

## บทที่ 2

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในสาขาวิทยาศาสตร์เกษตรของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ
- 2.แนวทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง
- 3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
- 4.ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ
- 5.เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

##### 1.1 ความหมายของการตัดสินใจ

คำว่า การตัดสินใจ (Decision making) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังต่อไปนี้  
เชดส์คัตต์ (2520, หน้า 38) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจของบุคคลที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่งนั้น ขึ้นอยู่กับเป้าหมายหรือความมุ่งหวังที่เขาตั้งเอาไว้ด้วย ซึ่งความมุ่งหวังหรือเป้าหมายนี้เป็นผลจากทัศนคติที่มีต่อสภาพแวดล้อม หรือสิ่งเร้าที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจนั้น ๆ และทัศนคติ ดังกล่าวนี้นั้น เชดส์คัตต์ ได้เห็นว่าเกิดจากการเรียนรู้และจากประสบการณ์

โกวิท (2529, หน้า 3) ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า การตัดสินใจเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงสถานะที่ผู้ตัดสินใจมีตัวเลือกหลาย ๆ ตัว และตัวเขาจะต้องเปรียบเทียบผลที่เกิดจากตัวเลือกต่าง ๆ ก่อนที่จะตัดสินใจเพื่อเลือกตัวเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อนำไปลงมือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์บางอย่างที่เขาต้องการ

ถวัลย์ (2530, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นกระบวนการเลือกหนทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งจากบรรดาทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยอาศัยหลักเกณฑ์บางประการประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจ

แสวง (2536, หน้า 87) ให้ความหมายของการตัดสินใจเอาไว้ว่า การตัดสินใจหมายถึง การเลือกบนทางเลือก (choice of alternative) ซึ่งทางเลือกนั้นจะต้องมี

- 1) ทางเลือกหลายทาง หากมีทางเลือกทางเดียวไม่ถือว่าเป็นการตัดสินใจ
- 2) ต้องใช้เหตุผลประกอบการพิจารณาโดยใช้ข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ มาพิจารณาตัดสินใจด้วย
- 3) จุดมุ่งหมายที่แน่นอน การตัดสินใจนั้นกระทำไปเพื่ออะไร

แพตเทอสัน (Patterson, 1980, p107 อ้างถึงใน ชัช, 2540, หน้า 6) กล่าวถึงการตัดสินใจว่า หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปสู่การเสี่ยง โดยมีการรวบรวมและประเมินข้อมูล มีทางเลือกหลายทาง และมีสิ่งประกอบอื่น ๆ ที่สำคัญอันนำไปสู่การตัดสินใจเลือก

ติน (2542, หน้า 106) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจ (decision making) ไว้ว่าเป็นการเลือกดำเนินการหรือไม่ดำเนินการ ที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเลวที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง โดยมีขั้นตอนของการตัดสินใจดังนี้

- 1) การทำความเข้าใจในปัญหาและข้อเท็จจริงต่าง ๆ
- 2) การรวบรวมข่าวสารและข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ
- 3) การวิเคราะห์ข่าวสารและข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ
- 4) การเลือกปฏิบัติที่ดีที่สุดเพียงทางปฏิบัติเดียว
- 5) การดำเนินการให้เป็นไปตามผลของการตัดสินใจ
- 6) การติดตามและประเมินผลของการดำเนินการ

จากความหมายของการตัดสินใจที่มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน สามารถสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกการปฏิบัติที่เห็นว่าดีที่สุดจากหลาย ๆ ทางที่มีอยู่ โดยการพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อเลือกสิ่งที่ดีที่สุดในการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

## 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

ไซมอน (Simon, 1960, p 241) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความมีเหตุมีผลในการตัดสินใจว่า ในความเป็นจริงการตัดสินใจที่มีเหตุผลสมบูรณ์ที่สุดนั้นมักไม่เกิดขึ้นเนื่องจากการตัดสินใจมักมีข้อจำกัดในเรื่องความรู้ความสามารถตลอดจนข้อจำกัดในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังมีสัจพจน์ในตัวของตัดสินใจเป็นตัวแปรสำคัญ ที่จะทำให้การตัดสินใจเอนเอียงไปทางใดก็ได้ ไซมอนจึงมีความเห็นว่าการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางการบริหารจึงไม่อาจหวังผลเลิศได้เสมอไป เหมือนกับการตัดสินใจแก้ปัญหาอื่น ๆ เหตุนี้การตัดสินใจจึงเกี่ยวกับการเลือกทางและปฏิบัติตามทางเลือกที่เห็นว่าน่าจะให้ผลเป็นที่น่าพอใจ

## 1.3 วงจรกระบวนการตัดสินใจ

วงจรกระบวนการตัดสินใจประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

- 1.3.1 จุดมุ่งหมาย บุคคลต้องการตัดสินใจเมื่อมีทางเลือกอย่างน้อย 2 ทาง
- 1.3.2. ข้อสนเทศ บุคคลจะต้องค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทางเลือกนั้น ๆ

1.3.3 ความเป็นไปได้ โดยจะต้องค้นหาความเป็นไปได้ทั้งหมดของกิจกรรม

1.3.4 ความเป็นไปได้ของผลที่ได้รับ โดยจะต้องตรวจสอบลำดับความเป็นไปได้  
ในแต่ละทางเลือก

1.3.5 ความน่าจะเป็นของผลที่ได้รับ โดยการทำนายความน่าจะเป็นจริงของแต่ละ  
ระดับ

1.3.6 ค่านิยมโดยการประเมินความต้องการของบุคคลแต่ละระดับ

1.3.7 การประเมินโดยการประเมินความเหมาะสม และเลือกการตัดสินใจ

1.3.8 การตัดสินใจ มีการตัดสินใจเกิดขึ้นซึ่งอาจจะเป็น

(1) การตัดสินใจสิ้นสุดลง

(2) การค้นหาข้อสนเทศใหม่

อากรม์พันธ์ (2525, หน้า 156) ได้สรุปขั้นตอนของการตัดสินใจเป็น 4 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ

1) การพิจารณาถึงตัวปัญหา เพื่อค้นหาที่แท้จริงคืออะไรแน่

2) การพิจารณาหนทางเลือกต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจ กล่าวคือ ภายหลังจากที่พบ  
ปัญหาแล้วจะต้องพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่จะใช้แก้ปัญหาซึ่งย่อมมีหลายวิธี

3) การประเมินผลทางเลือกต่าง ๆ เหล่านั้น เป็นการประเมินผลทางเลือกว่า  
ทางเลือกใดเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด คือ ดีกว่าทางเลือกอื่น ๆ ทั้งหมด

4) การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่นำไปใช้แก้ปัญหา เมื่อได้ทางเลือกแล้วก็ตัดสินใจ  
เลือกทางเลือกนั้นสำหรับแก้ไขปัญหาคต่อไป

จันง (2529, หน้า 29) ได้เสนอขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจที่ทำการใด ๆ อย่างมี  
ประสิทธิภาพดังนี้

1) รวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมเกี่ยวกับเหตุการณ์นั้น ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2) ประเมินค่าและวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล เพื่อที่จะแยกความจริงออกจาก  
ความเห็นจนสามารถมองเห็นสาเหตุที่แท้จริงของเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างแจ่มชัด

