคมที่สะดวกและติดต่อกับจังหวัดที่มีความเจริญด้านอุตสาหกรรม เช่น กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี อ่างทอง สิงห์บุรี พระนครศรีอยุธยา ชัยนาท และเพื่อเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษาออกสู่ชนบท ได้ประกอบพิธีวางศิลาฤกษ์ เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2539 โดย ฯพณฯ บรรหาร ศิลปอาชา นายกรัฐมนตรีคนที่ 21 ของประเทศไทย สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสุพรรณบุรี มีพื้นที่แบ่งเป็น 2 เขต คือ เขตที่ 1 มีพื้นที่ประมาณ 103 ไร่ ตั้งอยู่เลขที่ 450 หมู่ 6 ถนนสุพรรณบุรี-ชัยนาท ตำบลย่านยาว อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นพื้นที่จัดการเรียนการสอนในคณะวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิชาไฟฟ้า คณะวิชาโยธา และเขตที่ 2 มีพื้นที่ 401 ไร่ อยู่ห่างจากพื้นที่ เขตที่ 1 ประมาณ 2 กม. เป็นพื้นที่จัดการเรียนการสอนในคณะวิชาไฟฟ้าและคณะวิชาเครื่องกล เริ่มเปิดรับนักศึกษาในระดับ ปริญญาตรี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 เป็นต้นมา ปัจจุบันเปลี่ยนเป็น “ศูนย์สุพรรณบุรี” เป็นที่ตั้งของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม

1.3 โครงสร้างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ได้มีการพัฒนาเจริญเติบโตในด้านต่าง ๆ มาเป็นลำดับ ดังภาพประกอบ 2

แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

จากภาพประกอบที่ 2 สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ซึ่งประกอบไปด้วย สภาวิชาการ และ สภาคณาจารย์และข้าราชการ มีวิสัยทัศน์ที่ขับเคลื่อนพันธกิจ และสามารถสะท้อนถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ และนำไปสู่เป้าหมายของการบริหารจัดการที่ดี มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นการกระจายอำนาจ โปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมทั้งมีความสามารถในการผลักดันสถาบันให้สามารถ แข่งขันได้ในระดับสากล

สภาวิชาการ ทำหน้าที่กลั่นกรองเกี่ยวกับด้านวิชาการ คุณภาพการศึกษา การจัดการเรียน การสอนและกลั่นกรองการจัดหลักสูตรต่างๆของมหาวิทยาลัย

สภาข้าราชการและคณาจารย์ เป็นองค์กรที่ปฏิบัติงาน โดยมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและ คุณธรรมในการบริหารงานและการมีส่วนร่วมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

หน่วยตรวจสอบภายใน และคณะกรรมการควบคุมภายใน ทำหน้าที่ให้บริการตรวจสอบ และให้คำปรึกษาแนะนำที่มีคุณภาพ ให้การปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายตามหลักธรรมาภิบาล ให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษาแนะนำ เป็นที่ยอมรับและได้นำไปใช้ ประโยชน์ต่อองค์กร

สำนักงานอธิการบดี ทำหน้าที่ ให้บริการข่าวสาร ข้อมูล เอกสาร ให้เป็นที่พอใจของ ผู้รับบริการ พัฒนางานบริการให้มีศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในงานบริการที่รับผิดชอบ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ความรู้ ความชำนาญ ในงานที่รับผิดชอบพัฒนาสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยฯ ให้เข้ารูปแบบขององค์กรอัตโนมัติ จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบไปด้วยหน่วยงานย่อยภายใน ได้แก่ กองบริหาร ทรัพยากร กองกลาง กองคลัง กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา กองนโยบายและแผน กองอาคารและสถานที่ กองประชาสัมพันธ์ ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม

คณะที่ทำการเปิดสอน ได้แก่ วิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม เทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรม การเกษตร บริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และสถาปัตยกรรม ศิลปศาสตร์

สถาบันวิจัยและพัฒนา ทำหน้าที่ประสานงานวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยทำหน้าที่ จัดหาและระดมเงิน สนับสนุนการวิจัย ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อการวิจัย เพื่อให้การวิจัยและ การเรียนการสอนดำเนินควบคู่ไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนขยายผลการวิจัย ไปสู่กลุ่มเป้าหมายผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยเพื่อพัฒนายกระดับศักยภาพและคุณภาพงานวิจัยและ นักวิจัยให้ได้มาตรฐาน ในระดับประเทศ และในระดับนานาชาติต่อไป

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำหน้าที่บริการสื่อสารสนเทศที่มีมาตรฐาน ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและบริการ ระบบเครือข่ายที่มีความมั่นคงและปลอดภัย บริการแหล่งความรู้เพื่อตอบสนองการเรียนการสอน การค้นคว้าและการวิจัยของคณาจารย์และนักศึกษา วิชาการที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ชุมชน โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และส่งเสริมและพัฒนาสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ทำหน้าที่ วิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรให้ได้ มาตรฐานและมีคุณภาพ ดำเนินการบริหารหลักสูตรเพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ รับสมัครนักศึกษาใหม่จัดทำทะเบียนประวัติและข้อมูลสารสนเทศนักศึกษา การระบบลงทะเบียน การประมวลผลและการจัดตารางสอน ตารางสอบและออกเอกสารรับรองทางการศึกษาให้นักศึกษาผู้สำเร็จการศึกษา

สำนักคุณภาพการศึกษา เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ พัฒนาระบบประกันคุณภาพ การศึกษาที่ได้มาตรฐาน ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนา มหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพมาตรฐาน

สำนักสหกิจศึกษา ทำหน้าที่พัฒนารูปแบบระบบการศึกษาแบบสหกิจศึกษาให้เหมาะสม และ รับผิดชอบการประสานงาน ระหว่างนักศึกษา คณาจารย์และสถานประกอบการ ในการเตรียมความพร้อมนักศึกษาสำหรับการปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ

1.4 ระบบการศึกษาและการรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยมีการรับนักศึกษาเข้าศึกษาใน ระดับปริญญาตรีในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. การให้โควตานักศึกษา

1.1 เรียนดี กำหนดไว้โดยใช้โควตาสำหรับนักศึกษาที่มีผลการเรียนระดับ คะแนน 2.5 ขึ้นไปใน 5 คณะ ยกเว้นคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ กำหนด ระดับคะแนน 2.15 ขึ้นไป

1.2 กิจกรรมเด่น นักศึกษาที่มีความสามารถพิเศษ เช่น เป็นนักกีฬา นักดนตรี นักร้อง ที่ได้รับรางวัลชนะเลิศในระดับประเทศหรือระดับชาติ

1.3 โรงเรียนในพื้นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยที่มีการลงนามความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยเป็นผู้คัดสรรนักศึกษาที่เรียนดี กิจกรรมเด่น ส่งมาให้มหาวิทยาลัย

2. การรับนักศึกษาโดยวิธีรับตรงโดยระบบการสอบคัดเลือกของมหาวิทยาลัย โดยจัดให้มีการสมัครสอบหลายๆ ทางเช่น สมัครทางอินเทอร์เน็ต สมัครทางไปรษณีย์และสมัครด้วยตนเองที่มหาวิทยาลัยใน 4 พื้นที่จัดการศึกษา

3. การรับเข้าศึกษาโดยผ่านระบบ Admission ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2. ข้อมูลเกี่ยวกับคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.1 การบริหารจัดการของคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ เกิดขึ้นพร้อม ๆ กับการประกาศจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2548 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 ทำหน้าที่ผลิตนักศึกษา รวมถึง ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติด้านการสอน การวิจัย ให้บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศมีการจัดการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปีเทียบโอน และหลักสูตร 4 ปี

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรแห่งความรู้ในการพัฒนาเชิงบูรณาการด้านบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เป็นที่ยอมรับและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

ภารกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทำงานได้ดีและมีคุณธรรม

2. ผลิตและพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ที่มีคุณค่า

3. นำองค์ความรู้และทรัพยากรต่างๆ ของคณะในทุกด้าน ไปพัฒนาสังคม ชุมชน

4. ดำเนินการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. พัฒนาส่งเสริมนักศึกษาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม

6. วางแผนจัดหาทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

7. ศึกษาวิเคราะห์และวางแผนระบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย (Goal)

1. ขยายการจัดการศึกษาในปริมาณและสัดส่วนที่เหมาะสมตามศักยภาพ โดยมุ่งรักษาและเพิ่มคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา ให้มีความรู้ ความชำนาญและทักษะวิชาชีพ

2. สร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ในการชี้นำสังคม ชุมชนและท้องถิ่น
3. จัดการศึกษาในสาขาวิชาชีพทุกระดับให้มีมาตรฐานสูงขึ้น
4. จัดบริการทางวิชาการเพื่อพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่หลากหลายและมีปริมาณเพิ่มขึ้น
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
6. ส่งเสริมให้มีกิจกรรมด้านจริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม คุณภาพ และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาเพิ่มขึ้น

2.2 กลยุทธ์ของคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลิตนักศึกษา งานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและสังคมโลก

1. ปรับสัดส่วนการรับนักศึกษาของสถานศึกษา และขยายการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา
2. ปรับหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ตลาดแรงงานและให้ได้มาตรฐานสากล
3. พัฒนาบุคลากรที่ทำการสอนให้สามารถตอบสนองการเปิดหลักสูตรใหม่
4. พัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นการแก้ปัญหาและการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
5. จัดให้มีการฝึกปฏิบัติร่วมกับภาครัฐและเอกชนให้มากขึ้น
6. สร้างประสิทธิภาพงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับทุกหน่วยงานในคณะฯ

7. จัดประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
8. จัดให้มีเครื่องมือสื่อสารและคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต อย่างเพียงพอ
9. ครู อาจารย์ เป็นตัวอย่างที่ดีงาม
10. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
11. มีการติดตามประเมินผลทุกโครงการ
12. มีการติดตามประเมินบัณฑิตที่จบไปแล้ว
13. สนับสนุน จัดหางบประมาณทำวิจัยและร่วมมือในการวิจัย
14. จัดหาระบบการสืบค้นข้อมูลและการวิจัยที่ทันสมัย

เป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี

1. พัฒนามาตรฐานระบบคุณภาพการศึกษา (ISO 9002)

2. ปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างตำแหน่งทางวิชาการและตระหนักในจรรยาบรรณ

3. มีการสื่อสารที่ดีในองค์กร

4. พัฒนาคณาจารย์และบุคลากรให้มีการเตรียมพร้อมได้มาตรฐาน

พัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี สนองความต้องการของสังคม

1. สร้างเครือข่ายขยายการบริการทางวิชาการ เพื่อพัฒนากำลังคนภาครัฐและเอกชนในทุกสาขาวิชาที่คณะฯ มีความชำนาญ

2. เสริมสร้างขีดความรู้ความสามารถด้านวิชาการแก่บุคลากร

3. สร้างความร่วมมือพัฒนาคณะกับหน่วยงานภายนอก

4. สร้างระบบการบริการเพื่อให้ผลตอบแทนแก่สถานศึกษา

5. พัฒนาระบบการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารแก่ชุมชน สังคม และประเทศ

6. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ชุมชน

พัฒนาคณะฯ ให้มีขีดความสามารถในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางวิชาชีพและเทคโนโลยี

1. ใช้ระบบการบริหารตามนโยบายว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใสหลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า

2. ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการให้กระจายอำนาจยืดหยุ่นและทันสมัย

3. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

1. บรรจุคนให้ถูกต้องกับงาน

2. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารบุคคล

3. สร้างสิ่งจูงใจเพื่อพัฒนาทรัพยากรที่ดี

4. ปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงาน

ทำนุบำรุงศาสนา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยและรักษาสีงแวดล้อม

1. สนับสนุนให้คณาจารย์ นักศึกษาและชุมชน มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

2. ส่งนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรในท้องถิ่น

3. เสริมสร้างความเข้มแข็ง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

4. สนับสนุนการวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

2.3 การจัดการเรียนการสอนของคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ

จัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้นักศึกษาได้นำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจทั้งในด้านการบัญชี การเงิน การตลาด และการบริหารและจัดการองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนการพัฒนางานด้านโปรแกรมและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในงานด้านการบริหารจัดการทางธุรกิจและการพัฒนางานบริการของหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานคณะบดี ตั้งอยู่ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์वासูกกรี เลขที่ 19 หมู่ 3 ถนนอุทอง ตำบลท่าवासูกกรี อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000 หลักสูตรที่เปิดสอนมีรายละเอียด ดังนี้

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ : หลักสูตรที่เปิดสอน

- 1) สาขาวิชาการบัญชี (รับผู้สำเร็จระดับ ปวช. : สาขาการบัญชี)
- 2) สาขาวิชาการบัญชี (รับผู้สำเร็จระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 6)
- 3) สาขาวิชาการตลาด (รับผู้สำเร็จระดับ ปวช. : สาขาบริหารธุรกิจทุกสาขา)
- 4) สาขาวิชาการตลาด (รับผู้สำเร็จระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 6)
- 5) สาขาวิชาการจัดการ (รับผู้สำเร็จระดับ ปวช. : สาขาบริหารธุรกิจทุกสาขา)
- 6) สาขาวิชาการจัดการ (รับผู้สำเร็จระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 6)
- 7) สาขาวิชาการเลขานุการ (รับผู้สำเร็จระดับ ปวช. : สาขาบริหารธุรกิจทุกสาขา)
- 8) สาขาวิชาการเลขานุการ (รับผู้สำเร็จระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 6)
- 9) สาขาวิชาการเงิน (รับผู้สำเร็จระดับ ปวช. : สาขาบริหารธุรกิจทุกสาขา)
- 10) สาขาวิชาการเงิน (รับผู้สำเร็จระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 6)
- 11) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ (รับผู้สำเร็จระดับ ปวช. : สาขาบริหารธุรกิจทุกสาขา)
- 12) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ (รับผู้สำเร็จระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 6)

2.4 การพัฒนานักศึกษา

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ว่า “บัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิคือ คนดี มีความรู้ รักผู้งาน” ซึ่งสามารถขยายความได้ว่า

คนดี หมายถึง เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม อันประกอบด้วยมีความซื่อสัตย์ กตัญญู มีเมตตา รู้จัก การเสียสละ มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน รักษาดี รักษาดี รักษาดี ดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

มีความรู้ หมายถึง เป็นผู้มีคุณภาพทางวิชาการและวิชาชีพ มีความรอบรู้ ทันสมัย สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม สามารถคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ มีวิจรรณญาณในการตัดสินใจเลือกกระทำแต่ในสิ่งที่ดี

รักสุ้งาน หมายถึง มีความรับผิดชอบ มีวินัย มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร รักการทำงาน ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและรู้จักการใช้ชีวิตที่พอเพียง พอประมาณ ในการเสริมสร้างคุณลักษณะดังกล่าวให้เกิดขึ้น ในตัวบัณฑิตนอกเหนือจากการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพแล้ว การดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง

2.5 สวัสดิการด้านทุนการศึกษา

ตาราง 2 สวัสดิการด้านทุนการศึกษา : แหล่งเงินทุนการศึกษาปีการศึกษา 2552

แหล่งทุนการศึกษา	จำนวนทุนที่ได้รับ
บริษัททีเอส เทค (ประเทศไทย) จำกัด	4
ทุนร้านค้าสวัสดิการ	10
ทุนอธิการบดี	2
ทุนสมาคมศิษย์เก่าผู้ปกครอง และคณาจารย์ มทร.สุวรรณภูมิ	4
ทุน รศ.ดร.สุรชัย มัจฉาชีพ	4
ทุน รศ.อุดมลักษณ์ มัจฉาชีพ	2
ทุนร่วมจิตต์น้อมเกล้าเพื่อเยาวชน	3
ทุนนวกฤษ์	1
ทุนกองสลากกินแบ่งรัฐบาล	1
ทุนสโมสรโรตารีกรุงเทพ	2
ทุนนางสาวลออ หลิมแข่งท้าย	2
ทุนมูลนิธิคาสาชิ	5
ทุนการศึกษาเฉลิมราชกุมารี	11
ทุนอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	18

ตารางที่ 2 สวัสดิการด้านทุนการศึกษา : แหล่งเงินทุนการศึกษาปีการศึกษา 2552 (ต่อ)

แหล่งทุนการศึกษา	จำนวนทุนที่ได้รับ
ทุนร้านค้าสวัสดิการหอพักนักศึกษา	2
ทุนโตชิบา	2
ทุนมูลนิธิช่วยเหลือนักเรียนขาดแคลน	4
ทุนมูลนิธิซิเมนต์ไทย	3
ทุนกรุงเทพการไฟฟ้า	3
โครงการเขียนเรียงความสำหรับเด็กและเยาวชน	4
ทุนธนาคารไทยพาณิชย์	3
ทุนธนาคารกรุงศรีอยุธยา	4
มูลนิธินายห้างโรงปูนผู้หนึ่ง	4
ทุนบริษัทตรีเพชรอิซูซุเซลล์	3
รวม	101

ที่มา : คู่มือนักศึกษาประจำปีการศึกษา, 2552 : หน้า 65.

2.6 การประชาสัมพันธ์ให้บริการข้อมูลข่าวสาร

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีการให้บริการข้อมูลข่าวสาร เพื่อการประชาสัมพันธ์และเป็นสื่อกลางระหว่างมหาวิทยาลัยกับคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักศึกษา และหน่วยงานภายนอก ดังนี้

1. ข่าวสารทางอินเทอร์เน็ต เป็นการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของมหาวิทยาลัยโดยจัดทำโฮมเพจของ มหาวิทยาลัยคือ <http://www.rmutsb.ac.th>

2. การจัดทำจดหมายข่าว เพื่อเผยแพร่ข่าวสาร การจัดกิจกรรมด้านต่างๆ และความเคลื่อนไหวภายในมหาวิทยาลัยเผยแพร่ไปยังสถานศึกษาต่างๆ และหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง เช่น ผู้สอนแนะแนวตามสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ทางวิทยุ

3. การจัดทำหนังสือ เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารการจัดกิจกรรม และโครงการความร่วมมือของมหาวิทยาลัยกับหน่วยงาน องค์กรและสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.7 สถานที่และอุปกรณ์การเรียนการสอน

ใช้ทรัพยากรในการจัดการศึกษาของคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย

ศูนย์ว่าสุกรี

ห้องเรียน

ขนาด 48 ตารางเมตร	12	ห้อง
ขนาด 56 - 68 ตารางเมตร	8	ห้อง
ขนาด 80 - 128 ตารางเมตร	4	ห้อง
ขนาด 640 ตารางเมตร	2	ห้อง

ห้องปฏิบัติการ

ห้องปฏิบัติการทางภาษา	1	ห้อง
ห้องปฏิบัติการทางคอมพิวเตอร์	10	ห้อง
ห้องปฏิบัติการทางวิชาชีพสาขาวิชาการเลขานุการ	1	ห้อง

ศูนย์เรียนรู้ด้วยตนเอง

1 ห้อง

โสตทัศนูปกรณ์

คอมพิวเตอร์	312	เครื่อง
เครื่องพรีนเตอร์,เครื่องสแกนเนอร์	87	เครื่อง
เครื่องฉายภาพ	46	เครื่อง
เครื่องโปรเจคเตอร์ (LCD Projector)	7	เครื่อง
เครื่องฉายภาพ 3 มิติ	5	เครื่อง
จอรับภาพ	35	จอ
เครื่องใช้สำนักงานสำหรับฝึกปฏิบัติงานสำนักงาน	37	เครื่อง
จานรับสัญญาณดาวเทียม,เครื่องกระจายสัญญาณ	22	เครื่อง
เครื่องเล่นวีดิทัศน์,เครื่องเล่นวีดีโอ	56	เครื่อง
โทรทัศน์	18	เครื่อง
เครื่องเสียง,เครื่องขยายเสียง	71	เครื่อง
เครื่องพิมพ์ตัดไฟฟ้า	56	เครื่อง
เครื่องพิมพ์ตัดภาษาไทย-ภาษาอังกฤษ	112	เครื่อง
เครื่องถ่ายเอกสาร	3	เครื่อง

ศูนย์หัตถา

ห้องเรียน

ขนาด 48 ตารางเมตร	6	ห้อง
ขนาด 56 - 68 ตารางเมตร	3	ห้อง
ขนาด 80 - 128 ตารางเมตร	2	ห้อง
ขนาด 640 ตารางเมตร	1	ห้อง

ห้องปฏิบัติการ

ห้องปฏิบัติการทางคอมพิวเตอร์	3	ห้อง
------------------------------	---	------

ศูนย์เรียนรู้ด้วยตนเอง

1	ห้อง
---	------

โสตทัศนูปกรณ์

คอมพิวเตอร์	84	เครื่อง
เครื่องพรีนเตอร์,เครื่องสแกนเนอร์	22	เครื่อง
เครื่องฉายภาพ	15	เครื่อง
เครื่องโปรเจคเตอร์ (LCD Projector)	3	เครื่อง
เครื่องฉายภาพ 3 มิติ	2	เครื่อง
จอรับภาพ	17	จอ
จานรับสัญญาณดาวเทียม,เครื่องกระจายสัญญาณ	3	เครื่อง
เครื่องเล่นวีดีทัศน์,เครื่องเล่นวีดีโอ	18	เครื่อง
โทรทัศน์	6	เครื่อง
เครื่องเสียง,เครื่องขยายเสียง	25	เครื่อง
เครื่องพิมพ์ดีดภาษาไทย-ภาษาอังกฤษ	30	เครื่อง
เครื่องถ่ายเอกสาร	2	เครื่อง

ห้องสมุด

ใช้ห้องสมุดสังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ซึ่งบริการรวมสำหรับทุกคนะ มีจำนวนหนังสือและวารสารทางวิชาการ ดังนี้

ศูนย์วารสาร

จำนวนหนังสือภาษาไทย	70,065	เล่ม
จำนวนหนังสือภาษาอังกฤษ	8,128	เล่ม
จำนวนคอมพิวเตอร์สำหรับบริการอินเทอร์เน็ต	106	ชุด

จำนวนสื่อประเภท CD/VDO/สื่ออิเล็กทรอนิกส์	580	รายการ
ศูนย์ทันตรา		
จำนวนหนังสือภาษาไทย	40,065	เล่ม
จำนวนหนังสือภาษาอังกฤษ	2,809	เล่ม
จำนวนคอมพิวเตอร์สำหรับบริการอินเทอร์เน็ต	40	ชุด
จำนวนสื่อประเภท CD/VDO/สื่ออิเล็กทรอนิกส์	266	รายการ

1. ฐานข้อมูลวิชาการทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งมหาวิทยาลัยได้เชื่อมโยงสู่ฐานข้อมูลทางวิชาการที่สำคัญทั่วโลก ซึ่งผู้เรียนสามารถเชื่อมต่อเข้าค้นหาข้อมูลได้ตลอด 24 ชั่วโมง จากทุกแห่งในประเทศไทยและจากทั่วโลกที่มีระบบอินเทอร์เน็ต

2. ใช้ห้องสมุดออนไลน์ ซึ่งจัดทำขึ้นโดยสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เพื่อค้นหาข้อมูล

3. ใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ที่ประกอบด้วยฐานข้อมูล OPAC

2.8 อัตราค่าบำรุงการศึกษา ค่าลงทะเบียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาของคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. ค่าบำรุงการศึกษา

สาขาวิชาในคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ภาคปกติและภาคพิเศษ

วิชาเอกระบบสารสนเทศ	ภาคการศึกษาละ	4,000	บาท
	ภาคฤดูร้อน	2,000	บาท
วิชาแผนอื่น ๆ	ภาคการศึกษาละ	2,500	บาท
	ภาคฤดูร้อน	1,300	บาท

2. ค่าธรรมเนียมการศึกษา

ค่าระเบียบการและใบสมัครสอบคัดเลือก	100	บาท
ค่าสมัครสอบคัดเลือก	200	บาท
ค่าตรวจโรคและเอ็กซเรย์	200	บาท
ค่าขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา	500	บาท
ค่าสอบพิเศษลักษณะ วิชาละ	100	บาท
ค่าใบรายงานผลการศึกษา ชุดละ	20	บาท
ค่าขึ้นทะเบียนบัณฑิต	1,000	บาท
ค่ารักษาสภาพการเป็นนักศึกษา ภาคการศึกษาละ	300	บาท

ค่าเปลี่ยน เพิ่ม ละครายวิชา ครั้งละ	50	บาท
ค่าลงทะเบียนเรียนซ้ำกว่ากำหนด วันละ	50	บาท
แต่ไม่เกิน (ไม่นับวันหยุดราชการ)	500	บาท
ค่าทำบัตรประจำตัวนักศึกษาใหม่	50	บาท
ค่าคืนสภาพกลับเข้าเป็นนักศึกษาใหม่	300	บาท
ค่าใบแทนหนังสือรับรอง ฉบับละ	20	บาท
ค่าหนังสือรับรอง ฉบับภาษาอังกฤษ	20	บาท
ค่าใบแทนปริญญาบัตร	500	บาท
ค่าบำรุงห้องสมุด ภาคการศึกษาละ	200	บาท
(ยกเว้นการเรียนในภาคฤดูร้อน)		
ค่าประกันของเสียหาย	500	บาท
ค่าถ่ายสำเนาใบเสร็จรับเงิน ฉบับละ	20	บาท

2.9 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตาราง 3 แสดงจำนวนบุคลากร (อาจารย์ผู้สอน) คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์วาสุกรี และศูนย์หัตถรา

สาขาวิชา	ศูนย์		รวม
	หัตถรา	วาสุกรี	
สาขาการจัดการ	10	15	25
สาขาการตลาด	0	14	14
สาขาการบัญชี	4	25	29
สาขาระบบสารสนเทศ	7	17	24
สาขาบริหารธุรกิจเกษตร	6	0	6
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	0	4	4
สาขาวิชาการเงิน	0	4	4
รวม	27	79	106

ที่มา : ฝ่ายบริหารและแผน ข้อมูล ณ วันที่ 26 ตุลาคม 2552

3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้แตกต่างกันออกไปตามจุดเน้นที่ต้องการให้เป็นสำคัญและขอบเขต ซึ่งที่สำคัญและน่าสนใจมีดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543 : 2) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลัง ความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

เสนาะ ดิยาวี (2543 : 1) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น หรือ การบริหารคือกิจกรรมในการใช้ทรัพยากรขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารได้แก่ กิจกรรมในการวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ และการควบคุมทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรวัสดุ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยดี

พนัส หันนาคินทร์ (2544 : 5) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดจนทรัพยากรต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่หรือคาดว่าจะมีการจัดการดำเนินงานของสถาบัน หรือ หน่วยงานนั้นๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ

ธิดา พาหอม (2544:21) กล่าวว่า การบริหารจัดการ (Administration) กับคำว่า (Management) เป็นคำที่ใช้แทนกันได้ พิจารณาในด้านของความนิยม คำ Administration เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานในภาคราชการ และองค์การที่มีได้มุ่งหวังผลกำไร ส่วนคำ Management เป็นเรื่องของการบริหารงานในภาคธุรกิจเอกชน

ยุทธ ไกยวรรณ (2545 : 2) กล่าวถึง การบริหารจัดการ คือ กลุ่มบุคคลหรือบุคคลที่ทำหน้าที่วางแผนให้คนอื่นทำแทน โดยอาศัยใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ข้อกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารต้องอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยการบริหาร ด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ คือ ศิลปะในการทำงานหรือการร่วมมือกัน ทำกิจกรรม โดยการประสานงานของกลุ่มบุคคลรวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การมาบริหารหรือจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงไว้หลายท่าน มีรายละเอียด ดังนี้

เทย์เลอร์ (ธงชัย สันติวงษ์. 2540 : 38 ; อ้างอิงจาก Taylor. 1947. **Scientific Management.**)

เป็นผู้ก่อตั้งแนวคิดการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้ใช้วิธีการศึกษาวิเคราะห์งานต่าง ๆ แล้วทำการแบ่งแยกงานออกเป็นส่วนต่าง ๆ แล้วพิจารณาหาทางที่จะทำให้งานนั้นเสร็จสิ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้าจะกล่าวง่าย ๆ วิธีของ Taylor คือ ค้นหา “วิธีเป็นเลิศที่ดีที่สุด” ที่จะนำมาใช้ทำงานให้ลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก

กูลิค (Gulick. 1937 : 13) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการในการบริหารจัดการไว้ 7 ประการด้วยกัน เรียกย่อ ๆ ว่า “POSDCORB” กระบวนการนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ซึ่งพยายามที่จะค้นหาวิธีการบริหารที่ดีที่สุด และได้สรุปกระบวนการบริหารนี้ไว้ใน “Papers on the science to administration” ในปี ค.ศ. 1937 โดยมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. การวางแผน หมายถึง การวางแผนทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้

2. การจัดองค์การ หมายถึง การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานแบบเป็นทางการของอำนาจหน้าที่การสั่งการ ซึ่งใช้ในการจัดแบ่งการกำหนดและการประสานงานของหน่วยงานย่อย ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

3. การบริหารบุคคล หมายถึง การจัดการด้านบุคลากรทั้งหมด ตั้งแต่การรับเข้าทำงาน การฝึกอบรม การรักษาสภาพการทำงานให้ดียู่เสมอ

4. การอำนวยการ หมายถึง การดำเนินการในการตัดสินใจ และการสั่งการให้กิจการต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผนทั้งในลักษณะทั่ว ๆ ไป และในลักษณะเฉพาะรวมทั้งให้คำแนะนำซึ่งเปรียบเสมือนเป็นผู้นำของหน่วยงาน

5. การประสานงาน หมายถึง การร่วมมือกันในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ให้ประสานงานสอดคล้องและกลมกลืนกัน

6. การรายงาน หมายถึง การจัดทำบันทึกรายงานและการตรวจสอบ

7. การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรงบประมาณในรูปแบบการวางแผน การเงิน การทำบัญชี และการควบคุมการเงิน

เกรก (Gregg. 1957 : 274-316) ได้วิเคราะห์และประมวลการบริหารจัดการต่าง ๆ ออกเป็น 7 ชั้น คือ

1. การตัดสินใจสั่งการ เป็นหัวใจของกระบวนการบริหาร

2. การวางแผน มีความสำคัญต่อการบริหารทุกประเภท ถ้าขาดการวางแผนกิจกรรมนั้นก็ จะไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดองค์การทำให้เกิดความมีระเบียบในการปฏิบัติงาน กำหนดอำนาจหน้าที่และ

ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

4. การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการส่งข่าวสาร คำสั่ง คำอธิบาย ฯลฯ จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง จากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งจะต้องชัดเจน ได้รับความและก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

5. การใช้สิทธิพลหน่วยงานทุกชนิด จำเป็นต้องมีระบบการบังคับบัญชาให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น รวมทั้งการกระตุ้นผู้ทำงานให้ปฏิบัติอย่างเต็มที่

6. การประสานงานเป็นความร่วมมือระหว่างบุคคลต่อบุคคลหรือหน่วยงานต่อหน่วยงาน มีการติดต่อกันสัมพันธ์กันช่วยเหลือกันในด้าน บุคคล วัสดุ และทรัพยากรอื่น ๆ

7. การประเมินผลเป็นการติดตามผลงาน เป็นการติดตามผลงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องกันมีการประเมินผลตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

แคมป์เบลล์ (Campbell. 1997 : 145 – 150) ได้จัดลำดับขั้นตอนของกระบวนการบริหารจัดการไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การตัดสินใจ โดยจะต้องวิเคราะห์ปัญหาหรือประเด็นนั้นให้เข้าใจถูกต้ององแท้เสียก่อนแล้ววิเคราะห์สถานการณ์รอบด้าน การเก็บรวบรวมข้อมูลและตัดสินใจว่าจะเลือกเอาทางใดที่ดีที่สุด

2. การจัดโปรแกรม หรืออาจจะเรียกว่า การจัดโครงการ ซึ่งหมายถึง การจัดกำลังบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ กำลังเงิน ลำดับขั้นการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงการที่ได้ตัดสินใจเลือกไป

3. การกระตุ้น หรืออาจจะเรียกว่าการออกคำสั่งหรือการสั่งงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงจิตใจ ของบุคคลเป็นสำคัญ มีการพูดจาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อให้หมดข้อสงสัยและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

4. การประสานงาน คือ การประสานร่วมมือกันระหว่างบุคคลหรือระหว่างหน่วยงานเพื่อ ก่อให้เกิดการร่วมมือกัน ความเข้าใจอันดีต่อกัน เป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ตรงตามตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพทุกคนจะต้องได้รับชื่อเสียงความสำเร็จจะต้องเป็นของทุกคน

5. การประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการบริหาร ซึ่งแบ่งวัตถุประสงค์ ในการดำเนินการ 2 ประการ คือ เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นอย่างไร บรรลุถึงเป้าหมาย มากน้อยเพียงใดและเพื่อตรวจสอบว่าสถาบันนั้นได้รับการดูแลเอาใจใส่หรือบำรุงรักษาเอาไว้ดีเพียงใด

สมยศ นาวิการ (2544 : 24-25) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ พิจารณาถึงความพร้อมขององค์การตลอดจนปัจจัยที่ช่วยให้้องค์การหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และจัดทำแผนงานขึ้นมาเพื่อดำเนินงาน

2. การจัดองค์การ หมายถึง การให้รายละเอียดงานทุกอย่างที่ต้องกระทำเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ การแบ่งปริมาณงานทั้งหมดเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถปฏิบัติได้โดยบุคคลคนเดียว และการกำหนดกลไกของการประสานงานของสมาชิกขององค์การ เพื่อให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. การจูงใจ หมายถึง กระบวนการของการจูงใจ และการจูงใจในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

4. การควบคุม หมายถึง ความพยายามอย่างมีระบบ เพื่อกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การออกแบบระบบข้อมูลย้อนกลับ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า พิจารณามีข้อแตกต่างหรือไม่และทำการแก้ไขใด ๆ ที่ต้องการ เพื่อเห็นหลักประกันว่าทรัพยากรทุกอย่างขององค์การ ได้ถูกใช้อย่างประสิทธิวิธภาพมากที่สุด เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2541 : 24-25) กล่าวว่า ภารกิจที่เป็นพื้นฐานของกระบวนการบริหารจัดการมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติขึ้นไว้เป็นแนวทางการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ หมายถึง การจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ให้อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ หมายถึง การสั่งการงานต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี และต้องเข้าใจผู้ปฏิบัติงานด้วย ตลอดจนเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การด้วย

4. การประสานงาน หมายถึง การเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และไปสู่เป้าหมายเดียวกันในที่สุด

5. การควบคุม หมายถึง การที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้น สามารถเข้ากันได้กับแผนที่วางไว้แล้ว

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการและแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นภารกิจพื้นฐานของกระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ดำเนินการค้นหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อนำมาใช้กับองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และในการบริหารของแต่ละองค์การมีขั้นตอนในการบริหารจัดการ ประกอบไปด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุม และด้านการประเมินผล

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

จันทรานี สวงนาม (2545 : 17) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การบริหารและการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร โปรแกรมการศึกษา การพัฒนาการสอนและการประเมินผลการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน ตามแนวคิดของเดอคและโร ในการบริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะเพิ่มเติม คือ

1. ทักษะทางการศึกษาและการสอน เป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา และจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอนในฐานะนักวิชาการศึกษาที่ดีด้วย

2. ทักษะทางความรู้ความคิด เป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความคิด ภูมิปัญญา และวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลได้ถ้าปราศจากความรู้และไม่สามารถใช้ความรู้ในทางที่มีความหมายและสร้างสรรค์

จันทรานี สวงนาม (2545 : 23-24) กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษามี 7 ขั้นตอน คือ

1. การตัดสินใจเพื่อการดำเนินการ
2. การวางแผนปฏิบัติการตามแนวทางเลือกที่ตัดสินใจเลือกแล้ว
3. การจัดองค์การ
4. การติดต่อสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการทั้งภายในและภายนอกองค์การ
5. การจูงใจให้ทุกคนในองค์การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
6. การประสานงาน
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน

การบริหารปัจจุบันมีงานในหน้าที่ของผู้บริหาร ได้แก่

1. งานการวางแผน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

2. การจัดองค์กรแผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์กรที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วยการนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์กรจึงหมายถึงการนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

3. การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้ยังหมายถึงการอำนวยความสะดวก การติดต่อสื่อสาร และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ

4. การควบคุมงานเป็นการติดตามและประเมินผล เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

ไอเคนเบอร์รี่ (Ikenberry. 1998 : 80) ได้เสนอรูปแบบการบริหารจัดการที่สถานศึกษาไว้ 4 รูปแบบ แต่ละรูปแบบมีความแตกต่างกันตามมิติต่าง ๆ และสะท้อนความสนใจในเรื่องที่แตกต่างกัน ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การบริหารแบบประชาธิปไตย เป็นการบริหารที่ให้ บุคลากรใน สถานศึกษาทั้งหมดเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นรูปแบบที่ได้รับการสนับสนุนจากสหภาพครูในสหรัฐอเมริกา

รูปแบบที่ 2 การบริหารที่ครูใหญ่เป็นผู้ชี้แนะเป็นรูปแบบที่อาศัยการปรึกษาหารือกับบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียน แต่การตัดสินใจเป็นอำนาจของครูใหญ่และผู้บริหารเป็นผู้ชี้ขาด

รูปแบบที่ 3 การบริหารโดยคณะผู้ปกครอง โดยทั่วไปคณะผู้ปกครองจะมาจากการเลือกตั้งเพื่อลดบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา ในบางกรณีการบริหารตามรูปแบบนี้อาจปรับให้คล้ายกับการบริหารสถานศึกษาในกำกับของรัฐ (Charter schools)

รูปแบบที่ 4 การบริหารโดยคณะกรรมการในพื้นที่สถานศึกษา ที่มีอำนาจการดำเนินงานที่จำกัด แต่มีอิทธิพลต่อพื้นที่โดยรอบของสถานศึกษานั้น เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาเฉพาะทาง การตัดสินใจในเรื่องค่าใช้จ่ายที่ส่งมาจากเขตพื้นที่การศึกษาไปยัง สถานศึกษา เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการที่สถานศึกษา การเรียกร้องให้ มีการตัดสินใจในระดับสถานศึกษา โดยทั่วไปจะคำนึงใน 3 เรื่องหลัก คือ

1) ประสิทธิภาพในการบริหาร ซึ่งส่วนใหญ่ เลียนแบบจากวงการธุรกิจที่ การตัดสินใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท จะขึ้นอยู่กับบุคคลที่รู้ดีที่สุดว่าต้องการอะไร โดยอาศัยหลักการ ตลาดและการแข่งขัน และเชื่อว่าจะช่วยให้ สถานศึกษาสามารถใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการ ของนักเรียน

2) ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา คาดหวังว่าการกระจายอำนาจจะทำให้มีหลักสูตร ที่ยืดหยุ่นมากขึ้น และสามารถสนองต่อความต้องการการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล และคาดหวังว่า จะมียุทธศาสตร์ต่างๆ เพิ่มในอัตราที่สูงขึ้น เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีคุณธรรมและ พันธสัญญาที่ต้องดำเนินงานให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแก่นักเรียน

3) การมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจ ต้องการการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ของบุคคล ในระดับสถานศึกษา แต่จะมีใครเกี่ยวข้องบ้างและร่วมตัดสินใจในเรื่องใดอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับเรื่อง ที่จะนำมาเสนอ การตัดสินใจส่วนใหญ่จะเน้นที่ครูในฐานะผู้ให้ บริการและสร้าง ผลผลิต

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา คือ ผู้บริหารของสถานศึกษาต้องนำปัจจัยต่าง ๆ มา พัฒนาเด็ก เยาวชน นิสิต ประชาชนให้มีความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมหรือคุณธรรม เกิดขึ้นภายในจิตใจยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่สังคมและประเทศชาติต้องการ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ที่มีอยู่ในระบบการศึกษา เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ การ ควบคุมคุณภาพ ให้นิสิต นักศึกษา ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการตัดสินใจเข้ารับการศึกษา ต่อ อีกทั้งผู้บริหารการศึกษาต้องมีความเข้าใจในระบบการศึกษาเป็นอย่างดี เพื่อใช้เป็นแนวทางที่ จะต้องใช้วิธีในการที่จะกำหนดตามทิศทางการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2540 : 37-39) ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเชิงมนุษย- สัมพันธ์ที่นำมาใช้ในการบริหารการศึกษา อาจแบ่งได้ 2 แนวคือ

1. การบริหารเชิงประชาธิปไตย ซึ่งเกิดขึ้นหลังปี ค.ศ.1900
2. ประชาธิปไตยในโรงเรียน หลังปี 1945 ซึ่งเกิดขึ้นจากการผสมผสานทฤษฎีการบริหาร

เชิงพฤติกรรมและกิจกรรมการศึกษา

ประชาธิปไตยกับการศึกษา ซึ่งเขาได้ให้ความสำคัญของการนำการบริหารเชิง วิทยาศาสตร์มาใช้กับการบริหารการศึกษา เพราะเห็นว่าจะทำให้การศึกษาเป็นเครื่องมือที่ยึดเกาะ อยู่กับระบบอุตสาหกรรมที่มีอยู่ในสังคม แทนที่จะเป็นเครื่องมือการเปลี่ยนแปลงสังคม ที่ให้ครูมี ส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น จะมีผลเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการเปลี่ยนแปลงการบริหาร วิทยาลัย และคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร ทั้งจะทำให้ ผู้บริหารได้รับผลสำเร็จในการผสมผสานการทำงานของเขา กับสัมพันธภาพของบุคคลและสังคม

เข้าด้วยกัน อันจะทำให้ผู้บริหารยึดหลักการบริหารโรงเรียนที่ว่า โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งความ ร่วมมือการบริหารดังกล่าวนี้พฤติกรรมของผู้บริหารจะอยู่ที่การใช้สติปัญญากระตุ้น และ อำนาจการด้วยวิธีการให้และรับมากกว่าการใช้อำนาจตามอำนาจหน้าที่ โรงเรียนควรเผชิญความ จริงอย่างตรงไปตรงมาจะต้องมีส่วนในการปรับโครงสร้างกระบวนการทางสังคมจนกระทั่งทำการ ทดลองอย่างจริงจัง เพื่อปรับวิธีการของตนเองและเน้นความสำคัญของการบริหารโดยการมีส่วนร่วม ของครูมากขึ้น ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยเหตุผลที่ว่าครูอยู่ภายใต้การปกครองของผู้บริหารที่ เป็นอิตาเลียนไปเลย และการที่โรงเรียนเพิ่มลักษณะเฉพาะและความเชี่ยวชาญพิเศษมากขึ้น ตลอดจนการที่ขนาดของโรงเรียนใหญ่โตมากขึ้นเกินกว่าที่ผู้บริหารจะจัดดำเนินการด้วยตัวคนเดียว ความสนใจที่จะประยุกต์เรื่องการบริหารเชิงประชาธิปไตยและเชิงมนุษยสัมพันธ์ ทำให้เกิดการ พัฒนาหลายประการทั้งในและนอกโรงเรียนภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งในช่วงนี้การขยายตัว ของสังคมเมืองทำให้ช่วงว่างระหว่างโรงเรียนกับสังคมแคบลง โรงเรียนกลายเป็นระบบย่อยของชุมชน เมืองที่สนองตอบความต้องการของชนชั้นกลางที่มีมากขึ้น รวมทั้งเกิดแนวโน้มการกระจายอำนาจ การบริหารและสร้างให้โรงเรียนเป็นองค์การที่มีอิสระในการบริหารและการตัดสินใจ การจัดตั้ง สมาคมครู-ผู้ปกครอง มีผลทำให้ชุมชนเข้าไปเกี่ยวข้องกับศึกษามากขึ้นและแสดงให้เห็นถึง ความสนใจของสังคมที่มีต่อการศึกษาด้วย ลักษณะดังกล่าวนี้ทำให้คุณสมบัติสำคัญของการเป็น ผู้บริหารโรงเรียน คือ การมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน รวมทั้งความสามารถที่จะทำการร่วมกับ ครูและบุคลากรในสังคม จากการขยายตัวของสังคมเมืองมีมากยิ่งขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1940-1950 ทำให้ มีการเคลื่อนย้ายของประชากรมาอยู่ในสังคมเมืองมากขึ้น มีผลกระทบต่อประชากรของโรงเรียนที่ มีภูมิหลังหลากหลายและแตกต่างกันมากมาย คุณลักษณะของนักเรียนดังกล่าวส่งผลให้ผู้บริหาร ต้องพัฒนาทักษะทางมนุษยสัมพันธ์และมีการนำเอาแนวการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในการ จัดการศึกษา

มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารการศึกษาให้ได้ผลคือ ผู้บริหารการศึกษาต้องการการพัฒนา เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตนเองกับคนอื่นในสังคมที่ตนอยู่ ทักษะเหล่านี้ผสมผสานอยู่ใน พฤติกรรมผู้บริหาร ซึ่งอาจพัฒนาและปรับปรุงได้โดยการทำความเข้าใจเนื้อหาวิชามนุษยสัมพันธ์ และโดยการปฏิบัติอยู่เป็นประจำจึงทำให้เกิดขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนเป็นผลสืบเนื่อง จากรูปแบบของผู้บริหารโรงเรียน และบทบาทของผู้บริหาร คือ ช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของบุคลากร คือ เป็นทั้งผู้ริเริ่ม ผู้สนับสนุน ผู้ประสาน ผู้ให้คำแนะนำการกระทำของคนอื่น รวมทั้งการยอมรับสติปัญญาของกลุ่ม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2540 : 40-41) การบริหารการศึกษาเชิงระบบราชการ มีการตั้งคำถามถึงความเป็นไปได้ และรูปแบบที่ควรจะเป็นในประการต่าง ๆ คือ

1. โรงเรียนจะสามารถยืนยันแนวคิดของการบริหารเชิงระบบราชการได้มากน้อยเพียงใด และในขอบเขตแค่ไหน

2. คุณลักษณะที่จะนำมาใช้อธิบายการบริหารเชิงระบบราชการในส่วนที่เป็นการศึกษา คืออะไร จะสามารถวัดและประเมินผลได้มากน้อยเพียงใด

3. ผลที่เกิดจากการจัดสถาบันการศึกษาตามแนวการบริหารเชิงระบบราชการจะเป็นอย่างไร ได้มีคำอธิบายถึงลักษณะของโรงเรียนในฐานะขององค์การบริหารเชิงระบบราชการไว้ว่า การจัดโรงเรียนเป็นผลเนื่องมาจากอิทธิพลของความต้องการการดำเนินงานเฉพาะอย่างตามขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่มีการกำหนดไว้ค่อนข้างเฉพาะเจาะจง โรงเรียนมีการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิก มีการกำหนดมาตรฐานเพื่อเป็นหลักประกันของการทำงานให้เป็นระบบเดียวกัน เป็นระบบบริหารที่เน้นการใช้เหตุผลมากกว่าการปฏิบัติตามระเบียบประเพณีเดิม ๆ ทั้งมีระบบการจ้างงานที่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตามอาวุโสและผลงาน มีการกำหนดช่วงอายุของการทำงาน และผลตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ ระบบโรงเรียนก็แตกต่างจากการบริหารเชิงระบบราชการของหน่วยงานอื่นหลายประการ เช่น มีแนวปฏิบัติในการบริหารแตกต่างไปตามโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน เป็นระบบราชการที่มีการประสานงานของหน่วยงานย่อยอย่างหลวม ๆ และไม่เคร่งครัดกับกฎระเบียบที่ตายตัวนัก บุคลากรครูแตกต่างจากบุคลากรของระบบราชการอื่นในแง่ที่มีอิสระในการพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับนักเรียนและสิ่งที่ตนจะสอน นอกจากนี้ความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนมีความสนิทสนมแนบแน่น ประชูดครูถือว่าไม่ใช่ลักษณะของผู้ให้บริการกับผู้รับบริการของหน่วยงานเชิงระบบราชการอื่น ๆ การบริหารเชิงระบบราชการก็เกิดแนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพชั้นสูงซึ่งเป็นแหล่งอำนาจหน้าที่ใหม่ในสังคมวิชาชีพชั้นสูง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีต่าง ๆ ทั้งหมดที่นำมาใช้ด้านการศึกษาที่สามารถประยุกต์ให้เข้ากับระบบของการบริหารการศึกษา เพื่อนำวิธีการ รูปแบบ วิธีปฏิบัติมาพัฒนานิสิต นักเรียน นักศึกษา ทั้งในระดับโรงเรียน ระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบได้มีหลักยึด หรือแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถ นำมาปฏิบัติได้จริงให้เป็นรูปธรรมเห็นผลได้โดยไม่ใช้ระยะเวลาอันเกินไป ประเทศชาติต้องมีการพัฒนาทั้งระบบการดำเนินงานไปได้โดยสะดวก เพราะนิสิต นักศึกษาคือหัวใจของการศึกษาของทุกประเทศชาติที่ต้องมีการพัฒนาด้วยการนำปัจจัยต่าง ๆ มาเสริมศักยภาพทรัพยากรให้มีคุณค่าของนิสิต นักศึกษา ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งประเทศชาติที่ควรเสริมสร้างทำให้เป็นระบบที่แสดงถึงการเสริมคุณค่าให้เกิดขึ้นในระบบการจัดการการศึกษาที่แสดงถึงการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ของนิสิตและความพึงพอใจในทุก ๆ ด้าน

5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ชูศรี เลิศลิ้มขลาชัย (2545 : 16) กล่าวว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มจะบริโภคผลิตภัณฑ์มีคุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย การศึกษายังช่วยอบรมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในเรื่องต่างๆ แต่การศึกษาในลักษณะหรือแนวทางที่แตกต่างย่อมมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน การศึกษาอาจแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ ศาสตร์ และศิลป์ ซึ่งการศึกษาประเภทแรกเป็นการศึกษาที่เน้นไปที่การวิเคราะห์ การตีความ และหาเหตุผลเพื่อสนับสนุนแนวความคิด และพิจารณาให้มีความสมเหตุสมผล โดยใช้ทฤษฎีทางคณิตศาสตร์มาช่วยในการวิเคราะห์และสรุปปัญหา ส่วนการศึกษาด้านศิลป์ จะเน้นในด้านการหาเหตุผล บางครั้งอาจไม่สามารถอธิบายออกมาเป็นตัวเลขหรือหลักฐานที่แน่ชัด โดยอาศัยวิจารณ์ญาณเป็นหลักสำคัญ ซึ่งในปัจจุบันการศึกษาในแขนงต่างๆ พยายามทำให้เกิดความสมดุลทั้งศาสตร์และศิลป์โดยการรวบรวมความรู้ด้านวิชาการมาประกอบกัน สามารถนำแนวคิดทั้งสองส่วนมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสมตามต้องการ

ค่านิยม หรือ คุณค่า และรูปแบบการดำรงชีวิต ค่านิยมหรือคุณค่า หมายถึง ความนิยมในสิ่งของหรือบุคคลหรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหมายถึงอัตราส่วนของผลประโยชน์ที่รับรู้ต่อราคาสินค้า ส่วนรูปแบบการดำรงชีวิตหมายถึง รูปแบบการดำรงชีวิตในโลกมนุษย์ โดยแสดงออกในรูปของ กิจกรรม ความสนใจ ความคิดเห็น

5.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอน มีความมุ่งหมายของสถาบันการศึกษา (วิชิตา จำเริญพันธ์ุ, 2548 : 13)

1. สถาบันจะต้องผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ ความเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญา ความสามารถทางวิชาชีพ และการมีคุณธรรม จริยธรรมตลอดจนเป็นผู้ที่ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. การจัดการเรียนการสอนต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ สร้างวิธีการเรียนรู้ให้หลากหลายรูปแบบ อาทิ การเรียนแบบพึ่งพาตนเอง (Self-Study) การเรียนแบบ กลุ่มใหญ่ การเรียนระบบเปิด (Open System) การเรียนผ่านสื่อหรือเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3. ปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องทางการเมือง รักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาประโยชน์ของส่วนรวม และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ

4. สถาบันการศึกษาต้องจัดระบบการศึกษาเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาที่หลากหลาย ทางเลือก อาทิ การศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาชุมชน การศึกษานอกระบบ การศึกษาในระบบ เป็นต้น ทุกรูปแบบสามารถเทียบโอนผลการเรียน

5. องค์กรท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเพิ่มขึ้นในลักษณะในการมีส่วนร่วม ลักษณะต่าง ๆ อาทิ การบริหาร การพัฒนาหลักสูตร แหล่งวิทยาการในชุมชน และการสนับสนุน ด้านงบประมาณ เป็นต้น

6. ต้องการพัฒนาสถาบันการศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ อาทิ การบริหารที่มีความเป็นอิสระคล่องตัว มีมาตรฐานการศึกษาและระบบการประกันคุณภาพ มีการพัฒนาบุคลากร การศึกษาอย่างต่อเนื่องและทันสมัย

5.3 ด้านค่าใช้จ่าย

เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยในการตัดสินใจที่จะศึกษาหรือไม่ศึกษาเพราะค่าใช้จ่ายเป็นสิ่ง ที่ต้องทำการชำระค่าธรรมเนียมต่อภาคการศึกษาหรือค่าหลักสูตรต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่ศึกษา รวมถึง ค่าหนังสือ ค่ากิจกรรม ระยะเวลาในการชำระเงินรวมถึงเงื่อนไขในการชำระเงิน บาง สถานศึกษามีการผ่อนผันค่าชำระ หรือบางสถานศึกษากำหนดให้ความสำคัญในการตัดสินใจที่จะ เลือกศึกษาต่อในสถานที่ใด

5.4 ด้านกายภาพ

สถานที่ตั้ง เปรียบได้กับช่องทางการจัดจำหน่ายสำหรับสถาบันศึกษาองค์ประกอบนี้ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ช่องทางการจัดจำหน่ายและสถานที่ตั้ง ดังนั้น ช่องทางการ จัดจำหน่ายของสถาบันเน้นลักษณะที่จะให้นักศึกษาได้รับความสะดวก โดยพิจารณาถึงการ คมนาคม การกระจายศูนย์การศึกษาหรือวิทยาเขตเพื่อความสะดวกในการศึกษาต่อ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ต่อนักศึกษาในการเข้ามาศึกษาต่อในสถาบันนั้น ๆ (บังอร คำประเทศ, 2540 : 34-35)

1. สถานที่ให้บริการ หมายถึง ทำเลที่ตั้ง อาคารสถานที่และบรรยากาศแวดล้อมของ สถาบัน ในที่นี้จะกล่าวถึง 3 ด้านหลัก ๆ ดังนี้

1) ทำเลที่ตั้ง สถาบันควรตั้งอยู่ในทำเลที่ตั้งที่มีการคมนาคมสะดวก นักศึกษา สามารถเดินทางมาศึกษาได้อย่างสะดวกและปลอดภัย

2) อาคารสถานที่ นอกจากทำเลที่ตั้งดีแล้ว อาคาร สถานที่ ก็เป็นสิ่งจำเป็นที่จะชัก จูงให้นักเรียน นักศึกษา ตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในสถาบันมากขึ้นได้ โดยพิจารณาถึงสิ่งเหล่านี้

ความปลอดภัยของตัวอาคาร ทัศนทัศน์ในตัวอาคาร ความทันสมัยของอาคาร

3) บรรยากาศสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมของสถาบันที่มีอิทธิพลต่อการเรียนการสอน แบ่งออกเป็น

3.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องโสตทัศนอุปกรณ์

3.2 สภาพแวดล้อมทางจิตใจและทางสังคม ได้แก่ บุคลิกภาพของเพื่อนนักศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษา

5.5 ปัจจัยด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน

การเรียนการสอนจะประสบความสำเร็จนอกจากความสามารถ และความรู้ของอาจารย์ผู้สอนแล้ว การสนับสนุนการเรียนการสอนก็ถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งได้แก่

1. สวัสดิภาพและสวัสดิการ

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2541 : 161) ความต้องการด้านสวัสดิภาพและสวัสดิการหมายถึง ความต้องการความทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัว ขู่เข็ญ บังคับจากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารก จนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง

คู่มือนักศึกษาโรงเรียนลำปางพณิชยการและเทคโนโลยี (2549 : 78) การจัดสวัสดิการให้แก่ นักศึกษา คือ บริการทุนการศึกษา ทางโรงเรียนได้จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นทุนการศึกษาประจำปี โดยมีทุนการศึกษาประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1) ทุนส่งเสริมการศึกษา ทุนการศึกษาแก่โรงเรียนด้อยโอกาส ทุนฉุกเฉิน ทุนนักกีฬา ยอดเยี่ยม ทุนเชียร์ลีดเดอร์ ทุนอาหารกลางวัน กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

2) บริการด้านสวัสดิการนักศึกษา บริการด้านอนามัย

5.6 ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์ เป็นกิจกรรมในการส่งเสริมการเข้ามาศึกษาต่อในสถาบัน เป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์และความเข้าใจอันดีระหว่างนักเรียน นักศึกษา และทางสถาบัน (บึงอร คำประเทศ, 2540 : 40) มีลักษณะดังนี้

1. ผ่านสื่อต่าง ๆ แบ่งเป็น

1) สื่อประเภทกระจายข่าว ได้แก่ โทรทัศน์ วิทยุ สื่อทั้ง 2 ประเภทนี้ มีความแตกต่างกัน ในด้านการเผยแพร่ข่าวสาร โทรทัศน์จะทำหน้าที่ได้ดีกว่าวิทยุเนื่องจากมีทั้งภาพและเสียง และความสมจริงสมจังมากกว่า

2) สื่อประเภทสิ่งพิมพ์ ได้แก่ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร และการจัดส่งข่าวสารทางไปรษณีย์โดยตรง

3) สื่อประเภทรศการ ได้แก่ ป้ายโฆษณา โปสเตอร์ กระจายคั่นหนังสือ

4) สื่ออินเทอร์เน็ต เป็นระบบสารสนเทศที่ผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลและสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ

2. ผ่านทางบุคคล หมายถึง การให้ข้อมูลอันดีเกี่ยวกับสถาบันผ่านทางบุคลากรของสถาบัน ทั้งจากเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ อาจารย์แนะแนว รวมทั้งศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบันของสถาบันนั้น ๆ ด้วย (บั้งอร คำประเทศ, 2540 : 41)

6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

6.1 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

ความหมายของการตัดสินใจได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

นันทวัลย์ ไทยอุส่าห์ (2542 : 14) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า หมายถึง ขั้นตอนสำคัญตามลำดับก่อนหลัง คือ การรับรู้ความต้องการ การค้นหาข้อมูล การประเมินทางเลือก การตัดสินใจ ตลอดจนการทำการซื้อและความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในสินค้าหรือบริการที่ซื้อนั้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 231) กล่าวว่า การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง การเลือกระหว่างทางเลือกซึ่งคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจจากปัญหาหนึ่ง แม้ว่าการตัดสินใจในการบริหารไม่ได้เริ่มต้นหรือสิ้นสุดด้วยการตัดสินใจ เพราะต้องมีการกำหนดปัญหาก่อนจึงจะตัดสินใจและเมื่อตัดสินใจแล้วจึงจะนำไปปฏิบัติ

สมคิด บางโม (2542 : 165) กล่าวถึง การตัดสินใจจะให้เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่ผิดพลาดควรจะต้องดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ กระบวนการรวบรวมข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหามาวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ ย่อมได้ข้อมูลมากเท่าไรยิ่งดี เพราะจะทำให้การตัดสินใจถูกต้องไม่ผิดพลาด

2. คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. การพิจารณาแนวทางการปฏิบัติที่จะนำไปใช้ รวมทั้งการคิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหา รวมทั้งการวิเคราะห์และประเมินค่าสำหรับแนวทางปฏิบัตินั้น ๆ ควรพิจารณาหาทางเลือกไว้หลาย ๆ ทาง

4. เลือกทางปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากแนวทางปฏิบัติที่อาจจะเป็นไปได้หลาย ๆ ทาง โดยเลือกแนวทางที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

5. ตัดสินใจสั่งการให้ปฏิบัติ

6. วัดผลการปฏิบัติโดยนำไปเปรียบเทียบกับการคาดคะเนที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น

นอกจากนี้ สมคิด บางโม กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของหัวหน้าองค์กร นักบริหารทุกวงการจะต้องเผชิญกับปัญหาการตัดสินใจทั้งสิ้น การตัดสินใจ จึงต้องให้ตรงจุดปัญหาและใช้ข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องที่สุด การตัดสินใจที่ดีควรมีขีดหลักการต่อไปนี้

1. การตัดสินใจต้องให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมากที่สุด
2. การตัดสินใจควรมีลักษณะเป็นไปในทางกระจายอำนาจบริหารให้ส่วนต่าง ๆ
3. การตัดสินใจต้องให้สามารถปฏิบัติได้ และเป็นไปตามนโยบาย จุดมุ่งหมาย และระเบียบแบบแผนขององค์กร
4. ควรวางแผนการดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพราะการตัดสินใจมักเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย หากมีแผนงานที่รัดกุมแล้วจะช่วยให้ปฏิบัติงานหลังจากการตัดสินใจดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

กระบวนการตัดสินใจประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การยอมรับความจำเป็นความสำคัญของการตัดสินใจ
2. การสร้างหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจ
3. การกำหนดลำดับความสำคัญ นำหนัก รายละเอียดของหลักเกณฑ์
4. การกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมหลายทาง
5. การวิเคราะห์และประเมินผลโดยอาศัยหลักที่สำคัญเป็นเกณฑ์ที่กำหนด

ขนิษฐา วีรวิชฌ์ (2544 : 14) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการคัดเลือกทางเลือกที่ดีและให้ประโยชน์สูงสุดจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทางเลือกที่จะทำให้สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่บุคคลผู้กระทำการตัดสินใจตั้งไว้

ชูชัย เทพสาร (2546 : 10) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นการกระทำอย่างรอบคอบในการเลือกจากทรัพยากรที่เรามีอยู่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากความหมายของการตัดสินใจมีแนวคิด 3 ประการ คือ

1. การตัดสินใจรวมถึงการเลือก ถ้าหากมีสิ่งเลือกเพียงสิ่งเดียวการตัดสินใจย่อมเป็นไปไม่ได้
2. การตัดสินใจเป็นกระบวนการด้านความคิด ทั้งจะต้องมีความละเอียด สุขุม รอบคอบ เพราะอารมณ์และองค์ประกอบของจิตได้สำนึกมีอิทธิพลต่อกระบวนการการความคิดนั้น

3. การตัดสินใจเป็นเรื่องของการกระทำที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ และความสำเร็จที่ต้องการและหวังไว้

ดัลตัน (Dalton. 1987 : 211) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การกระทำเกี่ยวกับการเลือกที่ผู้บริหารหรือองค์กรเลือกแนวทางปฏิบัติหนึ่งจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง

แฮร์ริสัน (ชูชัย เทพสาร. 2546 : 9 ; อ้างอิงจาก Harison. 1970. **Management and Organizations.**) ได้สรุปนิยามของการตัดสินใจว่าเป็นกระบวนการประเมินผลเกี่ยวกับทางเลือก หรือตัวเลือกที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการคาดคะเนผลที่จะเกิดจากทางเลือกปฏิบัติ ที่จะส่งผล ต่อการบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด

จอร์จ (George. 1949 : 620) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ การเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎเกณฑ์จากทางเลือกสองทางหรือมากกว่าสองทางเลือกที่เป็นไปได้ และให้ความเห็นว่ามึระดับขั้นตอนความสำคัญอยู่หลายประการ คือ

ประการแรก เป็นกิจกรรมทางด้านเชาวน์ปัญญา (Intelligence activity) ซึ่งความหมายนี้เป็นการชี้ความหมายทางด้านกรรทรรมาใช้ หมายถึง บรรดาเซนติการที่จะต้องไปสืบเสาะหาข่าวสารสภาพการทางสิ่งแวดล้อมสำหรับที่จะใช้ในการตัดสินใจ

ประการที่สอง เป็นกิจกรรมออกแบบ (Design activity) หมายถึง ว่าเป็นการสร้างพัฒนาวิเคราะห์แนวทางต่าง ๆ ที่น่าจะนำไปปฏิบัติได้

ประการที่สาม คือ กิจกรรมคัดเลือก (Choice activity) คือ การเลือกทางเลือกอันเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง

เมยานี บุญเย็น (2547 : 9) ได้ให้ความหมายการตัดสินใจว่า หมายถึงกระบวนการ วิธีการในการเลือกปฏิบัติจากบรรดาทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยอาศัยหลักเกณฑ์การพิจารณาอย่างรอบคอบจากทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง วิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการในการเลือกทางเลือกที่ดีและให้ประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยหลักเกณฑ์การพิจารณาอย่างรอบคอบจากทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

6.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

ทฤษฎีการตัดสินใจได้มีนักวิชาการ ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับ “การตัดสินใจ” ไว้ดังนี้

บาร์นาร์ด (Barnard. 1938 : 14) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจ คือ เทคนิคในการที่จะพิจารณาทางเลือกที่พอเป็นไปได้และทางเลือกจากงานต่าง ๆ ที่มีอยู่

เฮร์เบิร์ต (Herbert) (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ศูนย์วิทย์พัฒนา มสธ. อุตรธานี. 2549 : ออนไลน์) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการ ของการหาโอกาส การหาทางเลือกที่พอ

เป็นไปได้และทางเลือกจากงานต่าง ๆ ที่มีอยู่

มูดี (Moody) (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ศูนย์วิทยุพัฒนา มสธ. อุตรธานี. 2549 : ออนไลน์) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นการกระทำที่ต้องทำเมื่อไม่มีเวลาที่จะหาข้อเท็จจริงต่อไป ปัญหาที่เกิดขึ้นคือเมื่อใดที่จะตัดสินใจว่าควรหยุดหาข้อเท็จจริง แนวทางแก้ไขจะเปลี่ยนแปลงไปตาม ปัญหาที่ต้องการแก้ไข ซึ่งการรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายและการใช้เวลา

กิบสันและอิวาน เซวิช (Gibson and Ivancevich) (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ศูนย์วิทยุพัฒนา มสธ. อุตรธานี. 2549 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย การตัดสินใจ ไว้ว่า เป็น กระบวนการสำคัญขององค์การที่ผู้บริหารจะต้องกระทำอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลข่าวสาร (Information) ซึ่งได้รับมาจากโครงสร้างองค์การ พฤติกรรมบุคคลและกลุ่มในองค์การ

ดิณ ปรัชญพฤทธ์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ศูนย์วิทยุพัฒนา มสธ. อุตรธานี. 2549 : ออนไลน์) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การดำเนินการ (หรือไม่ดำเนินการ) ที่เห็นว่าดี ที่สุด (เลวที่สุด) สำหรับการตัดสินใจยังรวมถึงขั้นตอน ดังนี้

1. การทำความเข้าใจปัญหาและข้อเท็จจริงต่าง ๆ
2. การรวบรวมข่าวสารและข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ
3. การวิเคราะห์ข่าวสารและข้อมูลแล้วนำมาพิจารณาเลือกทางปฏิบัติไว้หลายทาง
4. การเลือกปฏิบัติที่ดีที่สุดเพียงทางปฏิบัติเดียว
5. การดำเนินการให้เป็นไปตามผลของการตัดสินใจ
6. การติดตามผลและประเมินผลการดำเนินการ

จากมุมมองของนักวิชาการข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า การตัดสินใจ คือ การพิจารณาทางเลือก หลาย ๆ ทาง เพื่อให้เหลือทางเดียวเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยข้อมูลข่าวสาร และสภาพปัญหา และการตัดสินใจมีลักษณะเป็นกระบวนการ ดังนี้

1. การตัดสินใจเป็นกระบวนการ ที่มีทั้งการคิด พิจารณาไตร่ตรองวิเคราะห์ การเก็บรวบรวมข้อมูล (Search) การออกแบบ (Design) และการเลือก (Solution) แล้วจึงมีการตัดสินใจ
2. การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับทางเลือก หรือการคิดพิจารณาจากหลาย ๆ ทางเลือก
3. การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ ขึ้นอยู่กับขนาดและลักษณะขององค์การ
4. การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล หรือในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับตัวแสดงหรือผู้แสดงบทบาทระหว่างประเทศ

เฮอ์เบอร์ เอ ไชมอน (นิรมล กิติกุล. 2545 : 49 ; อ้างอิงจาก Herbert, **Administrative Behavior A Study of Decision Making Process in Administration Process in**

Administrative.) กล่าวว่าการศึกษาทฤษฎีการตัดสินใจ เป็นการตกลงเลือกเอาทางที่ดีที่สุดจากทางเลือก ตั้งแต่สองทางขึ้นไปซึ่งเป็นทางเลือกที่ถูกต้องตามเหตุผลและได้ผลตามเป้าหมายมากที่สุด ต้องเน้นกระบวนการบริหาร คือ “กระบวนการของการตัดสินใจ” ถือว่าการตัดสินใจเป็นหัวใจของการบริหาร และเป็นหน้าที่และบทบาทสำคัญของผู้บริหาร ยิ่งตำแหน่งสูงเท่าใด การตัดสินใจก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วยองค์ประกอบในการตัดสินใจ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 องค์ประกอบของการตัดสินใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลและข่าวสาร	การใช้วิจารณญาณของนักบริหาร
1. การรวบรวมข้อมูล <ul style="list-style-type: none"> - คุณภาพ - ทันเวลา - เพียงพอ 2. การตั้งเกณฑ์ที่ถูกต้องในการวิเคราะห์	<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ ประสบการณ์ - ความสามารถคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้า - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - ทักษะที่มีต่อการเสี่ยง

ที่มา : นิรมล กิติกุล. 2542 : 52.

จากตารางแสดงให้เห็นว่าในการตัดสินใจที่มีคุณภาพจะต้องอาศัยองค์ประกอบ 2 ประการคือ

1. การรวบรวมข้อมูลข่าวสารและการวิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์ต่าง ๆ
2. การใช้วิจารณญาณของนักบริหารซึ่งต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถคาดคะเนเหตุการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทัศนคติที่มีต่อการเสี่ยง

การตัดสินใจภายใต้ภาวะความแน่นอน ความเสี่ยงและความไม่แน่นอนของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเป็นสิ่งสำคัญมากในการตัดสินใจแต่สภาวะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและรวดเร็ว บางครั้งการตัดสินใจอาจทำไปภายใต้สภาวะต่าง ๆ ดังนี้ (นิรมล กิติกุล. 2542 : 52.)

1. การตัดสินใจภายใต้สภาวะที่แน่นอน ภายใต้สภาวะนี้ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอ ทำให้เกิดความแน่นอนว่าผลลัพธ์ของการตัดสินใจจะเป็นอย่างไร
2. การตัดสินใจภายใต้สภาวะของการเสี่ยง ภายใต้สภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วขององค์การในปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องลองตัดสินใจโดยใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ และข้อมูลที่มีบางส่วนประกอบการตัดสินใจ

3. การตัดสินใจภายใต้สภาวะที่ไม่แน่นอน ภายใต้สภาวะความไม่แน่นอนเป็นสิ่งที่มีความยุ่งยากมากที่สุด ผู้บริหารสามารถเลือกวิธีการได้หลายอย่าง คือ การเลือกค่าสูงสุดจากบรรดาค่าต่ำสุด การเลือกค่าสูงสุดจากบรรดาค่าสูงสุดและวิธีประนีประนอม กระบวนการในการตัดสินใจ

กระบวนการในการตัดสินใจของมนุษย์มีทั้งที่เป็นระบบ และไม่เป็นระบบ การตัดสินใจอย่างไม่เป็นระบบนั้นมักจะพบได้เสมอและบ่อย ๆ ในชีวิตประจำวัน ส่วนใหญ่อาศัยสามัญสำนึก ประสบการณ์ และความเคยชิน ในการตัดสินใจที่ดีควรมีขั้นตอนในการตัดสินใจ เพื่อจะช่วยให้มีการตัดสินใจที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ขั้นตอนในการตัดสินใจมีดังนี้

1. กำหนดและวิเคราะห์ปัญหา เพื่อกำหนดขอบเขตของเรื่องที่จะต้องตัดสินใจเมื่อทราบปัญหาแล้ว ก็ทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหานั้นอย่างรอบคอบ

2. พิจารณาเลือกแนวทางแก้ปัญหาที่มีอยู่หลาย ๆ ทาง คือ ต้องกำหนดแนวทางแก้ปัญหาขึ้นมาหลายทางเลือกไว้สำหรับเป็นแนวทางพิจารณาไว้ 3-5 ทางเลือกซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และภูมิหลังของผู้ตัดสินใจเป็นส่วนประกอบ

3. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกต่าง ๆ ที่เลือกไว้จากข้อ 2

4. ตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่ง ซึ่งพิจารณาผลดีผลเสีย จากทางเลือกวิธีการแก้ปัญหา จากทางเลือกวิธีแก้ปัญหานั้น โดยวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ และคาดว่าเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด

5. นำข้อตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติ ซึ่งพิจารณาว่าควรดำเนินการเมื่อใด มีใคร และอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน จะใช้ระบบติดต่ออย่างไร เพื่อจะบรรลุจะบรรลุวัตถุประสงค์

6. ประเมินผลและควบคุม ประเมินบนพื้นฐานของสถานการณ์ที่ตัดสินใจ โดยดูจากประสิทธิภาพที่ได้รับ และการยอมรับการตัดสินใจนั้น ๆ

สรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การนำข้อมูลต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์หรืออย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงอย่างตรงจุดเพื่อเป็นแนวทางอันเป็นประโยชน์สูงสุด

7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

7.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ได้มีนักวิชาการ ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2545 : 211) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่สนองตอบต่อความต้องการของตน นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ (Need) แรงขับ (Drives) และรางวัลเป็นสิ่งล่อใจ

(Incentives) รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมเหล่านั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศ และสภาวะแวดล้อมขององค์กร การจูงใจคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อการสนองความต้องการของคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายเพราะการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานให้องค์กรซึ่งแสดงถึงพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม การกำหนดทิศทางของพฤติกรรมมีลักษณะเป็นความ มุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้น การจูงใจจะประกอบไปด้วย

1. ความต้องการเกิดขึ้นจากความไม่สมดุลระหว่างกายและจิตใจ หมายความว่า เป็นสภาวะภายในร่างกายที่ก่อให้เกิดความประทับใจในผลของการกระทำอย่างหนึ่ง หากความต้องการที่เกิดขึ้นได้รับการตอบสนองความรู้สึกจะผ่อนคลายหากความต้องการที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการตอบสนองความรู้สึกจะตึงเครียด ตามปกติพื้นฐานของความต้องการเกิดจากความขาดแคลนแต่ความต้องการมีลักษณะก้าวหน้าด้วย

2. พลังที่เกิดขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดลง พลังที่เกิดจากร่างกายอธิบายได้ง่ายว่าเกิดจากความขาดแคลน แต่พลังที่เกิดจากจิต อธิบายได้ยาก แต่พลังที่เกิดจากทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กันว่ามุ่งไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น เช่น ความต้องการอาหารและน้ำก็เพื่อบำบัดความหิวและความกระหาย แต่ความต้องการความเป็นเพื่อนเพื่อทำให้เกิดพลังของความรัก

3. ความพยายาม เป็นสิ่งที่ใช้วัดความเข้มหรือความหนักเบาของการจูงใจนั้น ซึ่งเป็นการวัดทั้งปริมาณและคุณภาพของการจูงใจ พลังที่มุ่งไปสู่เป้าหมายของคนบางคนสูงคือมีความพยายามมุ่งมั่นสูงแต่บางคนมีความพยายามต่ำ คนที่มีความพยายามสูงในการทำงานอย่างสุจริต การจูงใจนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพแต่คนที่พยายามทำงานที่ไม่สุจริตมีแต่ปริมาณไม่มีคุณภาพ

4. เป้าหมาย สิ่งสุดท้ายของการจูงใจ คือ เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจซึ่งมีความหมายว่า สิ่งใด ๆ ก็ตามที่บรรเทาความต้องการให้น้อยลงและลดพลังลง ดังนั้น เป้าหมาย คือ การบำรุงหรือทำให้ความสมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจกลับ ไปสู่ที่เดิมและลดพลังในการจูงใจลง เช่น การรับประทานอาหาร น้ำดื่ม หรือการมีเพื่อนจะทำให้ความสมดุลกลับไปที่เดิมและลดพลังลง

สิ่งจูงใจเป็นเสมือนเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง สิ่งจูงใจจะรวมถึงสัญชาตญาณ ความต้องการ และแนวคิดที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วย สิ่งจูงใจแยกออกเป็น

3 ประเภท (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2545 : 212)

1. สิ่งจูงใจขั้นต้น ได้แก่ สิ่งจูงใจทางร่างกายและเกิดขึ้นโดยไม่ต้องการเรียนรู้เป็นสิ่งจูงใจที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคนและเหมือนกันหรือเป็นแบบเดียวกัน ซึ่งได้แก่ การนอนหลับ การหลีกหนี

ความเจ็บปวด ความหิว ความต้องการทางเพศ ความกระหายและความอยากเป็นแม่ เป็นต้น สิ่งจูงใจขั้นต้นนี้จะทำให้คนแสวงหาเพื่อลดความตึงเครียดหรือลดสิ่งกระตุ้นลง

2. สิ่งจูงใจทั่วไป ได้แก่ สิ่งจูงใจทางจิตใจและเกิดขึ้นไม่ต้องเรียนรู้ เป็นสิ่งจูงใจที่คนแสวงหาเพื่อเป็นสิ่งกระตุ้น (Stimulation) จึงเรียกว่า Stimulus motive และเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมมองการณ์ สิ่งจูงใจทั่วไปก็ได้แก่ความอยากรู้อยากเห็น การบิดเบือนหรือยักย้ายถ่ายเท ความกระฉับกระเฉง และความรัก เป็นต้น สิ่งจูงใจทั่วไปเหล่านี้จะก่อให้เกิดความยุ่งยากให้กับคนขณะที่เป็นเด็ก แต่จะเป็นประโยชน์กับคนที่เป็นผู้ใหญ่เพราะให้สังคมไม่หยุดนิ่งและขณะเดียวกันก็เป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้วยเพราะถ้าพนักงานในองค์กรไม่มีสิ่งจูงใจทั่วไปก็จะไม่จูงใจให้ทำงาน เช่น พนักงานทำงานวันละ 8 ชั่วโมงอยู่หน้าเครื่องจักรตลอดหากไม่มีสิ่งจูงใจก็จะอึดอัดทนไม่ได้

สิ่งที่น่าสังเกต คือ เรื่องความรักนั้นค่อนข้างจะยุ่งยากที่จะระบุว่าเป็นสิ่งจูงใจทั่วไปอย่างไร เพราะดูเหมือนจะเป็นสิ่งจูงใจขั้นต้นด้วยถ้าความรักนั้นเกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ แต่ถ้าบอกว่าความรักทำให้โลกคงอยู่ต่อไปหรือความรักเอาชนะทุกอย่าง การแก้ปัญหาขัดแย้งในโลกทำได้ง่ายมาก หากทุกคนมอบความรักให้แก่กัน ความรักอาจเป็นสิ่งจูงใจขั้นที่สอง อย่างไรก็ตาม สิ่งจูงใจทั่วไปนี้เพิ่มความตึงเครียดให้กับคนแต่ในแง่ของคนที่มีสิ่งจูงใจเหล่านี้จะบอกว่าเป็นสิ่งกระตุ้นต่างหาก

3. สิ่งจูงใจขั้นที่สอง แม้สิ่งจูงใจทั่วไปมีความสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมมองการณ์ แต่สิ่งจูงใจขั้นที่สองมีความสำคัญที่สุดไม่เพียงแต่ในองค์กร แต่สำหรับสังคมมนุษย์ การพัฒนาเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมาจากสิ่งจูงใจขั้นที่สองทั้งสิ้น สิ่งจูงใจขั้นที่สองเกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้อาจเรียนจากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งกระตุ้นกับการตอบสนองหรือความสัมพันธ์ระหว่างการตอบสนองกับสิ่งกระตุ้นหรือการเรียนรู้ทางสังคมที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งกระตุ้นกับสิ่งกระตุ้น สรุปว่า สิ่งจูงใจขั้นที่สองเกิดจากการเรียนรู้จากพฤติกรรมของคนในสังคม นั่นเอง สิ่งจูงใจขั้นที่สองที่สำคัญแบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

3.1 อำนาจ ได้แก่ การมีอิทธิพลเหนือคนอื่น การอยู่ในตำแหน่งที่ควบคุมคนอื่นได้ การควบคุมข้อมูลและทรัพยากร การทำให้ฝ่ายตรงข้ามแพ้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนอื่นให้เป็นไปตามที่ต้องการ

3.2 ความสำเร็จ คือ การทำให้ดีกว่าคนอื่น การแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ การพัฒนา การดำเนินงานให้ดีกว่าเดิม และการทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ยาก

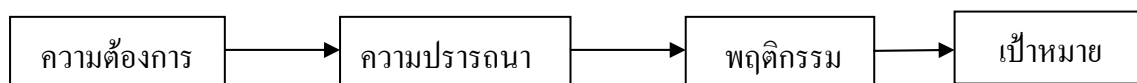
3.3 การมีส่วนร่วม การร่วมทำงานกับคนอื่นด้วยความเป็นมิตร และด้วยความร่วมมือด้วยดี การมีความสัมพันธ์ที่ดี การเข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคมได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือทีมงาน

และเป็นที่รักของคนอื่น

3.4 ความมั่นคง ได้แก่ การมีงานที่มั่นคง การป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บป่วยและพิการ การหลีกเลี่ยงการทำงานหรือการตัดสินใจที่ล้มเหลวไม่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติทางเศรษฐกิจ

3.5 สถานภาพ ได้แก่ การมีธรรมาแพง มีเสื้อผ้าสวย ๆ การทำงานในตำแหน่งสูง เป็นคนมีเกียรติของสังคม ได้รับปริญญาชั้นสูงจากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง

ธิดา พาหอม (2544 : 128) รูปแบบของพฤติกรรมกรงใจต้องมีความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องนำมาช่วยในการศึกษาและเข้าใจถึงภาวะการกรงใจต่าง ๆ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก ต่างก็มีสาเหตุมาจากความต้องการ ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 รูปแบบของพฤติกรรม

ที่มา : ธิดา พาหอม. 2544 : 129.

จากภาพแสดงให้เห็นถึงรูปแบบของพฤติกรรม ต่อไปนี้

1. ความต้องการ คือ สาเหตุพื้นฐานที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ทั้งนี้เป็นไปตามหลักความจริงที่ว่า คนทุกคนต่างมีความต้องการที่หวังจะได้รับการตอบสนองเสมอ และในการแสวงหาสิ่งต่าง ๆ มาตอบสนองนั่นเอง บุคคลนั้น ๆ ก็จะต้องแสดงออกเป็นการกระทำ หรือที่เรียกว่า พฤติกรรม

2. ความปรารถนา คือ ความต้องการที่จะระบุดอกมาเป็นสิ่งของ หรือความปรารถนาเฉพาะอย่าง เช่น การอยากได้ซึ่งตำแหน่งที่มีเกียรติ เป็นต้น

3. พฤติกรรม หรือการกระทำที่แต่ละคนแสดงออกมาในขณะที่ทำการตอบสนองความต้องการของตน เช่น ความขยันขันแข็ง ความคิดสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้นหรือการแสดงทัศนคติให้การร่วมมือ

4. เป้าหมาย คือ จุดประสงค์ของพฤติกรรมที่มุ่งหวังจะได้รับจากการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม เป้าหมายอาจเป็นสิ่งของสภาพเงื่อนไข หรือกิจกรรมต่าง ๆ ก็ได้ เช่น การขยันทำงานเพื่อหวังได้เงินมาซื้อของกินของใช้ หรือความสบายใจในการทำงาน หรือการได้ทำสิ่งที่ตนชอบพอ

เป้าหมายมักจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความต้องการและความปรารถนา แต่จะแตกต่างกันตรงที่เป้าหมายจะเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอก แต่ความต้องการจะเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลนั้น ๆ

ประเภทของสิ่งจูงใจ ในการจูงใจให้บุคคลทำงาน อาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ 2 ประเภท คือ สิ่งจูงใจในทางบวกและสิ่งจูงใจในทางลบ

1. สิ่งจูงใจในทางบวก คือ การให้ค่าตอบแทนเป็นประโยชน์แก่ผู้รับ ได้แก่

1.1 การให้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำและอาจมีค่าตอบแทนพิเศษ โบนัส ส่วนแบ่งกำไรจะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

1.2 การให้ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินเมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกายแล้วจะเกิดความต้องการลำดับสูงขึ้น ไปอีกซึ่งจะเป็นความต้องการทางจิตใจ เช่น

1) การให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานให้โอกาสพัฒนาความรู้มีการฝึกอบรม มีการแข่งขันตามความสามารถ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ประเมินผลงาน โดยยุติธรรม

2) การให้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น เข้าร่วมประชุม ปรึกษาหารือ อภิปราย ออกความคิดเห็น การแก้ปัญหา การตัดสินใจ หรือให้ข้อเสนอแนะทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจ จะช่วยกระตุ้นให้เขาตั้งใจและเต็มใจทำงาน

3) การยกย่องชมเชยในผลงาน เช่น การมอบรางวัลเพื่อประกาศเกียรติคุณ จะเป็นการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ

4) ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ การที่พนักงานมีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการเป็นขององค์กรที่ทำงานอยู่ เขาจะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานที่เขามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ

2. สิ่งจูงใจในทางลบ คือ การลงโทษต่าง ๆ เพื่อเป็นการตัดเตือนพนักงานมิให้กระทำผิด ละเลยหน้าที่ ประมาณเงินเดือน จะใช้วิธีการได้แก่

2.1 การตำหนิ

2.2 การตัดเงินเดือน

2.3 การลดขั้น

2.4 การให้ออกจากงาน

2.5 การไล่ออกจากงาน

การจะลงโทษสถานใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความผิดและอยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้างาน หรือผู้บริหารขององค์กร หรือหน่วยงาน

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545 : 74) กระบวนการจูงใจจะเริ่มต้นจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนทำให้เกิดความเครียดแล้วจะเร้าให้เกิดแรงขับในตัวบุคคล แรงขับเหล่านี้จะแสวงหาพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ และหากความต้องการได้รับการ

ตอบสนองก็จะทำให้สามารถลดความเครียดให้น้อยลง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันทั้งภายในและภายนอก ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมตอบสนองในรูปของการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

7.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จินตนา สายทองคำ (2543 : 38-40) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกลไกของพฤติกรรม ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการของการเริ่มต้น การดำเนินต่อไป และควบคุมกิจกรรม แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายตามที่ต้องการเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น เกิดจากความต้องการที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือทั้ง 2 สิ่งร่วมกัน ได้แก่ ความหิว ความต้องการเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นต้น มาสโลว์ (Maslow) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจขึ้น โดยแบ่งแรงจูงใจตามลำดับแห่งความต้องการเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระระดับพื้นฐาน (Basic physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ เป็นต้น ดังนั้น เพื่อที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว มนุษย์จึงต้องทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยที่จะนำมาบำบัดความต้องการของตน

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการบำบัดแล้ว ความต้องการของคนที่ไม่ได้สิ้นสุดเพียงแค่นั้น สุขภาพที่ดี ความปลอดภัยจากภัยอันตราย ตลอดจนความมั่นคงในการประกอบอาชีพหรือหน้าที่การงานก็เป็นสิ่งที่มนุษย์ปรารถนา ซึ่งคนเราย่อมมีความต้องการตรงกันในเรื่องนี้เสมอโดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่

3. ความต้องการเข้าสังคมและมีพวกพ้อง (Social and affiliative needs) เมื่อความต้องการสองขั้นที่กล่าวมาแล้วได้รับการตอบสนอง บุคคลจะมีความต้องการทางสังคม คือการมีเพื่อนฝูงและต้องการให้เป็นที่ยอมรับ ต้องการความรักและความปรารถนาดี ต้องการที่จะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะทำให้สมาชิกของกลุ่มหรือสังคมมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน อันจะช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความต้องการมีศักดิ์ศรีและมีสถานภาพ (Needs for self-esteem and status) ความต้องการขั้นนี้คือ ความต้องการที่จะให้คนอื่นยอมรับนับถือ มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีศักดิ์ศรี และมีสถานภาพในสังคม มีความนับถือตนเอง เป็นลักษณะที่เรียกว่า Ego needs บุคคลที่มีความ

ต้องการหรือมีแรงจูงใจในประเภทนี้ มักจะพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์แก่สายตาคนอื่น

5. ความต้องการทำให้ชีวิตมีความหมาย (Needs for self realization and fulfillment) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งบางครั้งเรียกว่า Self-actualization ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่บุคคลตระหนักถึงศักยภาพของตน จากการใช้โอกาสพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ และมีโอกาสที่จะสร้างสรรค์ความคิดความอ่านให้กว้างขวางออกไป ซึ่งความต้องการในขั้นนี้ส่วนใหญ่เป็นความต้องการด้านอุดมคติ

จากความหมายและประเภทของแรงจูงใจ ที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการอย่างมีทิศทาง ดังนั้นจึงได้มีการแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจของร่างกาย (Physiological motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการของร่างกายเป็นสำคัญ เช่น ความหิว ความกระหาย หรือเมื่อร่างกายขาดอาหารไป ก็จะเป็นผลให้คนแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกเพื่อบรรเทาความต้องการนั้น

2. แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal motives) เป็นแรงจูงใจที่ต่อมาจากแรงจูงใจทางร่างกายที่พัฒนาขึ้นมาภายในตัวบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป เช่น การแสดงออกของคนแต่ละคนอาจเป็นการสะสมรูปถ่าย การวางตัวแสดงกริยาทำทางต่าง ๆ ออกมาตามลักษณะของความสนใจของตนเองหรือเป็นความตั้งใจของตนเองเป็นพิเศษ โดยไม่มีผลตอบแทนหรือเจตนาอย่างอื่นเคลือบแฝง

3. แรงจูงใจทางสังคม (Social motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้เพิ่มเติมภายหลังสืบต่อจากแรงจูงใจส่วนบุคคล เพราะมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคมจึงทำให้เกิดแรงจูงใจขึ้น เช่น ต้องการความร่ำรวย ความปลอดภัย ต้องการฐานะทางสังคม ก็จะทำให้คนแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาได้

4. แรงจูงใจเพื่อความสมหวังแห่งชีวิต (Self-actualization motives) ซึ่งเกิดขึ้นในตัวบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการทางอารมณ์ของตนเองและเพื่อการดำรงตนอยู่ในสังคมด้วยความราบรื่นและพอใจในตนเองพร้อมกันไปด้วย

เสนาะ ดิยาว (2543 : 222) กล่าวถึง ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ เป็นทฤษฎีการตั้งเป้าหมายก็คือ เป้าหมายของคนเป็นปัจจัยกำหนดการกระทำ แต่ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจมีสาระสำคัญว่า ผลอันเกิดจากสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคน ซึ่งแทนที่จะพิจารณาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีต่อพฤติกรรม แต่ปัจจัยภายนอกและผลของมันจะส่งผลต่อพฤติกรรม นั่นก็คือพฤติกรรมของคนเปลี่ยนแปลงตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น พฤติกรรมที่ดีก่อให้เกิดผลดีต่อคน

นั่นเขาก็จะทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ กัน แต่หากพฤติกรรมใดที่ไม่ดีจะส่งผลในทางลบต่อคนนั้นเขาก็จะเลิกทำพฤติกรรมนั้น ทฤษฎีเสริมแรงจึงอาจอธิบายได้ด้วยหลักการและกฎต่าง ๆ คือ

การรู้มาหรือจำได้ เช่น เคยขับรถฝ่าไฟแดงที่สี่แยกแห่งหนึ่งถูกตำรวจจับและเสียค่าปรับ ต่อมาเมื่อขับรถเจอไฟแดงเขาก็จะระมัดระวังเพราะจำได้ว่าเคยถูกตำรวจจับ

การเสริมแรงใจ เช่น เคยสอบวิชาคณิตศาสตร์ได้คะแนนเต็ม คุณครูให้รางวัลนักเรียนคนนั้นก็ตั้งใจสอบวิชาคณิตศาสตร์ให้ได้คะแนนเต็มอีกเพราะอยากได้รางวัลนั้น รางวัลที่ได้เป็นการเสริมแรงใจให้อยากทำเช่นนั้นอีก

กฎแห่งผลการกระทำซึ่งมีหมายความว่าเมื่อพฤติกรรมใดก็ให้เกิดผลดีหรือในทางบวก บุคคลนั้นก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ กันอีก และพฤติกรรมใดก่อให้เกิดเสียหรือในทางลบคนก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น

การเสริมแรงใจเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากผลของการกระทำซึ่งแบ่งออกเป็น 4 อย่างคือ

1. การเสริมแรงใจในทางบวก การเสริมแรงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวกแก่บุคคลนั้น ตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการพยักหน้าเห็นด้วยกับข้อคิดของพนักงานในที่ประชุม

2. การเสริมแรงใจในทางลบหรือเรียกว่า การหลีกเลี่ยง การเสริมแรงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการและลดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการลง โดยการหลีกเลี่ยงการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางลบตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการเคยพูดตักตวงพนักงานคนหนึ่งที่มาทำงานสายทุกวัน เมื่อพนักงานคนนั้นมาทำงานเช้าในวันหนึ่งผู้จัดการเลิกตักตวง

3. การทำให้หมดไปเป็นการเสริมแรงใจเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำบ่อย ๆ ลงหรือทำให้พฤติกรรมนั้นหมดไปโดยการไม่ให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวกที่เคยให้ตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการสังเกตว่าพนักงานคนหนึ่งมีพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องแต่ได้รับการยอมรับทางสังคมจากกลุ่มทำงาน ผู้จัดการจึงปรึกษากับกลุ่มทำงานของพนักงานคนนั้นเพื่อให้หยุดการยอมรับทางสังคมต่อพนักงานคนนั้น

4. การลงโทษ การเสริมแรงใจเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำบ่อย ๆ ลงหรือทำให้พฤติกรรมนั้นหมดไปโดยการได้รับผลตอบแทนในทางลบหรือลงโทษตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการตัดค่าจ้างพนักงานคนที่ทำงานไม่ทัน

หลักของการเสริมแรงใจ การเสริมแรงใจจะต้องยึดถือหลัก 2 ข้อคือ

1. การเสริมแรงใจให้สอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อทำให้การเสริมแรงใจมีคุณค่าสูงที่สุด นั่นคือ การเสริมแรงใจอาจมากหรือน้อยตามสถานการณ์

2. การเสริมแรงใจต้องกระทำทันที หมายถึง ควรกระทำทันทีเมื่องานเสร็จหรือปรากฏ

ผลงานไม่ควรปล่อยเวลาให้ผ่านไปนาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจของแต่ละบุคคลมีความต้องการแตกต่างกันไป เช่น ต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานของร่างกาย ต้องการความมั่นคงในชีวิต ต้องการเป็นที่รู้จักของสังคม ซึ่งความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จในอนาคต

8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 ผลงานวิจัยในประเทศ

ไข่มุก เสาวจันทร์ (2543 : 71 – 79) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการเลือกเรียนวิชาศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความถนัดและความสนใจ ปัจจัยด้าน บุคลิกภาพ สติปัญญา ความสามารถ ปัจจัยด้านอาชีพและรายได้ของบิดามารดา ปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยด้านบุคลากรรอบข้างที่เกี่ยวข้องและชุมชน ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียง ปัจจัยด้านค่านิยมในอาชีพและตลาดแรงงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง จากเหตุผลด้านส่วนตัว พบว่า เป็นเพราะความชอบ ใจรักหรือถนัด ในสาขาวิชาที่เลือก เหตุผลด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เป็นเพราะว่า จบแล้วหางานทำง่าย โรงงานส่วนใหญ่จะรับเป็นที่ยอมรับของสังคม เหตุผลด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ พบว่า เป็นเพราะมีความรู้พื้นฐานอยู่บ้าง มีความสนใจในการเรียนสูง จึงทำให้มีความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพดังกล่าว จากการศึกษาทำให้ทราบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกเรียนวิชาศึกษาของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดปทุมธานี คือ ในด้านส่วนตัว ด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในด้านความรู้วิชาชีพ คือมีความสนใจมีความรู้ จบแล้วมีงานทำ และเป็นที่ยอมรับของสังคม

นงลักษณ์ รุ่งวิทยากร (2543 : 93 - 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาในระบบการศึกษาทางไกลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า ผู้ตัดสินใจศึกษาในระบบทางไกลที่ มสธ. ซึ่งลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในภาพรวม มีดังนี้ 1) ด้านความน่าเชื่อถือต่อมหาวิทยาลัย 2) ด้านแรงจูงใจในการศึกษา 3) ด้านระบบการศึกษาทางไกล 4) ด้านความน่าเชื่อถือต่อคณาจารย์ 5) ด้านหลักสูตรการศึกษา 6) ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา 7) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งปัจจัยทั้ง 7 ด้านสามารถอธิบายเหตุผลในการตัดสินใจได้ร้อยละ 53.995 โดยปัจจัยทั้ง 7 ดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในเชิงบวก นอกจากนั้นยังพบความแตกต่างของระดับเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจ โดยผู้มีอาชีพแตกต่างกัน รายได้แตกต่างกัน มีภูมิลำเนาปัจจุบันแตกต่างกัน วุฒิการศึกษาที่ใช้สมัครเรียนแตกต่างกัน จำนวนสื่อ

ที่ได้รับข่าวสารแตกต่างกันและเลือกสาขาที่แตกต่างกันมีระดับเหตุผลต่อการตัดสินใจศึกษาที่แตกต่างกัน

พงษ์ศักดิ์ หมั่นกล้าหาญ (2543 : 49 - 51) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพ จากการศึกษาพบว่า นายทหารสัญญาบัตรกองทัพพบมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเรื่องความเชื่อมั่นและความภูมิใจในตัวเองที่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและต่อปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคม กล่าวคือการศึกษาต่อจะช่วยพัฒนาตนเอง และได้รู้จักกับเพื่อนสาขาวิชาอื่น ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ พบว่า ในการตัดสินใจศึกษาต่อ นั้นนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบก ผู้ที่มีอายุน้อย หรือที่ยังเป็นโสด จะมีแรงจูงใจมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก หรือผู้ที่แต่งงานแล้ว ส่วนชั้นยศ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยใด ๆ ผู้บังคับบัญชามีส่วนให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อแต่อุปสรรค คือ มีการเลือกสถาบันการศึกษาและไม่สามารถบริหารเวลาของตนเองได้

ประภัสสร สังขมาลย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าศึกษา ความพึงพอใจและความต้องการสวัสดิการในสถานประกอบการ ศึกษากรณี : นักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อศึกษานักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 252 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุระหว่าง 16-20 ปี ที่ได้เรียนจนสำเร็จวิชาแล้วไปฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียน โดยเน้นการสร้าง ความชำนาญทางทักษะฝีมือในการทำงานสายอาชีพใช้เวลาอยู่ในสถานประกอบการสัปดาห์ละ 3-4 วัน ตามสัญญาการฝึกวิชาชีพระดับสูงที่นักเรียนได้มีการพัฒนาให้เชี่ยวชาญยิ่งขึ้น สร้างความสัมพันธ์ให้สถานศึกษากับสถานประกอบการใช้หลักการบริหารจัดการ การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นรูปแบบมาตรฐานเดียวกัน จากการศึกษาทำให้ทราบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าศึกษาความพึงพอใจและความต้องการสวัสดิการในสถานประกอบการของนักเรียนอาชีวศึกษาในระบบทวิภาคี คือเมื่อสำเร็จรายวิชาแล้วไปฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจสอดคล้องกับสาขาวิชาเรียนมีผลทำให้สร้างความชำนาญทางทักษะฝีมือในการทำงานสายอาชีพ

ยุพดี สันติคุณ (2546 :132-133) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาของนักศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหารผลการศึกษาพบว่า การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาของนักศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร วิธีการศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างผู้ที่กำลังศึกษาหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร จำนวน 201 ตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา พบว่า ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยในระดับมากคือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ทางกายภาพ ปัจจัยด้านสถานที่ ปัจจัยด้านกระบวนการ และที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านราคา และปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดตามลำดับ

ภักดี ศรีอรุณ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี ในจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ ที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี ในจังหวัดลำปาง ปัจจัยที่มีผลในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ปัจจัยด้านการสร้างและการนำเสนอลักษณะทางกายภาพ คือ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย อาคารเรียนที่สะดวกสบายและเพียงพอ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานศึกษาตามลำดับ ปัจจัยด้านกระบวนการให้บริการ คือ มีกระบวนการสอนและเทคนิคการสอนที่ทันสมัย ระยะเวลาการศึกษาตามหลักสูตร และขั้นตอนในการให้บริการต่าง ๆ รวดเร็ว ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ คือ ความน่าเชื่อถือ และการยอมรับของสถานประกอบการที่มีต่อสถาบัน วุฒิการศึกษาที่ผู้เรียนจะได้รับและรายวิชาที่ต้องศึกษาตามหลักสูตร ปัจจัยด้านบุคลากร คือ ความเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านของอาจารย์ที่สอนระดับศึกษาหรือวุฒิการศึกษาของอาจารย์ที่สอน และจำนวนของอาจารย์ที่สอนในสถาบัน ปัจจัยด้านราคา คือ มีบริการทุนการศึกษาหรือเงินกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ระดับราคาของค่าลงทะเบียนหรือค่าหน่วยกิต และสามารถผ่อนชำระค่าลงทะเบียนหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ได้ ปัจจัยด้านช่องทางการจำหน่าย คือ สถานที่ตั้งเดินทางไปมาสะดวก สถานที่ตั้งของสถานศึกษาอยู่ใกล้ที่พักอาศัย และมีวิทยาเขตให้เลือกศึกษาได้หลายแห่ง ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด คือ มีการให้โควตาเพื่อศึกษาต่อเป็นกรณีพิเศษ มีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ และหน่วยแนะนำของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาให้ข้อมูล จากการศึกษาค้นคว้าทำให้ทราบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี ในจังหวัดลำปาง ที่มีผลในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านการสร้างและการนำเสนอลักษณะทางกายภาพ คือ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย อาคารเรียนที่สะดวกสบายและเพียงพอ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานศึกษา

ชนิสรา ทองขาว (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจจากมหาวิทยาลัย 6 แห่ง และสุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน โดยได้ทำการวิเคราะห์

ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย ทั้ง 6 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นหญิง ช่วงอายุระหว่าง 26-40 ปี ความตั้งใจใฝ่ฝันที่จะเข้าศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยลำดับหนึ่งคือ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) รองลงมาคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยสาเหตุการตัดสินใจเข้าศึกษา เช่น อยู่ใกล้บ้าน อยู่ใกล้ที่พักอาศัย เดินทางสะดวก อาจารย์ผู้สอนมีชื่อเสียงดี ห้องเรียนมีอุปกรณ์สื่อการสอนที่ทันสมัย และเพื่อเสริมความรู้และประสบการณ์ในการนำมาพัฒนาอาชีพและงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การแนะนำข่าวสาร ศักยภาพของอาจารย์ผู้สอน พฤติกรรมการเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การสอน บรรยากาศที่เรียน การวัดผล และความคาดหวังของผู้เรียนและ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาที่มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าใช้จ่ายระหว่างเรียน และความพร้อมของห้องเรียน

คำรณ อ่อนแก้ว (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการที่มีต่อการตัดสินใจและความพึงพอใจของนิสิตเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่าง คือนิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยระดับอุดมศึกษาส่วนกลาง ที่กำลังศึกษาอยู่วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์และวัดศรีสุदारามวรวิหาร จำนวน 727 รูป วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้สถิติ t-test, F-test และค่าสหสัมพันธ์แบบ (Correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการบริหารจัดการ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจูงใจ และด้านการควบคุมคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง 2) การตัดสินใจของนิสิตเข้าศึกษา ด้านชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยและอาจารย์ผู้สอน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านหลักสูตร ด้านค่าใช้จ่าย ด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน และด้านประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง 3) ความพึงพอใจของนิสิตด้านกิจกรรม การเรียนการสอน ด้านสื่อการสอน ด้านสถานที่ปฏิบัติธรรม และด้านอาคารสถานที่ อยู่ในระดับปานกลาง 4) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจูงใจ ด้านการควบคุมคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง กับระดับการตัดสินใจด้านหลักสูตร ด้านค่าใช้จ่าย ด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ระดับการตัดสินใจด้านชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยและอาจารย์ผู้สอนอยู่ในระดับมากกว่าระดับความคิดเห็น 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับความพึงพอใจด้านกิจกรรม การเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านสื่อการสอน ด้านการปฏิบัติธรรม ด้านอาคารสถานที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ไพฑูรย์ เทพทับ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนในวิทยาลัยการอาชีพไทรน้อยและวิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยเป็นนักศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพไทรน้อยและวิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา จำนวน 360 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และค่าไคสแควร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เลือกเข้าศึกษา ได้แก่ ชื่อเสียงของวิทยาลัย เพราะเป็นที่ยอมรับจากสถานประกอบการ อาจารย์ผู้สอนมีประสบการณ์ในการสอน ศิษย์เก่าจบออกไปแล้วประกอบอาชีพได้ แหล่งที่ตั้งและอาคารสถานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียน การคมนาคมมีรถโดยสารผ่าน ประหยัดค่าทอม และจบแล้วสามารถหางานทำได้ 2) ระดับการตัดสินใจเข้าศึกษา ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านหลักสูตร ด้านค่าใช้จ่าย ด้านสถานที่และอุปกรณ์ และด้านการประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

ประพันธ์ แสงทองดี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเลือกและการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาและมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกและการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเปรียบเทียบการตัดสินใจ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกับระดับการตัดสินใจ โดยข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาของทั้ง 2 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 800 ชุด สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test , F-test และการหาความสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษาส่วนใหญ่เลือกและตัดสินใจเข้าศึกษาในสาขาการจัดการทั่วไป เหตุผลที่เลือกเพราะสะดวกและใกล้บ้าน ผู้มีส่วนร่วมในการเลือกคือบุคคลในครอบครัว มีการศึกษาข้อมูลตั้งแต่วัยหลังจบชั้น ม.6 รับรู้ข่าวสารจากเพื่อนและญาติ และเลือกสาขาตามความถนัด โดยพิจารณาตามหลักสูตร ค่าใช้จ่าย สถานที่ และด้านการสนับสนุนการเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ ด้านงานใจ และด้านการควบคุมคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) อายุ หลักสูตร การศึกษาแตกต่างกัน รายได้ของผู้ปกครอง ที่พักอาศัยและภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ทุกด้านแตกต่างกันและการเลือกเข้าศึกษาผู้มีส่วนร่วมในการเลือก ระยะเวลาศึกษาข้อมูล การรับรู้ข่าวสารแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทุกด้าน แตกต่างกัน 4) ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับระดับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อทุกด้าน เป็นบวก อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง

อุไรวรรณ ปุณณะเวส (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจของนักเรียนที่เลือกเข้าศึกษาในคณะบริหารธุรกิจวิทยาลัยการอาชีพเสนาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านสังคมเศรษฐกิจของนักเรียนและผู้ปกครอง ที่เลือกเข้าศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการอาชีพเสนาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา 2) ศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจของนักเรียนที่เลือกเข้าศึกษาในคณะ

บริหารธุรกิจ วิทยาลัยการอาชีพเสนาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา และ 3) เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจของนักเรียนที่เลือกเข้าศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการอาชีพเสนาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยด้านสังคมเศรษฐกิจของนักเรียนและผู้ปกครอง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 – 3 และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 – 2 คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการอาชีพเสนาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 266 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ LSD. ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 14-16 ปี พักอาศัยอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความต้องการเลือกเรียนสาขาพาณิชยกรรม ผู้ปกครองมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน/รับจ้าง และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 7,001-10,000 บาท 2) นักเรียนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจของนักเรียนที่เลือกเข้าศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ ในด้านการวางแผน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านการสนับสนุนการศึกษาในระดับมาก ส่วนด้านสถานที่ นักเรียนให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

8.2 ผลงานวิจัยต่างประเทศ

ชูชาน (Susan, 2004 : Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความปรารถนาแห่งการศึกษาและอาชีพศูนย์กลางของเด็กหญิง โรงเรียนมัธยมในเขตไนเยรี พบว่า การศึกษาวิจัยความปรารถนาการศึกษาและอาชีพศูนย์กลางของเด็กหญิงในเขตไนเยรี เคนยาจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 10 โรงเรียน ทำการเลือกระดับชั้น ของนักเรียนในการเลือกตอบแบบสอบถามวิจัยและรูปแบบสัมภาษณ์ เด็กหญิงใน โรงเรียนระหว่างเดือนมกราคมถึงเมษายน พ.ศ 2544 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความเข้าใจของเด็กนักเรียนหญิงในกระบวนการความปรารถนาแห่งการศึกษาและอาชีพ ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเด็กหญิงใน โรงเรียนที่มีความต้องการถึงการศึกษาและอาชีพ การถูกกีดกันจากทางบ้าน ที่หอพัก การเป็นอยู่ทางสิ่งแวดล้อม โครงสร้างทางสังคมในเรื่องเพศ ครอบครัวที่ยากจนเป็นปัญหาหลักในหลาย ๆ ครอบครัวในการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยแต่เงินก็ไม่ใช้เป็นปัญหาหลักเสมอไป ความตั้งใจ ความพอใจในการศึกษาให้จบตามหลักสูตรแล้วได้งานตามความปรารถนาต่างจากที่เป็นจุดหมายสำคัญที่มีความตั้งใจ แน่วแน่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างด้านเนื้อหา เวลาการแข่งขันต้องระวังด้วยตัวเองจนสามารถเรียนจบสูงในระดับมหาวิทยาลัยแล้วได้งานดี ๆ ทำงานประสบความสำเร็จในชีวิตจึงสมความปรารถนาที่ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ จากการศึกษาทำให้ทราบว่าความปรารถนาแห่งการศึกษาและอาชีพศูนย์กลางของเด็กหญิง โรงเรียนมัธยมในเขตไนเยรี ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเด็กหญิงใน โรงเรียนที่มีความต้องการถึงการศึกษาและอาชีพ การถูกกีดกันจากทางบ้าน ที่หอพัก การเป็นอยู่ทางสิ่งแวดล้อม โครงสร้างทางสังคม ในเรื่องเพศ ครอบครัวที่ยากจนเป็น

ปัญหาหลักในหลาย ๆ ครอบครัวยัง

ยัง (Yung, 1994 : Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวคิดบทบาท การตัดสินใจด้านจริยธรรม การศึกษาถึงบรรยากาศการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล พบว่า การศึกษาวิจัยที่ผ่านมาได้พบว่าการตัดสินใจด้านจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับรูปแบบด้านแนวคิดหลักและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ขั้นตอนของการศึกษาที่นิยมกันมากมีผลการทบทองอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมกับแนวคิดหลักของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ การศึกษาในปัจจุบันได้มีการทดลองเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจทางจริยธรรมแนวคิดหลักการรักษาพยาบาลและด้านความคิดถึงบรรยากาศของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์จากหลักสูตรระดับการประกาศนียบัตรจากโรงพยาบาลกับหลักสูตรการศึกษา ระดับปริญญา จากตัวอย่างไม่ได้อ้างถึงการบริการที่สะดวกสบายที่ใช้บริการอยู่ แต่เรื่องตัวอย่างเหล่านี้ได้มีการรายงานทางการทั้งหมดถึง 140 เรื่อง กับนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาจำนวน 81 คน เป็นครั้งแรกที่มีการศึกษาเรื่องในอดีตที่ผ่านมา ปีที่สาม ปีที่สี่เป็นช่วงระยะเวลาการศึกษาวิจัย พบว่าการวัดผลความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงมีนัยสำคัญทางสถิติของนักศึกษาระดับปริญญาแต่ทางด้านแนวคิดบทบาทเกี่ยวกับอาชีพอย่างแท้จริงมีความพึงพอใจต่ำกว่านักศึกษาระดับประกาศนียบัตรผลสะท้อนกลับระหว่างสองกลุ่มระดับนักศึกษาประกาศนียบัตร ระดับปริญญาและการให้คะแนนได้พบว่า บทบาทในด้านอาชีพที่พึงพอใจชี้ให้เห็นถึงคะแนนลดลงสำหรับนักศึกษาที่ดี ผลคะแนนการตัดสินใจด้านจริยธรรมที่แท้จริงมีคะแนนต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในนักศึกษาระดับปริญญา สำหรับคะแนนความคิดมีบทบาทที่แตกต่างกัน นักศึกษาระดับปริญญามีคะแนนแตกต่างกันมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการศึกษาทำให้ทราบว่า เหตุผลการตัดสินใจด้านจริยธรรมการศึกษาถึงบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียนพยาบาล คือ การตัดสินใจด้านจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับรูปแบบด้านแนวคิดหลักและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานจากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทำให้ทราบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อมากที่สุด คือ ด้านส่วนตัว ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านชื่อเสียงของวิทยาลัยและอาจารย์ผู้สอน รองลงมาคือ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การสอน บรรยากาศที่เรียน การวัดผล

สรุปจากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดทำให้ทราบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อมากที่สุด คือ ด้านส่วนตัว ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการเรียนการสอนของวิทยาลัย รองลงมาคือ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การสอน อาคารสถานที่ บรรยากาศที่เรียน การวัดผล