

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในเนื้อหา และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรม สาขาช่างเครื่องมือกล ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดพิษณุโลก โดยมีหัวข้อที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีความรู้เกี่ยวกับการตัดสินใจ (Decision Making)
3. ประวัติเกี่ยวกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก
4. หลักสูตรการฝึกอบรม สาขาช่างเครื่องมือกล
5. คำแถลงนโยบายการศึกษา และนโยบายแรงงาน ของนายกรัฐมนตรี นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ต่อสภาเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2551
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ทฤษฎีความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ถ้าหากเราสามารถบอกสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้ก็คงจะทำให้การดำเนินชีวิตของเราง่ายขึ้น เพราะการเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมจะช่วยให้คนเรามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ดังตัวอย่างเช่นทำไมเขาจึงดื่มน้ำ ทำไมเขาจึงอ่านหนังสือหรือฝึกอบรม ทำไมเขาจึงต้องทำงาน เหล่านี้เป็นคำถามที่ทำให้เราต้องนึกถึงสาเหตุของพฤติกรรมซึ่งเป็นของยากและเข้าใจไม่ได้ง่ายๆ นักจิตวิทยาได้พยายามอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมจึงพยายามสร้างทฤษฎีขึ้น โดยใช้ความคิดรวบยอดสมมติฐานที่เรียกว่า “แรงจูงใจ” ในการศึกษาทางจิตวิทยา ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมาย แรงจูงใจหรือการจูงใจ ไว้ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมาย

สรวงศ์ โค้วตระกูล (2537 : 111) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย แต่เนื่องจากเราไม่สามารถจะสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรงจึงต้องอาศัยพฤติกรรมที่สังเกตได้เป็นสิ่งอ้างอิงแต่บางครั้งอาจจะบอกสาเหตุของพฤติกรรมผิดด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

พฤติกรรมอย่างเดียวกันอาจจะเนื่องมาจากสาเหตุต่างกัน เช่น พฤติกรรม “การขโมยเงิน” ของเด็ก อาจจะเนื่องมาจากเด็กอยากได้เงินไปซื้อของใช้หรือขนม หรืออาจจะขโมยเพราะอยากมีเงินซื้อของเล่นให้เพื่อน อยากให้เพื่อนรัก

แรงจูงใจอย่างเดียวกัน อาจจะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน ตัวอย่างเช่น นักเรียนที่ต้องการความสนใจและความรักจากครู นักเรียนคนหนึ่งอาจจะมีพฤติกรรมตั้งใจเรียนเพื่อทำคะแนนให้ดี แต่นักเรียนอีกคนหนึ่งอาจจะแสดงพฤติกรรมก่อกวนความสงบของห้องเรียนเพื่อเรียกร้องความสนใจจากครู

พฤติกรรมอย่างเดียวกันอาจจะเนื่องมาจากแรงจูงใจหลายอย่าง ตัวอย่างเช่น นักเรียนที่ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อจะสอบเข้ามหาวิทยาลัยให้ได้ อาจจะมีสาเหตุหลายประการเป็นต้นว่า เพื่อจะมีอาชีพที่ดีมีเกียรติในอนาคต เพื่อจะทำให้พ่อแม่มีความสุข และเพื่อจะมีโอกาสที่จะอยู่กับคนรัก หรือเพื่อนรักในขณะที่กำลังเรียนอยู่ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน

สิริอร วิชชาวุธ และคณะ (2552 : 225) กล่าวว่า แรงจูงใจจะทำให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งขึ้นมาอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย เช่น จูงใจให้ทำงานทุกวันไม่มีวันหยุดเพื่อสร้างฐานะและความมั่นคงแก่ครอบครัว จูงใจให้พากเพียรในการเรียนเพื่อได้รับคะแนนสูง และเกิดความภูมิใจในตน

สุชา จันทน์เอม (2535 : 101) กล่าวว่า การจูงใจ โดยทั่วๆ ไปหมายถึง 1. สภาวะอินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุสู่จุดหมายปลายทาง (Goal) ที่ตั้งไว้ 2. พฤติกรรมที่สนองความต้องการมนุษย์ และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง 3. พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับ (Drives) ของแต่ละบุคคล มีแนวโน้มไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจจะสมประสงคืในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้นๆ ได้

อุบลรัตน์ เฟิงสถิต และนิภา แก้วศรีงาม (2537 : 240) กล่าวว่าแรงจูงใจ หรือ Motive หมายถึง สภาวะใดๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาส่วนการจูงใจหรือ Motivation หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการปัจจัยต่างๆ ที่นำมาอาจจะเป็น เครื่องล่อรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง

เฉลิมศักดิ์ ทวณิช (2548 : 149) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการเพื่อสร้างแรงขับ และแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดหมายปลายทางที่ได้วางไว้ โดยปัจจัยดังกล่าวนั้นอาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายในหรือทั้งสองประการก็ได้

จากการให้ความหมายของนักวิชาการสรุปได้ว่า แรงจูงใจ (Motive) หรือการจูงใจ (Motivation) นั้นหมายถึงการมีปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่มากระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

1.2 ลักษณะการจูงใจและประเภทของแรงจูงใจ

ลักษณะการจูงใจและประเภทของการจูงใจนั้นมีนักวิชาการด้านจิตวิทยาได้แสดงความเห็นไว้หลายท่านดังนี้

อุบลรัตน์ เฟิงสติด และนิภา แก้วศรีงาม (2537 : 240-244) ได้กล่าวว่าเราสามารถแบ่งลักษณะของการจูงใจได้ 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)
2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

การจูงใจภายใน เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่จะกระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจพิเศษ ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของแต่ละบุคคล ซึ่งผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรม

การจูงใจภายนอก เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก ทำให้มองเห็นจุดหมาย เร้าให้บุคคลเกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมไปสู่จุดหมายนั้น ได้แก่ เป้าหมายต่างๆ (สิ่งที่คาดหวังไว้ เงินเดือน ปริญญาบัตร) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า เครื่องล่อต่างๆ เช่น รางวัล การแข่งขัน คำชมเชย การติเตียน

ส่วนประเภทของแรงจูงใจสามารถจำแนกได้ 3 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจทางสรีรวิทยา แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมดเพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้ เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร พักผ่อน และปราศจากโรค เป็นต้น เราสามารถวัดระดับของความต้องการทางสรีระได้จากการสังเกตพฤติกรรมการกระทำของคนเรา คือ จากความมากน้อยของการกระทำ การเลือกกระทำ (เลือกสิ่งใดแสดงว่าต้องการสิ่งนั้นมาก) การโต้ตอบต่อสิ่งที่มาขัดขวาง

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางด้านสรีระวิทยา เพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจ ทำให้มีสุขภาพจิตดีและสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วย

- 2.1 ความอยากรู้อยากเห็นและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

- 2.2 ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ แรงจูงใจชนิดนี้มีจุดเริ่มต้นส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา ได้แก่

- 3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่ในวัยเด็ก จากการศึกษาวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างอิสระ เป็นตัวของตัวเอง เช่น แต่งตัวได้เอง เมื่อโตขึ้นจะเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการความสำเร็จ

ในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีความต้องการความสำเร็จ หรือมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมักจะเริ่มจากครอบครัวเป็นสำคัญ

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรักจากผู้อื่น

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self-Esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนโดยทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

กันยา สุวรรณแสง (2544 : 104-105) ได้กล่าวว่า แรงขับ หรือ แรงจูงใจ ที่ทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมต่างๆ นั้น อาจแบ่งออกได้ดังนี้ คือ

1. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motives)
2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives)
3. แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Motives)

แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เนื่องมาจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ พฤติกรรมของทารกแรกเกิดมักจะเป็นพฤติกรรมที่เนื่องมาจากแรงจูงใจทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่

แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลัง คือเกิดจากการเรียนรู้ เช่น เด็กร้องไห้เพราะหิวหรือเกิดความไม่สบาย อันเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจทางร่างกาย แต่เมื่อร้องไห้แล้ว แม่หรือพี่เลี้ยงก็จะมาจัดการให้ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนอง เกิดความพอใจ เมื่อเด็กได้เรียนรู้ว่าถ้าร้องไห้จะมีคนเข้ามาหา ดังนั้นการร้องไห้ในครั้งหลังๆ อาจจะไม่ได้เกิดจากแรงจูงใจทางร่างกายก็ได้ เด็กอาจจะไม่ยอมอยู่ตามลำพังเป็นเวลานานๆ เมื่อถูกปล่อยให้อยู่ตามลำพังก็จะร้องไห้เพื่อให้คนมาหา การร้องไห้ในทำนองนี้จึงเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความต้องการทางสังคม หรือแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางสังคมนี้อาจเรียกได้ว่าเป็น Acquired Need หรือ Learned Need แรงจูงใจทางสังคมอาจแบ่งออกเป็นหลายอย่าง ดังต่อไปนี้

1. วิธีแสดงความต้องการทางสังคมที่คล้อยตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชนของคน
2. ความต้องการอย่างเดียวกัน อาจทำให้คนเรามีพฤติกรรมไม่เหมือนกันเป็นต้นว่า การแสดงความไม่พอใจใครคนใดคนหนึ่งนั้น บางคนก็แสดงออกโดยการผลักใส่ทุบตี แต่บางคนก็อาจจะหลบไปเสียให้พ้น เป็นต้น
3. พฤติกรรมอย่างเดียวกันอาจจะเนื่องมาจากความต้องการที่ต่างกันก็ได้เช่น บางคนชอบไปป่าภูทอกเพื่อเป็นวิทยาทานเผยแพร่ความรู้ความคิด บางคนต้องการค่าตอบแทน บางคนเพื่อเกียรติยศ ชื่อเสียง บางคนหาเสียง

4. พฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจสนองความต้องการได้มากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น นักการเมืองคนหนึ่งอ่านหนังสือพิมพ์ อาจมีความต้องการหลายอย่างในการทำเช่นนั้น เป็นต้น เป็นต้นว่า ต้องการข้อเท็จจริง ต้องการตรวจข่าวของตัวเอง ต้องการความเพลิดเพลิน ต้องการให้คนอื่นเห็นว่าเป็นคนทันสมัย

แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Motives) หมายถึงแรงจูงใจที่พัฒนาขึ้นในตัวคนเราซึ่งจะแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน ซึ่งมีรากฐานมาจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมประกอบกันแต่ความรุนแรง (Strength) จะมากน้อยต่างกัน แรงจูงใจส่วนบุคคลที่สำคัญและเห็นได้ชัด คือ

1. การติดยา (Drug Addiction) หากขาดยาชนิดนั้นก็จะเกิดการผิดปกติ สำหรับรายที่ติดยาอย่างรุนแรงอาจจะถึงกับฆ่าตัวตาย หรือก่ออาชญากรรม

2. ระดับความมุ่งหวัง (Level of Aspiration) โดยทั่วไปแล้ว คนเราจะตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงกว่าความสำเร็จเดิมเสมอ แต่จะสูงกว่าเพียงเล็กน้อย เพื่อให้เกิดการทำทลาย (Challenge) ให้พยายามมากขึ้น และเมื่อทำได้สำเร็จก็เกิดความพอใจ

เดิมส์กัตต์ คทวณิช (2548 : 149) กล่าวว่า แรงขับและแรงจูงใจสามารถจำแนกตามพื้นฐานการเกิดได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drives) หรือแรงขับทางกาย (physiological drives) ถือได้ว่าเป็นแรงขับพื้นฐานที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติโดยไม่จำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายอยู่ในสภาวะของการขาดความสมดุลจนทำให้เกิดความต้องการขึ้น แรงขับดังกล่าวจะรบกวนร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตอบสนองตามความต้องการนั้นๆ เพื่อให้ร่างกายกลับเข้าสู่สภาวะสมดุลดั้งเดิม สำหรับแรงขับปฐมภูมิหรือแรงขับทางกายนี้ ได้แก่ แรงขับที่เกิดจากความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น หลีกเลี่ยงความเจ็บปวด หรืออันตราย เป็นต้น

2. แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Motives) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าแรงจูงใจทางสังคม (social motives) ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจประเภทนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติแต่เกิดจากการที่บุคคลได้เรียนรู้จากสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ในระดับต่างๆ ตั้งแต่ครอบครัว และสถานศึกษา จะถ่ายทอดวัฒนธรรม ค่านิยม ทศนคติ และความเชื่อให้กับสมาชิกจึงทำให้สมาชิกส่วนใหญ่ในสังคมเกิดความต้องการที่คล้ายคลึงกันด้วย เช่น สังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับคนที่มั่งมี เงินจึงสามารถสร้างแรงจูงใจทุติยภูมิให้กับคนไทยในการพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ได้เงินมาตามความปรารถนาของตน จะเห็นได้ว่าความต้องการเงินไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่เป็นเพราะได้เรียนรู้จากสังคม สำหรับแรงจูงใจทุติยภูมิหรือแรงจูงใจทางสังคมนั้นอาจเกิดจากทั้งความต้องการที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น แรงจูงใจทุติยภูมิที่เกิดจากความต้องการประเภทรูปธรรม ได้แก่ ความต้องการเงิน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ยศถาบรรดาศักดิ์ ฐานะทาง

สังคม ส่วนที่เป็นนามธรรมได้แก่ ความต้องการได้รับความภาคภูมิใจ ค่ายกย่องชมเชย ความสำเร็จ ชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทุกขบวนการที่เกิดขึ้นจากความต้องการเหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการของตนทั้งสิ้น สำหรับแรงจูงใจทุกขบวนการหรือแรงจูงใจทางสังคมในส่วนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานที่ควรกล่าวถึงได้แก่

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะพยายามทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ ล่วงไปด้วยดี ไม่ว่างานนั้นจะมีความยากลำบากหรือประสบปัญหาอุปสรรคมากน้อยเพียงใดก็ตาม บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะอดทนและไม่เกิดความย่อท้อ ในทางตรงกันข้ามกลับยิ่งจะพยายามหาทางฟันฝ่าและเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ เหล่านี้ด้วยตนเองเพื่อความสำเร็จและความภาคภูมิใจที่จะเกิดขึ้นกับตน ในขณะที่เดียวกันถ้าบุคคลนั้นไม่สามารถผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้แล้ว บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะรู้สึกกังวลอยู่ตลอดเวลา ดังที่ เดวิด แมคคลินแลนด์ กล่าวว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงคือ บุคคลที่มีความทะเยอทะยานสูง และไม่ได้ทำงานเพื่อหวังเงินสินจ้างรางวัลเหมือนกับคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ แต่สิ่งที่คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงต้องการคือ ความภาคภูมิใจจากการที่ตนสามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และดอลลาร์ด มิลเลอร์ พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นมักจะมาจากครอบครัวที่ใช้วิธีการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย ที่ให้เด็กรู้จักทำอะไรด้วยตัวเอง ฟังพาดตนเอง และมีอิสระทางความคิดสำหรับพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีดังนี้ ชอบทำงานที่ยากและท้าทายสลบซับซ้อนได้เป็นเวลานานๆ ชอบการแข่งขันและต้องการชัยชนะ มีความทะเยอทะยานสูง ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีเป้าหมายที่เด่นชัดแน่นอน เป็นตัวของตัวเองไม่ชอบการเลียนแบบ มีการวางแผนในการทำงานล่วงหน้า มีระดับความคาดหวังสูง(level of aspiration) มีความอดทนและมานะบากบั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่างๆ และชอบทำอะไรด้วยตัวเอง