3) กำหนดทางเลือกและทางออกสำหรับสถานการณ์และปัญหาไว้หลาย ๆ ทาง

4) กำหนดเกณฑ์อย่างมีหลักการ เพื่อใช้คัดเลือกแนวทางหรือทางเลือกที่ดีที่สุด

5) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวังจะให้สัมฤทธิ์ผล

6) วางแผนปฏิบัติงานอย่างรอบคอบตามวิถีทางที่เป็นไปได้

7) ตัดสินใจลงมือดำเนินการจนบรรลุผลตามที่ต้องการ

#### 1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

ทฤษฎีการตัดสินใจที่แสดงถึงวงจรกระบวนการตัดสินใจ โดยเริ่มจากจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ และเพื่อบุคคลมีความประสงค์ที่ต้องการตัดสินใจ บุคคลนั้นก็ประสงค์ที่จะได้รับข้อเสนอแนะ โดยเขาจะรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการตัดสินใจของเขา ต่อจากนั้นบุคคลก็จะพิจารณาข้อมูลที่ได้รับและพยายามนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการเลือกพิจารณาความเป็นไปได้ของการเลือก สำหรับการทำนายผลอาจจะขึ้นอยู่กับความสำเร็จของประสบการณ์ในอดีต และข้อบังคับความปรารถนาของบุคคลนั้นซึ่งการทำนายผลที่จะมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดจะขึ้นอยู่กับสิ่ง 2 ประเภท คือ ข้อมูลที่รวบรวมได้ และน้ำหนักในการคาดคะเนมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

กระบวนการตัดสินใจมีลักษณะเป็นวัฏจักรตามธรรมชาติ แบ่งเป็นขั้น ๆ ได้ดังนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายในการเลือก โดยกำหนดตัวเลือกตามความต้องการในการเลือกอาชีพอาจมีหลายตัวเลือกหลาย ๆ อย่างก็ได้
- 2) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลือกเหล่านั้น ถ้าหากเป็นตัวเลือกการศึกษา ก็ควรรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัคร จำนวนผู้เรียนที่สถานศึกษารับไว้ได้ เป็นต้น และการเลือกอาชีพก็ควรรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพสวัสดิการที่ได้รับ รายได้และการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่อาชีพ เป็นต้น นอกจากนี้บุคคลต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเองด้วย เป็นต้นว่า ความสนใจ ค่านิยม ความสามารถ และทัศนคติ
- 3) นำข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพหรือการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้แล้วนั้น มาเปรียบเทียบกับข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง เพื่อทำนายถึงความเป็นไปได้และผลที่เกิดขึ้นหลังจากการตัดสินใจเลือกแล้ว
- 4) ทำความกระจ่างกับระบบค่านิยมของตนเอง แล้วนำมาประกอบการพิจารณาการตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองให้มากที่สุด
- 5) ประเมินตัวเลือกทั้งหมดแล้วตัดสินใจแบบเด็ดขาดหรือแบบค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมอีกถ้าเป็นการตัดสินใจแบบเด็ดขาด บุคคลก็จะประเมินถึงการทำนายผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อความมั่นใจ และถ้าหากเป็นการตัดสินใจแบบค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมอีก บุคคลก็จะกลับไปสู่ขั้นใหม่ ดำเนินการจนครบทุกขั้นจนสามารถตัดสินใจได้(วิไล.2548)

## 1.5 ขั้นตอนในการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นกระบวนการ (Process) และต้องมีการพิจารณาข้อมูลต่างๆ อย่างรอบคอบ จากนั้นจึงทำการกำหนดทางเลือกและเลือกทางที่ดีที่สุดขึ้นมาและนำไปสู่ การปฏิบัติต่อไป ซึ่งแนวความคิดของนักวิชาการได้แบ่งขั้นตอนการตัดสินใจไว้มีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน โดยทั่วไปกระบวนการตัดสินใจจะมีความแตกต่างกันในด้านการจัดกลุ่มของแต่ละขั้นตอน สำหรับกระบวนการตัดสินใจ (ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, 2547, หน้า 50-52) ดังนี้

**1.5.1 การกำหนดปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา** สำหรับขั้นตอนแรกของการตัดสินใจ จะเป็นการกำหนดปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาให้เกิดความชัดเจนก่อน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรบางครั้งยากต่อการระบุว่ามีสาเหตุใด เช่น องค์กรประสบปัญหาเกี่ยวกับต้นทุน การผลิตที่สูงขึ้นซึ่งอาจเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องทำการศึกษาวิเคราะห์เพื่อระบุ และกำหนดปัญหาให้ชัดเจนว่าเกิดจากสาเหตุอะไร โดยทั่วไปการแบ่งประเภทของปัญหา ได้แก่ ปัญหาที่เป็นมาตั้งแต่อดีตและปัญหามีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ปัญหาที่ทราบล่วงหน้าว่า จะเกิดขึ้นและควรเตรียมการป้องกันหรือปัญหาเฉพาะด้านเป็นปัญหาที่เกิดจากสาเหตุเดียว และสามารถแก้ไขสำเร็จได้ง่าย เป็นต้น ดังนั้นการกำหนดปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจึงเป็น ขั้นตอนที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร

**1.5.2 การกำหนดทางเลือกต่างๆ ที่จะใช้แก้ปัญหา** เมื่อผู้บริหารสามารถกำหนดปัญหาได้ชัดเจนแล้ว โดยจะต้องมีการกลั่นกรองข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทั้งหมด เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรเพื่อค้นหาปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของปัญหาที่มี ระดับความรุนแรงแตกต่างกัน ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะถูกนำมากำหนดเป็นทางเลือกเพื่อแก้ไข ปัญหา ทางเลือกที่กำหนดในขั้นตอนนี้อาจมีหลายทางเลือก เช่น ทางเลือกในการแก้ปัญหา ต้นทุน การผลิตที่สูงขึ้นอาจเกิดขึ้นได้ตั้งแต่การปรับวิธีการทำงานของฝ่ายผลิต การฝึกอบรมทีมงาน เพื่อเพิ่ม ทักษะการผลิต การปรับปรุงการออกแบบผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

**1.5.3 การประเมินผลทางเลือกต่างๆ ที่ได้กำหนด** หลังจากวิเคราะห์ปัญหา ทำการกำหนดทางเลือกต่างๆ ที่จะใช้แก้ปัญหา จากนั้นจึงทำการประเมินผลทางเลือกต่างๆ ซึ่งเป็นแนวทางการนำปัญหาไปสู่การแก้ไข ในขั้นตอนนี้ผู้ตัดสินใจจะวิเคราะห์และประเมินว่าทางเลือกใดสามารถแก้ไข ปัญหา ได้ดีที่สุด ทางเลือกใดควรจะดำเนินการก่อนและหลัง มีการใช้กระบวนการชั่งน้ำหนักเพื่อพิจารณาถึง ผลดีและผลเสียในแต่ละทางเลือกด้วย นอกจากนี้จะต้องพิจารณาด้วยการตัดสินใจในทางเลือกหนึ่ง ย่อมส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่นๆ ตามมาได้ ดังนั้นควรวิเคราะห์และประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบ สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นจะเป็นการพิจารณาปัญหาจากภายในองค์กร

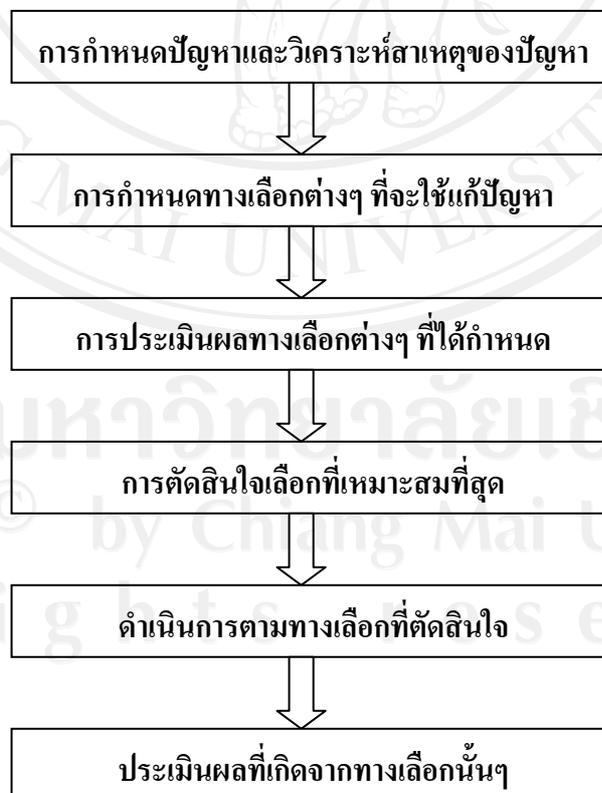
มากกว่าภายนอก เช่น บุคลากร อุปกรณ์ขาดแคลน แนวทางแก้ไขสามารถทำได้โดยการเพิ่มบุคลากรการจัดซื้ออุปกรณ์เพิ่ม เป็นต้น

**1.5.4 การตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุด** เป็นการนำเอาทางเลือกต่างๆ มาเปรียบเทียบว่าทางเลือกใดจะเหมาะสมและเป็นไปได้มากกว่ากัน เช่น องค์การมีเงินทุนไม่เพียงพออาจใช้ทางเลือกที่เป็นไปได้มากที่สุด คือ การกู้ยืมจากภายนอก การนำเงินกำไรสะสมมาใช้ เป็นต้น

**1.5.5 ดำเนินการตามทางเลือกที่ตัดสินใจ** เป็นการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและมีความเหมาะสม มากที่สุด จากนั้นจึงนำผลการตัดสินใจสู่การปฏิบัติและประเมินผลต่อไป

**1.5.6 ประเมินผลที่เกิดจากทางเลือกนั้นๆ** การประเมินผลเป็นการพิจารณาคุณค่าของผลงานและความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์ และมาตรฐานที่ได้เลือกจากทางเลือกที่ตัดสินใจ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องทำการเปรียบเทียบผลงานกับเกณฑ์ และมาตรฐานก่อนว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ และความแตกต่างนั้นมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด จะก่อให้เกิดความเสียหายหรือไม่มากน้อยเพียงใด โดยตีค่าของความแตกต่างนั้นจากผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นว่าเป็นผลดีหรือผลเสียต่อองค์การอย่างไร

#### ขั้นตอนในการตัดสินใจ



แสดงถึงขั้นตอนในการตัดสินใจ ได้แก่ ขั้นตอนการกำหนดปัญหาและ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การกำหนดทางเลือกต่างๆ ที่จะใช้แก้ปัญหา การประเมินผลทางเลือกต่างๆ ที่ได้กำหนด การตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุด การดำเนินการตามทางเลือกที่ตัดสินใจ รวมทั้ง การประเมินผลที่เกิดจากทางเลือกนั้นๆ ตามลำดับ

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

บุญเดิม (ม.ป.ป.) อ้างโดยอรนุช (2542) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom ว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลมาจากตัวเลือกจากจิตสำนึก ( Conscious Choices) และตัวเลือกเหล่านั้นมีความสัมพันธ์อย่างมีระบบกับกระบวนการทางจิตวิทยา โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการรับรู้และการสร้างทัศนคติ มนุษย์มีจุดประสงค์ในการใช้ตัวเลือกเหล่านั้นเพื่อให้เกิดความพึงพอใจความสำเร็จสูงสุดและความผิดพลาดน้อยที่สุด บางครั้งมีผู้เรียกทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีย่อๆ ว่า ทฤษฎี V.I.E หรือ V.I.E Theory ทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

### 1) V. มาจากคำว่า Valence ซึ่งหมายถึงความพึงพอใจ

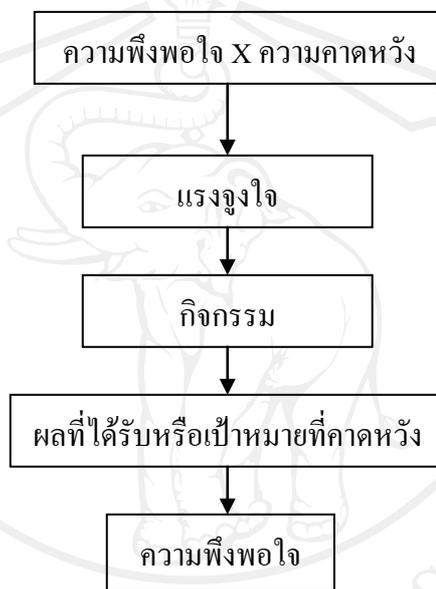
แนวความคิดเกี่ยวกับ Valence (The concept of Valence) หมายถึง ความพึงพอใจของมนุษย์ที่มีต่อผลลัพธ์ (outcomes) ของการกระทำ ลักษณะที่สำคัญที่สุดของความพึงพอใจของมนุษย์ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน คือ ระดับความพึงพอใจที่มนุษย์คาดหวังว่าจะได้จากผลลัพธ์นั้นๆ ไม่ใช่เกิดจากการเห็นคุณค่าที่แท้จริงของผลลัพธ์นั้นเสมอไป เช่น มนุษย์เลือกทำงานด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะต้องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม หรือต้องการค่าจ้างที่สูง ไม่ใช่เลือกทำงานเพราะว่างานนั้นมีคุณค่าตามอุดมคติ อาจกล่าวได้ว่าความพยายามในการทำงานเน้นที่ผลลัพธ์หลายอย่างทั้งทางตรงและทางอ้อม

โดยสรุป V.(Valence) คือ ระดับความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจที่ถูกคาดหวังจากผลของการทำงาน

2) I มาจากคำว่า Instrumentality ซึ่งหมายถึงเครื่องมืออุปกรณ์ วิธีทางที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ Vroom อธิบายว่า Instrumentality หมายถึง ความเชื่อถือ วิธีการในการเชื่อมโยงผลลัพธ์อย่างหนึ่งไปสู่ผลลัพธ์อีกหลายอย่าง เช่น นักเรียนเชื่อว่าการเรียนจะเป็นวิธีการไปสู่การสอบได้ การสอบได้เป็นวิธีที่นำไปสู่การได้รับประกาศนียบัตร และทั้งการสอบได้และการได้รับประกาศนียบัตรจะนำไปสู่การบรรจุเข้าทำงาน

กล่าวโดยสรุป I. (Instrumentality) หมายถึงวิธีการที่มนุษย์เชื่อว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ (outcomes) นำพึงพอใจ (valance) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่วางไว้

3) E มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลนั้น ๆ บุคคลมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ทุกชีวิตพยายามดิ้นรนแสวงหาอย่างน้อยที่สุดก็คือต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เมื่อชีวิตปัจจัยเหล่านั้นได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการระดับสูงขึ้น ไปเรื่อย ๆ จากความต้องการหลากหลายอย่างนี้เอง ทำให้ความพยายามกระทำ ดำเนินการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง ด้วยมือหรือเครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุความพอใจ หรือ เพื่อให้ได้รับผลของการดำเนินการนั้น การที่แสดงความพยายามนั่นเองเรียกว่า ความคาดหวังและความพึงพอใจสิ่งต่าง ๆ ความคาดหวังอาจเป็นไปทางบวกหรือทางลบก็ได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ปีติพร อ่างโดยอรนุช (2542) สรุปความหมายของความคาดหวังได้ว่า ความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิด และการคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยสิ่งนั้นอาจเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัด การคาดการณ์อาจแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ความสนใจและการเห็นคุณค่าของความสำเร้ง

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

#### 3.1 ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติ (Attitude) เป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญมากแนวหนึ่งทางจิตวิทยาสังคมและการสื่อสาร และมีการใช้คำนี้กันอย่างแพร่หลาย สำหรับการนิยามคำว่า “ทัศนคติ” นั้น ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

ประภาเพ็ญ (2520, หน้า 1) กล่าวว่า ทักษะคือเป็นความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งท่าทางที่แสดงออกที่บ่งถึงสภาพจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และอีกนัยหนึ่งทักษะคือเป็นนามธรรม และเป็นส่วนที่ทำให้เกิดการแสดงออกด้านการปฏิบัติ แต่ทักษะไม่ใช่แรงจูงใจ ( Motive) และแรงขับ (Drive) หากแต่เป็นสภาพแห่งความพร้อมที่จะโต้ตอบ (State of readiness) และแสดงให้ทราบถึงแนวทางของการสนองตอบของบุคคลต่อสิ่งเร้า

ศักดิ์ (2531, หน้า 1) กล่าวว่า Attitude มาจากคำว่า “Aptus” ในภาษาละติน ซึ่งตรงกับคำว่า ความเหมาะสม (Fitness) หรือการปรุปรอง (Adapted-ness) ทักษะคือเป็นพฤติกรรมที่เตรียมพร้อมทางสมองในการที่จะกระทำ ซึ่งบ่งบอกถึงหน้าที่ของสภาวะจิตใจ หรือสภาพของอารมณ์ที่ซับซ้อนก่อนที่คนเราจะตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหา โดยส่วนใหญ่แล้วจะขึ้นอยู่กับทักษะที่จะคงไว้ซึ่งสิ่งที่ตนเองมีประสบการณ์มา เพื่อที่จะรักษาทักษะที่ถูกต้องไว้จากประสบการณ์ที่ผ่านมามาว่าความถูกต้องหรือไม่ถูกต้องเป็นอย่างไร ตามระดับความเชื่อถือหรือระดับความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะเห็นได้ว่าทักษะคือเป็นนามธรรมที่เป็นพฤติกรรมภายในของคนเรา

สุรวงศ์ (2537, หน้า 246) กล่าวว่า ทักษะคือ เป็นอักษณาสัย ( Disposition) หรือความโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ทั้งคนวัตถุสิ่งของ หรือความคิด (Ideas) ทักษะคืออาจจะเป็นบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีทักษะบวกต่อสิ่งใดก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีทักษะลบก็จะหลีกเลี่ยง ทักษะคือเป็นสิ่งที่เรียนรู้ และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล

รัชชัย (2527, หน้า 117-118) กล่าวว่า ทักษะคือของเกษตรกรเป้าหมายที่มีต่อด้านใดด้านหนึ่ง ทั้งทางบวกหรือทางลบ เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่นักส่งเสริมการเกษตร ต้องค้นหาให้พบให้ได้ ไม่ว่าจะก่อนถ่ายทอดหรือระหว่างการค้าดำเนินงานตามขั้นตอน เพราะหากรู้เท่าไม่ถึงการณ์ กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ขัดต่อความคิดเห็นรุนแรงในด้านลบของเขาเข้าแล้ว ย่อมยากลำบากที่จะสานต่อความสัมพันธ์ให้กระชับแน่นเหมือนเดิม และให้ความหมายของทักษะคือว่าหมายถึงสภาพความพร้อมของจิตใจแบบหนึ่ง ซึ่งมาจากประสบการณ์ตอบสนองสิ่งเร้า อันเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ ทักษะคือเชิงบวก เรียกว่า ลักษณะนิมาน ( Positive attitude) ส่วนเชิงลบเรียกว่า ลักษณะนิเสช (Negative attitude) หรือกล่าวง่าย ๆ ว่า ทักษะคือ คือ สภาพจิตใจและอารมณ์ต่าง ๆ ที่มนุษย์แสดงออกต่อมนุษย์ด้วยกัน หรือต่อสภาพสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทั้งทางบวกหรือทางลบ และถือเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่มีความผูกพันกับพฤติกรรมอย่างอื่น ๆ ต่อไป อันก่อให้เกิดผลการปฏิบัติตามมาในแนวทางนั้น ๆ นั่นเอง

อ้อมเดือน (2540, หน้า 102) กล่าวว่า ทักษะคิดเป็นความเชื่อและความรู้สึกเชิงประเมินค่าของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งผ่านเข้ามาในประสบการณ์ของบุคคล ความรู้สึกเชิงประเมินค่านี้เห็นได้จากทางด้านบวกถึงด้านลบ ทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงออกตอบโต้สิ่งต่าง ๆ

ชีพมัน และคานุก อ่าง โดย ฉัตยาพรและมัทนียา , 2545 : 77) กล่าวว่า ทักษะคิด หมายถึงความโน้มเอียงที่บุคคลเรียนรู้เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยทักษะคิดของบุคคลจะสะท้อนมุมมองที่มีต่อสภาพแวดล้อม และในขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกของบุคคล

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าทักษะคิดเป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึกและความเชื่อ หรือการรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของทักษะคิดนั้น โดยสรุป ทักษะคิดเป็นเรื่องของจิตใจ ทำให้ ความรู้สึกนึกคิดและความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับรายการกรองสถานการณ์ที่ได้รับมา ซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลพร้อมที่จะโต้ตอบออกมาเป็นพฤติกรรม จึงเห็นได้ว่าทักษะคิดประกอบด้วยความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ และความรู้สึกนั้นออกมาโดยทางพฤติกรรม

### 3.2 ความสำคัญและประโยชน์ของทักษะคิด

ออสแคมป์ ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของทักษะคิด ดังนี้ ( Oscamp, 1977 อ้างโดย ถวิล, 2532, หน้า 47)

3.2.1 ทักษะคิดเป็นเสมือนบันทึกอย่างดี เพราะเพียงแต่รู้ว่าเรามีทักษะคิดอย่างไรเราก็สามารถที่จะสรุปพฤติกรรมต่าง ๆ ของเขาได้

3.2.2. ทักษะคิดทำให้เราสามารถที่จะพิจารณาตัดสินสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่นหรือต่อสิ่งอื่น

3.2.3 ความเข้าใจเรื่องทักษะคิด ช่วยให้อธิบายถึงความคงเส้นคงวาในพฤติกรรมของแต่ละบุคคล จะช่วยให้สามารถอธิบายถึงสภาพของสังคมได้

3.2.4 ทักษะคิดเป็นความสำคัญที่บุคคลพึงมีและเขาเห็นว่าถูกต้อง โดยไม่คำนึงถึงความเกี่ยวข้องต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น และทักษะคิดของเขาจะมีส่วนทำให้บุคคลอื่น สถาบันต่าง ๆ และปัญหาต่าง ๆ ในสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้เขาเกิดการรับรู้ในสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวของเขา ซึ่งเขาต้องพยายามศึกษา เพื่อผลประโยชน์ในตัวของเขาเอง

3.2.5 ความเข้าใจเรื่องทักษะคิด ทำให้เกิดแนวคิดที่กำหนดขึ้นโดยไม่รู้สึกรู้ตัว ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมและความเปลี่ยนแปลงในระหว่างที่แสดงถึงการขัดแย้งของแรงกระตุ้น

3.2.6 ความเข้าใจเรื่องทัศนคติ ทำให้เกิดการโต้เถียงหรือวิพากษ์วิจารณ์ระหว่างพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมว่าเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม สัญชาตญาณ และการเรียนรู้สามารถที่จะทำให้เกิดทัศนคติ

3.2.7 ในแนวของจิตวิทยา ความเข้าใจเรื่องทัศนคติเป็นการจัดเตรียมจุดสำคัญที่จะทำให้เกิดความสนใจในทัศนคติต่าง ๆ อันจะเป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติและพฤติกรรม

3.2.8 ในแนวทางสังคมวิทยา มีบางท่านได้มองทัศนคติว่าเป็นศูนย์กลางของความเข้าใจ และพื้นฐานของพฤติกรรมทางสังคม ดังนั้นพวกเขาจึงจัดเตรียมกลไกอันเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

3.2.9 ในแนวของรัฐศาสตร์ ความเข้าใจเกี่ยวกับความเห็น โดยทั่วไป มีความจำเป็นอย่างยิ่งในสังคม

### 3.3 ลักษณะของทัศนคติ

นัตยาพร และมัทนียา (2545 ,หน้า 77) กล่าวว่า ทัศนคติของบุคคลมีลักษณะเป็นความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเรื่องของสิ่งที่สะสมอยู่ในความคิดของบุคคล ซึ่งค่อนข้างจะคงที่และไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ โดยเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ ดังนั้นการรับรู้ข้อมูลเพิ่มเติมหรือการปรับตัวของสถานการณ์อาจจะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนไป

สุรวงศ์ (2537 ,หน้า 246) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลกล้าเผชิญกับสิ่งเร้าหรือหลีกเลี่ยง ฉะนั้น ทัศนคติจึงมีทั้งบวกและลบ โดยทัศนคติจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ 1) องค์ประกอบเชิงความรู้สึก อารมณ์ 2) องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้จัก และ 3) องค์ประกอบเชิงพฤติกรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติอาจจะเปลี่ยนแปลงจากทางบวกเป็นลบ หรือจากลบเป็นบวก บางครั้งจึงเรียกว่า การเปลี่ยนแปลงทิศทางของทัศนคติ หรืออาจจะเปลี่ยนแปลงความเข้มข้น ( Intensity) หรือความมากน้อย และทัศนคติบางอย่างอาจหยุดเลิกไปได้ ทัศนคติเปลี่ยนแปลงตามชุมชน หรือสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก เนื่องจากชุมชนหรือสังคมหนึ่ง ๆ อาจจะมีค่านิยมที่เป็นอุดมการณ์พิเศษเฉพาะ ฉะนั้นค่านิยมเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลที่เป็นสมาชิก ในกรณีที่ต้องการการเปลี่ยนทัศนคติจะต้องเปลี่ยนค่านิยม

นวม (2535,หน้า 77) กล่าวว่า ทัศนคติ (Attitude) มีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการดังนี้

- 1) ทัศนคติ คือ ความพร้อมทางจิตหรือระบบประสาท กล่าวอีกนัยหนึ่ง ทัศนคติคือ การแสดงออกแห่งภาพทางสมอง-ทางจิตเกี่ยวกับวัตถุ ปัจเจกชนและสถานการณ์ต่าง ๆ
- 2) ทัศนคติมิใช่สิ่งติดมาแต่กำเนิด หากเป็นการเรียนรู้ของมนุษย์

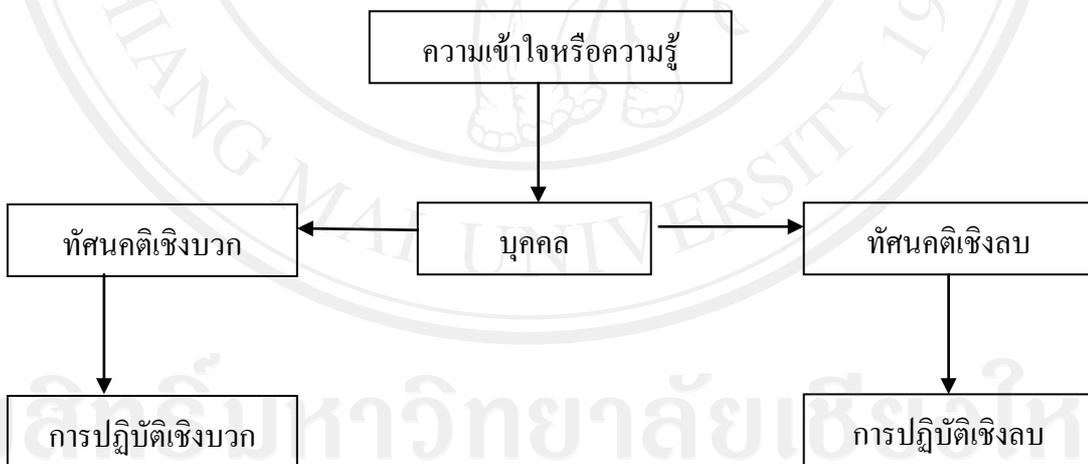
3) ทักษะการทำหน้าที่กระตุ้นหรือเร้าให้บุคคลประพฤติหรือแสดงปฏิกิริยาในอาการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อปัจเจกชน วัตถุหรือสถานการณ์ต่าง ๆ

อ้อมเดือน (2540, หน้า 103) กล่าวว่า ลักษณะของทัศนคติเป็น 2 มิติ คล้าย ๆ กับวัตถุที่มีมิติ ความกว้าง และมิติความยาว ลักษณะของทัศนคติจึงประกอบด้วยมิติซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) ทิศทาง ( Direction) มีอยู่ 2 ทาง คือ ทางบวกและทางลบ ทางบวก ได้แก่ ความรู้สึกหรือท่าทีในทางที่ดี ชอบ และพึงพอใจ เป็นต้น ทางลบ ได้แก่ ความรู้สึกหรือท่าทีในทางไม่ดี ไม่ชอบ และไม่พึงพอใจ เป็นต้น

2) ความเข้มข้น ( Magnitude) มี 2 ขนาด คือ ความเข้มข้นมาก และความเข้มข้นน้อยเช่น บางคนมีความรู้สึกชอบความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยมาก แต่บางคนมีที่ท่าไม่เต็มใจ เป็นต้น ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่มีความเข้มข้นมาก จะเป็นอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

### 3.4 องค์ประกอบของทัศนคติ



ที่มา : ความสัมพันธ์ของทัศนคติและการปฏิบัติของบุคคล (ฉัตรยาพร และมัทธนียา, 2545 , หน้า 78)

ถวิล (2532, หน้า 47-48) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติว่า โดยทั่วไปจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1) องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive component) การที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดนั้น บุคคลจำเป็นต้องมีความรู้ในสิ่งนั้นเสียก่อน เพื่อจะได้รู้ว่าสิ่งนั้นเป็นประโยชน์หรือโทษเพียงใด

บางคนมีความรู้ในเรื่องนั้นมาเพียงเล็กน้อยก็เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นได้ บางคนต้องรู้มากกว่านี้จึงจะเกิดทัศนคติในสิ่งนั้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปริมาณของการรู้ต่อสิ่งใดแล้วจึงจะเกิดทัศนคติในแต่ละบุคคลจะไม่เหมือนกัน

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) เมื่อบุคคลมีความรู้ในสิ่งใดมาแล้ว และความรู้นั้นมีมากพอที่จะรู้ว่าสิ่งนั้นดีมีประโยชน์ บุคคลก็จะเกิดความรู้สึก ( affective) ชอบสิ่งนั้น แต่ถ้ารู้ว่าสิ่งนั้นไม่ดี บุคคลก็จะเกิดความรู้สึกไม่ชอบ

แสวงสุริย์ (2536 ,หน้า 195) กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจที่บุคคลได้รับรู้นั้น อาจจะเป็นความเข้าใจที่ไม่รอบคอบหรือไม่ถูกต้อง แต่เขาก็เกิดทัศนคติได้ ในกรณีเช่นนี้ เราเรียกว่าเป็นทัศนคติที่ไร้เหตุผล หรืออคติ (Prejudice) ถ้าบุคคลเกิดความรู้ความเข้าใจได้อย่างถูกต้องมีข้อเท็จจริงเพียงพอเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ เรียกว่า บุคคลนั้นมีความคิดเห็นที่สมเหตุสมผล

อ้อมเดือน (2540 ,หน้า 104) กล่าวว่า องค์ประกอบทางด้านความรู้สึกนี้สามารถประเมินได้ โดยความรู้สึกของบุคคลมีได้จาก ไม่ชอบที่สุด ไปจนถึงชอบที่สุด การประเมินความรู้สึกทำได้โดยถามจากบุคคลโดยตรงด้วยวิธีการให้ตอบปากเปล่าหรือวิธีการให้เขียน การประเมินโดยถามจากบุคคลโดยตรงนี้ จะเป็นการให้บุคคลประเมินความรู้สึกของตนที่มีต่อบางสิ่งบางอย่างที่เราต้องการวัด ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้กันมากในการวัดทัศนคติ วิธีการวัดความรู้สึกอีกวิธีหนึ่งคือ การวัดการตอบสนองทางร่างกาย จะเกิดการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเร้าอารมณ์ให้เข้มข้นขึ้น สิ่งที่วัด เช่นการเต้นของหัวใจ การขยายของรูม่านตา การตอบสนองที่ผิวหนัง เป็นต้น

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component) กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความรู้ในสิ่งนั้นแล้ว และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบจะเกิดตามมา บุคคลก็พร้อมที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งลงไปจากองค์ประกอบดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เมื่อเราเกิดทัศนคติต่อสิ่งใดจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 นี้ และในบุคคลปกติเมื่อเกิดทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมา องค์ประกอบทั้ง 3 จะสอดคล้องกัน ดังตัวอย่างเช่น เรารู้มาว่าการสูบบุหรี่เป็นสิ่งไม่ดี ทั้ง นาย ก. และนาย ข. ก็รู้ว่าไม่ดี

นาย ก. รู้ว่าไม่ดี → ก็ไม่สูบ → ไม่สนับสนุน

นาย ข. รู้ว่าไม่ดี → แต่ก็ชอบสูบ → สนับสนุน

กรณีของนาย ก. และนาย ข. จะเห็นได้ว่า นาย ก. กระทำสอดคล้องกัน ส่วนนาย ข. ไม่สอดคล้องกัน นั่นคือ นาย ข. จะเกิดปัญหาขัดแย้งขึ้นในตนเอง

สรุปได้ว่า การที่บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่างกัน ก็เนื่องมาจากบุคคลมีความรู้ความเข้าใจ มีความรู้สึก หรือมีแนวความคิดแตกต่างกันนั่นเอง ดังนั้น ส่วนประกอบทางด้านความคิดหรือความรู้ความเข้าใจ จึงนับได้ว่าเป็นส่วนประกอบขั้นพื้นฐานของทัศนคติ และส่วนประกอบนี้จะ

เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกของบุคคล อาจออกมาในรูปแบบที่แตกต่างกัน ทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้

### 3.5 การเกิดทัศนคติ (Attitude formation)

ประภาเพ็ญ (2520) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ( Learning) จากแหล่งทัศนคติ (Source of attitude) ต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมาย และแหล่งที่สำคัญที่ทำให้คนเกิดทัศนคติ คือ

- 1) ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific experience) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เขาเกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ดีหรือไม่ดีจะทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทิศทางที่เขาเคยมีประสบการณ์มาก่อน
- 2) การติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น (Communication from others) จะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากผู้อื่น ได้ เช่น เด็กที่ได้รับการสั่งสอนจากผู้ใหญ่จะเกิดทัศนคติต่อการกระทำต่าง ๆ ตามที่เคยรับรู้มา
- 3) สิ่งที่เป็นแบบอย่าง ( Models) การเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิดทัศนคติขึ้นได้ เช่น เด็กที่เคารพเชื่อฟังพ่อแม่ จะเลียนแบบการแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งตามไปด้วย
- 4) ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional factors) ทัศนคติหลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นเนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น ครอบครัว โรงเรียน หรือหน่วยงาน เป็นต้น

### 3.6 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude change)

นวม (2535 ,หน้า 78) กล่าวว่า ความเปลี่ยนแปลงในทัศนคติของแต่ละบุคคลอาจเกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

- 1) การติดต่อสื่อสาร : วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วารสาร หนังสือเป็นสื่อสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติ
- 2) การติดต่ออย่างใกล้ชิด : ความใกล้ชิดทำให้คนได้เรียนรู้สภาพที่แท้จริงของแต่ละฝ่าย ความเข้าใจผิดจะหายไป
- 3) อิทธิพลส่วนบุคคล : อิทธิพลส่วนบุคคลนี้เกิดจากอัตลักษณ์ บุคลิกภาพ และคุณสมบัติทางจิตใจที่แสดงออกมาทางกายกรรมและวัจกรรม บุคคลผู้เปรียบพร้อมด้วยคุณสมบัติที่ดีดังกล่าวนี้ย่อมมีอิทธิพลเหนือทัศนคติของคนอื่นได้ง่าย
- 4) การตัดสินใจของกลุ่ม : ถ้าหากว่ากลุ่มชนได้ตัดสินใจไปในเรื่องใด ทัศนคติของคนในกลุ่มย่อมคล้อยไปตามนั้น

อ้อมเดือน (2540 ,หน้า 115) กล่าวว่า ในการชักจูงผู้อื่นให้เปลี่ยนทัศนคติ เราต้องคำนึงถึงข้อปลีกย่อยหลายประการ เช่น จะให้ใครเป็นผู้ชักจูงจึงจะเหมาะสม หรือถ้าเราต้องการทำการชักจูงด้วยตนเอง เราควรปฏิบัติตนอย่างไร จึงจะทำให้ตัวเรามีลักษณะที่น่าเชื่อถือตามควรจะใช้วิธีการชักจูงอย่างไร ควรชักจูงโดยการติดป้ายประกาศให้อ่านหรือใช้วิธีเข้าไปชักจูงตัวต่อตัว ซึ่งจะต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพในการชักจูงด้วย บางครั้งเราจำเป็นต้องพิจารณาลักษณะของผู้ที่เราไปชักจูงว่าเป็นอย่างไร เพื่อหาวิธีดำเนินการชักจูงที่มีประสิทธิภาพต้องตามลักษณะของผู้ถูกชักจูง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการชักจูง ได้แก่ แหล่งที่มาของสารสื่อชักจูง หรือตัวผู้ชักจูง ช่องทางในการสื่อสารชักจูง วิธีการสื่อสารชักจูง สภาพการณ์ในขณะที่ชักจูง ตลอดจนลักษณะของผู้ที่ถูกชักจูง

### 3.7 การวัดทัศนคติ

อุคม (2524 ,หน้า 75-100) กล่าวว่า การวัดทัศนคติเป็นการวัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ว่าเป็นไปในทิศทางบวกหรือลบ และในแต่ละทิศทางนั้นมีปริมาณมากน้อยแค่ไหนฉะนั้น โดยทั่วไปนิยมวัดด้านทิศทาง (Direction) และด้านปริมาณ (Magnitude) มากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของทัศนคติ วิธีการในการวัดทัศนคติ ได้แก่

3.7.1 การสังเกตพฤติกรรมภายนอก (Observing overt behavior) การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกมา เป็นวิธีการวัดที่ใช้กันทั่วไปมาช้านานแล้ว ซึ่งเป็นลักษณะของการเฝ้ามองอาการปฏิกิริยาของบุคคลว่า มีความใกล้ชิด หมกมุ่น หรือสนใจต่อสิ่งต่างๆ มากน้อยแค่ไหน ผู้วัดเป็นคนประเมินการกระทำให้ออกมาเป็นทิศทาง และปริมาณของทัศนคติ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นลักษณะที่เป็นอัตวิสัย (Subjective) อยู่มาก จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการแบบอื่นๆ นำมาประกอบกัน

#### 3.7.2 วิธีการสัมภาษณ์ (Interview)

ถวิล (2532,หน้า 61) กล่าวว่า การสัมภาษณ์เป็นวิธีการที่ผู้ศึกษาจะต้องออกไปสอบถามบุคคลนั้น ๆ ด้วยการพูดคุย ซึ่งโดยปกติผู้สัมภาษณ์จะเตรียมแผนการล่วงหน้าเอาไว้ว่าจะสัมภาษณ์ในเรื่องใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด ผู้สัมภาษณ์จะต้องทำให้บรรยากาศในการสัมภาษณ์เป็นกันเอง เพราะผู้เล่าจะรู้สึกสบาย ๆ ไม่เคร่งเครียด วิธีนี้จึงมีข้อควรคำนึงที่สำคัญ คือช่วงแรกของการสัมภาษณ์ไม่ควรทำให้เป็นแบบแผน ถึงแม้ว่าผู้สัมภาษณ์จะมีแบบแผนล่วงหน้ามาแล้วก็ตาม การเก็บข้อมูลผู้สัมภาษณ์อาจบันทึกจากแบบฟอร์มที่เตรียมไป แต่ควรเป็นบันทึกจากเรื่องของข้อเท็จจริง ซึ่งจะไม่ทำให้กระทบกระเทือนต่อบรรยากาศของการสัมภาษณ์ หรืออาจใช้เทปอัดบันทึกข้อมูลไว้ก็ได้ วิธีการสัมภาษณ์นี้นับว่าเป็นวิธีการหาข้อมูลที่ดีอีกวิธีหนึ่งที่ทำได้อย่างสะดวก

ไม่สิ้นเปลืองมาก สามารถได้ข้อมูลทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต แต่มีข้อเสียคือข้อมูลที่จะเป็นที่  
 เสื่อมเสียแก่ผู้ที่เราจะศึกษาอาจจะไม่ถูกเปิดเผย ซึ่งเราจะต้องใช้วิธีการอื่น ๆ ศึกษาเพิ่มเติมอีก

3.7.3 การใช้แบบสอบถาม ( Questionnaire) การใช้แบบสอบถามเป็นลักษณะของการ  
 เรียกร้องหรือขอให้ผู้ถูกวัดรายงานตนเอง ( Self- report measure) เกี่ยวกับบุคคล สิ่งของ หรือ  
 เหตุการณ์ต่าง ๆ วิธีการวัดแบบนี้ถือว่าใช้ได้กว้างขวางมาก นับตั้งแต่การสอบถามความคิดเห็น เพื่อ  
 ทราบประชามติอย่างง่าย ๆ โดยให้ผู้ตอบแสดงออกมาว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กับข้อความหรือ  
 ประโยคที่กล่าวถึงสิ่งต่าง ๆ

ตัวอย่างเช่น

- ท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ที่รัฐบาลประกาศห้ามขายน้ำมันในวันอาทิตย์?
- ท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า “คนไทยเฉื่อยชา”?

นอกจากนี้ก็มีแบบสอบถามอีกลักษณะหนึ่ง ที่นิยมแพร่หลายสำหรับการวัดทัศนคติเป็น  
 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิดแรกเรียกว่า Likert method หรือ Likertscale และ  
 ชนิดที่สองเรียกว่า Semantic differential scale

1) Likert scaleการวัดทัศนคติวิธีนี้ ลิเคิร์ต (Rensis Likert, 1932 อ้างโดย อุดม, 2524) เป็นผู้  
 ริเริ่มนำมาใช้โดยการสร้างข้อความหรือประโยค ซึ่งเรียกว่า Attitude statements ขึ้นมาหลาย ๆ  
 ประโยคพยายามให้ครอบคลุมหัวข้อเรื่องที่จะศึกษา ส่วนการตอบแบบสอบถามนี้ มีการกำหนด  
 คำตอบให้เลือก 5 ตัว คือ เห็นด้วยอย่างมาก, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่าง  
 มาก ประโยคทัศนคติแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประโยคทัศนคติทางบวก ( Positive statement)  
 ตัวอย่างเช่น คนไทยส่วนใหญ่มีความสามัคคีกัน และประโยคทัศนคติทางลบ ( Negative statement)  
 ตัวอย่างเช่น คนไทยส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งการให้คะแนนคำตอบของ  
 แบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลนำมาวิเคราะห์ มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- ประโยคทัศนคติทางบวก ตัวเลือก “เห็นด้วยอย่างมาก” ให้คะแนนสูงสุด และ  
 ลดหลั่นกันลงมาจนถึงคะแนนต่ำสุด สำหรับตัวเลือก “ไม่เห็นด้วยอย่างมาก” (5 4 3 2 1 หรือ 4 3 2 1 0)
- ประโยคทัศนคติทางลบ ตัวเลือก “เห็นด้วยอย่างมาก” ให้คะแนนต่ำสุด และเพิ่มขึ้น  
 ตามลำดับ จนถึงคะแนนสูงสุด สำหรับตัวเลือก “ไม่เห็นด้วยอย่างมาก” (1 2 3 4 5 หรือ 0 1 2 3 4)

2) Semantic differential scale ผู้ที่คิดวิธีนี้ คือ ออสกู๊ด และคณะ ( Charles E. Osgood,  
 George J. Suci and Percy H. Tannenbaum, 1957 อ้างโดย อุดม, 2524) ซึ่งเป็นการศึกษา  
 ความหมายของสิ่งต่าง ๆ ตามความคิดเห็นของกลุ่มบุคคล สเกลแบบ Semantic differential  
 ประกอบด้วยช่องให้เลือก 7 ช่อง สำหรับให้กลุ่มบุคคลประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (สถานที่

บุคคล เหตุการณ์ ฯลฯ) ลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงข้ามกัน มาเขียนเรียงกันเป็นคู่ ๆ โดยที่ระหว่างคู่จะมีลำดับของความมากขึ้น จากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่ง รวมทั้งหมด 7 ลำดับคำคุณศัพท์ที่นำมาใช้ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ

- องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินคุณค่า เช่น ดี-เลว ชม-หวาน ชอบ-ไม่ชอบ น่าเกลียด-สวยงาม เป็นต้น
- องค์ประกอบที่เกี่ยวกับศักยภาพ หรือกำลังงาน เช่น ใหญ่-เล็ก ลึก-ตื้น แข็งแรง-อ่อนแอ เป็นต้น
- องค์ประกอบเกี่ยวกับการแสดงการเคลื่อนไหว เช่น มีด-สว่าง เฉื่อยชา-กระตือรือร้น ร่าเริง-หงอยเหงา ช้า-เร็ว เป็นต้น

3.7.4 การวัดทางอ้อม (Indirect method) มี 3 ลักษณะ คือ

- 1) การต่อให้จบประโยค : ผู้วัดจะนำข้อความส่วนที่ผู้ตอบเดิมนั้น มาวิเคราะห์เพื่อสรุปแนวโน้มของความรู้สึก
- 2) การโยงความสัมพันธ์ของคำต่าง ๆ : การวัดลักษณะนี้ ผู้วัดจะกำหนดคำเพียงครั้งละหนึ่งคำ แล้วให้ผู้ถูกวัด นึกถึงคำอื่นที่เป็นคำแรก และให้บอกมาทันที เช่น บอกคำว่า แม่.... พ่อ.... บ้าน.... หรือ พี่.... เป็นต้น จากนั้นก็นำคำที่ผู้ตอบบอกคำแรกมาวิเคราะห์ต่อไป
- 3) การให้อธิบายสิ่งเร้าที่กำกวม : สิ่งเร้าที่อาจเป็นรูปภาพ หรือภาพหยดหมึก โดยนำสิ่งเร้าเหล่านี้มาให้ผู้ถูกวัดอธิบายความหมายตามความรู้สึกของตน แล้วผู้วัดจะนำคำอธิบายนั้นมาพิจารณาหาแนวโน้มทัศนคติโดยทั่ว ๆ ไปของผู้ถูกวัด(มานิตา,2551)

#### 4. ทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม

ดวงเดือน (2538:2-5) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง โดยได้ทำการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่ อายุตั้งแต่ 6-60 ปี ว่าพฤติกรรมเหล่านั้น มีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง และได้นำมาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรมสำหรับคนไทยขึ้น โดยแบ่งต้นไม้อัจริยธรรม ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 1) ส่วนที่หนึ่ง ได้แก่ ดอกและผลไม้มันต้น ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานดีละเว้นชั่วและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ
- 2) ส่วนที่สอง ได้แก่ ส่วนลำต้นของต้นไม้ แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 เหตุผลเชิงจริยธรรม

ด้านที่ 2 มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง

ด้านที่ 3 ความเชื่ออำนาจในตน

ด้านที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ด้านที่ 5 ทักษะคติ คุณธรรมและค่านิยม

3) ส่วนที่สาม ได้แก่ รากของต้นไม้ ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างยั่งยืนเข้มแข็ง ซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 สติปัญญา

ด้านที่ 2 ประสบการณ์ทางสังคม

ด้านที่ 3 สุขภาพจิต

จิตลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้าน ในปริมาณที่สูงพอเหมาะกับอายุ จึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้ จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลที่มีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าวและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่บ้าน ทางโรงเรียนและสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้นบุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้ โดยวิธีการอื่น ๆ ด้วยฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ จึงเป็นสาเหตุของสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้น ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้ เกิดจากผลการวิจัยพฤติกรรมและจิตลักษณะของคนไทย โดยเมื่อสร้างขึ้นแล้วทฤษฎีนี้ก็ชี้แนะทางการตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาหลักฐานใหม่ ๆ มาเพื่อเติมในทฤษฎีนี้อีก เช่น การวิจัยที่เกี่ยวกับจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ที่สามารถจำแนกคนเป็น 4 ประเภท เหมือนบัวสี่เหล่า กับความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคล โดยพบว่าคนที่ เป็นบัวเหนือน้ำเท่านั้น )มีจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ด้านนี้ในปริมาณสูงเหมาะสมกับอายุ) เป็นผู้ที่ จะสามารถรับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมกับอายุ ตามทฤษฎีของ Kohlberg

## 5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผ่องพรรณและประสงค์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเชิงวิพากษ์ : สถานภาพและทิศทางของการศึกษาเกษตรในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอให้มีการขับเคลื่อนเชิงรุกเพื่อสร้างความเข้มแข็งของระบบการศึกษาเกษตรและปรับทิศทางสู่การศึกษาเกษตรเชิง “พหุภารกิจ” (multi-functional agricultural education) ให้สอดคล้องกับบริบทและทิศทางการพัฒนาการเกษตรที่เปลี่ยนไป โดยต้องอาศัยพลังจากประชาคมการศึกษาเกษตรเพื่อสานต่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ข้อเสนอแนะมีรายละเอียด 2 ส่วน กล่าวคือ ในระดับมหภาคได้แก่ภารกิจเชิงรุกเพื่อการปฏิรูประบบการศึกษาเกษตร และระดับจุลภาคได้แก่แนวทางของการจัดการศึกษาเกษตรในแต่ละระดับ ทั้งนี้ เจาะลึกสำคัญของความสำเร็จได้แก่ การผลักดันเชิงนโยบายอย่างเต็มที่และงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอเพื่อให้สถาบันการศึกษาเกษตรมีความเข้มแข็ง สามารถดำรงพันธกิจได้อย่างสมดุล ตอบสนองการพัฒนาประเทศซึ่งมีภาคเกษตรกรรมเป็นฐานสำคัญ

วีระศักดิ์ (2550) ได้ศึกษาถึง การจัดการอาชีวศึกษาเกษตรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการอาชีวศึกษาเกษตร สรุปได้ 15 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายของรัฐบาล กฎหมายรองรับการอาชีวศึกษาเกษตร การบริหารสถานศึกษา บุคลากร งบประมาณ วัสดุ - อุปกรณ์ และเครื่องมือ ที่ดิน แหล่งน้ำ อาคารและสิ่งก่อสร้าง หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณะกรรมการที่ปรึกษา ชุมชนและภูมิ ปัญญาไทย องค์การวิชาชีพของนักศึกษา งานฟาร์ม สถานประกอบการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปิติพร (2548) ได้ศึกษาถึง การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อใน โครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต ของนักศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในเขตภาคตะวันออก เจียงเหนือตอนล่าง พบว่า มีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าศึกษาของนักศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.31 และความคาดหวังในการตัดสินใจเข้าศึกษาของนักศึกษาในระดับปานกลาง เช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.41 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ และจำนวนแรงงานภาคเกษตรในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าศึกษาใน โครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการรับรู้ข่าวสารการรับสมัครเข้าศึกษาจากการแนะนำจากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการตัดสินใจเข้าศึกษาใน โครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิต

ผุสดี (2540) ได้ศึกษาเรื่อง มุลเหตุจูงใจในการเข้าศึกษาวิชาชีพเกษตรกรรมของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจันทบุรี พบว่า มุลเหตุจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาวิชาชีพเกษตรกรรมของนักศึกษา ข้อที่เลือกมากที่สุดคือ เห็นว่าเป็นอาชีพอิสระ เมื่อเรียนสำเร็จจากสถาบัน

นี้สามารถที่จะศึกษาต่อได้ ตั้งใจที่จะเลือกสาขานี้ตั้งแต่แรกและคิดว่าเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับสติปัญญาและความสามารถของตน ส่วนความมุ่งหวังที่จะประกอบอาชีพทางการเกษตรภายหลังจบการศึกษาข้อที่เลือกมากที่สุดคือ ตั้งใจจะศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และตั้งใจจะออกไปทำงานตามบริษัท ห้างร้านต่างๆ ที่ใช้ความรู้ทางการเกษตร

กวี (2544) ได้ศึกษาเรื่องการตัดสินใจของเด็กในปกครองเข้าศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า มีปัจจัยทั้ง 5 ด้าน อันได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการและบริหาร ปัจจัยด้านวิชาการและชื่อเสียงของ โรงเรียน ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านกิจกรรมนักเรียน ปัจจัยด้าน การประชาสัมพันธ์ โรงเรียน มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งนักเรียนเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยมีปัจจัยด้านกิจกรรมนักเรียนมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ โรงเรียน มีความสำคัญน้อยที่สุด และเมื่อศึกษาในแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการและบริหาร พบว่า การที่โรงเรียนมีการรักษาคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาให้แก่แก่นักเรียนดีเสมอมา มีความสำคัญมากที่สุด

ปัจจัยด้านวิชาการและชื่อเสียงของ โรงเรียน พบว่า โรงเรียนมีห้องสมุดหรือแหล่งวิชาการอย่างเพียงพอในการศึกษาค้นคว้าของนักเรียนมีความสำคัญมากที่สุด

ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม พบว่า โรงเรียนมีอาคารสถานที่พร้อมและพอเพียงกับนักเรียนมากที่สุด

ปัจจัยด้านกิจกรรมนักเรียน พบว่า โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีระเบียบวินัย มีมารยาทที่ดี มีสัมมาคารวะ รู้จักกาลเทศะ มีความสำคัญมากที่สุด

ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน พบว่า โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ปกครองและชุมชนได้ทราบเสมอ และโรงเรียนมีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เป็นที่ประทับใจของผู้ปกครองและชุมชน มีความสำคัญมากที่สุด

กนกวรรณและคณะ (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาที่วิทยาลัยการอาชีพบ้านแพ้วในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยการอาชีพบ้านแพ้ว พบว่า ในส่วนของข้อมูลทั่วไปนั้นนักเรียนระดับชั้นปีที่ 1 มาจากสถานศึกษาอื่นๆ เป็นจำนวนมากที่สุด มีการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อจากปัจจัยเรื่องแบบสวยงามเป็นอันดับแรก และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันจากข้อมูลทั่วไปของปัจจัยเลือกเรื่องแบบสวยงามมากที่สุด สาขางานแต่ละสาขางานส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

กำธร (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ในจังหวัดพะเยา พบว่า ปัจจัยครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษา ได้แก่ จำนวนภาระพึ่งพิงและอาชีพของบิดา คือ การที่ครอบครัวมีภาระที่ต้องเลี้ยงดูผู้ไม่มีรายได้

จำนวนหลายคนจะมีผลทำให้ตัดสินใจเรียนต่อระดับอาชีวศึกษา การที่บิดามีอาชีพอยู่ในกลุ่ม  
เกษตรกรและผู้ใช้แรงงานจะมีผลต่อการตัดสินใจเรียนต่อระดับอาชีวศึกษา เนื่องจากผู้ที่มีอาชีพทั้ง  
สองกลุ่มมักจะมี ความคาดหวังในระดับต่ำต่อการประกอบอาชีพของบุตร ดังนั้นจึงนิยมให้บุตร  
เรียนในสายอาชีวศึกษามากกว่าสายสามัญ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved