

แรงจูงใจการเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์

ของพระสงฆ์*

MOTIVATION FOR MONKS TO ENTER HIGHER EDUCATION IN MONASTIC UNIVERSITIES

เชาว์ เอื้อเฟื้อ¹ และ ธีรชัย ชุตินันต์²

Chao Ueafue¹ and Teerachai Chutimant²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์

¹⁻² Mahachulalongkorn Rajavidyalaya University, Kanchanaburi Sripaiboon collage, Thailand

Corresponding author E-mail: bright135799@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการเปิดโอกาสให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับการศึกษาระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ของพระสงฆ์ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีภารกิจมากมายในแต่ละวัน จึงส่งผลให้มีเวลาน้อยในการที่จะพิจารณาในการที่จะเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษา ดังนั้น การศึกษาระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ของพระสงฆ์จึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยแรงจูงใจในการเข้ารับการศึกษาคือ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจการเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ของพระสงฆ์ พร้อมนำเสนอแนวคิด วิธีการ และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจการเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ของพระสงฆ์ในรูปแบบต่างๆ ผ่านมุมมองตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อ และแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาของพระสงฆ์ เพื่อให้พระสงฆ์ที่กำลังจะตัดสินใจเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ สามารถนำไปเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

* Received 9 January 2024; Revised 14 January 2024; Accepted 29 February 2024

ไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้พระสงฆ์มีความมานะพยายาม มีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรค และเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้งเอาไว้

จากการศึกษาพบว่า การศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ของพระสงฆ์จำเป็นที่จะต้องอาศัยแรงจูงใจในการเข้ารับการศึกษาคือ ซึ่งก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะส่งผลและมีอิทธิพลโดยตรงต่อพระสงฆ์ให้เกิดความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางใดๆ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การศึกษาต่อ, อุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยสงฆ์, พระสงฆ์

Abstract

Education is considered one of the important factors in giving people the opportunity to have a good quality of life. For higher education in the Sangha University of Sangha This is a person who has many missions every day. As a result, there is little time to consider entering higher education. Therefore, higher education in a monastic university for monks requires motivation to enter education good extension.

This academic article the objective is to study the motivation of monks to pursue higher education in a monastic university. Along with presenting concepts, methods, and guidelines for motivating monks to enter higher education in monastic universities in various forms. Through the perspective of concepts and theories about motivation. Concepts and theories regarding motivation for further study and ideas about the education of monks For monks who are about to decide to pursue higher education in a monastic university. It can be used to strengthen motivation to pursue higher education in a monastic university that is appropriate to the rapidly changing situation in the present era. As a result, the monks have perseverance. Have patience to overcome obstacles and in order to achieve success according to the goals that they have set.

The study found that continuing higher education in a monastic university for monks requires good motivation to continue their education, that is, achievement motivation. Because the motivation to strive for achievement will directly affect and influence the monks to be determined and not give up in the face of any obstacles. in order to achieve success according to the set goals.

Keywords: Motivation, Further Education, Higher Education, Monastic University, Monks

บทนำ

ปัจจุบันการศึกษาของคณะสงฆ์ได้พัฒนาขึ้นจากเดิมเป็นอย่างมาก โดยไม่ได้จัดการศึกษาธรรมะและบาลีเท่านั้น ได้เปลี่ยนการศึกษาในรูปแบบของปริยัติสามัญ และมหาวิทยาลัยอุดมศึกษาขึ้นไปเพื่อนำให้พระสงฆ์มีความสมบูรณ์ในหลายๆ ด้าน เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ.2514 กระทรวงศึกษาธิการให้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ.2514 และปรับปรุงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ.2535 เป็นการศึกษาที่รัฐ กำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ฝ่ายศาสนจักรได้ศาสนทายาทที่ดีมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง และสืบสานพระพุทธศาสนาให้รุ่งเรืองเจริญสืบทอดต่อไป และเมื่อพระภิกษุสามเณรลาสิกขาแล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือสามารถเข้ารับราชการได้สร้างคุณประโยชน์ต่อตนเองและบ้านเมืองได้ ปัจจุบันได้มีการจัดการศึกษาในโรงเรียนปริยัติธรรมจำนวนมากขึ้น โดยมีจำนวน 400 กว่าโรงเรียนทั่วประเทศ ต่อมารัฐบาลโดยการยินยอมจากรัฐสภา ได้ตราพระราชกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการศึกษา พ.ศ.2527 ลงวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ.2527 และได้ตราพระราชบัญญัติมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย และมหามกุฏราชวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ.2540 ลงวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2540 โดยให้มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลไทย จัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอก เปิดสอนทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ทั้งภาคภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ และสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาที่

มีเป้าหมายในการมุ่งพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นพระภิกษุสามเณรให้เป็นผู้มีคุณธรรม มีความรู้ดำรงตนใน คำสอนของพระพุทธศาสนา ในอดีต วัดเป็นศูนย์กลางของการศึกษาพระปริยัติธรรม จึงถือเป็น ศาสนิกกิจอย่างหนึ่งที่พระภิกษุสามเณร จะต้องศึกษาและนำความรู้ที่ถ่ายทอดให้กับประชาชน ซึ่ง จะยังผลให้เกิดความสงบเรียบร้อย ภายในสังคมเกิดความมั่นคงแห่งพระศาสนาและประเทศชาติใน ส่วนรวมต่อไป ซึ่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผน ปฏิบัติการการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.2553-พ.ศ.2562 ซึ่งเป็นแผนสำคัญที่มุ่งใช้วิธีการทางยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูป และเปลี่ยนแปลงระบบการจัด การศึกษา ระบบการบริหารจัดการ ระบบการบริการการศึกษา และระบบการเผยแผ่ พระพุทธศาสนา เพื่อให้โรงเรียนได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกันอย่างมี เอกภาพ อีกทั้งเป็นการสร้างโอกาสทางการศึกษา และทางเลือกที่ดีที่สุดอีกทางหนึ่งแก่สังคมไทย และสังคมพระพุทธศาสนาในระดับสากล โดยประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของโลกในการ เรียนรู้และการศึกษาระดับพื้นฐานทางพระพุทธศาสนา ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าพัฒนาโรงเรียนที่มีความ พร้อมให้เป็นการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา นานาชาติต้นแบบ เพื่อสร้าง ภาพลักษณ์ในการเป็นศูนย์กลางการศึกษาทางพระพุทธศาสนาของโลก ที่มุ่งพัฒนาหลักสูตร ระบบ จัดการศึกษา และการสานสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศต่างๆ ที่เหมาะสม และเป็นไปได้รวมทั้งการ ส่งเสริมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาระหว่างกันกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในระดับสากล (ธวัชชัย แก้วสิงห์, 2560: 4-5)

มหาวิทยาลัยสงฆ์ ถือเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ให้การศึกษสำหรับ พระภิกษุสามเณร โดยขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นพระราชประสงค์ของ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ในอันที่จะให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาขั้นสูงใน ระดับอุดมศึกษา จึงได้จัดตั้งสถาบันการศึกษาของสงฆ์ขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นนิติบุคคล มี 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่ วัดบวรนิเวศวิหารจัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2536 และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่วัดมหาธาตุฯ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จัดตั้งเมื่อ พ.ศ.2539 ปัจจุบันมีสาขาอยู่ทั่วทั้ง 4 ภาค ของประเทศ ซึ่งเรียกว่าวิทยาเขตของสถาบัน นั้น ๆ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีวิทยาเขตอยู่ 10 แห่ง วิทยาลัยสงฆ์ 12 แห่ง ห้องเรียนอีก 5 แห่ง มีหน่วยวิทยบริการ 12 แห่ง นอกจากนี้ยังมีการจัดการศึกษาในต่างประเทศ อีก 5 แห่ง ปัจจุบันมีผู้จัดการศึกษาระดับปริญญาเอกแล้วจำนวน 11 รุ่น ปริญญาโท 25 รุ่น ปริญญาโทหลักสูตรนานาชาติ 13 รุ่น ปริญญาตรี 60 รุ่น (พระสรวิชัย อภิปัญญา (ดวงชัย), 2558) ซึ่งเป็นสถาบันที่มีบทบาทในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ การวิจัย บริการวิชาการแก่สังคม เป็น

องค์กรที่สำคัญที่ได้นำเอาหลักธรรมทางศาสนาไปประยุกต์ใช้ในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ (กุทัย หาระพันธ์, 2555: 1)

การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ คือ การมุ่งเน้นจัดการศึกษาอย่างกว้างขวางแก่ พระภิกษุสามเณร ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา โดยจัดการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตร์บัณฑิต และพุทธศาสนบัณฑิต หลักสูตรที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่งมีดังนี้ 1) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเปิดสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตรศาสนศาสตร์บัณฑิต แบ่งออกเป็น 4 คณะ คือ คณะศาสนาและปรัชญา คณะสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ระดับปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต แบ่งเป็น 4 สาขา คือ สาขาพุทธศาสนศึกษาสาขาวิชาการจัดการศึกษา สาขาวิชาสังคมวิทยา และสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครองระดับปริญญาเอก หลักสูตรศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา และ 2) มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเปิดสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตรพุทธศาสนบัณฑิต แบ่งเป็น 4 คณะ คือ คณะพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ ส่วนระดับบัณฑิตศึกษาเปิดสอนระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต เปิดสอน 4 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาพุทธศาสนา เปิดสอน 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรภาษาไทยและหลักสูตรนานาชาติ สาขาวิชาปรัชญา สาขาวิชาธรรมนิเทศ และสาขาวิชาภาษาบาลี ส่วนระดับปริญญาเอกพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต เปิดสอน 2 หลักสูตร คือ สาขาวิชาพระพุทธศาสนาและสาขาวิชาปรัชญา (กุทัย หาระพันธ์, 2555)

พระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์วางหลักการปฏิบัติกิจวัตรของพระภิกษุไว้ 10 ประการคือ 1) ลงอุโบสถ 2) บิณฑบาตเลี้ยงชีพ 3) สวดมนต์ไหว้พระ 4) กวาดอาวาสวิหารลานพระเจดีย์ 5) รักษาผ้าครอง 6) อยู่ปริวาสกรรม 7) โกนผมปลงหนวดตัดเล็บ 8) ศึกษาสิกขาบทและปฏิบัติพระอาจารย์ 9) เทศนาบัตติ 10) พิจารณาปัจเจกขณะทั้ง 4 เป็นต้น (อุทัย มณี (เปรียญ), 2562) ขณะเดียวกันในทางสังคม วัดกลายเป็นศูนย์กลาง เป็นที่รวมของประชาชน ชาวบ้านได้มีโอกาส ชุมชนพบปะพร้อมเพรียงกันในคราวที่วัดมีงาน งานสนุกสนานรื่นเริงก็มาจัดกันที่วัด มีเรื่องทุกข์หรือเดือดร้อนใจก็มาหาพระที่วัด วัดเป็นที่พักคนเดินทาง เป็นที่สงเคราะห์คนป่วยไข้ สิ่งของสำหรับใช้ในกิจการสำคัญ ก็อยู่ที่วัด เมื่อครัวเรือนใดมีกิจต้องใช้ ก็มายืมไปจากวัด ประชาชนมีความรู้สึก ว่า วัดเป็นของกลาง เป็นสมบัติร่วมกันของคนในท้องถิ่นนั้นๆ เป็นสำนักศึกษาที่ได้ส่งลูกหลานไปรับการอบรม พระกลายเป็นผู้นำของประชาชน ทั้งในทางจิตใจและทางสังคมเมื่อมีกิจเนื่องด้วยผลประโยชน์ร่วมกันของชาวบ้าน เช่น การก่อสร้างโรงเรียน การขุดบ่อน้ำ ทำทาง สร้าง



สะพาน เป็นต้น (Somdet Phra Buddhaghosacariya (P. A. Payutto), 2564) รวมถึงงานวันสำคัญทางศาสนา ได้แก่ กฐิน เข้าพรรษา ออกพรรษา เป็นต้น ซึ่งที่ผ่านมาพระสงฆ์มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทของพระสงฆ์ไทยมากมายจึงทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเข้ารับการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา

ดังนั้น จึงควรมีการจุดใจที่ดีในการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา โดยสร้างภาพลักษณ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพในการจัดการศึกษา และสร้างความมั่นใจเรื่องคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคมต้องให้บุคคลที่มีชื่อเสียง และเป็นแบบอย่างที่ดี หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จที่เป็นผลผลิตที่เป็นรูปธรรมจาก สถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่น และมั่นใจในศักยภาพการจัดการศึกษา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีความพร้อม มีความสะดวกเหมาะสม เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย มีความน่าสนใจมีคุณภาพ และได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม ที่สำคัญคือ การให้การสนับสนุนทุกอย่างโดยเสียค่าใช้จ่ายไม่มาก เช่น มีหอพักให้พระได้พักในวิทยาลัยสงฆ์ในระหว่างที่ทำการศึกษา เป็นต้น สร้างทัศนคติที่ดีให้เห็นถึงความสำคัญ คุณค่า และประโยชน์ของการศึกษา พัฒนารูปแบบให้มีความทันสมัยหลากหลาย น่าสนใจ ชัดเจน น่าเชื่อถือ และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่าย เช่น มีห้องสมุดที่ทันสมัยและมีความหลากหลายทางวิชาการ สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และให้โอกาสพัฒนาศักยภาพจากการสนับสนุนของสถานศึกษาทั้งผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ หรือผู้ที่ต้องการจะศึกษาต่อในระดับสูงหลังจบการศึกษาอีกด้วย (พระอาโษ เสียกัง (มาเยอะ), 2562) อีกทั้ง พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง เจ้าอาวาสวัด และเจ้าคณะจังหวัด ควรมีการผลักดันให้พระสงฆ์ให้พระสงฆ์เข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในช่วงที่มีการบวชนิเทศควรให้ผู้ปกครองเข้าร่วมรับฟังด้วย เพื่อให้ผู้ปกครองมีความรู้ความเข้าใจ จะได้ช่วยส่งเสริมให้พระสงฆ์มีแรงจูงใจที่ดีในการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้พระสงฆ์ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อสืบทอดวิชาไปหรือยังครองบวรพิตอยู่ก็สามารถนำความรู้ไปพัฒนาวัดหรือองค์กรได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าในแต่ละวันพระสงฆ์มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติหลายประการ จึงทำให้มีเวลาในการที่จะเข้ารับการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ของพระสงฆ์จะต้องอาศัยแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อ และแนวทางการศึกษาของพระสงฆ์ ว่ามีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการเข้ารับการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ของพระสงฆ์อย่างไรบ้าง โดยผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างแรงจูงใจการเข้ารับการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาใน

มหาวิทยาลัยสงฆ์ของพระสงฆ์เหมาะสมกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติในแต่ละวัน รวมทั้งเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริเบอร์ก (Herzberg, 1959: 113-115) ศาสตราจารย์หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยเวสเทอร์นรีเสิร์ฟ (Western Reserve University) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และได้พบซึ่งบทสรุปออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor Theory) เป็น 2 ด้าน ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือองค์ประกอบด้านกระตุ้น เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะเป็นผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ได้รับความไว้วางใจมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญ ได้รับความเชื่อถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีความสำคัญต่องาน ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจบางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่จำเจ เบื่อหน่าย ทำลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์การโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้น แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2) ปัจจัยด้าน (Hygiene Factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อม หรือ ส่วนประกอบของงานปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

2.1) นโยบาย และการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคล ในการให้เข้าดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานของ องค์การ มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้ง นโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใครนั่นคือนโยบาย ขององค์การจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้กันในกลุ่ม ความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งในกลุ่ม และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลยังเป็นสัมพันธภาพ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่าง ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี ต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็น องค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถ เข้าถึงผู้บังคับบัญชา หรือไม่สามารทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว จะมีความรู้สึกไม่พึง พอใจในงานที่รับผิดชอบ

2.3) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงในงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และความ มั่นคงขององค์การ นอกจากนี้ ยังได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าในอนาคต สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ

2.4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อาคารสถานที่ทำงาน สะอาดทั้งภายในและภายนอกตัวอาคาร มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน อากาศถ่ายเท มี ความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่ รับผิดชอบ รวมทั้งสถานที่ตั้งสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงานและติดต่อกับงาน และมีความ ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

2.5) รายได้และสวัสดิการ (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติ ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลาเหมาะสม ตลอดจนสวัสดิการประเภทต่างๆ เหมาะสม รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม

ทฤษฎีของ McClelland มีความสำคัญต่อการศึกษาเรื่องแรงจูงใจมาก เพราะเขาคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะช่วยสอนให้บุคคลรู้จักความสำเร็จและความล้มเหลว และยังช่วยให้คิดว่าบุคคลควรจะทำงานในระดับที่เหมาะสมกับตนเอง จึงจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ McClelland ยังเชื่อว่าทฤษฎีของเขาสามารถนำไปใช้ เพื่อฝึกบุคคลให้รู้จักคิดและแสดงออก เพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ และสามารถนำไปใช้ได้กับบุคคลที่มีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานต่ำได้อีกด้วย แรงจูงใจนี้เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น ลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกี่ยงงาน จะค้นหาว่าปัญหาจะถูกแก้ได้โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ และชอบเสี่ยงกับเป้าหมายในระดับที่เป็นไปได้หรือสถานการณ์ที่ท้าทาย ตลอดจนต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตน (McClelland, 1985) McClelland กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะทำให้บุคคลในอาชีพต่างๆ ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงานนั้น เกิดจากความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในงานที่ทำบุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ จะมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เมื่อสามารถเอาชนะก็จะประสบความสำเร็จ จะมีความสบายใจหรือภูมิใจ ถ้าหากไม่สำเร็จก็จะรู้สึกวิตกกังวล แต่ก็มุ่งมั่นทำงานต่อไป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้สามารถกระตุ้นให้เพิ่มขึ้นในบุคคลได้ นอกจากนี้ McClelland ได้เน้นถึงแรงจูงใจทางสังคม 3 ประเภท คือ (McClelland, 1985)

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ซึ่งก็คือความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี โดยพยายามแข่งกับมาตรฐานอันดีเลิศ ความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และจะมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น ต้องการ เป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดง พฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ เพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุตามความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ แนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor Theory) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่วนแรงจูงใจทางสังคม ประกอบไปด้วย 3 ประเภท คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อ

การศึกษานับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการเปิดโอกาสให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะถ้ามีการศึกษาดีจะนำไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี ได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนสูงเพียงพอต่อการเลี้ยงตนเองและครอบครัว การศึกษาช่วยให้คนมีโอกาสได้เลื่อนฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของตนได้ การศึกษาเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลและสังคมไปพร้อมๆ กับการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมภายนอก และภายในตัวบุคคล ซึ่งจะทำให้คนบรรลุถึงความเจริญในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข แรงจูงใจที่จะส่งผลและมีอิทธิพลโดยตรงต่อบุคคลให้เกิดความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางใดๆ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) (อำไพวรรณ ทัพเป็นไทย, 2556: 15-16) ซึ่ง McClelland (1985) เน้นความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่นกล่าวว่า แรงจูงใจที่สำคัญยิ่งและควรปลูกฝังให้แก่พลเมือง คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลที่มี ความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ย่อมมีสิ่งผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นมีความมานะพยายาม มีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรคและเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้งเอาไว้ และพยายามทำสิ่งใดก็ด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะทำให้ประเทศประสบความสำเร็จก้าวหน้าทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว

จากการสำรวจในประเทศอังกฤษโดยสถาบันการศึกษาผู้ใหญ่แห่งชาติ (National Institute for Adult Education (NIAE, 1971: 7) พบว่า แรงจูงใจที่ทำให้ผู้ใหญ่เข้าเรียน คือ

1) เหตุจูงใจด้านอาชีพ เป็นเหตุผลที่สำคัญและชัดเจนที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ใหญ่วัยต้น หรือคนหนุ่มสาวมาเข้าเรียน เพราะต้องการพัฒนาตนเองทั้งด้านอาชีพ และด้านความรู้เพื่อ

จะได้หางานง่ายขึ้น ประกอบอาชีพได้ดีขึ้น ได้รับการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น เป็นต้น

2) เพื่อพัฒนาตนเอง (Self - Development) ให้มีความรู้มากขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ขยายโลกทรรศน์ หรือสนใจวิชาการแขนงหนึ่งแขนงใดโดยเฉพาะส่วนใหญ่เรียนเพื่อยกระดับความรู้ตนเอง

3) แม่บ้านพัฒนา (Captive Wives) เป็นเหตุผลสำคัญประการหนึ่งในสังคมเมือง โดยเฉพาะในหมู่แม่บ้านที่ไม่ได้ทำงานนอกบ้าน ต้องการเพิ่มพูนความรู้ตัวเอง และเพื่อปรับปรุง สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัว มักใช้เวลาว่างในช่วงกลางวันเข้าเรียน

4) เหตุจูงใจทางสังคม (Social Motives) เนื่องจากแรงผลักดันทางสังคมแฝงอยู่ด้วย เข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากต้องการตามให้ทันคนอื่น ไม่อยากล้าหลัง ขจัดความเหงา หวังว่าจะพบ ขยายในฝันหรือหญิงในฝัน มาเรียนเพราะเพื่อนชักชวน หรือเพราะมีเวลาว่างช่วงนั้นพอดี

5) เหตุผลอื่นๆ (Other Motives) เช่น สนใจกิจกรรมนั้น โดยเฉพาะบางคนเห็นว่า เพราะมีโปรแกรมที่เปิดสอนอยู่ใกล้ๆ บ้าน นอกจากนี้ก็เข้าเรียนเพราะความจำเป็นขึ้นมาในช่วงใด ช่วงหนึ่งของชีวิต เช่น ในวัยผู้ใหญ่วัยต้นต้องการรู้เรื่องการตกแต่งบ้าน การเลี้ยงลูก พัฒนาอาชีพในวัยกลางคนต้องการใช้เวลาว่าง ต้องการเข้าใจเรื่องของวัยรุ่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุตรในวัยสูงอายุมักจะเกี่ยวพันกับการปรับตัวเมื่อปลดเกษียณ เพื่อรักษาสุขภาพ ต้องการใช้เวลาว่าง ค้นหาสัจธรรมของชีวิต เป็นต้น

Rogers (อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ 2544: 47-48) ได้กล่าวถึงเหตุผล ที่นักศึกษาผู้ใหญ่มาเรียน ดังนี้

1) แรงจูงใจด้านอาชีพ จากการศึกษาพบว่า เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญ ในการทำให้ ผู้ใหญ่แสวงหาความรู้ โดยการเข้าศึกษาต่ออีกครั้ง โดยเฉพาะผู้ใหญ่วัยต้น ซึ่งเหตุผลหนึ่งก็เพราะจะ ช่วยส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ปฏิบัติอยู่ จากการสำรวจข้อมูลของสถาบันการศึกษา ผู้ใหญ่แห่งชาติในประเทศไทยอังกฤษ (National Institute of Adult Education (NIAE), 1971) ปรากฏว่าประมาณเกือบร้อยละ 10 ของนักศึกษาให้ข้อมูลว่า การเข้ามาเรียนด้วยความมุ่งหวัง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการงานและอาชีพนั่นเอง

2) แรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง เป็นการสนองความต้องการส่วนบุคคลของผู้ใหญ่ โดยเฉพาะในด้านความรู้ทั่วไป หรืออาจเป็นกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่องานอดิเรก จากข้อมูลที่ได้มาจากการสำรวจในประเทศไทยอังกฤษ ซึ่งจัดทำโดย สถาบันการศึกษาผู้ใหญ่แห่งชาติในประเทศไทยอังกฤษ

(National Institute of Adult Education (NIAE), 1971) ปรากฏว่า นักศึกษาผู้ใหญ่มากกว่าร้อยละ 40 บอกเหตุผลในการเรียนว่า เพราะต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตามความสนใจให้มากขึ้น ซึ่งพบว่าผู้เรียนที่เข้ามาเรียนด้วยแรงจูงใจประเภทนี้จะเป็นหญิงมากกว่าชาย

3) แรงจูงใจด้านสังคม กิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่ได้รับความสนใจจากผู้เรียนค่อนข้างมาก ด้วยเหตุผลทางสังคม นักศึกษาเข้ามาเรียนเพื่อที่จะได้มีโอกาสพบเพื่อนใหม่ รู้จักกับครูผู้สอนตลอดจนบรรยากาศที่แปลกไปจากชีวิตประจำวัน และในขณะเดียวกันก็มีแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมองและสติปัญญาแทรกอยู่ด้วย จากการสำรวจของ สถาบันการศึกษาผู้ใหญ่แห่งชาติในประเทศอังกฤษ (National Institute of Adult Education (NIAE), 1971) พบว่าเหตุการณ์นี้มีจำนวนถึงร้อยละ 10 ของนักศึกษาผู้ใหญ่ที่เข้ามาเรียน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการศึกษาต่อ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพราะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความมานะพยายาม มีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรค และเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้งเอาไว้ และพยายามทำสิ่งใดก็ด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาของพระสงฆ์

การศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณรในปัจจุบัน จัดเป็นประเภทใหญ่ๆ (Somdet Phra Buddhaghosacariya (P. A. Payutto), 2564) ได้ดังนี้

1) การศึกษาที่เป็นระบบของคณะสงฆ์เองโดยเฉพาะ เป็นอิสระต่างหากจากระบบของรัฐ โดยทางการคณะสงฆ์เป็นผู้จัดดำเนินการเอง

1.1) แผนกธรรม ได้แก่ นักธรรมและธรรมศึกษา (มี ๓ ชั้นคือ ชั้นตรี ชั้นโท และชั้นเอก)

1.2) แผนกบาลี ได้แก่ เปரியุทธม (มี 9 ชั้น คือประโยค 1-2 ถึงประโยค ป.ธ. 9)

2) การศึกษาที่อยู่ในระบบของรัฐ หรือจัดให้สอดคล้องกับระบบของรัฐ แยกเป็น

2.1) การศึกษาทางฝ่ายคณะสงฆ์ที่จัดให้สอดคล้องกับระบบของรัฐ โดยหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลในพระศาสนาเป็นผู้จัดดำเนินการ ได้แก่

- การศึกษาที่คณะสงฆ์รับเข้าเป็นการศึกษาของคณะสงฆ์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง คือ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย

- การศึกษาที่รัฐกำหนดขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

2.2) การศึกษาในระบบของรัฐ ซึ่งหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลจัดให้แก่พระภิกษุสามเณร โดยขออนุญาตจากรัฐ ได้แก่ การศึกษาผู้ใหญ่สำหรับพระภิกษุสามเณร

3) การศึกษาที่จัดขึ้นเป็นอิสระต่างหากจากระบบของคณะสงฆ์และระบบของรัฐ ได้แก่ จิตตภาวันวิทยาลัย โรงเรียนอภิธรรม เป็นต้น

สรุปได้ว่า การศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณรในปัจจุบัน จัดออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ 1) การศึกษาที่เป็นระบบของคณะสงฆ์เองโดยเฉพาะ เป็นอิสระต่างหากจากระบบของรัฐ โดยทางการคณะสงฆ์เป็นผู้จัดดำเนินการเอง 2) การศึกษาที่อยู่ในระบบของรัฐ หรือจัดให้สอดคล้องกับระบบของรัฐ และ 3) การศึกษาที่จัดขึ้นเป็นอิสระต่างหากจากระบบของคณะสงฆ์และระบบของรัฐ

องค์ความรู้ใหม่

พระสงฆ์เป็นผู้ที่มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติหลายประการในแต่ละวัน จึงทำให้มีเวลาในการที่จะศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ของพระสงฆ์น้อยลง ดังนั้นการที่จะเข้ารับการการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ของพระสงฆ์ จึงจำเป็นจะต้องอาศัยแรงจูงใจที่ดี ซึ่งแรงจูงใจการเข้ารับการการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ของพระสงฆ์ที่สำคัญนั้น คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้พระสงฆ์เกิดความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางใดๆ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้ สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แรงจูงใจการเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์
ของพระสงฆ์

ที่มา : เซาว์ เอื้อเฟื้อ และ ชีรชัย ชุตินันต์ (2566)

สรุป

การศึกษานับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการเปิดโอกาสให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะการศึกษาเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลและสังคมไปพร้อมๆ กับการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมภายนอก และภายในตัวบุคคล ซึ่งจะทำให้คนบรรลุถึงความเจริญในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สำหรับการศึกษาของพระสงฆ์นั้น พบว่าในแต่ละวันพระสงฆ์มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติหลายประการ จึงทำให้มีเวลาในการที่จะเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ของพระสงฆ์ จะต้องอาศัยแรงจูงใจที่ดี และแรงจูงใจที่จะส่งผลและมีอิทธิพลโดยตรงต่อบุคคลให้เกิดความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางใดๆ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความมานะพยายาม มีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรค และเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้งเอาไว้ และพยายามทำสิ่งใดก็ด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะทำให้ประเทศประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

- กृतัย หาระพันธ์. (2555). การใช้สารสนเทศของพระนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาสารสนเทศศาสตร์ สาขาวิชาศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธวัชชัย แก้วสิงห์. (2560). อัตลักษณ์โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาของคณะสงฆ์จีนนิกาย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระสรวิชัย อภิปัญญา (ดวงชัย). (2558). การอุดมศึกษา : การศึกษาเพื่อประชาชน. เรียกใช้เมื่อ 15 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/273>.
- พระอาโช เสี่ยงัก (มาเยอะ). (2562). รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 6(1), 180-196.
- Somdet Phra Buddhaghosacariya (P. A. Payutto). (2564). สถาบันสงฆ์ในสังคมไทย. เรียกใช้เมื่อ 15 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.watnyanaves.net/en/book-reading/424/2>.
- อุทัย มณี (เปรียญ). (2562). ฐานะของ “พระภิกษุในพระพุทธศาสนา”. เรียกใช้เมื่อ 15 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.posttoday.com/lifestyle/602096>.
- อำไพวรรณ ทัพเป็นไทย. (2556). แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาคณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. งานวิจัยคณะศิลปศาสตร สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2544). จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร: อีระป้อมวรรณกรรม.
- Herzberg, F. (1959). Frederick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work. New York: John Willey.
- McClelland, D.C. (1985). Human motivation. Chicago: Scott, Foresman.
- National Institute for Adult Education (NIAE). (1971). The Year Book of Adult Education. London: Author. New York: McGraw – Hill.