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เพื่อให้ผู้อื่นรัก ยอมรับ ยกย่อง เคารพนับถือและแสดงไมตรีจิตต่อตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากไม่ต้องการที่จะอยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง อย่างไรก็ตาม รูปแบบของพฤติกรรมการสร้างความสัมพันธ์ของแต่ละสังคมจะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยม ของแต่ละสังคม พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ใจกว้างขวาง โอบอ้อมอารี ชอบให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และชอบเข้าสังคม การแสดงออกทั้งหลายนั้นมีจุดประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งความรัก การยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่นในสังคม แต่ในบางครั้งการที่บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ที่สูงเกินไปอาจมีบุคลิกภาพตามใจผู้อื่นมากเกินไป มักจะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับบุคคลอื่นทั้งความคิดและการกระทำ ส่วนคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ต่ำมักจะพอใจที่จะ

เก็บตัวอยู่ตามลำพังมากกว่าไม่มีความปรารถนาจะทำกิจกรรมร่วมกับคนอื่น ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ยาก ไม่สนใจและเอาใจใส่ผู้อื่น มักจะทำตามความพอใจของตนเท่านั้น จึงเกิดความขัดแย้งกับผู้อื่นได้เสมอ การที่บุคคลจะพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ไปในระดับใดได้นั้นจะขึ้นอยู่กับวิธีการอบรมเลี้ยงดูของแต่ละครอบครัว กล่าวคือ ถ้าครอบครัวเลี้ยงลูกให้เกิดความไว้วางใจ (trust) ผู้อื่นเห็นความสำคัญและคุณค่าของสังคม ยอมรับกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย ให้ความอบอุ่น ไม่แสดงความก้าวร้าว ข่มขู่ สอนให้เคารพผู้ใหญ่ ย่อมจะทำให้เด็กในครอบครัวนั้นเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์อยู่ในระดับเหมาะสม ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงมีลักษณะดังต่อไปนี้ ชอบทำงานเป็นหมู่คณะ ชอบเข้าสังคม มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัว ชอบแสดงความเอาใจใส่ ช่วยเหลือผู้อื่น รักผู้อื่นและต้องการให้ผู้อื่นรักตน พยายามสร้างมิตรกับบุคคลทั่วไป ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเสมอต้นเสมอปลาย และหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและการทะเลาะกับผู้อื่น

2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (power motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น มีความทะเยอทะยาน รักความก้าวหน้า แสวงหาตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงเกินไป อาจจะไม่คำนึงถึงความถูกต้องและชอบธรรมในการได้มาซึ่งอำนาจ ไม่พอใจกับสถานการณ์ที่มีผู้นำหลายคนในเวลาเดียวกัน ชอบโต้แย้ง คัดค้าน ถกเถียง เอาชนะ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น ต้องการเป็นใหญ่ ยึดถือตนเองเป็นศูนย์กลาง จะเกิดความเครียดเมื่อตนเองอยู่ในฐานะผู้แพ้เพราะฉะนั้นบุคคลจึงควรมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจในระดับที่พอเหมาะ ทั้งนี้เนื่องจากจะช่วยเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะแสวงหาความก้าวหน้าให้กับตน สามารถที่จะแสดงศักยภาพของตนได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานการณ์ คือเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี ขณะเดียวกันก็จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจกับความก้าวหน้าที่เกิดจากความสามารถของตนอย่างแท้จริง ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจต่ำมักจะเป็นคนขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เฉื่อยชา มีชีวิตอย่างไร้จุดหมาย ชอบความสบาย เป็นต้น

3. แรงจูงใจส่วนบุคคล (Individual Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเนื่องจากแต่ละคนจะมีความต้องการส่วนตัวที่ไม่เหมือนกัน ถึงแม้จะมีความต้องการในเรื่องเดียวกันก็ตาม เช่น ทุกคนมีแรงขับที่เกิดจากความต้องการอาหารหรือมีความหิวเหมือนกัน แต่ละคนจะมีความต้องการรับประทานอาหารที่แตกต่างกัน เช่น บางคนต้องการรับประทานอาหารก๋วยเตี๋ยว บางคนต้องการรับประทานอาหารข้าว บางคนต้องการรับประทานอาหารขนมจีน ฯลฯ หรือทุกคนต้องการพักผ่อน แต่บางคนต้องการนอน บางคนต้องการสังสรรค์ บางคนต้องการฟังเพลง บางคนต้องการดูภาพยนตร์ หรือทุกคนต้องการพักผ่อน แต่บางคนต้องการนอน บางคนต้องการสังสรรค์ บางคนต้องการฟังเพลง บางคนต้องการดูภาพยนตร์ บางคนต้องการเที่ยวต่างจังหวัด เป็นต้น ความต้องการที่แตกต่างกันในด้านรายละเอียดเหล่านี้ทำให้เกิดแรงจูงใจส่วนบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองที่แตกต่างกันออกไป ด้วยเหตุนี้จะได้เห็นว่าในบางครั้งเมื่อเราชวนเพื่อนไปดูภาพยนตร์สยองขวัญ

แต่เพื่อนปฏิเสธไม่ไปคู เพราะเพื่อนชอบดูภาพยนตร์ชีวิต นั่นก็เพราะว่าความต้องการจะดูภาพยนตร์สยองขวัญนั้นทำให้เกิดแรงจูงใจส่วนบุคคลขึ้นกับเรา แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจกับเพื่อนเราได้ สำหรับแรงจูงใจส่วนบุคคลที่แต่ละคนมีแตกต่างกันนั้น เป็นเพราะว่าแต่ละคนได้รับการเรียนรู้จากสังคมและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันไป

สุรางค์ โค้วตระกูล (2537 : 122) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจภายในและภายนอกว่ามี นักจิตวิทยาหลายท่านไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีพฤติกรรมนิยมที่อธิบายพฤติกรรมด้วยแรงจูงใจทาง สรีระ และแรงจูงใจทางจิตวิทยาโดยใช้ทฤษฎีการลดแรงขับ เพราะมีความเชื่อว่า พฤติกรรม บางอย่างของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจภายใน และได้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจภายในว่าเป็น แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล และเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวัง รางวัลหรือแรงเสริมภายนอก ตัวอย่างแรงจูงใจภายในได้แก่ ความอยากที่จะมีสมรรถภาพ (Competence) ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) ส่วนแรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจ ที่มาจากภายนอกเป็นต้นว่า คำชม หรือรางวัล อีกทั้งยังได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ ว่าเป็นแรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบ สัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้

สุชา จันทน์เอม (2535 : 102) ก็ได้จำแนกแรงจูงใจ โดยแยกแรงขับออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drives) เป็นแรงขับที่เกิดมาพร้อมกับการเกิดของคน ไม่จำเป็นต้อง เรียนรู้ มีต้นกำเนิดมาจากความต้องการของร่างกาย หรือสภาวะภายในร่างกายบางครั้งเราจึงเรียก แรงขับ ด้านสรีระ (Physiological Drives) ความต้องการทางร่างกายที่นักจิตวิทยาได้ตกลงยอมรับกันโดยทั่วไป ว่าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงขับชนิดนี้ ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ความต้องการหลีกเลี่ยงจากความเจ็บปวด ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการอากาศออกซิเจน และความต้องการขับถ่าย

2. แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drives) เป็นแรงขับที่สลับซับซ้อน โดยทั่วไปเกิดจากการ เรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า เป็นแรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) หรือ Psychological drives ซึ่งเป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจและสังคมเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น ความต้องการฐานะ ความทรงชนะของมอร์แกน (Morgan)

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจ (Theories of Motivation)

สุชา จันทน์เอม (2535 : 106 - 108) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ จิตวิทยาทั่วไป ว่ามีทฤษฎี ต่างๆ เกี่ยวกับการจูงใจ มีดังต่อไปนี้

1. The need drive-incentive theory ตัวอย่างที่คุ้นเคยกันดี เช่น ความหิว ทำให้ เราเกิดมีแรงขับขึ้น ซึ่งเรียกว่า hunger drive ซึ่งจะไปกระตุ้นให้อินทรีย์เกิดการกระทำต่างๆ

จนกระทั่งได้อาหารมาบำบัดความต้องการ อาหารนี้จะเป็น incentive และเมื่อได้รับประทานอาหารแล้วแรงขับก็ลดลง Drive & Need นี้ยังมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง เช่น แรงขับเกี่ยวกับอาหาร (food-driven) ของสัตว์นั้น ไม่ใช่ความหิวเสมอไป บางครั้งแรงขับก็อาจจะลดลงได้ ทั้งๆที่ยังไม่ได้สนองความต้องการจนเป็นที่พอใจก็มี เช่น ในกรณีที่สัตว์ที่กำลังหิวได้รับน้ำตาล เป็นต้น ทฤษฎีนี้มีอิทธิพลเนื่องจากการลดแรงขับนี้เป็นพื้นฐานของการให้รางวัลเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วย อย่างไรก็ตามทฤษฎี Need Drive Incentive นี้ ยังมีหัวข้อตกลงกันไม่ได้ หัวข้อหนึ่งที่สำคัญมากก็คือ มี drive เพียงอย่างเดียว หรือหลายอย่าง เมื่อเรามีความเข้าใจเกี่ยวกับที่มาของพฤติกรรม เราจึงเห็นว่าสภาพของ drive แต่ละอย่างมีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะเมื่อเกิดมีแรงขับขึ้นมามันจะกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น สุนัขหิวอาหาร มันจะไปหาอีกแหล่งหนึ่ง และเมื่อมันกระหายน้ำก็จะไปแสวงหาอีกแหล่งหนึ่งฉะนั้น ประเด็นสำคัญไม่ได้อยู่ที่มีแรงขับของสถานการณ์เฉพาะ แต่ต้องมาพ่วงสิ่งที่ว่าแรงขับต่างๆ จะช่วยกันไปกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งหรือไม่เท่านั้น ถ้าเรายอมรับว่า Goal-direction (เช่น การได้ของที่ถูกใจหรือการหลบหลีกจากสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจ) เป็นแรงขับอย่างหนึ่งแล้ว เราอาจแบ่งแรงขับออกเป็น 2 ประเภท คือ

ก. Appetitive drives เช่น แรงขับเกี่ยวกับการแสวงหาอาหาร

ข. Aversive drives ได้แก่ แรงขับที่ผลักดันให้หลบหลีกจากสถานการณ์ที่

เจ็บปวดต่างๆ

กล่าวอีกนัยหนึ่ง เกี่ยวกับทฤษฎี drive-incentive นี้ก็คือ drive เป็นตัวการที่ทำให้เกิดการกระทำ และเครื่องล่อใจทั้งหลาย (incentive) จะเป็นตัวลดความตึงเครียด (tension) ให้น้อยลงนั่นเอง อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่าง derive และ incentive ยังซับซ้อนกว่านี้ ทั้งนี้เพราะ incentive บางชนิดนั้นมีความสำคัญเหนือกว่าบางชนิดอยู่ กล่าวง่าย ๆ คือ เราชอบของล่อใจบางอย่างมากกว่าของล่อใจบางชนิด นอกจากนี้เครื่องล่อใจบางครั้งเกิดในเวลาที่เราไม่ต้องการก็ไม่มี ความหมาย เช่น เราได้กลิ่นอาหารที่เราเคยชอบ ทั้งๆ ที่เรายังอิ่มอยู่ เป็นต้น

นักจิตวิทยาผู้เขียนทฤษฎีเกี่ยวกับแรงขับโดยทั่วไปมักยอมรับว่า Drive หรือแรงขับเบื้องต้นนั้นเป็นแรงขับทางร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ และอื่นๆ และที่เพิ่มเติมมาภายหลังนั้นเราเรียกว่า พวก Learned-drives หรือ Acquired drives ฉะนั้นพฤติกรรมของคนจึงไม่ได้เกิดจากแรงขับทางร่างกายอย่างเดียว อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนทฤษฎีอื่นๆ ต่างตั้งข้อสงสัยในทฤษฎีนี้ จึงทำให้ขาดผู้เชื่อในทฤษฎีนี้ไปมากกว่าที่เคยเป็นอยู่

2. Cue-Stimulus (Nondrive) Theory ทฤษฎีนี้มีความเห็นว่า พฤติกรรมที่มีการจูงใจเกิดขึ้นภายใต้การควบคุมของสิ่งเร้าหรือ Incentive มากกว่าที่จะเกิดจาก Drive ทฤษฎีนี้เป็นส่วนสร้างนิสัยของแรงขับอย่างหนึ่งๆ ขึ้น เช่น เมื่อมีคนกดกริ่งหน้าประตูบ้าน เราจะตอบรับโดยไม่จำเป็นต้องมีแรงขับใด ๆ นิสัยต่างๆ ของคนเราจะเกิดขึ้นเมื่อสภาพของสิ่งกระตุ้นนั้นมีความเหมาะสม ฉะนั้น จึงสรุปความสำคัญได้ว่า พฤติกรรมทุกอย่างอยู่ภายใต้อำนาจของสิ่งเร้า

3. Affective Arousal Theory เป็นที่ทราบกันมานานแล้วว่า พฤติกรรมที่ organisms หรือ อินทรีย์แสดงออก มีอยู่ 2 ประการคือ

ก. อินทรีย์ย่อมแสวงหาหรือเข้าใกล้สิ่งที่พึงพอใจ

ข. อินทรีย์ย่อมแสดงพฤติกรรมหลบหลีกหรือไม่เข้าใกล้สิ่งรบกวน หรือสภาพการณ์ที่น่ารังเกียจ ฉะนั้นในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะต้องมีอารมณ์แฝงอยู่ ทฤษฎีนี้ย้ำว่า อารมณ์ที่เกิดขึ้นในพฤติกรรมต่างๆ เป็นต้นว่า อารมณ์รัก หรือชอบ หรือความพอใจ จะเกิดขึ้นจากการได้ อาหาร นั่นคือในการแสวงหาอาหาร อินทรีย์พอใจจัดเป็น positive affect ส่วนการหลบหลีกจากความเจ็บปวด หรือสิ่งที่ไม่พึงพอใจ จัดเป็น negative affect และ McClelland (1995) เป็นผู้เห็น สอดคล้องกับทฤษฎีนี้ ได้ให้คำจำกัดความของ Motive ว่าเป็นลักษณะของ Goal หรือเป้าหมายที่แตกต่างกัน และขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ในอดีต ว่าสิ่งเหล่านั้นทำให้เกิดความพอใจ หรือความไม่พอใจ ถ้าพฤติกรรมใดแสดงออกมาทำให้เกิดอารมณ์พึงพอใจ เราก็มีแนวโน้มที่จะแสดง พฤติกรรมนั้นออกมาเรื่อยๆ ในทางตรงกันข้าม ถ้าพฤติกรรมใดทำให้เกิดอารมณ์ที่ไม่สบาย เราก็มักจะหลีกเลี่ยงไม่แสดงพฤติกรรมนั้นออกมา

4. Cognitive Theories คำว่า "Cognitive" มาจากภาษาละติน แปลว่า "Knowing" (รู้จัก) Cognitive theory หนึ่ง ๆ ย้ำเกี่ยวกับ ความเข้าใจ หรือการคาดคะเนเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยการรับรู้มาก่อน หรือจากการคิดค้นและการตัดสินใจ เช่น ในกรณีที่ต้องมีการเลือกสิ่งของ ที่มีคุณค่าใกล้เคียงกัน ความสำคัญของทฤษฎีนี้ได้แก่ แนวโน้มในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งเร้าและการตอบสนอง แม้ว่าทั้งสองประการจะแยกกันอยู่ก็ตาม

อินทรีย์ใดๆ ก็ตามที่มีความจำ ย่อมระลึกถึงความคล้ายคลึงของอดีตและปัจจุบันได้ด้วยเหตุนี้ อินทรีย์จึงสามารถสร้างความหลังขึ้นได้ ฉะนั้น ทฤษฎีจึงเน้นว่า การกระตุ้นกิติหรือ พฤติกรรมที่จะไปสู่จุดหมายปลายทางกิติ (Goal-seeking behavior) เกิดจากความรู้ที่เคยพบมา เป็นตัวกำหนด นอกจากนี้ต้องอาศัยเหตุการณ์ในอดีต สิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน และยังรวมถึง ความคาดหวังในอนาคตอีกด้วย

เดวิด คัทธวิตซ์ (2548 : 155-162) ก็ได้กล่าวในเรื่องทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจ โดยแบ่งออกเป็น 6 ทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีลดแรงขับ (Drive-reduction Theory) นักจิตวิทยาคนสำคัญได้แก่ คอลลาร์ด มิลเลอร์ (Dollard Miller) และ ฮุลล์ (Hull) ได้อธิบายทฤษฎีลดแรงขับโดยพิจารณาจากพื้นฐานการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ที่เชื่อว่าเมื่อร่างกายอยู่ในสภาวะของการขาดความสมดุลเนื่องจากความต้องการขั้นต้นของร่างกาย (primary needs) เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการอากาศ ความพักผ่อน หลับนอน ฯลฯ ความต้องการเหล่านี้จะสร้างแรงขับไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตอบสนองตามความต้องการของตน และเมื่อใดที่บรรลุ

เป้าหมายแรงขับที่รบกวนร่างกายนั้นจะค่อยๆ ลดลงและหมดไป ทำให้ร่างกายกลับสู่สภาวะของความสมดุลอีกครั้งหนึ่ง ความต้องการทั้งหลายก็จะหายไปด้วย

2. ทฤษฎีความต้องการ/แรงขับ/สิ่งล่อใจ (Need/Drive/Incentive Theory) เจ้าของแนวคิดทฤษฎีนี้ได้แก่ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ผู้นำจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) ได้อธิบายกระบวนการของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจเกิดจากความต้องการของมนุษย์ซึ่งจะต้องเป็นไปตามลำดับขั้น มีทั้งสิ้น 5 ขั้น คือ 1.ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) 3. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and Love Needs) 4. ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self-esteem Need) 5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Self-actualization Needs) โดย มาสโลว์ กล่าวว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้นตามลำดับของมนุษย์เหล่านี้จะสร้างแรงขับและแรงจูงใจจนกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นของตน ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าคุณคนนั้นกำลังเกิดความต้องการในขั้นใด

3. ทฤษฎีสิ่งเร้า (Cue-stimulus Theory) สำหรับการจูงใจตามทฤษฎีนี้จะให้ความสำคัญกับจุดเริ่มต้นของกระบวนการที่สิ่งเร้า (stimulus) ภายนอกมากกว่าความต้องการ โดยอธิบายว่าสิ่งเร้าภายนอกซึ่งหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวบุคคล จะมีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าเหล่านั้น เช่น ต้องไปซื้อของเพราะถูกเพื่อนชวน ต้องทำประกันชีวิตเพราะเชื่อที่ผู้แทนขายประกันหวานล่อม เห็นปลาในน้ำมากจึงหาเบ็ดมา จะเห็นว่าเพื่อน ผู้แทนขายประกัน และปลาชุกชุม สิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งเร้าภายนอกที่ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองทั้งสิ้น

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ในบางกรณีสิ่งเร้าภายนอกจะมีอิทธิพลต่อการเกิดแรงจูงใจมากกว่าความต้องการของบุคคล กล่าวคือ แม้บุคคลจะไม่มีความต้องการจะทำอะไรบางอย่าง แต่ถ้ามีสิ่งเร้าภายนอกกระตุ้นบุคคลนั้น ก็สามารถเกิดแรงจูงใจขึ้นได้ ทั้งๆ ที่ไม่มีความต้องการ เช่น นักศึกษาบางคนไม่ต้องการมาเรียนเวลา 8.00 น. แต่จำเป็นต้องมาให้ทันเพราะอาจารย์เช็คชื่อตอนเวลา 8.00 น. ตรง หรือนักศึกษาต้องการแต่งกายสบาย แต่ต้องแต่งให้ดูกระเป๋ยบมิฉะนั้นอาจารย์จะไม่ให้เข้าชั้นเรียน เวลานอนหลับสบายตอน 2.00 น. แล้วมีเสียงโทรศัพท์ดังขึ้น ทำให้จำเป็นต้องลุกขึ้นไปรับหรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างเพราะถูกเสียงโทรศัพท์ซึ่งทำหน้าที่เป็นสิ่งเร้ากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการมาเรียนให้ทันตามเวลา แต่งกายดูกระเป๋ยบ และลุกขึ้นไปรับโทรศัพท์ เหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจที่ฝืนกับความต้องการของบุคคลนั้นทั้งสิ้น เพราะฉะนั้นทฤษฎีสิ่งเร้านี้จึงเชื่อว่าภายนอกจะเป็นตัวควบคุมการเกิดแรงจูงใจและพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าความต้องการ

4. ทฤษฎีภาวะทางอารมณ์ (Affective Arousal Theory) ทฤษฎีการจูงใจทฤษฎีนี้เกิดจากแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการเกิดพฤติกรรมของบุคคลที่ว่า พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมานั้นจะเกิดขึ้นเพื่อแสวงหาความสุข ความพึงพอใจให้กับตนเอง และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้ตนเองเป็นทุกข์และความไม่สบายใจ หมายความว่าถ้าพฤติกรรมใดก็ตามซึ่งเมื่อบุคคลได้กระทำลงไปแล้วได้รับความสุขความพึงพอใจพฤติกรรมนั้นก็เกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำอีก เช่น ถ้าขยันอ่านหนังสือทบทวนบทเรียนแล้วทำให้สอบได้เป็นที่หนึ่งพฤติกรรมการขยันอ่านหนังสือและทบทวนบทเรียนจะเกิดขึ้นเรื่อยๆ ในทางตรงกันข้าม ถ้าพฤติกรรมใดเมื่อกระทำไปแล้วได้รับความทุกข์และความไม่สบายใจ พฤติกรรมนั้นจะค่อยๆ หายไป เช่น ถ้านักศึกษาแต่งกายผิดระเบียบแล้วถูกลงโทษ นักศึกษานั้นจะมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงการแต่งกายผิดระเบียบ เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทฤษฎีภาวะทางอารมณ์นั้น จะเน้นความสำคัญที่อารมณ์และความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับจากการแสดงพฤติกรรมว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเกิดแรงขับและแรงจูงใจที่ทำให้ไปกระตุ้นร่างกายให้เกิดพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมาย ความสุขและความพึงพอใจที่ได้รับจากการบรรลุเป้าหมายนั้นจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นอย่างสม่ำเสมอ

อย่างไรก็ตาม ระดับของความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากการแสดงพฤติกรรมเมื่อบรรลุเป้าหมายจะมีความสัมพันธ์กับแรงขับและแรงจูงใจ กล่าวคือ ยิ่งได้รับความพึงพอใจจากการกระทำมากเท่าใด ก็ยิ่งจะทำให้เกิดแรงขับและแรงจูงใจ กล่าวคือ ยิ่งได้รับความพึงพอใจจากการกระทำมากเท่าใด ก็ยิ่งจะทำให้เกิดแรงขับและแรงจูงใจที่จะกระตุ้นร่างกายมีสูงขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน อารมณ์ที่สร้างความสุขความพึงพอใจได้แก่ อารมณ์รัก ชอบ ยินดี และสนุกสนาน ถือว่าเป็นสภาวะอารมณ์ทางบวก (Positive effect) ส่วนอารมณ์ที่สร้างความไม่พอใจหรือความทุกข์จนทำให้ต้องลดหรือหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเช่นนั้นถือว่าเป็นสภาวะอารมณ์ทางลบ (negative effect) นักจิตวิทยาคนสำคัญที่ให้การสนับสนุนทฤษฎีนี้ได้แก่ วอลเตอร์ บี. แคนนอน (Walter B. Cannon) และเฟสติงเจอร์ (Festinger)

5. ทฤษฎีการใช้สติปัญญา (Cognitive Theory) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับกระบวนการจูงใจที่ว่า กระบวนการจูงใจเกิดจากการคาดคะเนผลของการแสดงพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าว่าจะเป็นเช่นใด โดยการคาดคะเนนั้นจะต้องอาศัยการคิด การวิเคราะห์ การใช้วิจารณญาณ และประเมินค่าจากพฤติกรรมแบบเดียวกันที่เคยกระทำมาแล้วในอดีต โดยนำผลที่ได้จากการประเมินการกระทำที่ผ่านมานั้นมาคาดคะเนสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในปัจจุบันหรือที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป ยิ่งถ้าผลของการกระทำที่จะได้รับนั้นมีคุณค่า (value) ต่อบุคคลมากเท่าไร ยิ่งจะสามารถสร้างแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้นเท่านั้น เช่น นักศึกษาคณะหนึ่งคาดคะเนว่าในการเรียนวิชาจิตวิทยาการศึกษาในเทอมนี้ น่าจะได้เกรด A ทั้งนี้เนื่องจากเคยเรียนวิชาจิตวิทยาทั้งไปได้เกรด A มาแล้ว นอกจากนี้ นักศึกษาคณะนี้ยังรู้สึกว่าเกรด A ในวิชาจิตวิทยาการศึกษามีความหมายและคุณค่ากับตนเองอย่างมาก จึงเกิดแรงจูงใจเพิ่มขึ้นในอันที่จะตั้งใจเรียนและขยันเรียนเพื่อให้ได้เกรด A วิชาจิตวิทยา

การศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ถ้าสิ่งที่คาดคะเนหรือประเมินสถานการณ์เอาไว้กับผลที่ได้รับเมื่อบรรลุเป้าหมาย มีความใกล้เคียงกัน หรือสูงกว่าที่คาดการณ์ไว้ จะมีผลให้การแสดงพฤติกรรมรูปแบบเดียวกันที่เกิดขึ้นต่อไปจะมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลนั้นประสบความสำเร็จและความสุขความสมหวังในสิ่งที่ตนคาดหวังไว้นั้นเอง ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามความคาดหวังหรือคาดคะเนไว้จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกล้มเหลว ท้อถอย แรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมในทำนองเดียวกันที่จะเกิดขึ้นในครั้งต่อไปจะลดลงทันที

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการใช้สติปัญญา (cognitive theory) จะเน้นความสำคัญของการใช้ความสามารถทางสมองในการคิด ทำความเข้าใจ และใช้เหตุเพื่อวิเคราะห์และประเมินพฤติกรรมต่างๆ ที่เคยกระทำมาแล้วในอดีต เพื่อคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในปัจจุบันและอนาคต การคาดคะเนผลที่เกิดขึ้นจะสร้างแรงจูงใจในตัวบุคคลเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่คาดการณ์ไว้

6. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis Theory) ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดของซิกมันด์ فروยด์ นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงซึ่งเป็นผู้นำของจิตวิทยากลุ่มจิตวิเคราะห์ فروยด์เชื่อว่ามนุษย์เกิดมาพร้อมกับสัญชาตญาณ (instinct) สองชนิด ได้แก่ สัญชาตญาณแห่งการดำรงชีวิตอยู่ (life instinct) และสัญชาตญาณแห่งความตาย (death instinct) ทั้งสองสัญชาตญาณนี้ทำให้เกิดแรงขับที่จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายในส่วนของสัญชาตญาณแห่งการดำรงชีวิตอยู่นั้น فروยด์อธิบายว่า ความต้องการทางเพศ (sex) จะมีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการสร้างพลังขับไลบีโด (libido) เพื่อกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการแสวงหาความสุขความพึงพอใจ (pleasure) ให้กับตนเอง เช่น การนอนในห้องปรับอากาศ การขับรถมาเรียน การสร้างสวรรค์ผลงาน การท่องเที่ยว แม้กระทั่งการมีเพศสัมพันธ์กับเพศตรงข้ามก็ตาม สำหรับส่วนของสัญชาตญาณแห่งความตายที่มีบทบาทมากที่สุด ได้แก่ ความก้าวร้าว (aggression) ซึ่งจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดแรงขับที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในรูปของการทะเลาะเบาะแว้ง แข่งขัน ต่อสู้ เอาชนะ แย่งชิง ชิงดีชิงเด่น ทำลายล้าง ก่อสงคราม เป็นต้น ซึ่งทั้งสองสัญชาตญาณนี้จะซ่อนอยู่ภายในจิตใต้สำนึกของแต่ละบุคคลมีผลทำให้บุคคลอาจไม่สามารถอธิบายถึงสาเหตุที่แท้จริงของพฤติกรรมที่ตนแสดงออกมาได้ ดังนั้นอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า พฤติกรรมต่างๆ ที่บุคคลแสดงออกมานั้นจะเกิดจากพลังขับทางจิตหรือลิบีโดที่เกิดจากความต้องการทางเพศ ในส่วนของสัญชาตญาณแห่งการดำรงชีวิตอยู่ (life instinct) และความก้าวร้าวที่อยู่ในส่วนของสัญชาตญาณแห่งความตาย (death instinct) ทั้งสิ้น

อย่างไรก็ตาม فروยด์เชื่อว่าพฤติกรรมต่างๆ ที่บุคคลแสดงออกมานั้นส่วนใหญ่เป็นอิทธิพลมาจากความต้องการทางเพศมากกว่าความก้าวร้าว แต่ทั้งสองสัญชาตญาณนั้นก็มักจะเกิดคู่กันได้ตลอดเวลา

1.4 ทฤษฎีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไป

วันชัย มีชาติ (2550 : 79) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นสภาพแวดล้อมทั่วไปขององค์กรนั้น จะเป็นสิ่งที่ไม่ได้มีผลกระทบต่อการทำงานหรือผลสำเร็จขององค์กรโดยตรง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไปขององค์กรนี้มีค่าที่เราเรียกว่า PEST Analysis (P = Politic คือ การวิเคราะห์ปัจจัยทางการเมือง, E = Economic ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ, S = Social หมายถึง การพิจารณาปัจจัยหรือตัวแปรทางด้านสังคมและวัฒนธรรม, T = Technology คือ การวิเคราะห์ตัวแปรทางด้านเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ ส่วนปัจจัยทางด้านแนวโน้มและเหตุการณ์ต่างประเทศนั้นจะกระจายอยู่ในตัวแปรอื่นๆ แล้วเพียงแต่มองในมิติที่เป็นระดับนานาชาติเท่านั้น เช่น GATT, WTO ก็พิจารณา รวมไปถึงปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น จึงไม่มีการแยกออกเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการศึกษาและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไปขององค์กร)

พงษ์ สันติวงษ์ (2539 : 130) ได้อธิบายไว้ว่าโดยทั่วไปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกว้าง มักจะประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ

1. ด้านสังคม (Social) จะเกี่ยวข้องกับการศึกษา อายุ เพศ ประชากร แบบการใช้ชีวิตและค่านิยมในสังคม และทำการศึกษาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่างๆ ชำงัดว่ามีแนวโน้มเปลี่ยนไปทางใด
2. ด้านเศรษฐกิจ (Economic) คือ การศึกษาถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ ภาวะการค้า และการผลิตทางอุตสาหกรรมต่างๆ ซึ่งส่วนนี้นับว่าจะมีผลกระทบโดยตรงต่อการประกอบกิจการขององค์กร
3. ด้านการเมือง (Political) คือ การติดตามดูการทำงานของรัฐบาล กระบวนการทางรัฐสภา ซึ่งนับเป็นส่วนที่เอาแน่นอนไม่ได้มากที่สุด
4. ด้านเทคโนโลยี (Technological) คือ การศึกษาถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น การเกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ กระบวนการผลิตใหม่ๆ วัสดุใหม่ๆ รวมทั้งวิธีการทางวิทยาศาสตร์ใหม่ๆ ด้วย

ไรท์ (Wright, 1994 : 29) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์เกี่ยวกับการจัดการในเรื่องการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกว้าง (Macro environmental) นั้นทำให้ผู้จัดการรับรู้ถึงโอกาสและภัยคุกคามต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จาก ปัจจัยทางการเมือง-กฎหมาย (Political-Legal Forces) เช่น กฎหมายด้านภาษี ระเบียบทางการค้าระหว่างประเทศ กฎระเบียบในการให้กู้ยืมของผู้บริโภค กฎหมายคุ้มครองสิ่งแวดล้อม การบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการผูกขาด กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน กฎหมายการควบคุมราคาและค่าจ้าง ปัจจัยทางด้านสังคม (Social Forces) เช่น ทัศนคติ

ก่อนวัดกรรมผลิตภัณฑ์ วิธีชีวิต การประกอบอาชีพ และการเคลื่อนไหวของผู้บริโภคที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ความคาดหวังจากที่ทำงาน อัตราการเกิด การเปลี่ยนแปลงประชากร ความคาดหวังในวิถีชีวิต ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Forces) เช่น ปริมาณการเงิน นโยบายการเงิน อัตราการว่างงาน ค่าใช้จ่ายพลังงาน รายรับ-จ่ายส่วนบุคคล ขั้นตอนของวัฏจักรเศรษฐกิจ และปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี (Technological Forces) เช่น ค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนา (ในส่วนบุคคลและเอกชน) จุดเน้นของการวิจัยและพัฒนา ค่าใช้จ่าย อัตราการแนะนำผลิตภัณฑ์ใหม่ เครื่องจักรอัตโนมัติ วิทยาการหุ่นยนต์

วีเลน และฮันเจอร์ (Wheelen and Hunger, 2000 : 30) ได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่องยุทธศาสตร์และนโยบายธุรกิจ (Business Policy and Strategy) หัวข้อการจำแนกปัจจัยแวดล้อมภายนอก ว่าในการจัดการด้านกลยุทธ์ในลำดับแรกต้องระมัดระวังตัวแปรสิ่งแวดล้อมจำนวนมากภายในสังคมส่วนใหญ่ของบริษัท และปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับสังคมกลุ่มใหญ่ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic forces) เช่น แนวโน้มด้านรายได้ประชาชาติ อัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ ระดับการไม่มีงานทำ ค่าจ้าง การควบคุมราคา ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological forces) เช่น ค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของรัฐบาล การผลิตภัณฑ์ใหม่ การถ่ายทอดเทคโนโลยี จากการทดลอง การปรับปรุงผลผลิต กระบวนการด้านอัตโนมัติ ปัจจัยด้านการเมือง-กฎหมาย (Political-Legal forces) เช่น กฎหมายต่อต้านการผูกขาดทางการค้า กฎหมายคุ้มครองสิ่งแวดล้อม กฎหมายด้านภาษี และปัจจัยด้านสังคม (Sociocultural forces) เช่น การเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิต ความคาดหวังด้านอาชีพ อัตราการเจริญเติบโตของประชากร อัตราการเกิด

สรุปได้ว่าการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทั่วไปที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการบรรลุจุดมุ่งหมายจะวิเคราะห์ด้านการเมือง (Political) เช่นกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน กฎหมายการควบคุมราคาและค่าจ้าง การติดตามดูการทำงานของรัฐบาลหรือนโยบายของรัฐบาล ด้านสังคม (Social) เช่นแบบการใช้ชีวิต ค่านิยม ความคาดหวังด้านอาชีพ การประกอบอาชีพ ความคาดหวังในวิถีชีวิต อัตราการเจริญเติบโตของประชากร ด้านเศรษฐกิจ (Economic) เช่น รายรับ-จ่ายส่วนบุคคล ระดับการมี-ไม่มีงานทำ ค่าจ้าง และด้านเทคโนโลยี (Technology) เช่น การศึกษาถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น การถ่ายทอดเทคโนโลยี กระบวนการด้านอัตโนมัติในการใช้เครื่องจักร เครื่องจักรอัตโนมัติ (CNC)

2. ทฤษฎีความรู้เกี่ยวกับการตัดสินใจ

2.1 ความหมาย

การให้เหตุผลในการตัดสินใจของมนุษย์นั้น ทุกคนมีความสามารถในการคิดที่เหมือนกัน แต่ทว่า กระบวนการและศักยภาพในการคิดของแต่ละคนนั้นไม่เหมือนกัน จะมีความแตกต่างกันในการตัดสินใจขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้ของแต่ละบุคคล ความหมายของคำว่า “การตัดสินใจ” นักวิชาการได้ให้คำจำกัดและความหมายไว้ ดังนี้

รศนา อัคระกิจ (2539 : 84) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นพฤติกรรม ขณะเมื่อบุคคลต้องเผชิญหน้ากับทางเลือกที่กำลังรอดอยการตัดสินใจ ตั้งแต่ทางเลือกสองทางขึ้นไป และจำเป็นต้องเลือกหนึ่งสิ่งจากหลายๆ สิ่ง แต่ถ้าในบางกรณีถ้ามีทางเลือกที่ดี มีประโยชน์มากกว่าหนึ่งสิ่ง ก็อาจจะเลือกสองสามสิ่งจากหลายสิ่งก็ได้

พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 97) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ กระบวนการเลือกแนวทางปฏิบัติที่คิดว่ามีความเหมาะสมมาใช้ในสถานการณ์ หรือปัญหาต่างๆ

ทิพย์วัลย์ สัจจันทร์ และคณะ (2546 : 99) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางเลือกมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา อาจกล่าวได้ว่าการตัดสินใจจะเกิดขึ้นมาได้ต้องมีทางเลือกหลายๆ ทางเกิดขึ้นก่อน จากนั้นจึงนำทางเลือกเหล่านั้นมาพิจารณาเปรียบเทียบกัน จนได้ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดแล้วจึงนำแนวทางที่เลือกนั้นมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

สรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง เป็นการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด จากทางเลือกที่มีเพื่อให้ได้ประโยชน์และได้ในสิ่งที่ต้องการ

2.2 ประเภทการตัดสินใจ

การตัดสินใจเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ก็ขึ้นอยู่กับสภาวะแวดล้อมหรือสถานการณ์ นักวิชาการไทยได้มีการอธิบายและแบ่งประเภทการตัดสินใจ ไว้ดังนี้

ศรีสุรางค์ ทีนะกุล และคณะ(2542 : 197) ได้กล่าวว่า การทำการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดในปัญหาหนึ่งๆ นั้น ขึ้นอยู่กับผู้ทำการตัดสินใจทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะการณ์บังคับที่จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด ดังนั้นจึงแบ่งประเภทของปัญหาการทำการตัดสินใจ ออกเป็น 3 ประเภท

1. การตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่แน่นอน (Decision Making Under Certainty)

เป็นการทำการตัดสินใจที่ผู้ทำการตัดสินใจทราบแน่นอนว่าสภาวะการณ์ใดๆ จะเกิดขึ้น และจะทำการตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์นั้น

2. การทำการตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน (Decision Making Under Uncertainty)

เป็นการทำการตัดสินใจที่ผู้ทำการตัดสินใจทราบแต่เพียงว่ามีสภาวะการณ์ใดที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่กำลังตัดสินใจที่อาจเกิดขึ้นได้บ้าง โดยไม่ทราบโอกาส หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้นของแต่ละสภาวะการณ์ แต่พอที่จะกำหนดความน่าจะเป็นของแต่ละสภาวะการณ์ได้ โดยพิจารณาในเชิงจิตพิสัย หรืออาศัยข้อมูลจากการทดสอบที่ทำมาแล้ว หรืออาศัยข้อสนเทศจากตัวอย่าง

3. การทำการตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง (Decision Making Under Risk)

เป็นการทำการตัดสินใจที่นอกจากผู้ทำการตัดสินใจจะทราบว่า มีสภาวะการณ์ใดที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่กำลังตัดสินใจเกิดขึ้นบ้างแล้วยังทราบถึงความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้นของแต่ละสภาวะการณ์ด้วย

รศนา อัชชะกิจ (2539 : 86) กล่าวว่า เนื่องจากการตัดสินใจมีผลทางปฏิบัติเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในอนาคต ดังนั้นจึงใช้ปรากฏการณ์แห่งความไม่แน่นอนเป็นเกณฑ์ในการจัดหมวดหมู่ซึ่งแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจภายใต้ภาวะแน่นอน (Certainty)

ผู้ตัดสินใจมีข้อมูลที่สมบูรณ์แน่นอนชัดเจนเกือบร้อยเปอร์เซ็นต์ กำหนดได้ว่า สภาวะการณ์ใดจะเกิด และเกิดอย่างไร แต่ในความจริงนั้นการตัดสินใจภายใต้ภาวะความแน่นอน มีโอกาสเป็นไปได้น้อยมากหรือแทบไม่มีเลย จึงมีการนำกลวิธีในการตัดสินใจทั้งหลายมาพัฒนาในรูปของการตัดสินใจภายใต้ภาวะแน่นอน โดยกำหนดข้อสมมุติไว้ว่าสภาวะการณ์ใดบ้างที่จะเกิด อย่างไรก็ตามความเชื่อถือของการตัดสินใจ ภายใต้ภาวะแน่นอนเช่นนี้ ขึ้นอยู่กับกลวิธีและประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ เครื่องมือในความนิยมได้แก่

- 1.1 การปฏิบัติการวิจัย
- 1.2 วิธีการทางสถิติ
- 1.3 เศรษฐศาสตร์การบริหาร
- 1.4 วิธีการทางคณิตศาสตร์

2. การตัดสินใจภายใต้ภาวะไม่แน่นอน (Uncertainty)

เกณฑ์ที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ ในภาวะไม่แน่นอนเช่นนี้ จึงขึ้นอยู่กับ ลักษณะนิสัยเป็นรายบุคคลของผู้ตัดสินใจ ซึ่งจัดแบ่งได้ 5 ประเภทดังนี้

2.1 บุคคลประเภทใช้หลักการ Maximin (Maximize Minimum Pay off) หรือได้น้อยดีกว่าไม่ได้เลย บุคคลผู้ใช้หลักเกณฑ์การตัดสินใจ ประเภทนี้ มักเป็นผู้ที่ระแวดระวังภัย

ไม่ไว้วางใจในความไม่แน่นอน มีประสบการณ์ในทางคาดการณ์ด้านร้าย ฉะนั้นจึงตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่แน่ใจว่าประสบผลสำเร็จต่ำสุด แต่ความแน่นอนสูง มีหลักในการตัดสินใจดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คัดเลือกเฉพาะทางเลือกที่ให้ผลตอบแทนต่ำสุด

ขั้นตอนที่ 2 นำมาปฏิบัติซ้ำเป็นรอบสอง แต่คัดเลือกเฉพาะทางเลือกที่ให้ผลตอบแทนสูงสุด (ในระหว่างพวกต่ำสุด ทั้งหมด)

2.2 บุคคลประเภทใช้หลัก Maximax (Maximize Maximax Pay off) หรือบุคคลผู้โชคดีเสมอ บุคคลผู้ใช้หลักเกณฑ์ประเภทนี้จัดเป็นผู้มีประสบการณ์ในทางคาดการณ์ล่วงหน้าในแง่ดี ไม่คำนึงถึงความไม่แน่นอน เพราะเชื่อมั่นในความเชี่ยวชาญสูงสุดของตน มีหลักในการดำเนินงานดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คัดเลือกเฉพาะทางเลือกที่ให้ผลตอบแทนสูงสุด

ขั้นตอนที่ 2 นำมาปฏิบัติซ้ำเป็นรอบสอง โดยคัดเลือกเฉพาะทางเลือกที่ให้ผลตอบแทนสูงสุด (ในระหว่างพวกสูงสุดทั้งหมด)

2.3 บุคคลประเภทใช้หลัก Middle of the line between the Maximax and Maximin หรือ ประเภทประนีประนอม บุคคลผู้นิยมใช้เกณฑ์ประเภทนี้ เหมาะสำหรับเมื่อร่วมในสถานการณ์ที่ประกอบด้วยบุคคลทั้งสองประเภทดังกล่าวข้างต้น มีหลักในการดำเนินงานดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 พิจารณาใช้ค่า สูงสุด-ต่ำสุด ของทางเลือกเฉพาะคู่ที่มีค่าสูงสุดและต่ำสุด เพียง 2 ทางเลือก

ขั้นตอนที่ 2 แบ่งบุคคลทั้งสองฝ่าย ปรับอัตราส่วน (Xa /ทั้งหมด) เพื่อหาค่าถ่วงน้ำหนัก (ค่าทั้งสองฝ่ายนี้เมื่อนำมารวมกันจะมีค่าเท่ากับ 1)

ขั้นตอนที่ 3 คำนวณเพื่อหาค่าสูงสุดของปริมาณตามที่คาดหวังจากสมการ

$$\text{ปริมาณที่คาดหวัง} = \left(\frac{\text{จำนวนคนประเภท 2.2}}{\text{จำนวนคนทั้งหมด}} \right) \text{ค่าสูงสุด} + \left(\frac{\text{จำนวนคนประเภท 2.1}}{\text{จำนวนคนทั้งหมด}} \right) \text{ค่าต่ำสุด}$$

ผลการคำนวณสำหรับทางเลือกที่มีค่าปริมาณตามที่คาดหวังสูง จะเป็นทางเลือกที่ตัดสินใจให้ดำเนินการต่อไป

2.4 บุคคลประเภท Criterion of Rationality หรือ ประเภทนิยมความเสมอภาค ในกรณีนี้จะมีความแตกต่างจากกรณีประนีประนอม เพราะจะนำทางเลือกมาคิดถ่วงน้ำหนักให้เท่ากันและเหมือนกันหมด ส่วนการตัดสินใจคงยึดหลักเดียวกัน คือพิจารณาจากค่าสูงสุดของปริมาณตามที่คาดหวัง

2.5 บุคคลประเภท Minimax หรือประเภทใฝ่สูงเกินศักดิ์ หลักเกณฑ์มีเพียงด้านเดียวคือ พยายามรักษาโอกาสที่จะได้รับประโยชน์สูงสุดหรือในอีกแง่หนึ่งก็คือ ปฏิบัติตามทางเลือกที่มีโอกาสเสียน้อยที่สุดนั่นเอง การดำเนินงานจะเป็นดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 นำผลประโยชน์ที่ได้มาแปลงหาค่าเสียโอกาส

- ขั้นตอนที่ 2 เลือกค่าเสียโอกาสสูงสุดในแต่ละทางเลือกจากขั้นตอนที่ 1
 ขั้นตอนที่ 3 ตัดสินใจเลือกทางที่เสียโอกาสน้อยที่สุด

3. การตัดสินใจภายใต้ภาวะเสี่ยง (Risk)

ในชีวิตประจำวัน การตัดสินใจภายใต้ภาวะเสี่ยงมีโอกาสนั้นเป็นไปได้สูง รองจากการตัดสินใจภายใต้ภาวะไม่แน่นอน เนื่องจากเป็นภาวะที่มีสภาพอยู่กึ่งกลางระหว่างภาวะแน่นอน และไม่แน่นอน การตัดสินใจจะกระทำตามข้อมูลที่มีอยู่บ้างแต่ไม่สมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้รับเพียงช่วยให้คาดเดาว่าตามรูปแบบของความน่าจะเป็นนั้น สภาพการณ์ใดมีโอกาสจะเกิดได้บ้าง โดยมีข้อมูลหลายรูปแบบหลายตีกี่

$$\text{ความน่าจะเป็น} = \frac{\text{จำนวนของแนวทาง หรือ เหตุการณ์ที่คาดหวัง}}{\text{จำนวนของแนวทาง หรือ เหตุการณ์ทั้งหมด}}$$

ผู้ตัดสินใจ ทั่วไปนิยมเลือกใช้กลวิธีตามที่กล่าวมาแล้ว เฉพาะในการตัดสินใจภายใต้ความแน่นอน และไม่แน่นอนมากที่สุด ส่วนกลวิธีของการตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยงจะไม่เป็นที่นิยม

ทิพย์วัลย์ สีจันทร์ และคณะ (2546:111-112) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลต่างๆ และข้อมูลที่เป็นข้อมูลทางสถิติจะแบ่งการตัดสินใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่แน่นอน (Decision Making Under Certainty)
 เป็นการตัดสินใจที่ผู้ตัดสินใจทราบเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตอย่างถูกต้องแน่นอนแต่เลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับสภาวะการณ์นั้น และต้องหาทางเลือกที่ดีที่สุดภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ ของปัญหานั้น
2. การตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน (Decision Making Under Uncertainty)
 เป็นการตัดสินใจที่ผู้ตัดสินใจไม่ทราบล่วงหน้าว่าเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตมากน้อยเพียงใด แต่พอจะมีข้อมูลที่สามารถหาความน่าจะเป็นของเหตุการณ์เหล่านั้นได้ ความน่าจะเป็นดังกล่าวอาจได้จากประสบการณ์ในอดีตหรือข้อมูลทางสถิติ การตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน จะต้องพิจารณาถึงผลตอบแทนหรือผลจากการสูญเสียที่เกิดจากทางเลือกภายใต้สภาวะการณ์หนึ่งๆ แล้วใช้ความน่าจะเป็นของแต่ละสภาวะการณ์นั้น ผู้ตัดสินใจจะเลือกทางเลือกที่ให้ผลตอบแทนเฉลี่ยสูงสุดหรือการสูญเสียเฉลี่ยต่ำสุด

สรุปได้ว่า การตัดสินใจที่นักวิชาการไทย นั้นแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์แน่นอน
2. การตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน
3. การตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์เสี่ยง

2.3 กระบวนการตัดสินใจ

รศนา อัคระกิจ(2539 : 97) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพควรดำเนินการในลักษณะที่งาน ความสามารถในการสื่อสาร ด้วยภาษาที่ปรับให้เข้าใจตรงกัน สำหรับปฏิบัติงานภายในกรอบอย่างเป็นระบบขั้นคอนจะช่วยให้ทุกฝ่ายเข้าใจกลวิธี ในการเสนอ ข้อคิดเห็น สามารถสื่อสารความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล

กระบวนการตัดสินใจมีหลายรูปแบบ จะแตกต่างกันเพียงรายละเอียดปลีกย่อย เช่น รูปแบบที่ 1 กระบวนการตัดสินใจ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของการตัดสินใจอย่างชัดเจน
2. กำหนดทางเลือกเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ
3. ตรวจสอบเพื่อหลีกเลี่ยง หรือยอมจำนนต่อข้อจำกัด
4. ดำเนินการวิเคราะห์การตัดสินใจ
5. ตัดสินใจโดยยึดวัตถุประสงค์

รูปแบบที่ 2 เมื่อการตัดสินใจมีความซับซ้อนยุ่งยากมากเท่าใด การดำเนินงานแต่ละขั้นตอนจะเพิ่มความสำคัญมากเป็นเงาตามตัว กระบวนการสำหรับรูปแบบที่สอง จึงมุ่งความสนใจไปยัง หลักการพื้นฐานที่สำคัญ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการตัดสินใจ
2. กำหนดทางเลือกของการตัดสินใจ
3. พิจารณาการเสี่ยงที่มีโอกาสเป็นไปได้

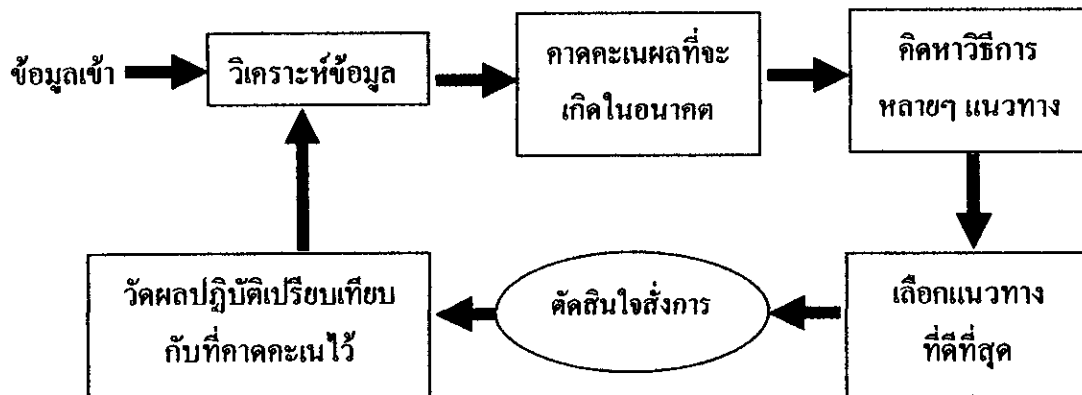
รูปแบบที่ 3 กระบวนการตัดสินใจ สำหรับรูปแบบที่สามมีแนวทางค่อนข้างคล้ายคลึงกับรูปแบบที่สอง แต่แจกแจงขั้นตอนละเอียดกว่า มีทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการตัดสินใจ
2. ระบुकุณลักษณะของสิ่งที่พึงประสงค์ หรือเป้าหมาย โดยจำแนกความแตกต่าง เป็น 2 ประการ ดังนี้

- 2.1. คุณลักษณะที่จำเป็น "ต้องได้"
- 2.2. คุณลักษณะที่เพียงแต่ "ต้องการ" ถ้าได้ก็ดี แต่ไม่เน้นมากเท่าลักษณะแรก
3. พิจารณากลับกรองคัดแยกเฉพาะทางเลือกที่มีคุณลักษณะจำเป็น "ต้องได้"

4. นำคุณลักษณะที่ “ต้องการ” เฉพาะเป็นพิเศษของทางเลือกซึ่งตัดแยกในขั้นตอนที่ 3 ปรับเปลี่ยนให้เป็นค่าที่ประเมินด้วยตัวเลข 1-10

5. นำทางเลือกทั้งหมดที่ผ่านการประเมินค่าคุณลักษณะ “ต้องได้” และ “ต้องการ” มาพิจารณาข้อเสียของแต่ละทางเลือกอีกครั้ง ด้วยวิธีปรับเป็นตัวเลข เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 4 ในกรณีนี้ ถ้าทางเลือกใดได้คะแนนสูงมาก แสดงว่ามีข้อเสียมาก



แผนภูมิ 1 กระบวนการตัดสินใจ

ที่มา : ซีแลน และเดวิด (Cheland and David, 1988 : 110 อ้างถึงใน ทิพย์วัลย์ สัจจันทร์ และคณะ, 2546 : 102)

2.4 การตัดสินใจเลือกอาชีพ

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

โร, เบล และซูเปอร์ (Roe, 1954 : 212-217 ; Bell, 1960 : 372-375 ; Super, 1960 : 16-109) ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ สรุปได้ดังนี้ (อ้างถึงใน ชอลัดดา ขวัญเมือง, 2540 : 61)

1. พันธุกรรม เป็นตัวจำกัดความสามารถโดยเฉพาะ มากกว่าที่จะเป็นตัวกำหนดการเลือกอาชีพที่แน่นอน
2. ประสบการณ์ในวัยเด็ก ซึ่งมีอิทธิพลต่อเจตคติ ความสนใจและความสามารถ
3. อาชีพของบิดามารดา
4. การบีบบังคับจากบิดามารดา
5. ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม
6. โอกาสทางสังคม

สรุปได้ว่าอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นเกี่ยวข้องกับพันธุกรรม ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล อาชีพของบิดามารดา การบีบบังคับจากบิดามารดา ฐานะทางเศรษฐกิจและโอกาสในสังคม

3. ประวัติเกี่ยวกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก

3.1 ความเป็นมา

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก จัดตั้งขึ้นเพื่อสนองนโยบายของรัฐบาล ซึ่งแถลงต่อสภา เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2535 โดยเฉพาะนโยบายเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมที่ว่า "รัฐบาลจะมุ่งเน้นการยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของประชาชนในทุกสาขาอาชีพให้สูงขึ้น พร้อมกับกระจายความเจริญออกสู่ภูมิภาคและชนบท สนับสนุนให้ภาคอุตสาหกรรมขยายตัว มีพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่ดีและเพียงพอรองรับ ส่งเสริมการลงทุนพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต การตลาด การจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเร่งรัดพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพสูง และเพียงพอต่อความต้องการ สนับสนุนการกระจายการลงทุนของภาคเอกชนในภูมิภาคด้วยมาตรการส่งเสริมการลงทุนในด้านภาษีอากรเป็นพิเศษ กำหนดเขตการให้สิทธิและประโยชน์ด้านภาษีอากร ในการนี้ได้แบ่งพื้นที่ออกเป็น 3 เขต เพื่อจูงใจนักลงทุนโดยเฉพาะในเขตเศรษฐกิจ ที่ 3 ให้มากที่สุด"

จังหวัดพิษณุโลก เป็นจังหวัดหนึ่งซึ่งอยู่ในพื้นที่ส่งเสริมการลงทุนเขต 3 และมีบทบาทสำคัญในการเป็นศูนย์การทางการค้า การศึกษา การปกครอง เป็นพื้นที่เป้าหมายของการกระจายพัฒนาเมืองและบริการพื้นฐาน รวมทั้งการกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาค เป็นศูนย์กลางทางการขนส่ง การบริการ การท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมแปรรูปวัตถุดิบ มีความพร้อมด้านปัจจัยสนับสนุนการผลิตหลายอย่าง โดยเฉพาะด้านวัตถุดิบและกำลังแรงงานซึ่งมีอยู่

เป็นจำนวนมาก แต่กำลังแรงงานที่มีอยู่ส่วนใหญ่นั้นเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งจำเป็นจะต้องได้รับการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีอยู่เดิม 2 แห่ง คือที่จังหวัดนครสวรรค์และจังหวัดลำปาง ไม่สามารถให้บริการการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างทั่วถึง และต้องรับผิดชอบในพื้นที่จังหวัดต่างๆ ถึง 16 จังหวัด สิ่งเหล่านี้ไม่ว่านโยบายรัฐบาล ความพร้อมของจังหวัด ความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นสิ่งสำคัญที่เกื้อหนุนให้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในจังหวัดนี้ เพื่อสนองนโยบายการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคของรัฐบาล และขยายการให้บริการการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทั่วถึงตลอดจนรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจำเป็นต้องผลิตแรงงานฝีมือ เพื่อสนองความต้องการของธุรกิจและอุตสาหกรรม สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก จึงถูกก่อตั้งขึ้น โดยเป็นหน่วยงานในสังกัดของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และได้ทำพิธีเปิดอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2538 โดยมีที่ตั้งอยู่ในที่สาธารณะประโยชน์หนองลาด เลขที่ 99 หมู่ที่ 6 ตำบลมะตะมูม อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก มีพื้นที่ในความรับผิดชอบ 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดน่าน แพร่ อุตรดิตถ์ สุโขทัย เพชรบูรณ์ และจังหวัดพิษณุโลก

3.2 อำนาจหน้าที่

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ประชากรวัยทำงาน เพื่อให้เข้าสู่ตลาดแรงงานหรือสามารถประกอบอาชีพของตนเองในสาขาช่างที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับกลาง และระดับสูง รวมทั้งพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีระดับสูงขึ้นในระดับจังหวัดและระดับภาค ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาต่างๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับจังหวัดและระดับภาค ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กิจกรรมหลักของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก

มีกิจกรรมที่ให้บริการดังนี้

1. งานพัฒนาฝีมือแรงงาน

ก. ฝึกเตรียมเข้าทำงาน

เป็นการฝึกอาชีพให้กลุ่มแรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ เช่น ทหาร ผู้ต้องขัง ฯ รวมทั้งแรงงานถูกเลิกจ้างที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่ หรือต้องการกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานอีก เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และฝีมือ รวมทั้งทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน โดยใช้เวลาในการฝึกตั้งแต่ 2 เดือนขึ้นไป ตามหลักสูตรการฝึกของแต่ละสาขาช่าง

ข. ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

เป็นการฝึกอาชีพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและฝีมือ ให้แรงงานที่ทำงานอยู่แล้ว หรือแรงงานที่มีความรู้พื้นฐานในสาขาช่างที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการฝึกอาชีพในสาขาที่ไม่ใช่ช่าง เช่น การใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ การประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น โดยมีระยะเวลาในการฝึก 12 ชั่วโมงขึ้นไป

2. งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ก. ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถ ทักษะและฝีมือด้านช่าง ซึ่งเกณฑ์การทดสอบกำหนดโดยคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ แบ่งการทดสอบเป็น 3 ระดับ ได้แก่

- 1) มาตรฐานฝีมือแรงงาน ชั้น 1 (ระดับต้น)
- 2) มาตรฐานฝีมือแรงงาน ชั้น 2 (ระดับกลาง)
- 3) มาตรฐานฝีมือแรงงาน ชั้น 3 (ระดับสูง)

ข. ทดสอบฝีมือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

เป็นการทดสอบฝีมือแรงงานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศโดยใช้ มาตรฐานฝีมือแรงงานกลางระหว่างประเทศเป็นเกณฑ์ทดสอบ

ค. ทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานนายจ้าง

เป็นการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามคำขอของนายจ้างหรือสถานประกอบการ ทั้งนี้อาจเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาค่าตำแหน่งงาน หรือเงินเดือนของลูกจ้างโดยใช้ เกณฑ์การทดสอบของนายจ้างหรือสถานประกอบการเอง

ง. การแข่งขันฝีมือแรงงาน

เป็นการแข่งขันด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและฝีมือ เพื่อคัดเลือกบุคคล เป็นตัวแทนเข้าแข่งขันฝีมือแรงงานระดับชาติ ระดับอาเซียน และระดับนานาชาติ โดยผู้สมัคร เข้าแข่งขันจะไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น

จ. งานกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของตนเองโดยให้แรงงานที่ประสงค์จะ ยกระดับคุณภาพฝีมือของตนเอง กู้ยืมเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาคุณภาพฝีมือของ ตนเอง ให้สูงขึ้นโดยคิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1 ต่อปี

ฉ. ประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน

โดยส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการ จัดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึก อาชีพและพัฒนาทักษะฝีมือแก่แรงงาน หรือเปิดดำเนินการเป็นสถาบันฝึกวิชาชีพเอกชนตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการฝึกอาชีพ 2537

4. หลักสูตรการฝึกอบรม สาขาช่างเครื่องมือกล

หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม สาขาช่างเครื่องมือกล เป็นหนึ่งในหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ของกลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ที่มีการเปิดฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก มีรายละเอียดของหลักสูตรดังนี้

4.1 วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรู้ ทักษะ และมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพช่างเครื่องมือกล และสามารถปฏิบัติงานได้ ดังนี้

4.1.1 ปฏิบัติงานฝีมือพื้นฐานช่างเครื่องมือกลได้

4.1.2 เลือกใช้วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือในงานช่างเครื่องมือกล ตลอดจนสามารถเก็บและบำรุงรักษาอย่างถูกวิธี

4.1.3 อ่านแบบ-เขียนแบบ เครื่องมือกลได้

4.2 ระยะเวลาฝึก

ผู้รับการฝึกจะได้รับการฝึกทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเวลา 10 เดือน (1600 ชั่วโมง) หลังจากนั้นจะได้รับการฝึกในสถานประกอบการอีก 2 เดือน

4.3 คุณสมบัติ

4.3.1 สำเร็จการศึกษาสายสามัญตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ม.3) หรือเทียบเท่าขึ้นไป

4.3.2 มีอายุระหว่าง 15-25 ปี

4.3.3 มีสภาพร่างกายพร้อม และสามารถเข้ารับการฝึกได้ตลอดหลักสูตร

4.4 วุฒิบัตร

ชื่อเต็ม วุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน สาขาช่างเครื่องมือกล

ชื่อย่อ วพร. ช่างเครื่องมือกล

4.4.1 ผู้รับการฝึกที่จบฝึกหลักสูตร โดยมีระยะเวลาฝึกตามหลักสูตรในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ไม่สามารถเข้าฝึกงานในสถานประกอบการด้วยเหตุผลใดก็ตาม จะได้ใบรับรองผลการฝึก

4.4.2 ผู้รับการฝึกที่ผ่านการทดสอบจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานและผ่านการประเมินจากสถานประกอบการที่เข้าฝึกในกิจการ จะได้รับวุฒิบัตร วพร.ช่างเครื่องมือกล และหนังสือรับรองจากการฝึกงานจากสถานประกอบการที่เข้ารับการฝึก

4.5 โครงสร้างของหลักสูตร

4.5.1 หลักสูตรการฝึกภายในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งออกเป็น 3 หมวด ใช้เวลาในการฝึก 10 เดือน(1600 ชั่วโมง) จำแนกรายละเอียดได้ ดังนี้

4.5.1.1 หมวดความรู้ความสามารถพื้นฐาน 1,000 ชั่วโมงฝึก

4.5.1.2 หมวดความรู้ความสามารถหลัก 600 ชั่วโมงฝึก

4.5.1.3 หมวดความรู้ความสามารถพิเศษ - ชั่วโมงฝึก

4.5.2 ผู้รับการฝึกที่ผ่านการทดสอบจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว จะได้รับการฝึกงานในสถานประกอบการอีกเป็นเวลา 2 เดือน

4.6 หัวข้อวิชา

ตาราง 1 รายวิชาและจำนวนชั่วโมงการฝึกในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน สาขาช่างเครื่องมือกล

รหัส	หัวข้อวิชา	ชั่วโมงการฝึก	
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ
	1. หมวดความรู้ความสามารถพื้นฐาน		
	- วิชาสัมพันธ์ทางช่าง		
ชก.ด 001	ความปลอดภัยในการทำงาน	20	-
ชก.ด 002	คณิตศาสตร์ช่าง	30	-
ชก.ด 003	กิจกรรมเสริมสร้างลักษณะนิสัยอุตสาหกรรม	-	16
ชก.ด 004	เครื่องมือวัดทางช่างกล	48	16
ชก.ด 005	พิภักัดความเผื่อ	8	-
ชก.ด 006	การอ่านแบบ-เขียนแบบเครื่องกล	20	76
ชก.ด 007	วัสดุช่าง	16	-
	- งานปรับ		
ชก.ด 301	การหาแบบงาน	2	14
ชก.ด 302	การตะไบ	22	110
ชก.ด 303	การเลื่อย	2	6
ชก.ด 304	การใช้เครื่องเจียรระไนหินลับเครื่องมือ	2	4
ชก.ด 305	การใช้เครื่องเจาะและการเจาะงาน	2	30
ชก.ด 306	การสกัด	2	14
ชก.ด 307	การทำเกลียวนอก-ใน ด้วยเครื่องมือทำเกลียว	4	36

ตาราง 1 (ต่อ)

รหัส	หัวข้อวิชา	ชั่วโมงการฝึก	
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ
	- งานกลึง		
ชก.ต 101	การใช้เครื่องกลึง และการบำรุงรักษา	2	2
ชก.ต 102	ชนิดของมีดกลึง	2	-
ชก.ต 103	การลับมีดกลึง	2	14
ชก.ต 104	ความเร็วรอบ และความเร็วตัดในการกลึง	2	-
ชก.ต 105	การจับยึดชิ้นงานและการติดตั้งมีดกลึงบนเครื่องกลึง	2	2
ชก.ต 106	การกลึงปาดหน้า	2	4
ชก.ต 107	การกลึงปอก	2	10
ชก.ต 108	การกลึงดกป่า	2	22
ชก.ต 109	การกลึงตกร่อง	2	14
ชก.ต 110	การกลึงตัดด้วยมีดกลึง	2	6
ชก.ต 111	การกลึงคว้าน	2	38
ชก.ต 112	การกลึงขั้นรูปรัศมีโค้ง	2	30
ชก.ต 113	การกลึงเรียว	2	38
ชก.ต 114	การกลึงเกลียว 1	4	40
	- งานเครื่องมือกล		
ชก.ต 201	การใช้เครื่องกัดและการบำรุงรักษา	4	4
ชก.ต 202	ชนิดของมีดกัด	2	-
ชก.ต 203	ความเร็วรอบและความเร็วตัดในการกัด	2	-
ชก.ต 204	การจับยึดชิ้นงานและการติดตั้งมีดกัดบนเครื่องกัด	2	6
ชก.ต 205	การกัดผิวราบ	2	30
ชก.ต 206	การกัดเซาะร่อง	2	54
ชก.ต 207	การกัดเอียงมุม	2	48
ชก.ต 208	การกัดขั้นรูป	2	42
ชก.ต 209	การใช้อุปกรณ์แบ่ง	2	6
ชก.ต 210	การใช้เครื่องไสและการไสงาน	2	38

ตาราง 1 (ต่อ)

รหัส	หัวข้อวิชา	ชั่วโมงการฝึก	
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ
2. หมวดความรู้ความสามารถหลัก			
ชก.ต 220	การกัดเฟืองตรง	2	94
ชก.ต 221	การกัดเฟืองเฉียง	4	120
ชก.ต 222	การใช้เครื่องเจียรระไนและการบำรุงรักษา	2	4
ชก.ต 223	การเจียรระไนผิวราบ	2	72
ชก.ต 224	การเจียรระไนกลม	2	72
ชก.ต 225	การใช้เครื่องลับคมตัด	4	4
ชก.ต 226	ชนิดของล้อหินเจียรระไนคมตัด	2	4
ชก.ต 228	การลับมีดกัดคมตัดตรง	2	62
ชก.ต 229	การลับมีดกัดคมเลื่อย	4	76
ชก.ต 230	การชุบผิวแข็ง	4	60

4.7 เนื้อหาวิชา

4.7.1 หมวดความรู้ความสามารถพื้นฐาน

4.7.1.1 วิชาความสัมพันธ์ทางช่าง

ชก. ต 001 ความปลอดภัยในการทำงาน (20:0)

เรียนรู้กฎระเบียบวินัยและข้อบังคับของการปฏิบัติงาน ในระหว่างการฝึกทั้งในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน และสถานประกอบการ เรียนรู้หลักความปลอดภัยในการทำงาน การระมัดระวังและการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การเตรียมความพร้อมของตนเองก่อนลงมือปฏิบัติงานการใช้เครื่องมือให้ถูกต้องกับลักษณะของงาน วิธีการใช้อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การปฐมพยาบาลเบื้องต้น

ชก. ต 002 คณิตศาสตร์ช่าง (30:0)

ทบทวนความรู้ในเรื่องระบบจำนวน ตัวเลข เศษส่วน ทศนิยม ร้อยละ การหาพื้นที่ ปริมาตรของรูปทรงเรขาคณิต การแทนค่า และคำนวณหาค่าด้วยสูตรทางคณิตศาสตร์

ชก. ต 003 กิจกรรมเสริมสร้างลักษณะนิสัยอุตสาหกรรม (0:16)

เรียนรู้การเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับหลักมนุษยสัมพันธ์ การปรับตัวให้เข้ากับสังคม อุตสาหกรรม การสื่อข้อความ การบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม การศึกษาดูงาน

นอกสถานที่ในบางโอกาส การมีทัศนคติที่ดีต่องานและสังคม รวมทั้งคุณธรรมและความซื่อสัตย์ในวิชาชีพของตน

ชก. ต 004 เครื่องมือวัดทางช่างกล (48:16)

ศึกษาระบบมาตรฐานวัด ประเภทของเครื่องมือวัด การใช้และการอ่าน เครื่องมือวัดชนิดต่างๆ เช่น บรรทัดเหล็ก วัดนอก-วัดใน เกจวัดจำกัดขนาด หวีวัดเกลียว ไบวัดมุม เวอร์เนียร์ ไมโครมิเตอร์ ฯลฯ ตลอดจนการบำรุงรักษา

ชก. ต 005 พิกัดความเผื่อ (8:0)

ศึกษาวิธีการกำหนดค่าพิกัดความเผื่อ การอ่าน การเขียนและการคำนวณค่าต่างๆ ของพิกัดความเผื่อ

ชก. ต 006 การอ่านแบบและเขียนแบบเครื่องกล (20:76)

ศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐาน สัญลักษณ์ต่างๆ ในงานช่างกลโรงงาน การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์เขียนแบบ ฝึกปฏิบัติการสร้างรูปทรงเรขาคณิต การเขียนแบบ การอ่านแบบภาพฉาย ภาพสามมิติ และภาพตัด

ชก. ต 007 วัสดุช่าง (16:0)

ศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้าง ลักษณะมาตรฐานของเหล็กชนิดต่างๆ และคุณสมบัติของวัสดุที่ใช้ในงานช่างกลโรงงาน การเลือกใช้วัสดุให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน ประเภทของโลหะและอโลหะ คุณสมบัติของเหล็กกล้า เหล็กหล่อ เหล็กประสม และการปรับปรุงคุณภาพเหล็ก ตลอดจนคุณสมบัติต่างๆ ของพลาสติก

4.7.1.2 งานปรับ

ชก. ต 301 การหาแบบงาน (2:4)

ศึกษาวิธีการจัดหาแบบงาน การดอกรุ่นศูนย์ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการหาแบบงาน เช่น เหล็กขีดเทียบศูนย์ เหล็กแท่งรูปตัววี ไบวัดมุม ฉาก วงเวียน เหล็กขีด เหล็กดอกรุ่นศูนย์ เวอร์เนียร์วัดความสูง หัวแบ่ง ฯลฯ ฝึกปฏิบัติการหาแบบงาน

ชก. ต 302 การตะไบ (22:110)

ศึกษาส่วนต่างๆ ของตะไบ ชนิดของตะไบ การเลือกใช้ วิธีการตะไบและการบำรุงรักษา ฝึกปฏิบัติการตะไบผิวขนาน ตะไบฉาก ตะไบผิวโค้ง

ชก. ต 303 การเลื่อย (2:6)

ศึกษาชนิดของวัสดุใบเลื่อย การเลือกใช้ใบเลื่อย ส่วนประกอบต่างๆ ของเลื่อยมือ และเครื่องเลื่อย วิธีการเลื่อย ฝึกปฏิบัติการเลื่อย

ชก. ต 304 การใช้เครื่องเจียรไนหินลับมีด (2:4)

ศึกษาส่วนต่างๆ ของเครื่องเจียรไนหินลับมีด วิธีการใช้ การปรับหน้าหิน การถอดเปลี่ยนและการตั้งศูนย์ล้อหิน ฝึกปฏิบัติการเจียรไนชิ้นงาน

ชก. ด 305 การใช้เครื่องเจาะและการเจาะงาน (2:30)

ศึกษาชนิดของเครื่องเจาะ ส่วนต่างๆ ของเครื่องเจาะและวิธีการใช้ การจับยึดชิ้นงาน การจับยึดดอกสว่าน ชนิดของดอกสว่าน ส่วนต่างๆ ของดอกสว่าน การเลือกใช้ดอกสว่าน ปฏิบัติการเจาะงาน และฝึกปฏิบัติการลับดอกสว่าน

ชก. ด 306 การสกัด (2:14)

ศึกษาชนิดของสกัด มุมสกัด การเลือกใช้มุมสกัด การตั้งมุมสกัด วิธีการลับสกัด วิธีการสกัด ฝึกปฏิบัติการสกัดผิวราบ สกัดตัด สกัดร่อง และฝึกปฏิบัติการลับสกัด

ชก. ด 307 การทำเกลียวนอก-ใน ด้วยเครื่องมือทำเกลียว (4:36)

ศึกษาชนิดและลักษณะของดอกทำเกลียวนอก-ใน วิธีการจับยึดเกลียว การคำนวณหาขนาดรูเจาะเพื่อทำเกลียวในทั้งเกลียวเมตริกและเกลียวนิ้ว วิธีการทำเกลียวนอก-ใน ฝึกปฏิบัติการทำเกลียวนอก-ใน

4.7.1.3 งานกลึง

ชก. ด 101 การใช้และการบำรุงรักษาเครื่องกลึง (2:2)

ศึกษาส่วนต่างๆ ของเครื่องกลึง ขนาดของเครื่องกลึง ระบบส่งกำลัง ระบบเดินกลึงเกลียว การตรวจสอบและการปรับเครื่องกลึง การติดตั้งและการถอดหน้างาน การใช้แท่นยันศูนย์หลังการบำรุงรักษาเครื่องกลึง ฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องกลึง

ชก. ด 102 ชนิดของมีดกลึง (2:0)

ศึกษาลักษณะของมีดกลึงชนิดต่างๆ เช่น มีดกลึงปอก มีดกลึงปาดหน้า มีดกลึงเกลียว มีดกลึงคว้านใน ฯลฯ มุมมีดที่ใช้ในการกลึง วัสดุที่ใช้ทำมีดกลึง

ชก. ด 103 การลับมีดกลึง (2:14)

ศึกษาวิธีการลับมีดกลึง ฝึกปฏิบัติการลับมีดกลึง เช่น การลับมีดกลึงปอก มีดกลึงตัด มีดกลึงเกลียว มีดกลึงรัศมี มีดกลึงคว้าน

ชก. ด 104 ความเร็วรอบและความเร็วตัดในการกลึง (2:0)

ศึกษาวิธีการคำนวณหาความเร็วรอบและความเร็วตัดในการกลึง ทั้งระบบเมตริกและระบบอังกฤษ

ชก. ด 105 การจับยึดชิ้นงานและการติดตั้งมีดกลึงบนเครื่องกลึง (2:2)

ศึกษาชนิดของอุปกรณ์จับยึด เช่น หน้างานพื้นพร้อม หน้างานพื้นอิสระ หน้างานพา ฯลฯ วิธีการถอดเปลี่ยนพื้นจับของหน้างาน วิธีการหาศูนย์งานบนเครื่องกลึง วิธีการจับยึดชิ้นงานกลม ชิ้นงานเหลี่ยม วิธีการจับยึดมีดกลึง ฝึกปฏิบัติการจับชิ้นงานและมีดกลึง

ชก. ด 106 การกลึงปาดหน้า (2:4)

ศึกษาทิศทางการกลึง การตั้งมีดกลึงปาดหน้า ตามลักษณะงาน เช่น การกลึงปาดหน้าดอกบ่าด้านขวา ด้านซ้าย ภายในรู ฝึกปฏิบัติการกลึงปาดหน้า

ชก. ด 107 การกลึงปอก (2:10)

ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการกลึง เช่น ความเร็วตัด วัสดุมีด ชนิดวัสดุ ความลึก ในการตัดการป้อนตัด ความเร็วรอบ การตั้งมีด การตั้งมุมมีด ลักษณะปลายมีด และ ฝึกปฏิบัติกลึงปอก

ชก. ด 108 การกลึงตบ่า (2:22)

ศึกษาลักษณะของบ่างาน การตั้งมุมมีดกลึง ฝึกปฏิบัติกลึงตบ่า

ชก. ด 109 การกลึงตกร่อง (2:14)

ศึกษาลักษณะของร่องงาน การตั้งมุมมีด ความเร็วรอบที่ใช้ในการกลึง ฝึกปฏิบัติกลึงตกร่อง

ชก. ด 110 การกลึงตัดงานด้วยมีดกลึง (2:6)

ศึกษาวิธีการตัด ฝึกปฏิบัติกลึงตัด

ชก. ด 111 การกลึงคว้าน (2:38)

ศึกษาลักษณะของรูคว้าน การตั้งมีดคว้าน ฝึกปฏิบัติกลึงคว้าน

ชก. ด 112 การกลึงขึ้นรูปรัศมีโค้ง (2:30)

ศึกษาลักษณะของรูปโค้ง วิธีการกลึงขึ้นรูป ฝึกปฏิบัติกลึงขึ้นรูป
รัศมีโค้งนอก-ใน

ชก. ด 113 การกลึงเรียว(2:38)

ศึกษาชนิดของเรียว วิธีการกลึงเรียว การคำนวณมุมเรียว และ ฝึกปฏิบัติกลึงเรียว นอก-ใน

ชก. ด 114 การกลึงเกลียว1 (4:40)

ศึกษาลักษณะของฟันเกลียวและชนิดของเกลียวสามเหลี่ยมทั้งระบบ เมตริก และอังกฤษ ลักษณะการเดินเกลียว ความเร็วรอบในการกลึงเกลียว การคำนวณ ส่วนต่างๆ ของเกลียวแต่ละชนิด วิธีการกลึงเกลียว ฝึกปฏิบัติกลึงเกลียวสามเหลี่ยมทั้งนอก-ใน

4.7.1.4 งานเครื่องมือกล

ชก. ด 201 การใช้เครื่องกัดและการบำรุงรักษา (4:4)

ศึกษาชนิดของเครื่องกัด ส่วนต่างๆ ของเครื่องกัด ชนิดของมีดกัด การบำรุงรักษา ฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องกัด

ชก. ด 202 ชนิดของมีดกัด (2:0)

ศึกษาชนิดและส่วนต่างๆ ของมีดกัดแต่ละชนิดตลอดจนการเลือกใช้งาน

ชก. ด 203 ความเร็วรอบและความเร็วตัดในการกัด (2:0)

ศึกษาวิธีการคำนวณหาความเร็วรอบในการกัด ความเร็วป้อนกัด ความลึกป้อนกัด การเลือกใช้ความเร็วตัดในการกัดจากตารางกำหนด

ชก. ต 204 การจับยึดชิ้นงานและการติดตั้งมีดกัดบนเครื่องกัด (2:6)

ศึกษาชนิดของอุปกรณ์ในการจับยึดชิ้นงาน เช่น ปากกาจับ แท่นแม่เหล็ก ชุดจับงานกลม หัวแบ่ง สลักเกลียวและแท่งรอง ฯลฯ วิธีการจับยึดชิ้นงาน ศึกษาชนิดของอุปกรณ์ในการจัดยึดมีดกัด เช่น เฟลาจับมีด ชุดจับปาจับมีด ฯลฯ วิธีการจับยึดมีดกัด และฝึกปฏิบัติการจับยึดชิ้นงานและมีดกัด

ชก. ต 205 การกัดผิวราบ (2:30)

ศึกษาลักษณะการกัด ทิศทางการหมุนของมีดกัด ทิศทางการป้อนชิ้นงาน การเลือกขนาดมีดกัด วิธีการกัด ฝึกปฏิบัติการกัดผิวราบ

ชก. ต 206 การกัดเซาะร่อง (2:54)

ศึกษาลักษณะการกัด การตั้งศูนย์งาน ทิศทางการกัด การตั้งศูนย์มีดกัด วิธีการกัด ฝึกปฏิบัติการกัดเซาะร่อง

ชก. ต 207 การกัดเอียงมุม (2:48)

ศึกษาวิธีการเอียงมุม การป้อนกัดงาน วิธีการกัด ฝึกปฏิบัติการกัดเอียงมุม

ชก. ต 208 การกัดขึ้นรูป (2:42)

ศึกษาการกัดขึ้นรูปด้วยมีดฟอร์มต่างๆ เช่น มีดกัดร่องตัวที มีดกัดมุมคู่ มีดกัดมุมเดี่ยว มีดกัดโค้งนอก มีดกัดร่องโค้ง ฯลฯ ฝึกปฏิบัติการกัดขึ้นรูป

ชก. ต 209 การใช้อุปกรณ์แบ่ง (2:6)

การศึกษาส่วนต่างๆ ของอุปกรณ์แบ่ง ชนิดของหัวแบ่ง หลักการแบ่ง การคำนวณการแบ่ง การจับยึดชิ้นงาน ฝึกปฏิบัติการใช้อุปกรณ์แบ่ง

ชก. ต 210 การใช้เครื่องไสและการไสงาน (2:38)

ศึกษาส่วนต่างๆ ของเครื่องไส ความเร็วในการไส การจับยึดชิ้นงาน การจับยึดมีดไส ลักษณะการไส การบำรุงรักษาเครื่องไส ฝึกปฏิบัติการไสราบ การไสร่อง การไสลดป่าฉาก การไสมุม

4.7.2 หมวดความรู้ความสามารถหลัก

ชก. ต 220 การกัดเฟืองตรง (2:94)

ศึกษาลักษณะและขนาดของเฟืองตรง การเลือกมีดกัด การคำนวณจานแบ่ง การตั้งศูนย์มีดและชิ้นงาน วิธีการกัดเฟือง ฝึกปฏิบัติการกัดเฟืองตรง

ชก. ต 221 การกัดเฟืองเฉียง (4:120)

ศึกษาลักษณะและขนาดของเฟืองเฉียง การเลือกมีดกัด การคำนวณจานแบ่ง การตั้งศูนย์มีดและชิ้นงาน วิธีการกัดเฟือง ฝึกปฏิบัติการกัดเฟืองเฉียง

ชก. ต 222 การใช้เครื่องเจียรระไนและการบำรุงรักษา (2:4)

ศึกษาประเภทของเครื่องเจียรระไน ส่วนต่างๆ ของเครื่องเจียรระไน ชนิดของล้อหินเจียรระไน ตรวจสอบสภาพล้อหินเจียรระไน วัสดุหล่อเย็น การบำรุงรักษา ฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องเจียรระไน

ชก. ต 223 การเจียรระไนผิวราบ (2:72)

ศึกษาวิธีการเจียรระไน การปรับระยะช่วงชัก การจับยึดชิ้นงาน ฝึกปฏิบัติการเจียรระไนผิวราบ

ชก. ต 224 การเจียรระไนกลม (2:72)

ศึกษาวิธีการเจียรระไน ประเภทของการเจียรระไนกลม อัตราการป้อน การจับยึดชิ้นงาน ฝึกปฏิบัติการเจียรระไนกลม

ชก. ต 225 การใช้เครื่องลับคมตัด (4:4)

ศึกษาส่วนต่างๆ ของเครื่องลับดอกกัด อุปกรณ์ประกอบในการลับคม การบำรุงรักษา ฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องลับดอกกัด

ชก. ต 226 ชนิดของล้อหินเจียรระไนคมตัด (4:0)

ศึกษาลักษณะของหินล้อเจียรระไน การเลือกใช้ให้เหมาะกับงาน

ชก. ต 227 การจับยึดมีดกัดและล้อหินเจียรระไน (2:4)

ศึกษาลักษณะของมีดกัดแต่ละชนิด วิธีการจับยึดมีดกัด วิธีการจับยึดล้อหินแต่ละชนิด ฝึกปฏิบัติการจับยึดมีดกัดและล้อหินเจียรระไนคมตัด

ชก. ต 228 การลับมีดกัดคมตัดตรง (2:62)

ศึกษาค่ามุมของมีดกัด วิธีการลับ ฝึกปฏิบัติการลับคมตัด

ชก. ต 229 การลับมีดกัดคมเลี้ยว (4:76)

ศึกษาค่ามุมของมีดกัด วิธีการลับ ฝึกปฏิบัติการลับคมตัด

ชก. ต 230 การชุบผิวแข็ง (4:60)

ศึกษาคุณสมบัติและชนิดของโลหะ กรรมวิธีการชุบ อุณหภูมิชุบแข็ง การอบคลายความเครียด ฝึกปฏิบัติการชุบผิวแข็ง

ชก. ต 299 การวัดและประเมินผล

ทดสอบความรู้และทักษะของผู้รับการฝึก

5. คำแถลงนโยบายการศึกษา และนโยบายแรงงาน

ของนายกรัฐมนตรี นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ต่อสภาเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2551

5.1 นโยบายการศึกษา

5.1.1 ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงการบริหารจัด

การศึกษา ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษาพัฒนาครู พัฒนาระบบการคัดเลือกเข้าสู่มหาวิทยาลัย พัฒนาหลักสูตร รวมทั้งปรับหลักสูตรวิชาแกนหลักรวมถึงวิชาประวัติศาสตร์ ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน พัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์ ปรับบทบาทการศึกษานอกโรงเรียนเป็นสำนักงานการศึกษาตลอดชีวิต และจัดให้มีศูนย์การศึกษาตลอดชีวิต เพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ ตลอดจนส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริง

5.1.2 ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นในระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เพื่อให้สนองตอบความต้องการด้านบุคลากรของภาคเศรษฐกิจ

5.1.3 พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพ และมีวิทยฐานะสูงขึ้น ลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนตามโครงการคืนครูให้นักเรียน มีการดูแลคุณภาพชีวิตของครูด้วยการปรับโครงสร้างหนี้และจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู ควบคู่ไปกับการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เน้นการพัฒนาเนื้อหาสาระและบุคลากรให้พร้อมรองรับและใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างคุ้มค่า

5.1.4 จัดให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาฟรี 15 ปี ตั้งแต่ระดับอนุบาลไปจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเป็นธรรมในโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรในกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทั้งผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ผู้บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม รวมทั้งยกระดับการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กในชุมชน

5.1.5 ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยการจัดกลุ่มสถาบันการศึกษาตามศักยภาพปรับเงินเดือนค่าตอบแทนของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น โดยภาครัฐเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างของการใช้ทักษะอาชีวศึกษาเป็นเกณฑ์กำหนดค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงาน ควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้วยการเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา

5.1.6 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ให้มีการประណอมและไถ่เก็ลยหนี้ รวมทั้งขยายกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้นเพื่อให้ประชาชนมีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและปริญญาตรีเพิ่มขึ้น

5.1.7 ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างชาญฉลาด เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้

5.1.8 เร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้อย่างบูรณาการในทุกะดับการศึกษาและในชุมชน โดยใช้พื้นที่และโรงเรียนเป็นฐานในการบูรณาการทุกมิติ และยึดเกณฑ์

การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นหลักในการยกระดับคุณภาพโรงเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และส่งเสริมความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาและวิจัยพัฒนาในภูมิภาค รวมทั้งเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตในชุมชนโดยเชื่อมโยงบทบาทสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันทางศาสนา

5.2 นโยบายแรงงาน

5.2.1 ดำเนินการให้แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยเฉพาะในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพการจ้างงาน โดยการส่งเสริมให้สถานประกอบการผ่านการทดสอบและรับรองตามมาตรฐานระบบการจัดการปฏิบัติต่อแรงงานด้านสิทธิและคุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากล

5.2.2 ปฏิรูประบบประกันสังคมให้มีความเข้มแข็งมั่นคง ให้มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระ โปร่งใส และขยายความคุ้มครองถึงบุตรและคู่สมรสของผู้ประกันตนในเรื่องการเจ็บป่วย รวมทั้งเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มเติมให้แก่ผู้ประกันตน

5.2.3 พัฒนาและฝึกอบรมแรงงานทุกระดับให้มีความรู้และทักษะฝีมือที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการเพิ่มขีดความสามารถของสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่ทั่วประเทศให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยการระดมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในลักษณะโรงเรียนในโรงงาน และการบูรณาการกับสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

5.2.4 ส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการสนับสนุนด้านสินเชื่อการไปทำงานในต่างประเทศการฝึกอบรมทักษะฝีมือและทักษะการใช้ภาษา การสร้างหลักประกัน การคุ้มครองดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ และการติดตามดูแลมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบระหว่างการทำงานในต่างประเทศ

5.2.5 สนับสนุนสวัสดิการด้านแรงงาน โดยจัดตั้งสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน จัดให้มีสถานดูแลเด็กอ่อนในสถานประกอบการ และเพิ่มศักยภาพกองทุนเงินทดแทนในการดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานรวมทั้งจัดระบบดูแลด้านสวัสดิการแรงงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบ และส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ในระบบไตรภาคี เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และภาครัฐ

5.2.6 จัดระบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต ไม่กระทบต่อการจ้างแรงงานไทย และความมั่นคงของประเทศ โดยการจัดจำแนกประเภทงานที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำ และการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว การขจัดปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และการจัดทำทะเบียนแรงงานต่างด้าวและระบบการตรวจสอบที่สะดวกต่อการควบคุม

5.2.7 ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุและคนพิการ โดยการกำหนดให้มีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมตามความสามารถของผู้สูงอายุและคนพิการ อาทิ การทำงานแบบบางเวลา การทำงานชั่วคราว การทำงานแบบสัญญาระยะสั้น รวมทั้งการขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมหมาย นาคะจันทร์ (2552) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าเป็นนายขอแรงของสำนักงานสภาพนายความ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการเข้าเป็นนายขอแรงของสำนักงานสภาพนายความ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการเข้าเป็นนายขอแรงของสำนักงานสภาพนายความจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ข้อมูลที่รวบรวมได้มีความสมบูรณ์ และสามารถเก็บวิเคราะห์ได้ จำนวน 180 ชุด การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า ทนายขอแรงมีแรงจูงใจในการเป็นนายขอแรงของสำนักงานสภาพนายความจังหวัดพระนครศรีอยุธยาภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจ พบว่า อายุ ระยะเวลาการเป็นทนายความ และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าเป็นนายขอแรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของทนายขอแรง สำนักงานสภาพนายความจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ลูกความไม่เข้าใจในข้อกฎหมาย ไม่มีห้องพักและอุปกรณ์สำนักงานไว้บริการเมื่อทนายความมาที่ศาล

ศิริพร แซ่โล้ว (2551) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของนักศึกษาที่ตัดสินใจเข้าศึกษาในสถาบันการbinพลเรือน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านคุณลักษณะของสถาบัน ด้านอิทธิพลทางสังคมและเศรษฐกิจ ด้านการประกอบอาชีพ และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ของนักศึกษาที่ตัดสินใจเข้าศึกษาในสถาบัน และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้านที่จำแนกตาม เพศ ภูมิภาค การศึกษาของผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครอง และรายได้ของผู้ปกครอง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษาหลักสูตรเทคโนโลยีการbinบัณฑิต ภาคการเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 1,179 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 350 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อที่สถาบันการbinพลเรือน ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลด้วย

ตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลวิจัยมีดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจของนักศึกษาที่ตัดสินใจเข้าศึกษาในสถาบันการbinพลเรือนทั้ง 5 ด้านและโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การทดสอบสมมุติฐาน

นักศึกษาศาสนาบันการbinพลเรือนที่มีเพศ และอาชีพของผู้ปกครองแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในทุกด้านต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นักศึกษาศาสนาบันการbinพลเรือนที่มีภูมิลำเนาต่างกัน การศึกษาของผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครอง และรายได้ของผู้ปกครองแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในแต่ละด้านต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรรณก ภาสน์นธิ (2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอช อินชัวร์นซ์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอช อินชัวร์นซ์ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตามลักษณะส่วนบุคคล ในการศึกษครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท เอช อินชัวร์นซ์ จำกัด จำนวน 92 คน และผลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที และ ค่าทดสอบเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 70.0 เป็นพนักงานปฏิบัติงานอยู่ฝ่ายประกันอุบัติเหตุและสุขภาพ ร้อยละ 60.8 อายุระหว่าง 20 ถึง 30 ปี ร้อยละ 79.3 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 94.5 ทำงานในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 60.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ถึง 10 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย การบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า พนักงานในแต่ละฝ่าย อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับการทำงานระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย การบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณฑล รอยตระกูล (2546) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา และ 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง

สรรพากรพื้นที่สาขา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขา จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม มี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

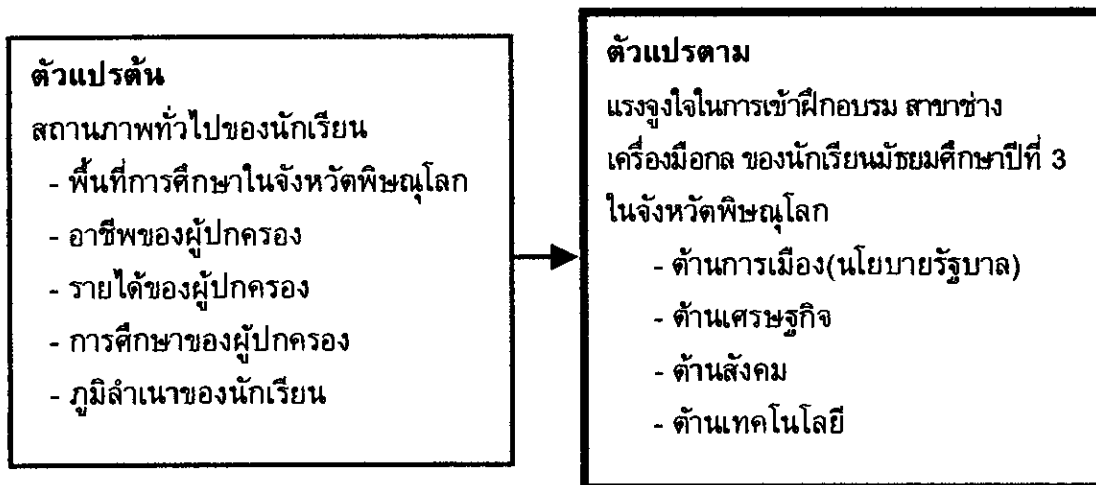
แขนง สัทธาพิทย (2552) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 และทดสอบสมมติฐานที่ว่านักเรียนที่มีเพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของผู้ปกครอง การศึกษาของผู้ปกครอง รายได้ของผู้ปกครอง ต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกอาชีพต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำนวนทั้งหมด 2,365 คน และสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้จำนวนกลุ่มจำนวน 350 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนมีแรงจูงใจในการเลือกอาชีพด้านเกียรติยศชื่อเสียงและความก้าวหน้าด้านบริการสังคมและการทำกับบุคคล ด้านความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมีอิสระ ด้านความมีอำนาจและการเป็นผู้นำ และด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก 2) นักเรียนชายและนักเรียนหญิงมีแรงจูงใจในการเลือกอาชีพทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกอาชีพทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) นักเรียนที่มีผู้ปกครองมีอาชีพต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกอาชีพด้านเกียรติยศชื่อเสียงและความก้าวหน้า ด้านบริการสังคมและการทำกับบุคคล ด้านความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมีอำนาจและผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) นักเรียนที่ระดับการศึกษาของผู้ปกครองต่างกันมีแรงจูงใจ

ในการเลือกอาชีพ ด้านบริการสังคมและการทำงานกับบุคคล ด้านความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) นักเรียนที่ระดับรายได้ของผู้ปกครองต่างกันมีแรงจูงใจในการเลือกอาชีพ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัมพา แก้วจงประสิทธิ์ (2551) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคชัยนาท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคชัยนาท ด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านการสนับสนุนของผู้อื่น ด้านคุณลักษณะของสถาบัน และด้านการประกอบอาชีพ โดยจำแนกตามเพศ สาขาวิชา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง และรายได้ของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 242 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคชัยนาท มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการประกอบอาชีพ รองลงมาคือ ด้านเหตุผลส่วนตัว และด้านคุณลักษณะของสถาบัน ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านการสนับสนุนของผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง 2) นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) นักศึกษาที่เรียนสาขาวิชาต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ด้านการสนับสนุนของผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านคุณลักษณะของสถาบัน และด้านการประกอบอาชีพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) นักศึกษาที่อาชีพของบิดามารดาหรือผู้ปกครองต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) นักศึกษาที่รายได้ของบิดามารดาหรือผู้ปกครองต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ด้านคุณลักษณะของสถาบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านการสนับสนุนของผู้อื่น และด้านการประกอบอาชีพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปจากงานวิจัยข้างต้นได้ว่า การศึกษาระดับแรงจูงใจส่วนใหญ่เป็นการศึกษาระดับแรงจูงใจที่เกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ผลจากการวิจัยส่วนใหญ่พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อีกส่วนหนึ่งคือการเปรียบเทียบแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการศึกษาต่อนั้นมีการจำแนกตามอาชีพของผู้ปกครอง การศึกษาของผู้ปกครอง รายได้ของผู้ปกครอง ซึ่งผลการวิจัยมีทั้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่แตกต่างกัน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับแต่ละท้องถิ่นๆ ทำการวิจัย

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย



รายชื่อ โรงเรียน และจำนวนนักเรียน ใน อำเภอชาติตระการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	จำนวน (คน)	จำนวนตัวอย่าง
16	สวนเมี่ยงวิทยา	68	3
จำนวนตัวอย่างทั้งหมด			30

ทำการสุ่มเพิ่ม ได้โรงเรียนดังนี้

รายชื่อ โรงเรียน และจำนวนนักเรียน

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	จำนวน (คน)	จำนวนตัวอย่าง
1	บ้านชาติตระการ	25	1
2	เนินมะปรางศึกษาวิทยา	190	6
3	เนินกุ่มวิทยา	73	3
จำนวนตัวอย่างทั้งหมด			10

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นายประพาส ทัพภมาน
 วัน เดือน ปีเกิด 7 พฤษภาคม 2515
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 444/39 หมู่ 3 ตำบลหัวรอ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000
 ตำแหน่งหน้าที่การงาน ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ 3
 สถานที่ทำงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 กระทรวงแรงงาน 65150
 โทร.055-299270

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2533 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขาช่างกลโลหะ)
 วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก
 พ.ศ. 2536 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขาเทคนิคการผลิต)
 วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก
 พ.ศ. 2544 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม แขนงการผลิต)
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก