แรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน

MOTIVATIONS AND NEEDS IN GRADUATE STUDIES OF ELECTRONIC TEACHER OF TECHNICAL COLLEGES IN ANDAMAN BAY ZONE

วิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์

WITAWAT YANYONGRIT

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร

คณะครุศาสตรอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2552

KMITL-2009-ED-M-231-014

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

แรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน

MOTIVATIONS AND NEEDS IN GRADUATE STUDIES OF ELECTRONIC TEACHER OF TECHNICAL COLLEGES IN ANDAMAN BAY ZONE

T095068

วิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์

WITAWAT YANYONGRIT

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 95068
วัน,เดือน,ปี 20 พ.ค. 2552

.b.....
.i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2552
KMITL-2009-ED-M-231-014

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

MOTIVATIONS AND NEEDS IN GRADUATE STUDIES OF ELECTRONIC TEACHER OF TECHNICAL COLLEGES IN ANDAMAN BAY ZONE

WITAWAT YANYONGRIT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF

MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL EDUCATION

PROGRAM IN ELECTRICAL COMMUNICATIONS ENGINEERING

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2009

KMITL-2009-ED-M-231-014

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2009

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน

Motivations and Needs in Graduate Studies of Electronic Teacher of Technical Colleges in Andaman Bay Zone

นักศึกษา นายวิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์

รหัสประจำตัว 47065409

ปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รศ.ดร.ปรีชา ยุพาพิน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
ผศ.ประเสริฐ	เดนพันธ์ดอน	
รศ.วิสุทธิ์	สุนทรกนกพงศ์	
รศ.ดร.ปรีชา	ยุพาพิน	
ผศ.ดร.พรพิมล	ฉายรัศมี	
นอ.ดร.วีระชัย	เชาว์กำเนิด	

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

วัน / เดือน/ ปี ที่สอบ 3 กุมภาพันธ์ 2552 เวลา 10.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์)

คณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

วันที่ 6 **เดือน** มีนาคม **พ.ศ.** 2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน
นักศึกษา	นายวิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์
รหัสประจำตัว	47065409
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร
พ.ศ.	2552
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รศ.วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รศ.ดร.ปรีชา ยุพาพิน

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มประชากรเป็นครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ปีการศึกษา 2551 ซึ่งมีจำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก (μ = 3.81 และ σ = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าครูมีแรงจูงใจด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านการยอมรับในสถาบัน ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม และด้านความก้าวหน้าในชีวิต น้อยที่สุด

2. ความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก (μ = 4.01 และ σ = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าครูมีความต้องการด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาโดยตนเอง

3. ครูที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความก้าวหน้าในชีวิต ครูที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี, 26 – 30 ปี, 31 – 35 ปี กับครูที่มีอายุ 36 – 40 ปี, 41 – 45 ปี , สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจแตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีแรงจูงใจแตกต่างกัน ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 , 10,001 – 15,000 , 15,001 – 20,000 กับครูที่มีรายได้ สูงกว่า 20,001 มีแรงจูงใจแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ 11 – 15 ปี, 15 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจแตกต่างกัน

ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่องครูที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี, 26 – 30 ปี, 31 – 35 ปี, 36 – 40 ปี, 41 – 45 ปี กับครูที่มีอายุ สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจแตกต่างกัน

4. ครูที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis	Motivations and Needs in Graduate Studies of Electronic Teachers of Technical Colleges in Andaman Bay Zone
Student	Mr.Witawat Yanyongrit
Student ID.	47065409
Degree	Master of Science in Industrial Education
Program	Electrical Communications Engineering
Year	2009
Thesis Advisor	Assoc. Prof. Wisuit Sunthonkanokpong
Thesis Co-advisor	Assoc. Prof. Dr.Preecha Yupapin

ABSTRACT

This research is the surveyed research, which is involved in higher education of the electronics teachers in the Department of Electronics, Technical Colleges, in the Andaman Bay zone in the year 2008, whereas the questionnaires were used as the research tool with a group of 63 persons. The research proposals are categorized as followings; (i) to study motivations and needs, and (ii) to comparison motivations and needs of teachers, respectively. The studied parameters are sex, age, educated level and working experiences. This research is analyzed by using the statistics such as percentage, average value and standard deviation. Results obtained have shown that the reliability of 0.93 is achieved, and

1. The overall motivations and needs of teachers in graduate studies based on high level (μ = 3.81 and σ = 0.50) in each section, we founded that the highest motivation of teachers is the occupation development, where the lower ones are the continuing education, the institution exceptions, the self development based on environment, and the growth needs, respectively.

2. The overall needs in graduate studies of teachers based on high level (μ = 4.01 and σ = 0.42) in each section, we founded that the highest one is the development of working institute, where lower one is the self development.

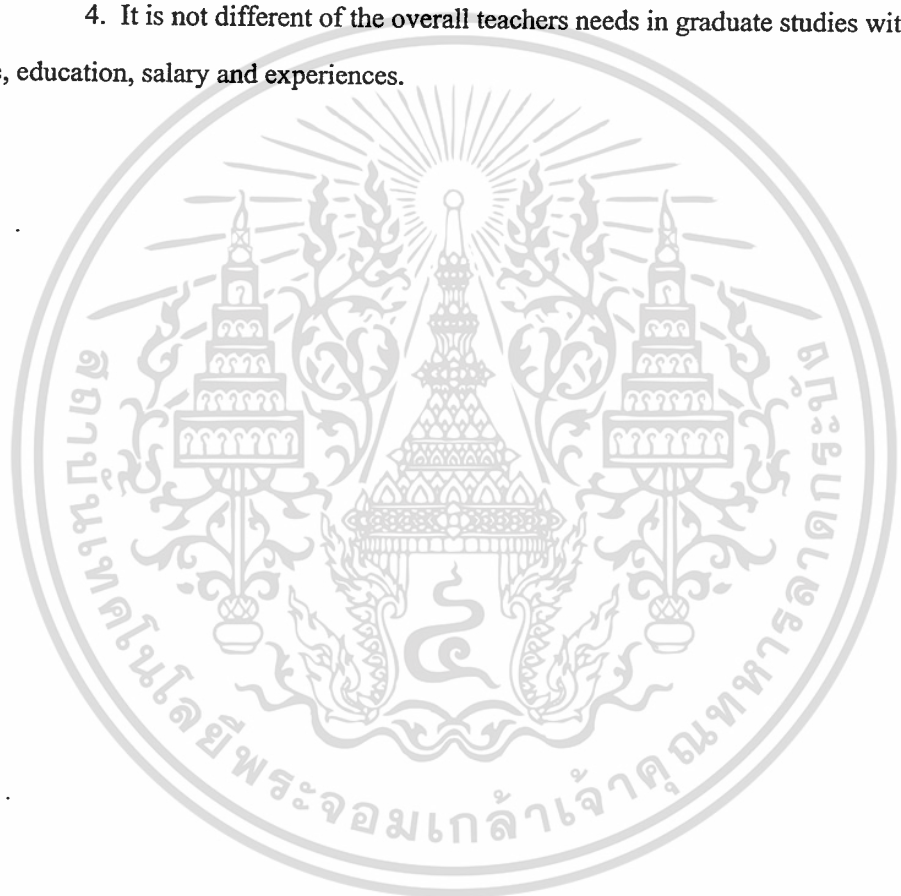
3. The overall motivations and needs in graduate studies of teachers are not different in sex, age, education, average income and different experiences. When we consider in each section, we founded that:

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

The comparison of teacher motivations in growth needs between the teachers of age below 35 years, the teachers of age above 45 years is different. The comparison of teacher motivations between the teachers who had undergraduate and graduate levels is different. The comparison of teacher motivations between the teachers who have up to 20,000 baht and more than 20,000 baht is different. The teachers who have experience between 1-10 years, have different motivations than the ones who have experience more 11 years.

The motivations in continuing education of teachers of age above 45 years are different from other groups of age.

4. It is not different of the overall teachers needs in graduate studies with different sex, age, education, salary and experiences.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุลวงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ยุพาพิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ แนวทางการดำเนินการ รวมทั้งแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ และให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยเป็นอย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

พร้อมกันนี้ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ เพื่อมาปรับปรุง และแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบรูณ์มากยิ่งขึ้น จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จลุล่วงอย่างสมบรูณ์ รวมถึงขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ประเมินแบบสอบถาม และคำแนะนำ เพื่อมาปรับปรุงแก้ไข

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด ให้การศึกษา และเสียสละทุ่มเททุกสิ่งทุกอย่าง รวมถึงให้ความรักและกำลังใจอันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบคุณพี่ๆ และเพื่อนๆ สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสารรุ่นที่ 8 ทุกคนที่ให้คำความช่วยเหลือและคำแนะนำที่ดีเสมอมา โดยไม่ทอดทิ้งกัน รวมไปถึงเพื่อนสนิทที่คอยให้กำลังใจและห่วงใยตลอดมา อีกทั้งขอขอบคุณพี่ๆ ที่ทำงานแห่งเดียวกันกับผู้วิจัย ตลอดจนบุคคลที่ผู้วิจัยไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้ที่ให้ความช่วยเหลือ และให้การสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์อันใดอันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ย่อมเป็นผลมาจากความกรุณาของท่านดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

วิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....III

กิตติกรรมประกาศ.....V

สารบัญ.....VI

สารบัญตาราง.....VIII

สารบัญรูป.....XI

บทที่ 1 บทนำ.....1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....3

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....3

1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....4

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....4

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....6

2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....6

2.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....8

2.3 การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา.....10

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....12

2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....15

2.6 องค์ประกอบที่ส่งเสริมการเรียนรู้.....20

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อ.....23

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....25

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....29

3.1 ประชากร.....29

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....30

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....32

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....33

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....34

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....36

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....65

5.1 สรุปผลการวิจัย.....65

5.2 อภิปรายผล.....71

5.3 ข้อเสนอแนะ.....75

บรรณานุกรม.....77

ภาคผนวก.....81

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม เรื่อง แรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อ ระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน.....82

ภาคผนวก ข หนังสือราชการ.....89

ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity).....96

ประวัติผู้เขียน.....99

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

3.1 จำนวนประชากร....29

4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล ของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ที่ตอบแบบสอบถาม....37

4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันภาพรวมทุกด้าน....39

4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับ บัณฑิตศึกษา ของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันด้านการพัฒนาตนเอง ตามสิ่งแวดล้อม....40

4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ด้านการพัฒนางาน ในอาชีพที่ทำอยู่....41

4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันด้านการยอมรับ ในสถาบัน....42

4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันด้านความก้าวหน้า ในชีวิต....43

4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันด้านการศึกษา อย่างต่อเนื่อง....44

4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันภาพรวมทุกด้าน....45

4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันด้านการพัฒนา โดยตนเอง....45

4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันด้านการพัฒนา โดยหน่วยงานต้นสังกัด....47

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.11 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มี เพศแตกต่างกัน.....49

4.12 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์วิทยาลัยเทคนิคเขตชายฝั่งอันดามันที่มีอายุแตกต่างกัน.....50

4.13 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....54

4.14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน.....55

4.15 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน.....57

4.16 เปรียบเทียบความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ที่มีเพศแตกต่างกัน.....58

4.17 การเปรียบเทียบความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มีอายุ แตกต่างกัน.....59

4.18 การเปรียบเทียบความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน.....62

4.19 การเปรียบเทียบความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน.....63

4.20 การเปรียบเทียบความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน.....64

5.1 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในชีวิตของครูที่มีอายุแตกต่างกันที่มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน.....68

5.2 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่องชีวิตของครูที่มีอายุแตกต่างกันที่มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน.....69

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

5.3 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในชีวิตของครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันที่มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน....69

5.4 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในชีวิตของครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันที่มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน....70

5.5 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในชีวิตของครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันที่มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน....70

ค 1 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)....97

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญรูป

รูปที่ **หน้า**

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา.....3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นไปตามที่องค์กรต้องการเป็นการบูรณการทางด้านทรัพยากรบุคคล โดยพัฒนาการเป็นรายบุคคลไป (ดนัย เทียนพุฒ. 2544) เมื่อองค์กรทราบถึงพฤติกรรมและการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรแล้ว องค์กรจึงสร้างหลักสูตร การจัดการศึกษาฝึกอบรม เพื่อทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการ การนำแรงเสริม แรงจูงใจมาใช้ก็จะยิ่งช่วยเสริมแรงให้บุคลากรทำงานตามที่องค์กรต้องการ พัฒนาไปพร้อม ๆ กับองค์กร ก้าวไปพร้อม ๆ กัน เพราะองค์กรจะอยู่ไม่ได้หากมีเพียงนโยบาย หลักการ แต่ขาดบุคลากรที่ปฏิบัติ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่องค์กรกำหนดไว้ และบุคลากรก็ต้องมีการพัฒนาอยู่อย่างสม่ำเสมอเพื่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาเป็นไปได้โดยง่าย องค์กรจึงจำเป็นต้องทราบถึงความต้องการของบุคลากร เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายก้าวเดินไปพร้อม ๆ กัน ที่จะส่งผลประสบความสำเร็จต่อองค์กร และมีผลตอบแทนสู่บุคลากร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลในองค์กร และในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสามารถทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจ เกิดการเรียนรู้ และนำไปปฏิบัติในงานได้จริง โดยการพัฒนาบุคคลจะช่วยตอบสนองนโยบายของผู้บริหาร การทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มากที่สุด

ดังในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้มุ่งเน้นในเรื่องการให้การศึกษากับมนุษย์เป็นหลัก จากแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณการที่ใช้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด สำหรับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นการสร้างรากฐานอย่างหนึ่งให้กับมนุษย์ได้ใช้ในการพัฒนาประเทศให้รุดหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาของบุคคลากร องค์กรจำต้องมีแรงจูงใจที่จะช่วยสนับสนุนและกระตุ้นความต้องการของบุคลากร เพื่อให้มีความกระตือรือร้นสนใจที่จะแสวงหาความรู้ใหม่เพิ่มเติม เพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยแรงจูงใจนั้นจะมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งในองค์กรและสังคมโดยรวม

การศึกษาถือว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม และการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เป็นต้น โดยส่วนรวมรัฐบาลทุกยุคทุกสมัยจึงให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาของประเทศมาโดยตลอด และถือเป็นภารกิจของรัฐ ดังในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545 – 2559)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัญญัติไว้ว่า โลกพัฒนาและก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสมัยเกิดขึ้นและเติบโตไปมาก การสร้างเนื้อหาหรือความรู้เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่นั้นยังทำได้ไม่มาก เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน ความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจึงต้องส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่มีการจัดการศึกษาและฝึกอบรมด้านวิชาชีพ มุ่งเน้นการผลิตและการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศทางด้านอุตสาหกรรม พานิชยกรรม เกษตรกรรม ศิลปกรรม และบริการ ทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะในงานอาชีพพอเพียง ที่จะออกไปสู่อาชีพได้อย่างมีคุณธรรม มีความอดทน ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อสังคม เป็นคนใฝ่รู้ รู้จักคิด ค้นคว้าด้วยตนเอง มีอิสรภาพทางความคิด รู้จักดัดแปลงประดิษฐ์คิดค้นเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ (กรมวิชาการ. 2536 : 5) การจัดกิจกรรมทางการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะในงานอาชีพ มีคุณธรรม และนิสัยการทำงานที่พึงประสงค์ บุคคลที่จะต้องรับภารกิจสำคัญนี้โดยตรงก็คือครูอาจารย์นั่นเอง กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ โดยมีนโยบายพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรในการศึกษาหลายด้าน คือ เร่งรัดพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ครูอาจารย์ และผู้บริหาร ให้มีความรู้ ทักษะ ให้สอดคล้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยี เผยแพร่ความรู้แก่บุคลากร การวางแผนบุคลากร เป็นต้น วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพดังแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2559) ที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อพัฒนากำลังคนทุกระดับภาคการผลิตต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ยกระดับความรู้ความสามารถในทางวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง การที่สถานศึกษาจะดำเนินการให้ภารกิจหลักให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้จะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและปริมาณงานที่เหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารสถานศึกษา

จากบทบาทหน้าที่ของครูที่ต้องทำหน้าที่พัฒนาคน ซึ่งในที่นี้ หมายถึง นักเรียนนักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะความชำนาญในวิชาชีพ ตลอดทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาทำให้ระบบการศึกษาเปลี่ยนแปลง จึงทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน เพื่อจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่ใช้เป็นแนวทางในการจัดโครงการ รูปแบบการส่งเสริมให้บุคลากรมีความต้องการศึกษาและพัฒนาตนเองและเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้เกิดความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน

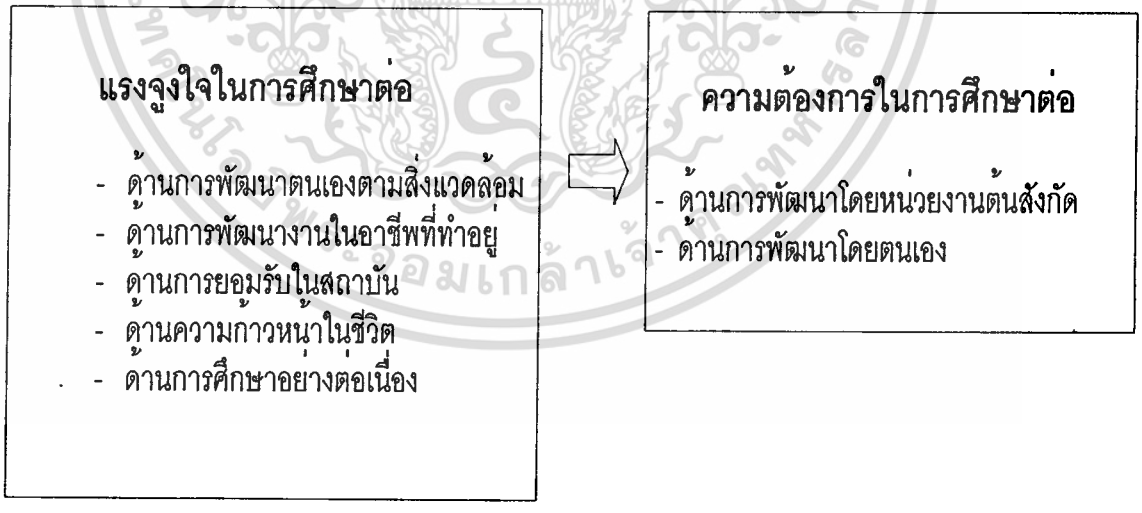
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ไม่แตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยคือความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ดังนี้



รูปที่ 1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากร

การวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากประชากร ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ปีการศึกษา 2551 จำนวน 63 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่จะศึกษา คือ

1.5.2.1 แรงจูงใจ แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

- ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม
- ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่
- ด้านการยอมรับในสถาบัน
- ด้านความก้าวหน้าในชีวิต
- ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.5.2.2 ความต้องการ ความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

- ด้านการพัฒนาโดยตนเอง
- ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หมายถึง การศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี ในที่นี้มี 3 ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตร ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก

2. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่ชักนำหรือจูงใจและกำหนดทิศทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่าง เพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย ในที่นี้หมายถึง แรงจูงใจที่มีผลต่อความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

3. แรงจูงใจในการศึกษาต่อ หมายถึง สิ่งเร้าหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเหตุชักนำให้บุคลากรตัดสินใจศึกษาต่อ ผู้วิจัยศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่ ด้านการยอมรับในสถาบัน ด้านความก้าวหน้าในชีวิต และด้านความต้องการศึกษาต่อเนื่อง โดยให้ประเมินตนเองเป็น 5 ระดับ คือ แรงจูงใจมากที่สุด แรงจูงใจมาก แรงจูงใจปานกลาง แรงจูงใจน้อย และแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1 ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม หมายถึง การศึกษาและการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ ด้วยวิธีการแสวงหาความรู้หลายรูปแบบจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรตามสภาพสิ่งแวดล้อมสังคม และความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ เพื่อให้เป็นคนที่มีความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา

3.2 ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่ หมายถึง การศึกษาเพื่อนำความรู้ ทักษะ และความชำนาญที่ได้มาใช้ในการพัฒนางานและอาชีพที่ทำอยู่ เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานมากยิ่งขึ้น

3.3 ด้านการยอมรับในสถาบัน หมายถึง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นผู้มีความรู้ ทักษะและความชำนาญในงานด้านที่ทำอยู่ เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและน่ายกย่องในสถาบันและหน่วยงานที่ทำงานอยู่

3.4 ด้านความก้าวหน้าในชีวิต หมายถึง การพัฒนางานและอาชีพที่ทำอยู่ให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ก้าวหน้าในอาชีพได้ดีและรวดเร็ว พร้อมทั้งมีความมั่นคงในอาชีพเมื่อได้รับการศึกษาเพิ่มเติมแล้ว

3.5 ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลจะพึงกระทำเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ให้แก่ตนเอง เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ หรือความมุ่งหวังในการศึกษาต่อของบุคลากร

4. ความต้องการ หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ

5. ความต้องการศึกษาต่อ หมายถึง ความต้องการในการศึกษาต่อจากระดับความรู้ ที่มีอยู่เดิมเพื่อต่อยอดความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ความสามารถให้มากขึ้น โดยผู้วิจัยศึกษาความต้องการในการศึกษาต่อ 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาโดยตนเอง และด้านการพัฒนา โดยหน่วยงานต้นสังกัด โดยให้ประเมินตนเอง 5 ระดับ คือ ความต้องการมากที่สุด ความต้องการมาก ความต้องการปานกลาง ความต้องการน้อย และความต้องการน้อยที่สุด คือ

5.1 ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทางด้านวิชาการ ความรู้ ทักษะ ความชำนาญด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นคน ที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลาโดยริเริ่มที่ตนเอง เช่น การอ่านหนังสือ การสืบค้นข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต เป็นต้น

5.2 ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริม หมายถึง ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ด้วยความสนับสนุนของหน่วยงานต้นสังกัด และเป็นความต้องการของหน่วยงานเป็นหลัก

6. วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน หมายถึง วิทยาลัยเทคนิคที่เปิดแผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัด ระนอง ภูเก็ต พังงา กระบี่ ตรัง และสตูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร แรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะนำเสนอเนื้อหาเรียงตามลำดับดังนี้

2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

2.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2.3 การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

2.6 องค์ประกอบที่ส่งเสริมการเรียนรู้

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อ

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

คนนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง องค์กรใดมีคนที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพสูงรวมอยู่มาก ก็จะเป็นกำลังสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กรยิ่งขึ้น ดังนั้น จะเห็นว่าทุกองค์กรทุกหน่วยงานจึงพยายามสรรหาบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถเพื่อเข้าร่วมงานอยู่เสมอ และยังต้องรักษาไว้ด้วยการพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพสูงยิ่งขึ้นไป เพื่อให้องค์กรทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงถือได้ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรที่นักบริหารและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง (ประทีป โชติคุณเศรษฐ. 2544 : 33) ซึ่งบุคคลที่เข้าทำงานในองค์กร แม้การเลือกและสรรหาคนจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงแล้วก็ตาม แต่ก็จะยุติลงแค่นั้นไม่ได้เพราะความเจริญทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งจำเป็นจะต้องนำมาบริหารงาน มิฉะนั้นองค์กรก็จะก้าวไปไม่ทันโลก หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 108)

ความหมายของคำว่า “ การพัฒนาบุคลากร” (Personnel Development) เป็นความหมายที่ค่อนข้างกว้าง เพราะคำว่า การพัฒนานั้นมีความหมายถึงการขยายขอบเขตความสามารถของบุคคลอย่างเต็มที่ และประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมา เพื่อแก้ปัญหาหรือหาข้อยุติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างกันออกไป หรืออาจหมายถึงการเจริญเติบโตของบุคคลในทุก ๆ ด้าน และเป็นระยะเวลาอันยาวนาน อาจจะตลอดชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งความหมายของการพัฒนาบุคลากรได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2530 : 16), เกศินี หงส์นันทน์ (2531 : 78), กิติมา ปรีดีดิลก (2539 : 59) สวัสดิ์ สายประสิทธิ์ (2537 : 210) และปราโมทย์ ส่งสิงห์ (2537 : 28) ให้ความหมายที่สอดคล้องกันโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ และประสบการณ์ ตลอดจนพัฒนาทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และอุปนิสัย เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไปในทิศทางที่ถูกต้อง

นอกจากนั้นได้มีผู้ให้ความหมายพร้อมทั้งแนวคิดต่างๆ ของการพัฒนาบุคลากรจากต่างประเทศ เช่น ฮาบิสัน และมายเยอร์ (Harbison and Myer. 1984) ได้ให้ความหมายของคำว่าการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล โทบินและคณะ (Tobin and other. 1984) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงความพยายามที่จะปรับปรุงความสามารถและความรู้ของบุคคลในหน่วยงาน กิจกรรมการเรียนรู้อาจจะเป็นชนิดที่เป็นพิธีการและไม่เป็นพิธีการ และต้องเป็นการเรียนรู้ต่อเนื่องกันไป

รัสเซลล์ ซี. สแวนส์เบอรี่ (Russell C. Swansbury. 1988) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรหมายถึง การศึกษาของบุคคลทุกคนที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพเพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อสนองความพึงพอใจ และชรูแคน, เฮอร์เบิรด ไอ. และอาเธอร์ดับบลิว. เชอร์แมน (Chruden, Herbert I. and Arthur W. Sherman. 1988) มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การซึ่งการพัฒนานั้นคือ การพัฒนาทางด้านความรู้ ทัศนคติ และบุคลิกภาพ อาจจะเป็นผลมาจากการขยายโครงการ หรือการจัดระเบียบองค์การใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากองค์การนอกแบบ หรือการบังเอิญ ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการลองผิดลองถูก

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการที่จะเพิ่มพูนความชำนาญ และความสามารถของบุคคล โดยพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น และเป็นกระบวนการในการดำเนินการเสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ตลอดจนทัศนะคติ ความเชื่อ ค่านิยม และบุคลิกภาพของบุคคลในองค์การ โดยต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่บุคคลทำงานอยู่ในองค์การ ซึ่งการพัฒนาสามารถเลือกวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบุคคลแต่ละองค์การ เพื่อมุ่งให้บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

องค์กรใด ๆ ก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือความเสื่อมโทรมได้ ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยประเภทพิเศษที่แตกต่างไปจากปัจจัยอื่น ในแง่ที่ว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่มีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่นๆทั้งเงิน งบประมาณ วัสดุ เครื่องใช้ต่าง ๆ และวิธีการบริหารงานเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารขึ้น นอกจากนี้มนุษย์ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สภาพการบริหารนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่อีกด้วย ซึ่งถ้าหากองค์กรใด มีบุคลากรส่วนใหญ่ หรือทั้งหมดเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ง่าย ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นภารกิจที่ผู้บริหาร จะต้องให้ความสำคัญและดำเนินการ เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร เป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญและประสบการณ์ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น (สุนันทา หิรัญสาลี. 2530 : 29)

ภัทราพร ศิริโภคา (2535 : 13) ได้ให้เหตุผลถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า บุคคล หรือทรัพยากรมนุษย์มีส่วนทำให้การพัฒนาประเทศมีความเจริญก้าวหน้า มีบทบาทสำคัญสำหรับการพัฒนา ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยสรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี เพราะบุคลากรมีความสำนึกรับผิดชอบและรู้จักการนำเอาความรู้ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรไปประยุกต์ใช้ได้ซึ่งช่วยทำให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยประหยัด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ช่วยเรียนรู้งานได้เร็วขึ้น ลดความเสียหาย ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำ และยังช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ ได้มีโอกาสได้รับความรู้ใหม่ ๆ ทำให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กร สำหรับธงชัย สันติวงศ์ (2537 : 357) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เมื่อคนทำงานไประยะหนึ่งแล้ว สภาพแวดล้อมหรือความก้าวหน้าทางวิทยาการที่มีการเปลี่ยนแปลงไป อาจทำให้คนทำงานตามไม่ทันความเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงต้องพยายามรักษา พัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นไปอีกด้วย นอกจากนี้ เครือวัลย์ ลิ่มอภิชาติ (2531 : 6) ก็ได้กล่าวไว้ในแนวทางเดียวกันโดยสรุปได้ว่า องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างเห็นความสำคัญ และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนามากขึ้น จากสาเหตุคือ สถาบันการศึกษาไม่สามารถผลิตคนให้ทำงานในองค์กรได้ทันที องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรก่อน เช่น การปฐมนิเทศ และการแนะนำงาน เป็นต้น นอกจากนั้น ความเจริญก้าวหน้ามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาองค์กรจึงต้องหาทางให้บุคลากรสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ในเวลาอันรวดเร็ว (ประทีป โชติคุณเศรษฐ. 2544 : 35 – 36)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน เพราะจะช่วยกำหนดการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และยังสามารถประเมินผลได้ว่างานนั้นสำเร็จมากน้อยเพียงใด นภดล ทองโสภิต (2534 : 39 – 40) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาไว้ 4 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง เพื่อให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานโดยมีความสำนึกในหน้าที่ และสามารถปฏิบัติภารกิจของตนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ประการที่สอง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน และการปฏิบัติงาน เพื่อมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหมุนเวียนตามวาระ ประการที่สาม เพื่อเป็นการจูงใจและเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประการที่สี่ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการบริการ นอกจากนี้ สุวรี เที่ยงทัศน์ (2542 : 23 – 24) ได้กล่าวไว้ว่า เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพในการทำงานดีขึ้น ดังนั้นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรพอสรุปได้ดังนี้ (ประทีป โชติคุณเสรษฐ. 2544 : 38)

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ด้านต่าง ๆ ของบุคลากรให้ดีขึ้น เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อเพิ่มพูนฝีมือหรือทักษะ (Skill) ในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน สำหรับทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะทางวิชาการ (Technical skill) ทักษะในการมีมนุษย์สัมพันธ์ (Human skill) ทักษะในการบริหารและจัดการ (Management skill) และทักษะในการคิดอย่างลึกซึ้งและมองการไกล (Conceptual skill)

3. เพื่อพัฒนาทัศนะคติ (Attitude) ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Belief) บรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) ทั้งนี้ โดยมีความรู้สึกนึกคิด มีความรักความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเป็นผู้มีความรับผิดชอบที่ดี และมีความประพฤติที่เหมาะสม

4. เพื่อสร้างตัวสำรองในการทำงาน และเพื่อความก้าวหน้าของบุคคลในอาชีพ (Promotion) เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความต้องการที่จะเจริญความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตน ฉะนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีคุณภาพและความสามารถดีขึ้น จึงทำให้บุคคลเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้อย่างจริงจัง

5. เพื่อสร้างกำลังใจ และบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน (Morale) เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นการสร้างให้ผู้ปฏิบัติเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ฉะนั้นจึงเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความก้าวหน้าที่จะตัดสินใจและเผชิญกับอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งความมานะอดทน เสียสละ และทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของงาน

จากความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร สำนักงาน ก.พ. จึงได้เสนอร่างนโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือนต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้กระทรวง ทบวง กรม ได้ใช้เป็นแนวทางพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้าราชการพลเรือนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 3 มกราคม 2532 (ภาวิณี วรรณสุข. 2541 : 30) มีดังนี้

1. เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซื่อสัตย์เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และปฏิบัติงานโดยมุ่งผลถึงประชาชน

2. เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการพลเรือนของทุกส่วนราชการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถประสานการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ต่อข้าราชการสูงสุด

เพื่อเป็นการสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลที่จะให้มีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติเพิ่มขึ้น โดยส่งเสริมให้มีการเพิ่มค่านิยม คุณธรรม และทัศนะคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติราชการตามหลักทศพิธราชธรรม หลักการปกครองระบบประชาธิปไตย มีความซื่อสัตย์สุจริต อดทน และเชื่อมั่นในการกระทำที่ถูกต้อง โดยเสริมวิทย์ ศุภเมธี (2531) ได้จำแนกวิธีพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. การฝึกอบรม
2. การให้การศึกษา
3. การพัฒนาโดยวิธีอื่น ๆ เช่น
   3.1 การส่งบุคลากรไปดูงาน
   3.2 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
   3.3 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร
   3.4 การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเอาใจใส่ต่อการพัฒนาตนเอง
   3.5 การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเดียวกันเป็นการชั่วคราว

จากการจำแนกและการศึกษา จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการเจริญเติบโตต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นกระบวนการผลักดันให้บุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะนำไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ หลายลักษณะ ที่องค์กรสามารถนำไปใช้ได้ตามความเหมาะสม ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร สำหรับการพัฒนาบุคลากร

2.3 การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

การศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเรียนรู้ (Learning) ประกอบไปด้วยการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคนเพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพในการทำงานเพื่อองค์กร การศึกษา (Education) หมายถึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การมุ่งยกระดับความรู้ของตนเองในวิชาชีพหรือวิชาความรู้สาขาใหม่ ที่จะพึงได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากความรู้ที่จะศึกษาต่อตนเอง ต่องานที่ทำและต่อสังคม การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีหรือระดับบัณฑิตศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ และทักษะในสาขาวิชาการเฉพาะทางให้มีความชำนาญมากยิ่งขึ้น มุ่งสร้างสรรค์ความก้าวหน้าและเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเฉพาะการศึกษาค้นคว้า วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ รวมทั้งเทคโนโลยีในด้านวิทยาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ การประยุกต์ใช้วิทยาการสากลและภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทย เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างเหมาะสมกับสภาพของสังคมไทย ซึ่งหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษานี้ มุ่งให้ความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ และปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษามาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ เน้นการพัฒนานักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ ความสามารถระดับสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่ได้อย่างอิสระ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการได้อย่างต่อเนื่อง (เปรมจิตร ศิริสานต์. 2542 : 10) การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แบ่งออกได้เป็น 3 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต 2) หลักสูตรมหาบัณฑิต หรือปริญญาโท และ 3) หลักสูตรดุษฎีบัณฑิต หรือปริญญาเอก (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. 2534 : 16 – 26 และวิชัย ตันศิริ. 2536 : 87 -88)

การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อมีหลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองว่าเป็นอย่างไร รวมทั้งองค์กรมีแผนพัฒนาบุคลากรในการศึกษาต่อมากน้อยเพียงใด การศึกษาต่อมีกระบวนการและแนวทางปฏิบัติ (เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์. 2545 : 27 -28) สรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาต่อโดยไม่กระทบต่องานประจำ เช่น การศึกษาทางไปรษณีย์ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ส่วนดีของการศึกษาลักษณะนี้ คือ เวลาสำหรับการศึกษาไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และถ้าสำเร็จการศึกษาอาจได้ประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. การศึกษาเต็มเวลา โดยองค์กรให้ลาศึกษาต่อเต็มเวลาได้ ในประเทศและต่างประเทศ โดยอาจมีเงื่อนไข ดังนี้

2.1 ให้บุคลากรที่ลาศึกษาต่อเต็มเวลาได้รับเงินเดือน แต่มีเงื่อนไขในการชดใช้ระยะเวลาในการศึกษาให้กับองค์กรหลังจากสำเร็จการศึกษา

2.2 งดการจ่ายเงินเดือน และจะต้องกลับเข้าปฏิบัติงานในองค์กรเดิม

2.3 ได้รับทุนการศึกษาจากองค์กรภายในประเทศ หรือต่างประเทศ หรือทุนส่วนตัว โดยได้รับเงินเดือนเต็มแต่อาจจะมีเงื่อนไขระยะเวลาการศึกษาต่อและระยะเวลากลับเข้าปฏิบัติงานตามเดิม

2.4 องค์กรจัดสรรทุนการศึกษาต่อโดยใช้เวลาการทำงานบางส่วนไปศึกษาต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การศึกษาต่อบางเวลา เป็นการศึกษาต่อโดยใช้เวลาการทำงานบางส่วนไปศึกษาต่อ

นอกจากนี้ สุนทร โคตรบรรเทา (2530 : 21) กล่าวว่า การศึกษาต่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้อย่างต่อเนื่องจากความรู้เดิม จึงเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลในสังคมที่เป็นผู้ใหญ่ได้พัฒนาความรู้ ได้เพิ่มพูนประสบการณ์ของตนเองจากการศึกษาต่อ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ หรือพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร การศึกษามีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การ คือ

1. เพิ่มพูนคุณภาพให้ชีวิตมนุษย์ เป็นการพัฒนาปัญญาของบุคคล ให้เป็นผู้รู้หลักสัจจะอันเป็นความจริงของชีวิต ให้ผู้ศึกษาเข้าใจในศาสตร์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ

2. สะสมบุคคลชั้นนำขององค์การ การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสะสมบุคคลชั้นนำขององค์การและของประเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยกำหนดทางไปสู่ตำแหน่งสำคัญ ๆ ในองค์การ

3. ก่อให้เกิดค่านิยม การศึกษาก่อให้เกิดค่านิยม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อมันสมองขององค์การรวมทั้งมีทัศนคติของบุคคลนอกองค์การในด้านภาวการณ์ทำงาน

4. เกิดความรู้ความชำนาญ การศึกษาทำให้เกิดความรู้ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลผู้ร่วมอยู่ในแรงงานระดับหนึ่ง

การศึกษานับเป็นกระบวนการสร้างคนให้มีคุณค่าและเป็นที่พึงปรารถนาของสังคม โดยพัฒนาทักษะ ทัศนะคติ และพฤติกรรมของบุคคล ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข เป็นการเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคม และยกระดับมาตรฐานชีวิตของประชาชนในสังคมให้สูงได้ ด้วยเหตุนี้โอกาสที่บุคคลจะก้าวหน้าในชีวิตนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการที่ได้ศึกษาต่อไปจนถึงระดับสูงสุดและสำเร็จการศึกษาซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จในชีวิต การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาเป็นการศึกษาในระดับสูง ซึ่งในปัจจุบัน ได้มีการขยายให้บุคคลได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาระดับนี้เพิ่มขึ้น

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ

การจูงใจ คือ ภาวะที่บุคคลเกิดความต้องการ (Needs or Wants) ภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นด้วยแรงขับ (Drives) และภาวะที่บุคคลได้รับแรงจูงใจ (Motives) ให้กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่าง เพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย (Goals) มีความสุขประสบความสำเร็จ (ปฐม นิคมานนท์. 2534)

โดยแต่ละบุคคลจะแสดงพฤติกรรมต่างกัน เพราะได้รับการจูงใจที่แตกต่างกันมีคำที่เกี่ยวกับการจูงใจหลายคำที่จะทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความต้องการ (Need or Wants) มี 2 ชนิด คือ Needs เป็นความต้องการที่จำเป็นที่มนุษย์ทุกคนมีเหมือน ๆ กัน เช่น ความต้องการด้านสรีระ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการความรัก และ Wants เป็นความต้องการทั่ว ๆ ไปไม่จำเป็น และบุคคลมีความต้องการชนิดนี้ไม่เหมือนกัน เช่น ต้องการมีรถยนต์สวย ๆ คฤหาสน์ราคาแพง ๆ เป็นต้น

2. แรงขับ (Drives) หรือแรงกระตุ้น (Impulses) เป็นสภาพที่ต่อเนื่องจาก Needs เมื่อคนเรามี Needs จะเกิดแรงขับภายในตัวให้ทำกิจกรรม เช่น ต้องการอาหารเกิดแรงขับให้ไปทานอาหาร เป็นต้น

3. แรงจูงใจ (Motives) คือ แรงชักนำจากแรงจูงใจ (Incentives) ภายในหรือภายนอกที่มาเร้าให้บุคคลเกิด Needs เกิดแรงขับให้บุคคลกระทำกิจกรรมไปสู่เป้าหมาย (Goals) เช่น ร่างกายขาดอาหาร หิว เกิด Needs ต้องกิน เกิดแรงขับไปหาอาหารเดินผ่านร้านอาหารไปสองร้าน ไปซื้อร้านที่สาม เพราะร้านนี้มีชื่อเสียงเรื่องความอร่อย สะอาด ซึ่งความอร่อย สะอาดนี้เป็นแรงจูงใจให้เดินผ่านทั้งสองร้านมา เป็นต้น

4. เครื่องล่อ (Incentives) คือ แรงจูงใจที่จะนำบุคคลให้กระทำพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย มีลักษณะเหมือนแรงจูงใจ และส่วนใหญ่มักจะนึกถึงสิ่งที่เป็นวัตถุหรือรูปธรรมมากกว่าที่จะนึกถึงสิ่งที่เป็นนามธรรม

5. เป้าหมาย (Goals) คือ จุดหมายปลายทางของการกระทำ พฤติกรรมที่เกิดจากความต้องการแรงขับ แรงจูงใจ เช่น ร่างกายหิว มีความต้องการอาหาร เกิดแรงจูงใจให้ไปหาอาหารกิน เป้าหมายคือ อิ่ม เมื่อบุคคลบรรลุเป้าหมายแล้ว ความเข้มของแรงจูงใจก็จะลดลง ถ้าไม่บรรลุเป้าหมาย บุคคลก็จะเพิ่มความพยายามทำกิจกรรมต่อไปอีก

ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) เป็นนักจิตวิทยาคนหนึ่งที่ยอมรับว่าพฤติกรรมส่วนหนึ่งของมนุษย์อยู่นอกขอบเขตของการมีสติสัมปชัญญะ เพราะบุคคลทั่ว ๆ ไปมิได้ระมัดระวังรอบคอบที่จะตรวจสอบความต้องการของตัวเอง จากการศึกษาค้นคว้าทางจิตวิทยาของฟรอยด์ทำให้เขาเชื่อว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่มองเห็นได้ยาก และไม่ค่อยมีใครให้ความสำคัญ

แรงจูงใจ เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรม เพื่อไปสู่เป้าหมาย นับว่าแรงจูงใจเป็นต้นกำเนิดการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ผู้บริหารที่ฉลาดต้องรู้จักสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เช่น จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สร้างเป้าหมายที่ต้องการ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานได้

แรงจูงใจมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เป็นพลังกระตุ้น หรือผลักดันให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมออกมา เช่น ในภาวะที่อินทรีย์ขาดอาหาร (เกิดความหิว) ก็จะพยายามแสดงพฤติกรรมหรือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้อาหารมาบำบัดความหิวนั้นหรือบุคคลที่ขาดความรัก ก็มักจะดิ้นรนหาสิ่งทดแทนชดเชย เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ หรือเป็นที่ต้องการของคนอื่น เป็นต้น

2. กำหนดแนวทางของพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ เช่น บุคคลที่กระหายน้ำอันเนื่องมาจากสภาพที่ร่างกายขาดของเหลวก็ย่อมจะมุ่งหาน้ำมาบำบัดความต้องการของตน เป็นต้น

แรงจูงใจที่จะมีผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามความต้องการทุกอย่างนั้นมักขึ้นอยู่กับเป้าหมาย (Goals) และความต้องการ (Needs) ของแต่ละบุคคล แรงจูงใจจะมุ่งเข้าหาเป้าหมายเสมอ การใช้แรงจูงใจกับบุคลากรที่จำเป็นต้องมีความเข้มของแรงจูงใจ (Motives Strength) ที่จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการและแรงขับบุคคลคนหนึ่งย่อมมีความต้องการ มีแรงขับแตกต่างกันไป ทำให้เกิดแรงจูงใจหลาย ๆ อย่างเช่นกัน แรงจูงใจที่มีความเข้มมากที่สุดจะเป็นตัวเร้าให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแรงจูงใจที่มีความเข้มน้อยกว่า จะไม่เป็นตัวเร้าให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

การเปลี่ยนแปลงความเข้มของแรงจูงใจ (Changes in Motive Strength) ขึ้นอยู่กับสาเหตุ 2 ประการคือ บุคคลได้แสดงพฤติกรรมตอบสนองความต้องการของตนแล้ว หรือบุคคลไม่สามารถแสดงพฤติกรรมตอบสนองความต้องการของตนได้ เพราะมีอุปสรรคขัดขวาง ทั้งสองกรณีจะทำให้ความเข้มของแรงจูงใจลดลง ซึ่งในกรณีแรก ถ้าแรงจูงใจลดความเข้มลงเพราะได้รับการตอบสนองแล้ว แรงจูงใจนั้นจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นต่อไป (Maslow . 1980) ในกรณีที่สอง ถ้าแรงจูงใจนั้นมีอุปสรรคขัดขวางทำให้ความเข้มของแรงจูงใจลดลง แม้แรงจูงใจที่ลดความเข้มลงแล้ว แต่ยังมีความเข้มมากกว่าแรงจูงใจอื่น ๆ บุคคลก็จะพยายามเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการแบบลองผิดลองถูกต่อไป จึงทำให้บุคคลมีการแสดงออกหลาย ๆ แบบการกระทำเช่นนี้ นอกจากจะเป็นการลองแก้ปัญหาแล้ว ยังสามารถช่วยลดความเครียดได้อีกด้วย

มนุษย์มีความต้องการหลาย ๆ อย่างในขณะเดียวกัน เช่น หิว กระหาย เหน็ดเหนื่อย ความต้องการที่มากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตอบสนองก่อน แล้วจึงแสดงพฤติกรรมตอบสนองความต้องการที่เลื่อนลำดับ มีความเข้มมากที่สุดต่อไป (Dewey , Johnson. 1980) ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นวัฏจักร

ทฤษฎีการเรียนรู้จะเน้นการเรียนรู้เป็นเรื่องของการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองและการเสาะหากระบวนการหรือวิธีที่จะทำให้ ข้อต่อ (Bond) ของความเชื่อมโยงนั้นมีความแข็งแกร่งหรือเข้มขึ้นอันจะเป็นผลให้การเรียนรู้ (การเปลี่ยนพฤติกรรม) มีความคงทนขึ้น ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลที่จะรับรู้ส่วนประกอบต่าง ๆ ของสิ่งเร้า การแยกแยะหาข้อแตกต่าง และการจัดโครงสร้างของความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ของสิ่งเร้า

ตามทฤษฎีของ Pavlov ที่กล่าวถึงทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิค วิธีการในการวางเงื่อนไขเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ (การเปลี่ยนพฤติกรรม) สรุปหลักการได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การเรียนรู้เป็นผลจากการที่อินทรีย์ถูกวางเงื่อนไขให้แสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ

2. ในการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิคนี้ สิ่งเร้าที่มีเงื่อนไข (สิ่งเร้าที่เป็นกลางซึ่งไม่สามารถก่อให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองของอินทรีย์ต่อตัวมันเองได้ในตอนแรก) จะต้องได้รับการจับคู่อย่างเหมาะสมกับสิ่งเร้าที่ไม่มีเงื่อนไข (สิ่งเร้าที่โดยธรรมชาติก่อได้ด้วยตัวของตัวเองอย่างเหมาะสม) เวลา และลำดับ เช่น หลังจากที่เสนอสิ่งเร้าที่มีเงื่อนไขก่อน เช่น เสียงกระดิ่ง แล้วจึงเสนอสิ่งเร้าที่ไม่มีเงื่อนไข เช่นผงเนื้อ จึงจะทำให้อินทรีย์เกิดการเรียนรู้โดยแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มีเงื่อนไขออกมา

3. การเรียนรู้ (การเปลี่ยนพฤติกรรม) จะคงทนถาวรเพียงใดขึ้นอยู่กับการเสริมแรงของพฤติกรรมโดยการให้ตัวเสริมแรงที่เหมาะสม อินทรีย์อาจแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมาเป็นระยะนานพอสมควร

การเรียนรู้ส่วนใหญ่ของมนุษย์เป็นการเรียนรู้ที่ต้องใช้สติปัญญาและความคิดความเข้าใจในสถานการณ์และสภาพแวดล้อม จนกระทั่งมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งเร้า จนถึงขั้นที่มองเห็นสถานการณ์อย่างแจ่มแจ้งแล้วจึงแสดงพฤติกรรมตอบสนองสิ่งเร้านั้นออกไปเป็นส่วนรวม จริงอยู่ การเรียนรู้บางอย่างของมนุษย์เป็นการลองผิดลองถูกหรือโดยกระบวนการในการวางเงื่อนไข แต่เมื่อบุคคลมีประสบการณ์มากขึ้น มีความรู้กว้างขวางขึ้น มีวุฒิภาวะความพร้อมเพิ่มขึ้นการเรียนรู้โดยใช้ความคิด

2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow. 1980 : 23-25) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือความต้องการที่เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียงที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ได้แก่ ทฤษฎีลำดับความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งมีแนวคิด ดังนี้

1. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น โดยจะเริ่มจากความต้องการขั้นต่ำสุดไปหาความต้องการสูงสุด

2. ความต้องการของมนุษย์มีความต่อเนื่อง มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอันหนึ่งอันใดได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความต้องการชนิดใหม่ขึ้นอีก

3. เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำแล้ว ก็จะมีความต้องการระดับสูงขึ้นไป แต่บางครั้งเมื่อความต้องการระดับสูงได้รับการตอบสนองแล้ว ก็อาจจะเกิดความต้องการระดับต่ำอีกก็ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความต้องการแต่ละระดับของมนุษย์ มีความเกี่ยวเนื่องกันและซับซ้อนกันอยู่แม้ว่าความต้องการระดับหนึ่งระดับใดหายไปแล้วเกิดความต้องการระดับอื่นเข้ามาแทนที่ แต่ความจริงแล้วความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนเท่านั้น ดังนั้น ความต้องการทุกระดับไม่สามารถแยกออกจากกันได้เด็ดขาด

มาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน ปราชญา กล้าผจญ. 2540 : 86) ได้แบ่งระดับความต้องการออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์จากต่ำสุดไปหาสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) ความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการทางเพศ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้ เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องใฝ่หาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการตอบสนองความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์เราได้ เช่น ถ้ามนุษย์อยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของร่างกายก็จะเป็นความต้องการด้านร่างกาย เมื่อมนุษย์ผู้นั้นสามารถสนองความต้องการทางด้านร่างกายได้แล้วเขาก็จะมีความต้องการสูงขึ้นไปอีก

2. ความต้องการในด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety or Security needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงขึ้น คือ ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ คนงานจะมีความรู้สึกว่าเขาจะต้องไม่ถูกปลด ไล่ออก หรือถูกสั่งย้ายง่าย ๆ แต่เขาและเพื่อนร่วมงานจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บป่วยก็มีคนรักษาพยาบาลให้ได้รับความเอาใจใส่ดูแล เมื่อออกจากงานก็จะต้องได้รับบำเหน็จบำนาญ เป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องการมีรายได้ดีพอสมควร หรืออย่างน้อยก็พอเพียงต่อการดำรงชีพอย่างสุขสบาย มีบ้านอยู่เป็นของตนเอง มีหลักประกันในการทำงานต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ตลอดจนครอบครัวเป็นสุข ปลอดภัยด้วยผู้บริหาร หรือหัวหน้าหน่วยงานจำเป็นต้องตอบสนองสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว เพื่อให้เขามีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งจะมีผลทำให้ระดับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานสูงยิ่งขึ้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) ความต้องการที่สูงขึ้นมาอีกขั้นหนึ่งของมนุษย์ คือ ความต้องการทางด้านสังคมหรือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกร่วมอยู่ด้วย หรือต้องการที่จะเข้าพวกเข้าหมู่ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อมนุษย์เรามีความรู้สึกว่าสังคมยอมรับเข้าไว้เป็นสมาชิกแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่ ผู้บริหารงานจะต้องทำให้คนในหน่วยงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนั้น หรือรู้สึกเป็นเจ้าของงาน (sense of belonging) โดยให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในด้านการทำงานและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในด้านสังคม มีการแสดงออกทางด้านความคิดเห็นและรู้สึกว่าตนเองเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในความสำเร็จของงาน หรือแม้กระทั่งความล้มเหลวของงาน นอกจากนี้ควรให้โอกาสคนในหน่วยงานได้เข้าร่วมงานสังคมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน การทัศนาจรหรือการพักผ่อนในสถานที่ต่าง ๆ เป็นต้น

4. ความต้องการมีฐานเด่น และได้รับยกย่องในสังคม (Status and esteem needs) ความต้องการในด้านนี้เป็นความต้องการระดับที่สูงขึ้น ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ หลายอย่าง เช่น ความมั่นใจตนเองในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความสำคัญในตัวเอง รวมถึงความต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรือให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับถือ เมื่อบุคคลใดได้รับการยกย่องว่ามีความสำคัญในกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว เขาผู้นั้นจะเกิดความภาคภูมิใจเมื่อชวนให้ทำสิ่งใดก็มักจะร่วมมือด้วยเสมอ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ (Self-Actualization needs) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดของชีวิต มนุษย์อยากมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความใฝ่ฝันของตนเอง ทั้งนี้ ความต้องการดังกล่าวจะต้องได้รับการตอบสนองเสียก่อน ความต้องการนี้แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ซึ่งรวมถึงความต้องการพัฒนาตนเองไปสู่ขีดความสามารถสูงสุดไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง เช่น ทางด้านกีฬา การศึกษา การเมือง ศาสนา ธุรกิจ หรือแม้แต่งานอดิเรกบางอย่าง เป็นต้น

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นจะเห็นว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด โดยความต้องการที่แบ่งได้ 5 ลำดับขั้นนั้น ความต้องการด้านร่างกายเป็นขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน ซึ่งจะต้องตอบสนองในลำดับนี้ให้ได้เสียก่อน ความต้องการระดับอื่นก็จะสามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้ โดยความต้องการในลำดับอื่นอีก 4 ขั้น คือ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุด

เฮอร์ซเบอร์ก (Herberz. 1959 : 113-119 อ้างถึงใน เปรมจิตร ศิริสานต์. 2542 : 20) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจการบำบัด (Motivation Hygiene Theory) ที่กล่าวถึง ความต้องการหรือปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (motivational factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้คนต้องการ และเกิดความพอใจที่จะทำงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของงาน ปัจจัยประเภทนี้ได้แก่ การได้รับความสำเร็จในงาน ได้รับการยอมรับในความสามารถจนได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้นซึ่งมีผลทำให้ก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยประเภทนี้ยิ่งมีมากก็ยิ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดการจูงใจในการทำงาน 2) ปัจจัยบำบัด หรือปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พอใจของคนในการทำงาน แต่จะไม่ช่วยให้คนเกิดความต้องการในการทำงานมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
95068

ขึ้น ปัจจัยประเภทนี้ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน จากปัจจัยทั้ง 2 ประเภท ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความต้องการที่จะทำงานของคนเป็นอิสระจากกันปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยบำบัดที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ซึ่งมีผลทำให้เกิดความต้องการหรือความพอใจ ส่วนปัจจัยบำบัดหรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ถ้าขาดปัจจัยบำบัดจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยบำบัด ก็ไม่ใช่ว่าคนจะมีความพอใจในงานที่ทำ เพราะปัจจัยบำบัดเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในการทำงานเท่านั้นเอง

นอกจากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) และเฮอร์ซเบอร์ก (Herberg) แล้วยังมีทฤษฎีแรงจูงใจจากความสำเร็จ (Achievement Motivation Theory) ของแมคแคลแลนด์ (McClelland) สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มี 3 ประการ ซึ่งเรียงลำดับความต้องการที่มีอิทธิพลมากน้อยกว่ากันได้ ดังนี้ (เปรมจิต ศิริสานต์. 2542 : 21)

1. ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (The need for achievement) เป็นความต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จจากการที่ได้รับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่ยุ่งยากและประสบผลสำเร็จ ชอบงานที่ท้าทายความสามารถ

2. ความต้องการมีความผูกพัน (The need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยอมรับจึงพยายามมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ชอบทำตามความต้องการของผู้อื่น มีความจริงใจและชอบติดต่อประสานงานกับคนอื่น

3. ความต้องการเพื่ออำนาจ (The need for power) เป็นความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น ยึดความคิดเห็นของตนเอง ต้องการตำแหน่งผู้นำ เป็นผู้ตัดสินใจและชี้นำในการทำงาน

ซึ่งความต้องการ 3 ประการที่กล่าวมาของแต่ละคนจะแตกต่างกัน ตามศักยภาพที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจต่าง ๆ สิ่งเร้าที่กระตุ้นพฤติกรรมของคน ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่บุคคลมีความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจที่แตกต่างกันนั้น ตามทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานที่แตกต่างกันของแมคแกรเกอร์ (McGregor) ได้แยกพฤติกรรมของมนุษย์ออกเป็น 2 แนวทาง คือ พฤติกรรมทางลบ ได้ตั้งเป็นทฤษฎี X และพฤติกรรมทางบวก ได้ตั้งเป็นทฤษฎี Y ซึ่งทั้ง 2 แนวทางมีสมมติฐานแต่ละทฤษฎีไว้ ดังนี้ 1) ทฤษฎี X ได้กล่าวถึงพื้นฐานของมนุษย์ว่าบุคคลทั่ว ๆ ไปมีความเกลียดคร้าน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ จึงต้องมีการควบคุมบังคับ หรือสั่งการโดยตรงไม่มีความทะเยอทะยาน ต้องการเพียงความมั่นคงในการทำงาน 2) ทฤษฎี Y เป็นทักษะที่ตรงข้ามกับทฤษฎี X คือ เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาดีและมีความขยันอยู่ในตัวเอง พร้อมที่จะช่วยเหลือ และร่วมมือกันทำงานด้วยความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดสร้างสรรค์ จึงไม่จำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ที่เข้มงวด หรือเข้าไปควบคุมมากนัก (McGregor. 1980 : 33-57 อ้างถึงใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปรมจิตร ศิริสานต์. 2542 : 21) จากทฤษฎี Y และทฤษฎี X นี้ นักจิตวิทยาได้นำไปศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจของผู้ใหญ่ และนำมาใช้ในการบริหารบุคลากรในวงการอุตสาหกรรม แต่สามารถนำไปศึกษาเปรียบเทียบกับทฤษฎีอื่น ๆ เพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคคลได้ (นิภา แก้วศรีงาม. 2535 : 109) และจากการศึกษาของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) พบว่าคนเรามีความต้องการหลักอยู่ 3 ประการด้วยกัน คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (existence needs : E) เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกรูปแบบที่เกี่ยวกับด้านร่างกายและวัตถุเพื่อที่จะทำให้กับความเป็นอยู่ที่สุขสบายและปลอดภัย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่ตนเกี่ยวข้องด้วย

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (growth needs: G) เป็นความต้องการที่จะสร้างความคิดริเริ่มสำหรับตัวเขาเอง และสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้เจริญเติบโตและก้าวหน้าต่อไป

ความก้าวหน้าตามทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เชื่อว่า

1. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับนั้นจะมากยิ่งขึ้น

2. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับต่ำจะมีมากขึ้น

3. เมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่า ได้รับการตอบสนองมาก ความต้องการในระดับสูงจะมากตามไปด้วย

4. เมื่อความต้องการสูงสุด ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะค้นหาความต้องการอื่น ๆ อีก

ซึ่งสรุปได้ว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) มีแนวคิดแตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) อยู่ 3 ประการ คือ

1. ทฤษฎี อี อาร์ จี ได้ยุบรวบลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) เป็น 3 ลำดับคือ Existence, Relatedness และ Growth

2. ทฤษฎี อี อาร์ จี ได้สันนิษฐานหรือเชื่อว่า ความต้องการในระดับที่ต่ำว่า (Lower – level) ต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อน จึงจะเกิดความต้องการในระดับที่สูงกว่า

3. ทฤษฎี อี อาร์ จี ได้รวบรวมเอาหลักการของความคับข้องใจ และการท้อถอย (frustration – regress principle) กับความต้องการพึงพอใจในความต้องการในระดับต่ำของบุคคลเป็นตัวแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลเมื่อความพึงพอใจในความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนอง

จากทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่ได้กล่าวถึงไปนั้น สามารถนำมาเปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจหรือความต้องการของบุคคลได้ว่าแต่ละทฤษฎี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความสัมพันธ์กันอย่างไร ดังนั้นเราสามารถจะสร้าง หรือศึกษาแรงจูงใจในการเรียนรู้ ตามระดับความต้องการของผู้เรียนได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่ได้กำหนดไว้ ทฤษฎีที่มีผลต่อพฤติกรรม หรือการกระทำของบุคคลที่มีสาเหตุหรือตอบสนองความต้องการของคน โดยเห็นว่ากิจกรรมที่ตนกระทำสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (เปรมจิตร ศิริสานต์. 2542 : 23)

2.6 องค์ประกอบที่ส่งเสริมการเรียนรู้

การเรียนรู้จะได้ผลดีเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ ประการ เช่น ตัวของผู้เรียน สิ่งที่เรียน วิธีการเรียน บรรยากาศในการเรียน เป็นต้น ซึ่งอาจแยกอธิบายให้เห็นถึงอิทธิพลของสิ่งเหล่านี้ได้ดังนี้

1. การจูงใจในการเรียนรู้ แรงจูงใจในตัวของผู้เรียนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เขาสนใจต่อสิ่งที่เขาจะต้องเรียนรู้หรือไม่ หากผู้เรียนมีความตั้งใจและสนใจแล้ว การเรียนรู้ย่อมให้ผลดีเป็นพิเศษ สิ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในตัวของผู้เรียนได้แก่

1.1 ความตั้งใจที่เรียน ผลของความตั้งใจที่จะเรียนทำให้บุคคลมีความสนใจต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์การเรียนรู้อย่างละเอียดรอบคอบและสามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมใหม่ ๆ ที่เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจได้นั้นอาจต้องมีการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมที่จะเรียนเสียก่อน โดยการอธิบายให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายในการเรียนนั้น ๆ การบอกให้ทราบลักษณะ เค้าโครง หรือเนื้อหาของสิ่งที่จะเรียนและประโยชน์หรือคุณค่าที่จะได้รับจากการเรียนรู้นั้น ๆ ด้วยวิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เรียนเพิ่มความสนใจต่อภาระและสถานการณ์การเรียนรู้เฉพาะหน้ามากขึ้นในบางกรณีผู้เรียนอาจสร้างความสนใจ ความตั้งใจให้เกิดขึ้นด้วยตนเองได้ หากเขามีความต้องการหรือเห็นประโยชน์และคุณค่าของสิ่งที่จะเรียนนั้นเองอยู่แล้ว

1.2 รางวัลและการลงโทษที่ครูหรือผู้ทดลองให้แก่ผู้เรียน มีอิทธิพลต่ออัตราเร็วและปริมาณการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง ปกติแล้วการชดเชยหรือการให้รางวัลแก่ผู้เรียนนั้น ทำให้ผู้เรียนเพิ่มความสนใจและต้องการที่จะเรียนให้ดีขึ้น แต่ขณะเดียวกันการลงโทษนั้นอาจมีผลทำให้ผู้เรียนเพิ่มความสนใจต่อการเรียนมากขึ้นเพราะต้องการหลีกหนีสิ่งที่ไม่พึงพอใจ เช่น การตำหนิ การลงโทษอื่น ๆ เช่น การเฉยเมย การไม่ให้ความสนใจเป็นต้น แต่ความสนใจ ที่เกิดขึ้นโดยวิธีนี้จะไม่คงทน จะหมดสิ้นไปเมื่อการลงโทษนั้นหมดไปด้วย จากผลงานวิจัยเรื่องหนึ่ง พบว่า ผู้เรียนจะเรียนได้เร็วมากกว่าปกติเมื่อได้รับคำชมเชยให้ปรากฏแก่สาธารณะ แต่จะเรียนได้ช้าลงเมื่อถูกตำหนิ หรือไม่ได้รับการใส่ใจยิ่งกว่านั้นการลงโทษยังอาจบดบังการเกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียนเป็นอย่างยิ่งอีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 การจูงใจภายนอกและการจูงใจภายใน การจูงใจภายนอกได้แก่ แรงจูงใจหรือแรงขับต่าง ๆ เช่นความหิว ความกระหาย หรือความต้องการหลีกหนีความเจ็บปวด ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมออกมาแต่ไม่มีความสัมพันธ์สืบเนื่อง (inherent relationship) กับสิ่งที่ต้องเรียนรู้การใช้แรงจูงใจภายนอกเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการที่จะเรียนนั้น มีหลายอย่างเช่น ใบประกาศเกียรติคุณ โล่ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้มีส่วนกระตุ้นให้ผู้เรียนบางคนมีความสนใจที่จะเรียนมากกว่าคนอื่น ๆ บางคนแต่ผลการวิจัยพบว่าการใช้การจูงใจภายใน (เช่น ความสนใจ ความกระตือรือร้น) ในตัวผู้เรียนที่จะเรียนรู้สิ่งนั้น ๆ จะเป็นผลดีต่อการเรียนรู้และช่วยให้จำสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้วได้นานขึ้น การสร้างแรงจูงใจภายในอาจทำได้โดยการกระตุ้นหรือปลุกเร้าให้ผู้เรียนเกิดความสนใจอย่างแท้จริง ที่จะเรียนรู้เพื่อสนองความต้องการอันแท้จริงของตน ดังนั้นการที่ผู้เรียนมีความต้องการและกระตือรือร้นที่จะขวนขวายหาความรู้และประสบการณ์ย่อมทำให้เขาเข้าใจและจดจำสิ่งที่เรียนรู้ได้ดีขึ้นด้วย อย่างไรก็ดีในสถานการณ์การเรียนรู้โดยปกติแล้ว ยังจำเป็นจะต้องใช้การจูงใจภายในและการจูงใจภายนอกประกอบกัน

1.4 ความสนใจและจุดมุ่งหมายในระยะยาว การเรียนรู้ของมนุษย์ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของความสนใจและความมุ่งหมาย ทั้งในระยะยาวและปัจจุบัน ดังนั้นนักเรียนที่เลือกเรียนวิชาต่าง ๆ ที่เห็นว่าจะเป็นประโยชน์แก่ตนในระยะยาวย่อมทำให้ความสนใจและเรียนได้ดีกว่าวิชาที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรหรือถูกบังคับให้เรียนดังนั้นหากผู้เรียนได้ทราบถึงประโยชน์ของสิ่งที่เรียนรู้ต่อตนเองก็ย่อมจะสนใจมากกว่าสิ่งที่เขาไม่เห็นประโยชน์ หรืออยู่ไกลตัวออกไป แต่ผู้เรียนที่สามารถสร้างความสนใจให้เกิดขึ้นในสิ่งซึ่งอาจไม่มีประโยชน์ตอบแทนโดยปัจจุบันทันทีย่อมได้รับผลแห่งความพอใจ มากที่สุด จากการเรียนรู้ ดังนั้นในบรรดาผู้ที่มีสิ่งอื่น ๆ เท่าเทียมกันแล้ว ผู้เรียนที่มีความสนใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างกว้างขวางมีแนวโน้มจะเรียนรู้ได้ดีกว่าผู้ที่มีความสนใจในวงแคบ

1.5 อิทธิพลของความเครียด เมื่อบุคคลถูกกระตุ้นให้กระทำงานเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลหรือมีสมรรถภาพในการทำงานถึงระดับหนึ่ง หากเขาได้รับความล้มเหลวหรือมีท่าทีว่าจะต้องล้มเหลว ย่อมทำให้เกิดความเครียดขึ้น การทำงานอย่างเร่งรัดภายใต้ข้อจำกัด เรื่องเวลาหรือภายใต้สภาพการณ์ที่ไม่สามารถให้ความสนใจกับงานได้เต็มที่ทำให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน สำหรับบางคนนั้นความกลัวต่อความล้มเหลว จะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นและเพิ่มแรงจูงใจในการที่จะทำให้บุคคลตั้งใจมุ่งทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นส่วนช่วยในการปฏิบัติงานได้ผลดีตามไปด้วยแต่สำหรับบางคน ความเครียดทำให้เกิดอุปสรรค และความวิตกกังวลจนกระทั่งเป็นปัญหาต่อการใส่ใจในการเรียนรู้เฉพาะหน้าของเขา

1.6 การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ภายในกลุ่ม การทำงานเป็นกลุ่มมีส่วนช่วยให้บุคคลมีความสนใจและทัศนคติที่จะร่วมมือกันอันเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมในกลุ่มนั้น ดังนั้นแม้โดยปกติแล้วการที่จะสอนให้ผู้เรียนเข้าใจถึงข้อเท็จจริง หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ โดยใช้วิธีการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรยาย หรือมอบหมาย ให้อ่านหนังสือต่าง ๆ อาจได้ผลดี แต่การที่จะสอนบุคคลให้เปลี่ยนทัศนคติและประพฤติปฏิบัติ ในวิถีทางที่แตกต่างไปจากความประพฤติแต่ดั้งเดิมของเขาควรจะเน้นการเรียนรู้ร่วมกับคนอื่น ๆ จากผลการทดลองและวิจัยพบว่าการใช้วิธีการอภิปรายและตัดสินใจในกลุ่มโดยสมาชิกของกลุ่มเองมีส่วนสำคัญอย่างมาก ในการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล

2. ลักษณะของสิ่งที่จะเรียนรู้ ลักษณะหรือคุณสมบัติของสิ่งที่จะเรียนรู้มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่ออัตราการเรียนรู้และความสามารถของผู้เรียนที่เข้าใจและจดจำสิ่งที่เรียนรู้ไว้ได้นานา ลักษณะของสิ่งที่จะเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ได้แก่

2.1 ปริมาณของสิ่งที่จะเรียนรู้ มนุษย์มีช่วงของความจำซึ่งสามารถจะเรียนรู้สิ่งที่เป็นภาษาคำพูดอยู่ระหว่าง 6 ถึง 8 หน่วย เช่น ตัวเลขหรือตัวอักษร หากจะต้องเรียนรู้สิ่งเหล่านี้โดยการฟังและกล่าวตาม แต่บางคนจะสามารถกล่าวซ้ำรายการซึ่งเป็นตัวอักษรหรือตัวเลขได้มากถึง 9 หรือ 10 หน่วย หากได้รับการเสนอหรือบอกรายการนั้น ๆ เพียงครั้งเดียวเราจะสังเกตได้ว่าหมายเลขโทรศัพท์มักมีตัวเลขไม่เกิน 7 หน่วยเท่านั้น หากปริมาณของสิ่งเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นก็จำเป็นจะต้องใช้เวลาทั้งหมดเพิ่มมากขึ้นไปด้วย ยิ่งกว่านั้นเวลาโดยเฉลี่ยที่จะใช้เรียนรู้เนื้อหาแต่ละหน่วยภายในรายการ หรือสิ่งทั้งหมดที่จะเรียนนั้นก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้นในการเรียนรู้สิ่งที่มีความยาวหรือยาวกว่าปกติ ผู้เรียนจะเรียนได้ดีกว่าหากจะแบ่งเนื้อหาออกเป็นส่วน ๆ และพยายามเรียนรู้หรือฝึกฝนเนื้อหาแต่ละส่วนให้ได้เสียก่อนแล้วจึงเรียนเนื้อหาส่วนที่เหลือต่อไป

2.2 สิ่งที่จะเรียนรู้มีความหมายมากน้อยเพียงใด ถ้าสิ่งที่จะเรียนรู้มีความหมายในตัวของมันเอง หรือมีความหมายต่อผู้เรียนเช่น คำพูดที่คล้องจองกัน หรือสิ่งซึ่งตรงกับความสนใจและผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้อยู่บ้างแล้วก็จะทำให้ผู้เรียน เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและง่ายขึ้น โดยปกติความคุ้นเคยกับสิ่งที่จะเรียนรู้ และการจัดโครงสร้างหรือรูปแบบของสิ่งนั้น ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นความคล้องจองหรือความหมายของสิ่งนั้นย่อมมีส่วนช่วยให้สิ่งที่จะเรียนมีความหมาย และง่ายต่อการเรียนรู้ยิ่งขึ้น

3. การฝึกฝนอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกฝนสิ่งที่จะต้องเรียนรู้โดยวิธีการที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพย่อมทำให้การเรียนรู้ได้ผลดีขึ้น เช่น ใช้เวลาน้อยลง และจำได้นานขึ้น วิธีการดังกล่าวได้แก่

3.1 การได้รับการแจ้งผลของการเรียนรู้หรือการฝึกหัด จากผลการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ พบว่าหากผู้เรียนได้รับการบอกเล่า แจ้งผล ให้รู้ถึงความก้าวหน้าในการเรียนของตนอย่างสม่ำเสมอแล้วจะเรียนรู้ได้รวดเร็วกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการแจ้งผลให้ทราบถึงความก้าวหน้าของตน การแจ้งผลทำได้ 2 วิธีคือ

3.1.1 บอกให้ผู้เรียนทราบถึงความถูกต้องของพฤติกรรม หรือการตอบสนองที่เขาแสดงออกในแต่ละครั้ง โดยทันที หรืออย่างรวดเร็ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.2 บอกให้ผู้เรียนทราบถึงผลความก้าวหน้าในการเรียนรู้โดยส่วนรวมของเขาการที่จะให้ได้ผลดีนั้น ผู้เรียนควรได้รับการแจ้งผลการเรียนรู้ของเขา โดยทันทีหรือโดยเร็วที่สุดเพื่อที่เขาจะสามารถปรับพฤติกรรมของตนได้ทันท่วงที หรือมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นที่จะเรียนรู้เนื้อหาสิ่งใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว

3.2 การแยกและการรวมการฝึกปฏิบัติ การใช้เวลาในการฝึกฝนอาจจะใช้ระยะเวลาเพียงสั้น ๆ (distributed practice) หรือการฝึกหัดโดยใช้เวลาติดต่อกันเป็นช่วงยาว (massed practice) มีผลต่อการเรียนรู้แตกต่างกันตามลักษณะของสิ่งที่จะเรียนและตัวของผู้เรียน โดยปกติหากผู้เรียนใช้วิธีการฝึกฝนในช่วงสั้น ๆ การลืมจะเกิดขึ้นน้อยกว่าเมื่อจะใช้ช่วงเวลาที่การฝึกฝนช่วงละสั้น ๆ ผู้เรียนมีโอกาสลืมได้มากกว่าเมื่อใช้เวลาในการฝึกฝนเป็นระยะเวลานาน ๆ แต่ถ้าการฝึกฝนช่วงสั้น ๆ แล้วเว้นแต่ละช่วงห่างกันมาก ผู้เรียนอาจจะลืมเนื้อหาที่เรียนไปแล้วในตอนต้น ๆ ได้เช่นกัน อย่างไรก็ดีหากสิ่งที่จะต้องเรียนรู้นั้นมีความยากและสลับซับซ้อนมาก การฝึกฝนโดยใช้ช่วงเวลาสั้น ๆ อาจได้ผลดีกว่าเพราะในช่วงที่พัก ก่อนจะฝึกฝนต่อไปนั้นร่างกายของสมองได้รับการพักผ่อน ซึ่งทำให้มีความพร้อมที่จะรับการฝึกฝนตอนต่อไป อีกประการหนึ่งการฝึกฝนในช่วงสั้น ๆ มีข้อดีในการที่จะทำให้ผู้เรียนรักษาระดับความสนใจ และการจูงใจได้ดีและคงที่อยู่ได้นาน

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อ

การเรียนรู้ของมนุษย์ มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีการเรียนรู้ได้อย่างมากมาย สามารถใช้ความรู้นั้นเพื่อการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมของตนได้ โดยพัฒนาการทางร่างกายและสมองหรือ โดยการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อการอยู่รอดในสังคมมนุษย์มีวิวัฒนาการของการเรียนรู้ที่น่าสนใจ เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้เพื่อที่จะมีชีวิตรอดตามสัญชาติญาณของสิ่งมีชีวิตไปสู่การทำมาหากินยังชีพ จนพัฒนาขึ้นเป็นวิถีของชนเผ่าการถ่ายทอดค่านิยมจากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง การเรียนรู้เริ่มจากบ้าน จากครอบครัว เรียนรู้ที่จะทำมาหากิน เรียนรู้ที่จะอยู่รอด จนวิวัฒนาการไปสู่การเรียนรู้

เปรมจิตร ศิริสานต์ (2542 : 23 -24) กล่าวว่า การศึกษาเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล และสังคมพร้อม ๆ กับเรียนรู้สิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในตัวบุคคล เพื่อให้บรรลุความเจริญในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข การเรียนรู้ของบุคคลจะแตกต่างกันในเรื่องประสบการณ์ ความต้องการ ความรู้ วุฒิภาวะ ความถนัด ปัญหาและความรับผิดชอบ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่หรือ ผู้ที่ทำงานแล้วมีองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้การเรียนรู้มีผลดี คือ แรงจูงใจ (สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน. 2536 : 203) นอกจากนี้ยังมีลักษณะที่สำคัญ ของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการเรียนรู้ ตามแนวคิดของโนลส์ (Knowles) มีอยู่ 4 ประการ คือ 1) การเข้าใจตนเอง (self concepts) ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีเหตุผลตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถกำหนดชีวิตของตนเองได้ (self

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

direction) ไม่ชอบให้ผู้อื่นตัดสินใจแทน 2) การมีประสบการณ์ (experiences) ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากถือว่าเป็นแหล่งวิทยาการสำคัญในการเรียนรู้จึงสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้ สามารถนำประสบการณ์เดิมเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ได้ แต่ไม่ค่อยเปลี่ยนจากความคิดเดิม 3) ความพร้อมในการเรียน (readiness to learn) ผู้ใหญ่ที่มีความพร้อมที่จะเรียนเมื่อเกิดความต้องการ เช่น จะเรียนเมื่อต้องการเลื่อนตำแหน่ง 4) การเห็นคุณค่าของเวลา (time perfective) ผู้ใหญ่เรียนรู้เพื่อนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาชีวิตประจำหรือนำไปใช้ได้ทันที (รหัน แตงจวง. 2527 : 18) ดังนั้นแรงจูงใจในการเรียนของผู้ใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ คือ การพยายามทำให้ผู้เรียนเชื่อว่าการที่เสียเวลาเรียนรู้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าในชีวิต ทั้งนี้ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้เรียนที่ประสบความสำเร็จ ผู้ใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการเรียนรู้อยู่ 3 ระดับ คือ 1) การคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จกับกำลังใจ 2) การคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จกับกำลังใจและความพอใจ 3) การคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จกับกำลังใจ ความพอใจและความสนุกในการเรียน แรงจูงใจระดับ 3 มีผลทำให้การเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และลดน้อยลงจากระดับ 2 และระดับ 1 ตามลำดับ (Wlodkowski. 1990 : 99-103)

การศึกษาจึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาตนเองและการอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นคนมีคุณภาพที่ดีซึ่งจะนำไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานและความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเจือจันทร์ จงสถิตอยู่ (2535 : 19 อ้างถึงในเปรมจิตร ศิริสานต์. 2542 : 25) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการศึกษาต่อว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แตกต่างกันในด้านสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ทุนทรัพย์ที่ใช้ในการศึกษา คุณภาพของการจัดการศึกษา ความมีชื่อเสียงและที่ตั้งของสถานศึกษา ปัจจัยเหล่านี้เป็นผลให้บุคคลมีแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อต่างกัน ส่วน สุรกุล เจนอบรม (2530) ได้ศึกษาถึงความต้องการและความสนใจด้านการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทมากที่สุดเพราะเห็นว่าปริญญาบัตรยังคงมีความจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าในชีวิตราชการ จึงต้องหาความรู้เพิ่มเติม เพราะยังมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ไม่เพียงพอ เพื่อความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ เพื่อยกระดับตนเอง เพราะอยากรู้ เพื่อให้เข้ากับมาตรฐานที่หน่วยงานต้องการให้เรียน เพราะชอบเรียน เพื่อต้องการแก้ปัญหาบางเรื่อง เพื่อต้องการคบหาบุคคลใหม่ ๆ ต้องการเป็นพลเมืองดี และเพื่อให้ได้ปริญญาบัตร

จากแนวคิดและข้อค้นพบที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการศึกษาต่อนอกจากเป็นความต้องการที่จะเรียนรู้เพื่อสนองตอบต่อแรงจูงใจที่คาดหวังจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว ผู้อื่นและเหตุผลส่วนตัวอื่น ๆ ยังขึ้นอยู่กับสถานภาพของบุคคลเอง ว่ามีความพอใจและมีความสุขในการเรียนรู้และศึกษาต่อหรือไม่เพื่อให้ได้นำความรู้ที่ได้ไปช่วยเหลือผู้อื่น และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ตรงกับความต้องการของตนเองและช่วยพัฒนาเกี่ยวกับงานในองค์การที่ทำอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง กลุ่มของตัวแปลหรือปัจจัยที่ร่วมกันกระตุ้นให้เกิดความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของบุคลากร ซึ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการศึกษาต่อ มีผู้ได้ศึกษาวิจัยไว้หลายท่าน ได้แก่ โบชิเออร์ (Boshier. 1981 : 13) ได้ศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจในการศึกษาต่อของผู้ใหญ่มี 14 ด้าน คือ ความต้องการช่วยเหลือสังคม การติดต่อทางสังคม การเพิ่มพูนความรู้ตามคำแนะนำของผู้อื่น ด้านประเทืองปัญญาความก้าวหน้าในงานอาชีพของตนเอง การปฏิบัติตามสังคม การเตรียมตัวเพื่อการศึกษา ความสนใจในการเรียนรู้ การทดแทนด้านการศึกษา การมีส่วนร่วมในสังคม การหลีกเลี่ยงจากสภาพที่จำเจ การพัฒนาตนเองและหลีกหนีสังคม การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการเสริมความรู้ด้านการศึกษา ต่อมา มอร์สเตน และสมาร์ท (Morstain and Smart. 1984 : 83) ได้ศึกษาพบว่า แรงจูงใจของผู้ใหญ่ในสหรัฐอเมริกา ในการเข้าเรียนมี 6 องค์ประกอบคือ การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำตามความคาดหวังของผู้อื่น ความก้าวหน้าในอาชีพ การหลีกหนีจากสภาพที่เป็นอยู่ การนำความรู้ไปช่วยเหลือสังคมและการเรียนเพื่อรู้ ซึ่งผลการศึกษาของ ณัฐวุฒิ ธรรมกุลมงคล. 2534 : 215) ที่พบว่าองค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทการศึกษานอกระบบในเขตกรุงเทพมหานครมี 6 ด้าน สอดคล้องกับมอร์สเตน และมาร์ท ส่วน ทองหล่อ นาคหอม (2535 : 91) พบว่า แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตวิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนรเศวร คือ ด้านหน้าที่ราชการ ด้านสถาบัน ด้านเหตุผลส่วนตัว และด้านอิทธิพลการชักจูงของบุคคลและสื่อ และ นิตยา วัฒนาภรณ์ (2530 : 88) พบว่าเหตุจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท ของนักศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ คือ ด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านลักษณะของสถาบัน ด้านความมุ่งหวัง และด้านการสนับสนุนของผู้อื่น จากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจ และความต้องการศึกษาต่อนั้นมีความคล้ายคลึงกันแต่แตกต่างกันที่การให้ความหมายของปัจจัยที่จะนำมาศึกษา และมีการกำหนดปัจจัยให้มีรายละเอียดมากยิ่งขึ้น หรือรวมกลุ่มปัจจัยที่คล้ายกันให้เป็นปัจจัยเดียวกัน

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปาริชาติ ทองอยู่ (2542) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการระหว่างสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ระหว่างเพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี) ที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับแรงจูงใจศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องระหว่างข้าราชการ 2 สาย มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข ตามตัวแปร เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง (ซี) พบว่า ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการสาย ค ที่มีอายุระยะการปฏิบัติงานในหน่วยงานและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน และข้าราชการสาย ค ที่มีเพศ และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นภัสสร แนววงศ์ (2542) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากรและความสำเร็จขององค์กรในภาครัฐ ศึกษาเฉพาะกรณีของสำนักงบประมาณ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางด้านความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศของหน่วยงาน กับการพัฒนาบุคลากรและความคิดเห็นในเรื่องความสำเร็จในองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากร ยกเว้นสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากร และมีความแตกต่างกันในค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในเรื่องความสำเร็จขององค์การแตกต่างกัน

นวลศรี บุญรักษ์ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ตามตัวแปรสถานภาพ ระดับตำแหน่งรายได้ ภาระงานของครู และงบประมาณพัฒนาบุคลากร ผลจากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา มีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสถานภาพเป็นโสด มีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส ด้านระดับตำแหน่งสูง มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีรายได้ต่ำ ด้านภาระงานมากมีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีภาระงานน้อย ด้านงบประมาณพัฒนาบุคลากรมาก มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีงบประมาณพัฒนาบุคลากรน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .01 ตามลำดับ

ประทีป โชติคุณเศรษฐ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตเสรีไทย 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้นและด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ระดับประสบการณ์การทำงาน กลุ่มวิชาที่สอน เพื่อศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาตนเอง โดยพบว่าความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการตามตัวแปรต่าง ๆ มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และปัญหาด้านการพัฒนาโดยตนเอง พบว่า ข้าราชการครูมีภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติทั้งงานด้านการสอนและหน้าที่พิเศษต่าง ๆ มากจนไม่มีเวลามีความถี่มากที่สุด ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้น พบว่า วิทยากรไม่มีคุณภาพขาดทักษะในการถ่ายทอดความรู้มีความถี่มากที่สุด และการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นจัดขึ้น พบว่าพลาดโอกาสเนื่องจากขาดข้อมูล ข่าวสารและการประสานงาน มีความถี่มากที่สุด

สุมาลี รุจิราบัติ (2544) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ โดยมีการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน ถึงสถานภาพส่วนตัวโดยจำแนกตาม ระดับตำแหน่ง (ซี) เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน อายุ ระดับการศึกษา และสายงาน โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมและด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการอยู่ในระดับปานกลาง และมีความแตกต่างกันตามสถานภาพส่วนตัว

รุ่งทิวา ทองปลิว (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ใน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านสุขภาพ เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลจากการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี, 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยทางสถิติ

อนงค์ จุนนารัตน์ (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์โรงเรียนนารีนุกูล จังหวัดอุบลราชธานี ในส่วนของความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูอาจารย์โรงเรียนนารีนุกูล พบว่า มีความต้องการมากที่สุด 7 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ คือ

1. การศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม
2. ด้านสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรม และการเชิญวิทยากรมาบรรยาย
3. ด้านการเผยแพร่ข่าวสาร วารสารจุลสาร เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ
4. ด้านการนิเทศงาน
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกัน
6. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ
7. ด้านการปฐมนิเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การแต่งตั้งโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่ผลการวิจัยยังพบว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพศ ที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการศึกษาดูงานที่แตกต่างกัน พบว่า อาจารย์มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน โดยมีขั้นตอนการดำเนินในหัวข้อดังต่อไปนี้

3.1 ประชากร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครู สังกัดแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ปีการศึกษา 2551 จำนวน 63 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร

สถานศึกษา	ประชากร
วิทยาลัยเทคนิคกระบี่	10 คน
วิทยาลัยเทคนิคตรัง	10 คน
วิทยาลัยเทคนิคพังงา	12 คน
วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต	13 คน
วิทยาลัยเทคนิคระนอง	9 คน
วิทยาลัยเทคนิคสตูล	9 คน
รวม	**63 คน**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดเกี่ยวกับ ลักษณะของเครื่องมือ วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ตามลำดับหัวข้อดังนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตัวเลือก (Check List) ในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน โดยแบ่งหัวข้อเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม
2. ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่
3. ด้านการยอมรับในสถาบัน
4. ด้านความก้าวหน้าในชีวิต
5. ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้ตอบจะประเมินค่าความรู้สึกของตนเองต่อแบบสอบถาม แต่ละข้อตามระดับของการประเมิน 5 ระดับ ดังนี้คือ

5 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน โดยแบ่งหัวข้อเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาโดยตนเอง
2. ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้ตอบจะประเมินค่าความรู้สึกของตนเองต่อแบบสอบถาม แต่ละข้อตามระดับของการประเมิน 5 ระดับ ดังนี้คือ

5 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวความคิดทฤษฎีต่างๆ จากบทความ เอกสาร ตำรา ผลการวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความต้องการศึกษา การดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ และต้องการพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ

2. กำหนดขอบเขตของคำถามจากตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อ เพื่อสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับด้านที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

คะแนน +1 สำหรับข้อความที่แน่ใจว่าสอดคล้องกับด้านที่ระบุไว้

คะแนน 0 สำหรับข้อความที่ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับด้านที่ระบุไว้

คะแนน -1 สำหรับข้อความที่แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับด้านที่ระบุไว้

บันทึกผลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละข้อ และนำไปหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับด้านที่ระบุไว้ ซึ่งเกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์ โดยหาค่า IOC จากแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคเขตชายฝั่งอันดามัน และแบบสอบถามตอนที่ 3 ความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน สามารถสรุปจากผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องได้ผลดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่า IOC เท่ากับ 1 ได้ 36 ข้อ

ค่า IOC เท่ากับ 0.67 ได้ 5 ข้อ

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์สามารถนำข้อคำถามที่มีค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป นำไปใช้งานได้ ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ (ภาคผนวก ค)

ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน มีรายนามดังต่อไปนี้

1. รศ. อรรถพร ฤทธิเกิด	ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. พ.อ.อ. พันธ์ศักดิ์ ไทยสิทธิ์	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
3. อ.สัมพันธ์ จันทร์ดี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศาลายา จังหวัดนครปฐม

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แล้วนำข้อมูลของแบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach's alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ทำบันทึกเสนอขอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการ และหัวหน้าแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดังที่กำหนดไว้

2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มประชากร ดังตารางที่ 3.1 และรวบรวมส่งกลับทางไปรษณีย์ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 เดือน ตั้งแต่เดือนกันยายน – ตุลาคม พ.ศ. 2551 ได้รับแบบสอบถามจำนวน 63 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รวบรวมได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้จากการเก็บรวบรวม

2. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้วิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows (Statistical Package for the Social Sciences)

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตัวเลือก (Check List) โดยใช้สถิติร้อยละ และแจกแจงความถี่

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้ตอบจะประเมินค่าความรู้สึกของตนเองต่อแบบ สอบถาม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายข้อแต่ละข้อตามระดับของการประเมิน 5 ระดับ (รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2542 : 44-45) โดยพิจารณาความหมายของระดับแรงจูงใจดังนี้ คือ

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจในระดับ มากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจในระดับ มาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจในระดับ ปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจในระดับ น้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีระดับแรงจูงใจในระดับ น้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้ตอบจะประเมินค่าความรู้สึกของตนเองต่อแบบ สอบถาม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายข้อแต่ละข้อตามระดับของการประเมิน 5 ระดับ (รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2542 : 44-45) โดยพิจารณาความหมายของระดับความต้องการดังนี้ คือ

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีระดับความต้องการในระดับ มากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีระดับความต้องการในระดับ มาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีระดับความต้องการในระดับ ปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีระดับความต้องการในระดับ น้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีระดับความต้องการในระดับ น้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.5.1.1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (พรรณี ลีกิจวัฒนะ. 2548 : 121)

สูตร $$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นในแต่ละข้อของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

3.5.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2542 : 150)

สูตร $$\alpha = \frac{k}{(k-1)}\left[1 - \left(\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)\right]$$

เมื่อ α หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k หมายถึง จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_i^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนในข้อคำถามข้อหนึ่งๆ

S_t^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.2.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับข้อมูลพื้นฐาน (รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2542 : 163)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นค่าร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.2.2 การหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ใช้สำหรับการหาค่าเฉลี่ย (รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2542 : 164)

$$\mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าเฉลี่ยของประชากร

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูลของประชากร

3.5.2.3 การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์การกระจายของข้อมูล (รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2542 : 179)

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x-\mu)^2}{N}}$$

เมื่อ σ แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร

x แทน ข้อมูลของแต่ละคน

μ แทน ค่าเฉลี่ยของประชากร

N แทน จำนวนข้อมูลของประชากร

$\sum$ แทน ผลรวมของข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาแรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน

4.1 ลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล ของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	บุคลากร n = 63	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	53	84.1
- หญิง	10	15.9
รวม	63	100.0
2. อายุ		
- ต่ำกว่า 26 ปี	4	6.3
- 26 - 30 ปี	11	17.5
- 31 - 35 ปี	14	22.2
- 36 - 40 ปี	18	28.6
- 41 - 45 ปี	8	12.7
- 45 ปี ขึ้นไป	8	12.7
รวม	63	100.0
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	6.3
- ปริญญาตรี	37	58.7
- ปริญญาโท	22	34.9
รวม	63	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	บุคลากร n = 63	
	จำนวน	ร้อยละ
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- ต่ำกว่า 10,000	13	20.6
- 10,001 – 15,000	18	28.6
- 15,001 – 20,000	17	27.0
- สูงกว่า 20,001	15	23.8
รวม	63	100.0
5. ประสบการณ์การทำงาน		
- 1- 5 ปี	12	19.0
- 6 - 10 ปี	15	23.8
- 11- 15 ปี	20	31.7
- 15 ปี ขึ้นไป	16	25.4
รวม	63	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 84.1 และเป็นเพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9

ข้อมูลเกี่ยวกับอายุพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36- 40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 อายุระหว่าง 31- 35 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 อายุระหว่าง 26- 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 อายุระหว่าง 41- 45 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนน้อยมีอายุต่ำกว่า 26 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 และวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 – 15,000 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 มีรายได้ 15,001 – 20,000 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 มีรายได้สูงกว่า 20,001 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และมีรายได้ต่ำกว่า10,000 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในส่วนของประสบการณ์ทำงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และมีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ภาพรวมทุกด้าน

ด้าน	บุคลากร n = 63		ระดับแรงจูงใจ	อันดับที่
	μ	σ		
ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม	3.72	0.58	มาก	4
ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่	4.19	0.59	มาก	1
ด้านการยอมรับในสถาบัน	3.75	0.59	มาก	3
ด้านความก้าวหน้าในชีวิต	3.58	0.81	มาก	5
ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.76	0.66	มาก	2
รวม	3.81	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมทุกด้านของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน พบว่าอยู่ในระดับมาก (μ = 3.81 และ σ = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ = 4.19 และ σ = 0.59)

2. แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ = 3.76 และ σ = 0.66)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู ด้านการยอมรับในสถาบัน มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ = 3.75 และ σ = 0.59)

4. แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ = 3.72 และ σ = 0.58)

5. แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู ด้านความก้าวหน้าในชีวิต มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ = 3.58 และ σ = 0.81)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม

ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม	บุคลากร n = 63		ระดับแรงจูงใจ	อันดับที่
	μ	σ		
1. เพื่อนร่วมงานศึกษาอยู่	3.82	0.81	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน	3.52	0.94	มาก	5
3. เพื่อให้มีการศึกษาทัดเทียมกับคนรักหรือคู่ครอง	3.21	0.99	ปานกลาง	6
4. บิดา มารดา ญาติพี่น้องสนับสนุนให้ศึกษาหาความรู้	3.79	0.90	มาก	4
5. เพื่อความยอมรับทางสังคมของตนเอง	3.96	0.78	มาก	2
6. หน้าที่และการงานมีส่วนกระตุ้นให้มาศึกษาต่อ	4.03	0.84	มาก	1
รวม	3.72	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ = 3.72 และ σ = 0.58) อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก 5 ข้อ อยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. หน้าที่และการงานมีส่วนกระตุ้นให้มาศึกษาต่ออยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ = 4.03 และ σ = 0.84)

2. เพื่อความยอมรับทางสังคมของตนเองอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ = 3.96 และ σ = 0.78)

3. เพื่อนร่วมงานศึกษาอยู่อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ = 3.82 และ σ = 0.81)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. บิดา มารดา ญาติพี่น้องสนับสนุนให้ศึกษาหาความรู้อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ = 3.79 และ σ = 0.90)

5. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ = 3.52 และ σ = 0.94)

6. เพื่อให้มีการศึกษาทัดเทียมกับคนรักหรือคู่ครองอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง (μ = 3.21 และ σ = 0.99)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่

ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่	บุคลากร n = 63		ระดับแรงจูงใจ	อันดับที่
	μ	σ		
1. เพื่อให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.25	0.74	มาก	3
2. นำความรู้ไปพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.34	0.76	มาก	1
3. เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น	4.23	0.81	มาก	4
4. เพื่อเลื่อนตำแหน่งและหน้าที่การงานให้สูงขึ้น	3.88	0.88	มาก	5
5. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์	4.25	0.67	มาก	2
รวม	4.19	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่ โดยภาพรวมในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ =4.19 และ σ = 0.59) อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. นำความรู้ไปพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ =4.34 และ σ = 0.76)

2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ =4.25 และ σ = 0.67)

3. เพื่อให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ = 4.25 และ σ = 0.74)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้นอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ =4.23 และ σ = 0.81)

5. เพื่อเลื่อนตำแหน่งและหน้าที่การงานให้สูงขึ้นอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ = 3.88 และ σ = 0.88)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ด้านการยอมรับในสถาบัน

ด้านการยอมรับในสถาบัน	บุคลากร n = 63		ระดับแรงจูงใจ	อันดับที่
	μ	σ		
1. เป็นการพิสูจน์ความสามารถในการศึกษาต่อระดับสูง	3.90	0.71	มาก	1
2. เพื่อเป็นการสร้างสังคมในวงการ	3.61	0.79	มาก	4
3. การสร้างคุณค่าและการยอมรับของสังคม	3.65	0.69	มาก	3
4. เพื่อสร้างความมั่นใจในด้านวิชาชีพของตนเอง	3.85	0.92	มาก	2
รวม	3.75	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ด้านการยอมรับในสถาบัน โดยภาพรวมในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ =3.75 และ σ = 0.59) อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. เป็นการพิสูจน์ความสามารถในการศึกษาต่อระดับสูงอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ =3.90 และ σ = 0.71)

2. เพื่อสร้างความมั่นใจในด้านวิชาชีพของตนเองอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ = 3.85 และ σ = 0.92)

3. การสร้างคุณค่าและการยอมรับของสังคมอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ =3.65 และ σ = 0.69)

4. เพื่อเป็นการสร้างสังคมในวงการอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ =3.61 และ σ = 0.79)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ด้านความก้าวหน้าในชีวิต

ด้านความก้าวหน้าในชีวิต	บุคลากร n = 63		ระดับแรงจูงใจ	อันดับที่
	μ	σ		
1. เพื่อจะได้มีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่	3.41	1.22	มาก	3
2. เป็นพื้นฐานในการศึกษาหรือวิจัยในระดับสูงต่อไป	3.90	0.90	มาก	1
3. นำวุฒิไปปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น	3.27	1.19	ปานกลาง	4
4. เพื่อให้ได้วุฒิตรงกับงานที่ทำอยู่	3.73	0.98	มาก	2
รวม	3.58	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ด้านความก้าวหน้าในชีวิต โดยภาพรวมในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ = 3.58 และ σ = 0.81) อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก 3 ข้อ อยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. เป็นพื้นฐานในการศึกษาหรือวิจัยในระดับสูงต่อไปอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ = 3.90 และ σ = 0.90)
2. เพื่อให้ได้วุฒิตรงกับงานที่ทำอยู่อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ =3.73 และ σ = 0.98)
3. เพื่อจะได้มีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ =3.41 และ σ = 1.22)
4. นำวุฒิไปปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง (μ =3.27 และ σ = 1.19)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	บุคลากร n = 63		ระดับแรงจูงใจ	อันดับที่
	μ	σ		
1. การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	3.46	1.02	ปานกลาง	4
2. สร้างเกียรติ ชื่อเสียง และความภูมิใจในตนเอง	3.84	0.80	มาก	2
3. ให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่แตกต่างจากเดิม	3.96	0.78	มาก	1
4. เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต	3.76	0.91	มาก	3
รวม	3.76	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ =3.76 และ σ = 0.66) อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก 3 ข้อ อยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่แตกต่างจากเดิมอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ = 3.96 และ σ = 0.78)
2. สร้างเกียรติ ชื่อเสียง และความภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ = 3.84 และ σ = 0.80)
3. เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก (μ = 3.76 และ σ = 0.91)
4. การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์อยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง (μ = 3.46 และ σ = 1.02)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ภาพรวมทุกด้าน

ด้าน	บุคลากร n = 63		ระดับแรงจูงใจ	อันดับที่
	μ	σ		
ด้านการพัฒนาโดยตนเอง	3.88	0.51	มาก	2
ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด	4.09	0.52	มาก	1
รวม	4.01	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมทุกด้านของความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน พบว่าอยู่ในระดับมาก (μ = 4.01 และ σ = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ = 4.09 และ σ = 0.52)

2. ความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู ด้านการพัฒนาโดยตนเอง มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (μ = 3.88 และ σ = 0.51)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ด้านการพัฒนาโดยตนเอง

ด้านการพัฒนาโดยตนเอง	บุคลากร n = 63		ระดับความต้องการ	อันดับที่
	μ	σ		
1. เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น	4.27	0.63	มาก	1
2. เพื่อการพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง	4.16	0.68	มาก	2
3. เพื่อความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่	3.87	0.83	มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาโดยตนเอง	บุคลากร n = 63		ระดับความต้องการ	อันดับที่
4. เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ	4.06	0.80	มาก	3
5. เพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น	3.74	1.02	มาก	7
6. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น	4.00	0.76	มาก	4
7. เพื่อต้องการลาศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ แม้จะต้องใช้ทุนส่วนตัว	3.19	0.97	ปานกลาง	8
8. เพื่อต้องการประเมินตนเองเพื่อนำไปใช้แก้ไขข้อบกพร่องและส่งเสริมจุดเด่นให้กล้าแกร่งยิ่งขึ้น	3.77	0.73	มาก	6
รวม	3.88	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ด้านการพัฒนาโดยตนเอง โดยภาพรวมในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับความต้องการมาก (μ = 3.88 และ σ = 0.51) อยู่ในระดับความต้องการมาก 7 ข้อ อยู่ในระดับความต้องการปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้นอยู่ในระดับความต้องการมาก (μ = 4.27 และ σ = 0.63)

2. เพื่อการพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมออย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับความต้องการมาก (μ = 4.16 และ σ = 0.68)

3. เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่ในระดับความต้องการมาก (μ = 4.06 และ σ = 0.80)

4. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นอยู่ในระดับความต้องการมาก (μ = 4.00 และ σ = 0.76)

5. เพื่อความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่อยู่ในระดับความต้องการมาก (μ =3.87 และ σ = 0.83)

6. เพื่อต้องการประเมินตนเองเพื่อนำไปใช้แก้ไขข้อบกพร่องและส่งเสริมจุดเด่นให้กล้าแกร่งยิ่งขึ้นอยู่ในระดับความต้องการมาก (μ =3.77 และ σ = 0.73)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. เพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้นอยู่ในระดับความต้องการมาก (μ = 3.74 และ σ = 1.02)

8. เพื่อต้องการลาศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศแม้จะต้องใช้ทุนส่วนตัวอยู่ในระดับความต้องการปานกลาง (μ = 3.19 และ σ = 0.97)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด

ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด	บุคลากร n = 63		ระดับความต้องการ	อันดับที่
	μ	σ		
1. ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิในประเทศ	3.95	0.93	มาก	9
2. ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิต่างประเทศ	3.80	0.76	มาก	10
3. ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อให้บุคลากรตามเหมาะสม	4.08	0.75	มาก	7
4. ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนและพิจารณาให้บุคลากรลาศึกษาต่อตรงกับความต้องการของหน่วยงาน	4.11	0.65	มาก	4
5. ต้องการให้หน่วยงานจัดบริการเสริมความรู้สำหรับการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อแก่บุคลากร	4.00	0.79	มาก	8
6. ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	4.08	0.70	มาก	6
7. ต้องการให้หน่วยงานประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่อ	4.11	0.70	มาก	5
8. ต้องการให้หน่วยงานมีเกณฑ์การคัดเลือกพิจารณาในการศึกษาต่อที่เหมาะสมและยุติธรรม	4.28	0.65	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด	บุคลากร n = 63		ระดับความต้องการ	อันดับที่
	μ	σ		
9. ต้องการให้หน่วยงานพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่อตรงกับความต้องการของบุคคลากร	4.19	0.75	มาก	3
10. ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้ข้อมูลหรือใช้สื่อเผยแพร่ความรู้เชิงวิชาการที่ได้มาจากการศึกษาต่อในรูปแบบต่างๆตามความถนัดและความสนใจ	4.22	0.79	มาก	2
รวม	4.09	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด โดยภาพรวมในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับความต้องการมาก (μ = 4.09 และ σ = 0.52) อยู่ในระดับความต้องการมาก 10 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิในประเทศอยู่ในระดับความต้องการมาก (μ = 4.28 และ σ = 0.65)

2. ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้ข้อมูลหรือใช้สื่อเผยแพร่ความรู้เชิงวิชาการที่ได้มาจากการศึกษาต่อในรูปแบบต่างๆตามความถนัดและความสนใจอยู่ในระดับความต้องการมาก (μ = 4.22 และ σ = 0.79)

3. ต้องการให้หน่วยงานพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่อตรงกับความต้องการของบุคคลากรอยู่ในระดับความต้องการมาก (μ = 4.19 และ σ = 0.75)

4. ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนและพิจารณาให้บุคลากรลาศึกษาต่อตรงกับความต้องการของหน่วยงานอยู่ในระดับความต้องการมาก (μ = 4.11 และ σ = 0.65)

5. ต้องการให้หน่วยงานประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่ออยู่ในระดับความต้องการมาก (μ = 4.11 และ σ = 0.70)

6. ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาต่อนอกเวลาราชการอยู่ในระดับความต้องการมาก (μ = 4.08 และ σ = 0.70)

7. ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อให้บุคลากรตามเหมาะสมอยู่ในระดับความต้องการมาก (μ = 4.08 และ σ = 0.75)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ต้องการให้หน่วยงานจัดบริการเสริมความรู้สำหรับการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อแก่บุคลากรอยู่ในระดับความต้องการมาก (μ = 4.00 และ σ = 0.79)

9. ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิในประเทศอยู่ในระดับความต้องการมาก (μ = 3.95 และ σ = 0.93)

10. ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิต่างประเทศอยู่ในระดับความต้องการมาก (μ = 3.80 และ σ = 0.76)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มี เพศแตกต่างกัน

ด้าน	ชาย		หญิง		ผลต่างของระดับแรงจูงใจ
	μ_1	ระดับแรงจูงใจ	μ_2	ระดับแรงจูงใจ	เกณฑ์
ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม	3.73	มาก	3.68	มาก	ไม่แตกต่าง
ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่	4.21	มาก	4.12	มาก	ไม่แตกต่าง
ด้านการยอมรับในสถาบัน	3.75	มาก	3.74	มาก	ไม่แตกต่าง
ด้านความก้าวหน้าในชีวิต	3.61	มาก	3.40	มาก	ไม่แตกต่าง
ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.77	มาก	3.70	มาก	ไม่แตกต่าง
รวม	3.82	มาก	3.74	มาก	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์วิทยาลัยเทคนิคเขตชายฝั่งอันดามันที่มีอายุแตกต่างกัน

ด้าน	ต่ำกว่า 26 ปี		26 ถึง 30 ปี		31 ถึง 35 ปี		36 ถึง 40 ปี		41 ถึง 45 ปี		45 ปีขึ้นไป		ผลต่างของระดับแรงจูงใจ				
													ต่ำกว่า 26 ปี กับ 26 - 30 ปี	ต่ำกว่า 26 ปี กับ 31 - 35 ปี	ต่ำกว่า 26 ปี กับ 36 - 40 ปี	ต่ำกว่า 26 ปี กับ 41 - 45 ปี	ต่ำกว่า 26 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป
	μ_1	ระดับแรงจูงใจ	μ_2	ระดับแรงจูงใจ	μ_3	ระดับแรงจูงใจ	μ_4	ระดับแรงจูงใจ	μ_5	ระดับแรงจูงใจ	μ_6	ระดับแรงจูงใจ	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์
ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม	3.79	มาก	3.87	มาก	3.83	มาก	3.60	มาก	3.58	มาก	3.72	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่	4.25	มาก	4.34	มาก	4.42	มาก	4.14	มาก	4.00	มาก	3.87	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการยอมรับในสถาบัน	3.75	มาก	3.86	มาก	3.85	มาก	3.67	มาก	3.65	มาก	3.68	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านความก้าวหน้าในชีวิต	3.68	มาก	4.03	มาก	4.00	มาก	3.34	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.97	มาก	3.75	มาก	4.16	มาก	3.66	มาก	3.56	มาก	3.37	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง
รวม	3.89	มาก	3.98	มาก	4.05	มาก	3.70	มาก	3.64	มาก	3.55	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้าน	ต่ำกว่า 26 ปี		26 ถึง 30 ปี		31 ถึง 35 ปี		36 ถึง 40 ปี		41 ถึง 45 ปี		45 ปีขึ้นไป		ผลต่างของระดับแรงจูงใจ				
													26 - 30 ปี กับ 31 - 35 ปี	26 - 30 ปี กับ 36 - 40 ปี	26 - 30 ปี กับ 41 - 45 ปี	26 - 30 ปี กับ 45 ปี ขึ้นไป	31 - 35 ปี กับ 36 - 40 ปี
	μ_1	ระดับแรงจูงใจ	μ_2	ระดับแรงจูงใจ	μ_3	ระดับแรงจูงใจ	μ_4	ระดับแรงจูงใจ	μ_5	ระดับแรงจูงใจ	μ_6	ระดับแรงจูงใจ	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์
ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม	3.79	มาก	3.87	มาก	3.83	มาก	3.60	มาก	3.58	มาก	3.72	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่	4.25	มาก	4.34	มาก	4.42	มาก	4.14	มาก	4.00	มาก	3.87	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการยอมรับในสถาบัน	3.75	มาก	3.86	มาก	3.85	มาก	3.67	มาก	3.65	มาก	3.68	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านความก้าวหน้าในชีวิต	3.68	มาก	4.03	มาก	4.00	มาก	3.34	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.97	มาก	3.75	มาก	4.16	มาก	3.66	มาก	3.56	มาก	3.37	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
รวม	3.89	มาก	3.98	มาก	4.05	มาก	3.70	มาก	3.64	มาก	3.55	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้าน	ต่ำกว่า 26 ปี		26 ถึง 30 ปี		31 ถึง 35 ปี		36 ถึง 40 ปี		41 ถึง 45 ปี		45 ปีขึ้นไป		ผลต่างของระดับแรงจูงใจ				
													31 - 35 ปี กับ 41 - 45 ปี	31 - 35 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป	36 - 40 ปี กับ 41 - 45 ปี	36 - 40 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป	41 - 45 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป
	μ_1	ระดับแรงจูงใจ	μ_2	ระดับแรงจูงใจ	μ_3	ระดับแรงจูงใจ	μ_4	ระดับแรงจูงใจ	μ_5	ระดับแรงจูงใจ	μ_6	ระดับแรงจูงใจ	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์
ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม	3.79	มาก	3.87	มาก	3.83	มาก	3.60	มาก	3.58	มาก	3.72	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่	4.25	มาก	4.34	มาก	4.42	มาก	4.14	มาก	4.00	มาก	3.87	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการยอมรับในสถาบัน	3.75	มาก	3.86	มาก	3.85	มาก	3.67	มาก	3.65	มาก	3.68	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านความก้าวหน้าในชีวิต	3.68	มาก	4.03	มาก	4.00	มาก	3.34	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.97	มาก	3.75	มาก	4.16	มาก	3.66	มาก	3.56	มาก	3.37	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
รวม	3.89	มาก	3.98	มาก	4.05	มาก	3.70	มาก	3.64	มาก	3.55	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความก้าวหน้าในชีวิต ครูที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี กับ 36 - 40 ปี, ต่ำกว่า 26 ปี กับ 41 - 45 ปี, ต่ำกว่า 26 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป, 26 - 30 ปี กับ 36 - 40 ปี, 26 - 30 ปี กับ 41 - 45 ปี, 26 - 30 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป, 31 - 35 ปี กับ 36 - 40 ปี, 31 - 35 ปี กับ 41 - 45 ปี, 31 - 35 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาแตกต่างกัน

ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ครูที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป, 26 - 30 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป, 31 - 35 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป, 36 - 40 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป, 41 - 45 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน

ด้าน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ผลต่างของระดับแรงจูงใจ		
							ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาโท	ปริญญาตรี กับ ปริญญาโท
	μ_1	ระดับแรงจูงใจ	μ_2	ระดับแรงจูงใจ	μ_3	ระดับแรงจูงใจ	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์
ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม	3.50	มาก	3.67	มาก	3.84	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่	4.05	มาก	4.18	มาก	4.24	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการยอมรับในสถาบัน	3.93	มาก	3.75	มาก	3.71	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านความก้าวหน้าในชีวิต	3.43	ปานกลาง	3.61	มาก	3.56	มาก	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.66	มาก	3.75	มาก	3.78	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
รวม	3.71	มาก	3.80	มาก	3.85	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาด้านความก้าวหน้าในชีวิตแตกต่างกัน ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาด้านความก้าวหน้าในชีวิตแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

ด้าน	ต่ำกว่า10,000 บาท		10,001 ถึง15,000 บาท		15,001 ถึง20,000 บาท		สูงกว่า20,001 บาท		ผลต่างของระดับแรงจูงใจ					
									ต่ำกว่า 10,000 กับ 10,001 - 15,000	ต่ำกว่า 10,000 กับ 15,001 - 20,000	ต่ำกว่า 10,000 กับ สูงกว่า 20,001	10,001 - 15,000กับ 15,001-20,000	10,001 - 15,000กับ สูงกว่า 20,001	15,001 - 20,000กับ สูงกว่า 20,001
	μ_1	ระดับแรงจูงใจ	μ_2	ระดับแรงจูงใจ	μ_3	ระดับแรงจูงใจ	μ_4	ระดับแรงจูงใจ	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์
ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม	3.88	มาก	3.72	มาก	3.68	มาก	3.64	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่	4.12	มาก	4.25	มาก	4.32	มาก	4.04	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการยอมรับในสถาบัน	3.80	มาก	3.73	มาก	3.83	มาก	3.63	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านความก้าวหน้าในชีวิต	3.93	มาก	3.62	มาก	3.75	มาก	3.03	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.94	มาก	3.80	มาก	3.77	มาก	3.53	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
รวม	3.94	มาก	3.83	มาก	3.88	มาก	3.60	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน โดยภาพรวม มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความก้าวหน้าในชีวิต ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 กับ สูงกว่า 20,001, 10,001 - 15,000 กับ สูงกว่า 20,001, 15,001 - 20,000กับ สูงกว่า 20,001 มีแรงจูงใจในการการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

ด้าน	1 - 5 ปี		6 – 10 ปี		11 - 15 ปี		15 ปีขึ้นไป		ผลต่างของระดับแรงจูงใจ					
									1- 5 ปี กับ 6 -10 ปี	1- 5 ปี กับ 11 -15 ปี	1- 5 ปี กับ 15 ปีขึ้นไป	6 -10 ปีกับ 11 -15 ปี	6- 10 ปีกับ 15 ปี ขึ้นไป	11- 15 ปี กับ 15 ปี ขึ้นไป
	μ_1	ระดับแรงจูงใจ	μ_2	ระดับแรงจูงใจ	μ_3	ระดับแรงจูงใจ	μ_4	ระดับแรงจูงใจ	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์
ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม	3.88	มาก	3.80	มาก	3.60	มาก	3.68	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่	4.30	มาก	4.32	มาก	4.14	มาก	4.07	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการยอมรับในสถาบัน	3.81	มาก	3.75	มาก	3.72	มาก	3.75	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านความก้าวหน้าในชีวิต	3.95	มาก	3.86	มาก	3.47	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.75	มาก	4.03	มาก	3.74	มาก	3.53	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
รวม	3.94	มาก	3.95	มาก	3.74	มาก	3.66	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความก้าวหน้าในชีวิต ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1- 5 ปี กับ 11 -15ปี, 1- 5 ปี กับ 15 ปีขึ้นไป, 6 -10 ปี กับ11 -15 ปี, 6 - 10 ปี กับ 15 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ที่มีเพศแตกต่างกัน

ด้าน	ชาย		หญิง		ผลต่างของระดับความต้องการ
	μ_1	ระดับแรงจูงใจ	μ_2	ระดับแรงจูงใจ	เกณฑ์
ด้านการพัฒนาโดยตนเอง	3.87	มาก	3.96	มาก	ไม่แตกต่าง
ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด	4.15	มาก	3.95	มาก	ไม่แตกต่าง
รวม	4.01	มาก	3.96	มาก	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่าความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มีอายุ แตกต่างกัน

ด้าน	ต่ำกว่า26 ปี		26 ถึง 30 ปี		31 ถึง 35 ปี		36 ถึง 40 ปี		41 ถึง 45 ปี		45 ปีขึ้นไป		ผลต่างของระดับความต้องการ				
													ต่ำกว่า 26 ปี กับ 26 - 30 ปี	ต่ำกว่า 26 ปี กับ 31 - 35 ปี	ต่ำกว่า 26 ปี กับ 36 - 40 ปี	ต่ำกว่า 26 ปี กับ 41 - 45 ปี	ต่ำกว่า 26 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป
	μ_1	ระดับแรงจูงใจ	μ_2	ระดับแรงจูงใจ	μ_3	ระดับแรงจูงใจ	μ_4	ระดับแรงจูงใจ	μ_5	ระดับแรงจูงใจ	μ_6	ระดับแรงจูงใจ	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์
ด้านการพัฒนาโดยตนเอง	4.00	มาก	3.94	มาก	3.97	มาก	3.86	มาก	3.93	มาก	3.60	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด	4.14	มาก	3.93	มาก	4.32	มาก	4.16	มาก	3.92	มาก	4.12	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
รวม	4.05	มาก	3.91	มาก	4.19	มาก	4.02	มาก	3.88	มาก	3.89	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ด้าน	ต่ำกว่า26 ปี		26 ถึง 30 ปี		31 ถึง 35 ปี		36 ถึง 40 ปี		41 ถึง 45 ปี		45 ปีขึ้นไป		ผลต่างของระดับความต้องการ				
													26 - 30 ปี กับ31 - 35 ปี	26 - 30 ปี กับ36 - 40 ปี	26 - 30 ปี กับ41 - 45 ปี	26 - 30 ปี กับ 45 ปี ขึ้นไป	31 - 35 ปี กับ36 - 40 ปี
	μ_1	ระดับแรงจูงใจ	μ_2	ระดับแรงจูงใจ	μ_3	ระดับแรงจูงใจ	μ_4	ระดับแรงจูงใจ	μ_5	ระดับแรงจูงใจ	μ_6	ระดับแรงจูงใจ	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์
ด้านการพัฒนาโดยตนเอง	4.00	มาก	3.94	มาก	3.97	มาก	3.86	มาก	3.93	มาก	3.60	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด	4.14	มาก	3.93	มาก	4.32	มาก	4.16	มาก	3.92	มาก	4.12	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
รวม	4.05	มาก	3.91	มาก	4.19	มาก	4.02	มาก	3.88	มาก	3.89	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ด้าน	ต่ำกว่า26 ปี		26 ถึง 30 ปี		31 ถึง 35 ปี		36 ถึง 40 ปี		41 ถึง 45 ปี		45 ปีขึ้นไป		ผลต่างของระดับความต้องการ				
													31 - 35 ปี กับ41 - 45 ปี	31 - 35 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป	36 - 40 ปี กับ41 - 45 ปี	36 - 40 ปี กับ 45 ปี ขึ้นไป	41 - 45 ปี กับ 45 ปี ขึ้นไป
	μ_1	ระดับแรงจูงใจ	μ_2	ระดับแรงจูงใจ	μ_3	ระดับแรงจูงใจ	μ_4	ระดับแรงจูงใจ	μ_5	ระดับแรงจูงใจ	μ_6	ระดับแรงจูงใจ	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์
ด้านการพัฒนาโดยตนเอง	4.00	มาก	3.94	มาก	3.97	มาก	3.86	มาก	3.93	มาก	3.60	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด	4.14	มาก	3.93	มาก	4.32	มาก	4.16	มาก	3.92	มาก	4.12	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
รวม	4.05	มาก	3.91	มาก	4.19	มาก	4.02	มาก	3.88	มาก	3.89	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านมีความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ด้าน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ผลต่างของระดับความต้องการ		
							ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาโท	ปริญญาตรี กับ ปริญญาโท
	μ_1	ระดับแรงจูงใจ	μ_2	ระดับแรงจูงใจ	μ_3	ระดับแรงจูงใจ	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์
ด้านการพัฒนาโดยตนเอง	3.78	มาก	3.88	มาก	3.90	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด	3.85	มาก	4.20	มาก	4.04	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
รวม	3.79	มาก	4.03	มาก	4.00	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านมีความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน

ด้าน	ต่ำกว่า10,000 บาท		10,001ถึง15,000 บาท		15,001ถึง20,000 บาท		สูงกว่า20,001 บาท		ผลต่างของระดับความต้องการ					
									ต่ำกว่า10,000 กับ 10,001 - 15,000	ต่ำกว่า10,000 กับ 15,001 - 20,000	ต่ำกว่า10,000 กับ สูงกว่า 20,001	10,001 - 15,000กับ 15,001- 20,000	10,001 - 15,000กับ สูงกว่า 20,001	15,001 - 20,000กับ สูงกว่า 20,001
	μ_1	ระดับแรงจูงใจ	μ_2	ระดับแรงจูงใจ	μ_3	ระดับแรงจูงใจ	μ_4	ระดับแรงจูงใจ	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์
ด้านการพัฒนาโดยตนเอง	3.85	มาก	3.92	มาก	3.91	มาก	3.83	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด	3.94	มาก	4.17	มาก	4.22	มาก	4.10	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
รวม	3.88	มาก	4.03	มาก	4.12	มาก	3.95	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านมีความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ด้าน	1 - 5 ปี		6 – 10 ปี		11 - 15 ปี		15 ปีขึ้นไป		ผลต่างของระดับความต้องการ					
									1- 5 ปี กับ 6 -10 ปี	1- 5 ปี กับ 11 -15 ปี	1- 5 ปี กับ 15 ปี ขึ้นไป	6 -10 ปี กับ11 -15 ปี	6- 10 ปี กับ 15 ปี ขึ้นไป	11- 15 ปี กับ 15 ปี ขึ้นไป
	μ_1	ระดับแรงจูงใจ	μ_2	ระดับแรงจูงใจ	μ_3	ระดับแรงจูงใจ	μ_4	ระดับแรงจูงใจ	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์	เกณฑ์
ด้านการพัฒนาโดยตนเอง	3.90	มาก	3.95	มาก	3.82	มาก	3.87	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด	3.96	มาก	4.13	มาก	4.25	มาก	4.06	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
รวม	3.91	มาก	4.03	มาก	4.08	มาก	3.96	มาก	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านมีความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เรื่องแรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน

5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน ปีการศึกษา 2551 จำนวน 63 คน

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตัวเลือก (Check List) ในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสุ่ม ดังตารางที่ 3.1 และรวบรวมส่งกลับทางไปรษณีย์ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 เดือน ตั้งแต่เดือนกันยายน – ตุลาคม พ.ศ. 2551 ได้รับแบบสอบถามจำนวน 63 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาความถี่และค่าร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.6 ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ผลการวิจัย มีดังนี้

1. แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.81 และ σ = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ย (μ = 4.19 และ σ = 0.59) และครูมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ นำความรู้ไปพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เพื่อให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น เพื่อเลื่อนตำแหน่งและหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ

2) แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย (μ = 3.76 และ σ = 0.66) และครูมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ ให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่แตกต่างจากเดิม รองลงมาเป็นสร้างเกียรติ ชื่อเสียง และความภูมิใจในตนเอง เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต ตามลำดับ และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู ด้านการยอมรับในสถาบัน มีค่าเฉลี่ย (μ = 3.75 และ σ = 0.59) และครูมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ด้านการยอมรับในสถาบัน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เป็นการพิสูจน์ความสามารถในการศึกษาต่อระดับสูงมีแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาเพื่อสร้างความมั่นใจในด้านวิชาชีพของตนเอง การสร้างคุณค่าและการยอมรับของสังคม และเพื่อเป็นการสร้างสังคมในวงการ ตามลำดับ

4) แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย (μ = 3.72 และ σ = 0.58) และครูมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ได้แก่ หน้าที่และการงานมีส่วนกระตุ้นให้มาศึกษาต่อมีแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาเพื่อความยอมรับทางสังคมของตนเอง เพื่อนร่วมงานศึกษาอยู่ บิดา มารดา ญาติพี่น้องสนับสนุนให้ศึกษาหาความรู้ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ตามลำดับ และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ เพื่อให้มีการศึกษาทัดเทียมกับคนรักหรือคู่ครอง

5) แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู ด้านความก้าวหน้าในชีวิต มีค่าเฉลี่ย (μ = 3.58 และ σ = 0.81) และครูมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ เป็นพื้นฐานในการศึกษาหรือวิจัยในระดับสูงต่อไป รองลงมาเพื่อให้ได้วุฒิตรงกับงานที่ทำอยู่ และเพื่อจะได้มีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ ตามลำดับ แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ นำวุฒิไปปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น

2. ความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน พบว่าบุคลากรมีความต้องการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.01 และ σ = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด มีค่าเฉลี่ย (μ = 4.09 และ σ = 0.52) โดยมีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิในประเทศ มีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้ข้อมูลหรือใช้สื่อเผยแพร่ความรู้เชิงวิชาการที่ได้มาจากการศึกษาต่อในรูปแบบต่างๆ ตามความถนัดและความสนใจ ต้องการให้หน่วยงานพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่อตรงกับความต้องการของบุคคลากร ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนและพิจารณาให้บุคลากรลาศึกษาต่อตรงกับความต้องการของหน่วยงาน ต้องการให้หน่วยงานประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่อ ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาต่อนอกเวลาราชการ ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อให้บุคลากรตามเหมาะสม ต้องการให้หน่วยงานจัดบริการเสริมความรู้สำหรับการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อแก่บุคลากร ต้องการให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิในประเทศ และต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิต่างประเทศตามลำดับ

2) ความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู ด้านการพัฒนาโดยตนเอง มีค่าเฉลี่ย (μ = 3.88 และ σ = 0.51) โดยมีความต้องการอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ได้แก่ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้นมีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือเพื่อการพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ เพื่อต้องการประเมินตนเองเพื่อนำไปใช้แก้ไขข้อบกพร่องและส่งเสริมจุดเด่นให้กล้าแกร่งยิ่งขึ้น และเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ เพื่อต้องการลาศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศแม้จะต้องใช้ทุนส่วนตัว

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

1) ครูเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2) ครูที่มีอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในชีวิต มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาแตกต่างกันดังนี้

ตารางที่ 5.1 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในชีวิตของครูที่มีอายุแตกต่างกันที่มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิต				ผลการเปรียบเทียบ
ช่วงอายุ	ระดับแรงจูงใจ	ช่วงอายุ	ระดับแรงจูงใจ	แตกต่างกัน
อายุต่ำกว่า 26 ปี	มาก	อายุ 36 - 40 ปี	ปานกลาง	แตกต่างกัน
อายุต่ำกว่า 26 ปี	มาก	อายุ 41 - 45 ปี	ปานกลาง	แตกต่างกัน
อายุต่ำกว่า 26 ปี	มาก	อายุ 45 ปีขึ้นไป	ปานกลาง	แตกต่างกัน
อายุ 26 - 30 ปี	มาก	อายุ 36 - 40 ปี	ปานกลาง	แตกต่างกัน
อายุ 26 - 30 ปี	มาก	อายุ 41 - 45 ปี	ปานกลาง	แตกต่างกัน
อายุ 26 - 30 ปี	มาก	อายุ 45 ปีขึ้นไป	ปานกลาง	แตกต่างกัน
อายุ 31 - 35 ปี	มาก	อายุ 36 - 40 ปี	ปานกลาง	แตกต่างกัน
อายุ 31 - 35 ปี	มาก	อายุ 41 - 45 ปี	ปานกลาง	แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่องชีวิต มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาแตกต่างกัน ดังนี้

ตารางที่ 5.2 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่องชีวิตของครูที่มีอายุแตกต่างกันที่มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิต				ผลการเปรียบเทียบ
ช่วงอายุ	ระดับแรงจูงใจ	ช่วงอายุ	ระดับแรงจูงใจ	แตกต่างกัน
อายุต่ำกว่า 26 ปี	มาก	อายุ 45 ปีขึ้นไป	ปานกลาง	แตกต่างกัน
อายุ 26 - 30 ปี	มาก	อายุ 45 ปีขึ้นไป	ปานกลาง	แตกต่างกัน
อายุ 31 - 35 ปี	มาก	อายุ 45 ปีขึ้นไป	ปานกลาง	แตกต่างกัน
อายุ 36 - 40 ปี	มาก	อายุ 45 ปีขึ้นไป	ปานกลาง	แตกต่างกัน
อายุ 41 - 45 ปี	มาก	อายุ 45 ปีขึ้นไป	ปานกลาง	แตกต่างกัน

3) ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในชีวิตมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาแตกต่างกันดังนี้

ตารางที่ 5.3 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในชีวิตของครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันที่มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิต				ผลการเปรียบเทียบ
ระดับการศึกษา	ระดับแรงจูงใจ	ระดับการศึกษา	ระดับแรงจูงใจ	แตกต่างกัน
ต่ำกว่าปริญญาตรี	มาก	ปริญญาตรี	ปานกลาง	แตกต่างกัน
ต่ำกว่าปริญญาตรี	มาก	ปริญญาโท	ปานกลาง	แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในชีวิต มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาแตกต่างกันดังนี้

ตารางที่ 5.4 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในชีวิตของครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันที่มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิต				ผลการเปรียบเทียบ
รายได้เฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ	รายได้เฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ	แตกต่างกัน
ต่ำกว่า 10,000	มาก	สูงกว่า 20,001	ปานกลาง	แตกต่างกัน
10,001 - 15,000	มาก	สูงกว่า 20,001	ปานกลาง	แตกต่างกัน
15,001 - 20,000	มาก	สูงกว่า 20,001	ปานกลาง	แตกต่างกัน

5) ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในชีวิต มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาแตกต่างกันดังนี้

ตารางที่ 5.5 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในชีวิตของครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันที่มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิต				ผลการเปรียบเทียบ
ประสบการณ์	ระดับแรงจูงใจ	ประสบการณ์	ระดับแรงจูงใจ	แตกต่างกัน
1- 5 ปี	มาก	11 -15ปี	ปานกลาง	แตกต่างกัน
1- 5 ปี	มาก	15 ปีขึ้นไป	ปานกลาง	แตกต่างกัน
6 -10 ปี	มาก	11 -15 ปี	ปานกลาง	แตกต่างกัน
6 - 10 ปี	มาก	15 ปี ขึ้นไป	ปานกลาง	แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

1) ครูเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2) ครูที่มีอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านมีความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) ครูที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านมีความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกัน

4) ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านมีความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกัน

5) ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านมีความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.2.1 แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่ ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านการยอมรับในสถาบัน ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในชีวิต โดยด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่มีระดับแรงจูงใจมากกว่าทุกด้านเพราะบุคลากรต้องการความมั่นคงในชีวิต การนำความรู้ไปพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เพื่อให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเลื่อนตำแหน่งและหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้อาชีพที่ทำมีความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow 1975 อ้างถึงใน ปราชญา กล้าผจญ. 2540 : 86) ที่กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนย่อมมีความต้องการในด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety or Security needs) คือ ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกว่าจะต้องไม่ถูกปลด ไล่ออก หรือถูกสั่งย้ายง่าย ๆ แต่เขาและเพื่อนร่วมงานจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บป่วยก็มีคนรักษาพยาบาลให้ได้รับความเอาใจใส่ดูแล เมื่อออกจากงานก็จะต้องได้รับค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องการมีรายได้ดีพอสมควร หรืออย่างน้อยก็พอเพียงแก่การดำรงชีวิตอย่างสุขสบาย มีบ้านอยู่เป็นของตนเองมีหลักประกันในการทำงานต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ตลอดจนครอบครัวเป็นสุขปลอดภัยด้วย

แรงจูงใจอันดับรองลงมาแรงจูงใจด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่องของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันเพราะบุคลากรได้องค์ความรู้ใหม่ที่แตกต่างจากเดิม สร้างเกียรติ ชื่อเสียง และความภูมิใจในตนเอง เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตอยู่ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การศึกษาต่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้อย่างต่อเนื่องจากความรู้เดิม ได้พัฒนาความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ของตนเองจากการศึกษาต่อ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ หรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของโนลส์ (Knowles) ที่กล่าวไว้ว่า ลักษณะที่สำคัญของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อการเรียนรู้ มีอยู่ 4 ประการ คือ 1) การเข้าใจตนเอง (self – concepts) ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีเหตุผลตัดสินใจได้ด้วยตนเอง สามารถกำหนดชีวิตของตนเองได้ (self – direction) ไม่ชอบให้ผู้อื่นตัดสินใจแทน 2) การมีประสบการณ์ (experiences) ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มาก ถือว่าเป็นแหล่งวิทยาการสำคัญในการเรียนรู้จึงสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้ สามารถนำประสบการณ์เดิมเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ได้ แต่ไม่ค่อยเปลี่ยนจากความคิดเดิม 3) ความพร้อมในการเรียน (readiness to learn) ผู้ใหญ่ที่มีความพร้อมที่จะเรียนเมื่อเกิดความต้องการ เช่น จะเรียนเมื่อต้องการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น 4) การเห็นคุณค่าของเวลา (time perfective) ผู้ใหญ่เรียนรู้เพื่อนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาชีวิตประจำวันหรือนำไปใช้ได้ทันที (รหัน แตงจวง. 2537 : 18) ดังนั้น แรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ คือ การพยายามทำให้ผู้เรียนเชื่อว่าการที่เสียเวลาเรียนรู้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าในชีวิต ดังนั้น การศึกษาจึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาตนเองและการอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้เป็นคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งจะนำไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานและความมั่นคงในชีวิต

5.2.2 ความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

พบว่าบุคลากรมีความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วยด้านการพัฒนาโดยตนเอง ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด โดยด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดมีระดับความต้องการมากที่สุดเพราะ บุคลากรต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น และบุคลากรก็ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความสามารถในการทำงาน ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อให้บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้มุ่งเน้นในเรื่องการให้การศึกษากับมนุษย์เป็นหลัก จากแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณการที่ใช้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อสร้างความพร้อมตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (2545 – 2559) บัญญัติไว้ว่า ต้องส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่วนบุคลากรต้องการพัฒนาโดยตนเองนั้น ก็เพราะว่า การศึกษาจะช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี เพราะบุคลากรมีความสำนึกรับผิดชอบและรู้จักการนำเอาความรู้ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรไปประยุกต์ใช้ได้ ซึ่งช่วยทำให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ช่วยให้การเรียนรู้งานได้เร็วขึ้น ลดความเสียหาย ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำ และยังช่วยกระตุ้นบุคลากร ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ ได้มีโอกาสได้รับความรู้ใหม่ ๆ ทำให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาและในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กร และสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงศ์ (2537 : 357) ที่กล่าวถึงการพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลกรไว้ว่าเมื่อคนทำงานไประยะหนึ่งแล้ว สภาพแวดล้อมหรือความก้าวหน้าทางวิทยาการที่มีการเปลี่ยนแปลงไป อาจทำให้คนทำงานตามไม่ทันความเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงต้องพยายามรักษาพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นไปอีกด้วย

5.2.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู

1) จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับปาริชาติ ทองอยู่ (2542) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการ สาย ข และสาย ค ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

2) ผลการวิจัยครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าในชีวิตมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาต่างกัน 9 คู่ ดังตารางที่ 5.1 ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาต่างกัน 5 คู่ ดังตารางที่ 5.2 ซึ่งสอดคล้องกับปาริชาติ ทองอยู่ (2542) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการ สาย ข และสาย ค ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยนี้จะพบว่าครูที่มีอายุมากขึ้น จะมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาน้อยลงใน ด้านความก้าวหน้าในชีวิตและด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจจึงมีความแตกต่างเกิดขึ้น

3) ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในชีวิตมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาต่างกัน 2 คู่ ดังตารางที่ 5.3 ซึ่งสอดคล้องกับปาริชาติ ทองอยู่ (2542)ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการ สาย ข และสาย ค ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยนี้จะพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาต่ำที่สุดใน ด้านความก้าวหน้าในชีวิต เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจกับครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจึงมีความแตกต่างเกิดขึ้น

4) ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในชีวิตต่างกัน 3 คู่ ดังตารางที่ 5.4 ซึ่งสอดคล้องกับ นวลศรี บุญรักษ์ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงาพบว่าข้าราชการครูที่มีรายได้แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยนี้จะพบว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากขึ้น จะมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัณฑิตศึกษาน้อยลงใน ด้านความก้าวหน้าในชีวิต เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจกับครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าจึงมีความแตกต่างเกิดขึ้น

5) ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในชีวิตต่างกัน 4 คู่ ดังตารางที่ 5.5 ซึ่งสอดคล้องกับปาริชาติ ทองอยู่ (2542) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการสาย.ข และสาย ค ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยนี้จะพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงขึ้น จะมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาน้อยลงใน ด้านความก้าวหน้าในชีวิต เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าจึงมีความแตกต่างเกิดขึ้น

5.2.4 การเปรียบเทียบความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู

1) จากผลการวิจัยพบว่าครูเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2) ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านมีความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3) ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านมีความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4) ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านมีความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

5) ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านมีความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อนงค์ จุนนารัตน์ (2540) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์โรงเรียนนารีนุกูล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าอายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการศึกษาดูงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ประทีป โชติคุณเศรษฐ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตเสรีไทย พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ระดับประสบการณ์การทำงานมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ทางวิทยาลัยเทคนิค หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างค่านิยมที่ทำให้บุคลากรของวิทยาลัยเทคนิคต้องการศึกษาต่อเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานที่ทำอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ควรสร้างทัศนคติ และค่านิยม ในเรื่องการศึกษาจะทำให้บุคลากรมีการพัฒนา และควรมีการพิจารณาผลงาน หรือตำแหน่งจากผลงาน หรือความสามารถ ไม่ใช่พิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน หรือพิจารณาจากพวกพ้องของตน

2. ทางวิทยาลัยเทคนิคควรมีการประชาสัมพันธ์ มีการปฐมนิเทศหรือจัดการอบรมเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาให้ประโยชน์ต่อผู้ศึกษาอย่างไร มีประโยชน์ต่อวิทยาลัยเทคนิคอย่างไร และค่าใช้จ่ายทางการศึกษานั้น ทางวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีนโยบายในการช่วยเหลือในด้านนี้อย่างไรบ้าง เพื่อให้บุคลากรที่มีความสนใจหรือต้องการที่จะศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มมากขึ้น

3. ควรส่งเสริมแรงจูงใจด้านการพัฒนาในอาชีพที่ทำอยู่ ด้านการศึกษาต่อเนื่อง ด้านการยอมในสถาบัน ซึ่งเป็นด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากให้แก่บุคลากร ดังนั้นทางวิทยาลัยเทคนิคหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรตระหนักและให้ความสำคัญ นำไปใช้เป็นข้อคิดและแนวทางในการจัดกิจกรรมหรือการส่งเสริมให้บุคลากรมีความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งเป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรแผนกอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ซึ่งอาจจะใช้เป็นข้อมูลในการวัดแรงจูงใจในและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาได้ไม่สมบูรณ์นัก ดังนั้น งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มประชากรทั้งวิทยาลัยเทคนิค เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และกว้างมากยิ่งขึ้น

2. ควรที่ทำวิจัยให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล แรงจูงใจและความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิค ว่ามีแรงจูงใจและความต้องการอะไรบ้าง ที่มีผลต่อการที่จะศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา และเหตุผลที่ไม่ต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อจะได้ปรับปรุงและแก้ไขให้บุคลากรของวิทยาลัยเทคนิคมีความต้องการที่จะศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้วิทยาเทคนิคมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และพร้อมที่จะพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ควรศึกษาวิจัยแรงจูงใจด้านอื่น ๆ เพิ่ม เช่น ด้านการยอมรับในสถาบันที่ศึกษา ด้านคุณภาพของอาจารย์ ด้านสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อให้งานวิจัยมีความคลอบคลุมและได้ข้อมูลเชิงลึก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กิติมา ปรีดีดิลก. 2539. **การบริการและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

เกศิณี หงสนันท์. 2531. ยุทธวิธีในการบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ. **วารสารกรมบัญชีกลาง** 29,5 (กันยายน – ตุลาคม).

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2536. **ประมวลศัพท์บัญญัติวิชาการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

เครือวัลย์ ลิ่มอภิชาติ. 2531. **หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและการพัฒนา แนวการวางแผนการเขียนโครงการ และการบริหารโครงการ.** กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์.

โฆษิต อินทวงศ์. 2545. การปฏิรูปการศึกษา นโยบายสู่การปฏิบัติ. **วารสารรามคำแหง** 19, 1 (มกราคม – มีนาคม) : 26.

ดนัย เทียนพุฒ. 2544. **กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สันติวงศ์. 2537. **องค์การและการบริหาร.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นภดล ทองโสภิต. 2534. **นโยบายการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น.** ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นภัสสร แนววงศ์. 2542. ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร และความสำเร็จขององค์การในภาครัฐ ศึกษากรณีของสำนักงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นวลศรี บุญรักษ์. 2542. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา, ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิภา แก้วศรีงาม. 2530. **จิตวิทยาองค์การ.** กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

ปฐม นิคมานนท์. 2534. **การศึกษานอกโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร.

ประทีป โชติคุณเศรษฐ. 2544. ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตเสรีไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปราชญา กล้าผจญ. 2540. **ศิลปะและเทคนิคการชนะใจคน.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปราโมทย์ ส่งสิงห์. 2537. การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปาริชาติ ทองอยู่. 2542. การศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เปรมจิตร ศิริสานต์. 2542. การศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจในการศึกษาต่อของนักศึกษาบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พจน์ สะเพียรชัย. 2531. การศึกษากับการพัฒนาเยาวชน. **วารสารการศึกษาแห่งชาติ** 2 (ธันวาคม – มกราคม) : 7-35

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2545. กระบวนทัศน์ใหม่ในการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา. **วารสารรามคำแหง** 19, 1 (มกราคม – มีนาคม) 11 – 23 .

ภัทราพร ศิริโภคา. 2535. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภาวิณี วรรณสุข. 2541. ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค ต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มานพ แก้วขาว. 2536. การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุง. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รหัน แตงจวน. 2537. สมรรถภาพของครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ระดับที่ 3 -4. **วารสารการศึกษานอกโรงเรียน.** 22 (ตุลาคม – พฤศจิกายน) : 12 -20 .

รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2542. **การทำวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ที.พี.พริ้นท์.

รังสรรค์ แสงสุข. 2545. **การบริหารจัดการและการพัฒนาศักยาภาพมหาวิทยาลัยรามคำแหง.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รุ่งทิวา ทองปลิว. 2542. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิชัย ตันศิริ. 2536. มองแผนการศึกษาแห่งชาติ. วารสารการศึกษาแห่งชาติ 27 (เมษายน – พฤษภาคม) : 82-88.

สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน. 2536. **จิตวิทยาเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่.** เชียงใหม่ : ลานนาการพิมพ์.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. **2530. การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวัสดิ์ สายประสิทธิ์. 2537. **คู่มือสอบและปฏิบัติราชการ.** กรุงเทพฯ : พัฒนาการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2544. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 -2549.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. 2534. **ประมวลเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของทบวงมหาวิทยาลัยและหนังสือเวียนเกี่ยวข้อง.** กรุงเทพฯ : กองวิชาการ ทบวงมหาวิทยาลัย

สุนทร โครตบรรเทา. 2530. **การศึกษาผู้ใหญ่พื้นฐานการปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สุนันทา หิรัญสาลี. 2530. การศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุปราณี ศรีฉัตราภิมุข. 2534. **การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุมาลี ริจิราบัติ. 2544. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดินในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุรกุล เจนอบรม. 2530. **รายงานวิจัยเรื่อง ความต้องการและความสนใจด้านการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการไทย.** กรุงเทพฯ : ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวรี เที่ยงทัศน์. 2542. การพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร . วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

เสริมวิทย์ ศุภเมธี. 2531. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : วิทยาลัยหมู่บ้านสมาคมเจ้าพระยา.

อนงค์ จุนนารัตน์. 2540. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์โรงเรียนนารีนุกูล จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อุทัย หิรัญโต. 2531. **หลักการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

Boshier, Roger W. 1981. Motivation orientations of adult education participant : A factor analytic exploration of Houle's ypology. **Adult education Journal** 21, 2: 3 – 26.

Chruden, Herbert I., and Arthur W. Sherman. 1988. **The nature and development of personnel field: Personnel management.** Cincinnati Ohio: South – West.

Dewey, John. 1980. **Experience and education.** New York: Macmillam.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Harbison Frederick A., and Charles A. Myers. 1984. **Education, manpower and economic.** New York: McGraw – Hill.

Maslow, Abraham Harold. 1980. **Motivation and personality.** 2d ed. New York: Harper and Row.

McGregor, Douglas. 1980. **The human side of enterprise.** New York: Mcgraw – Hill.

Swansbury, Russell. 1988. **In – service education.** New York: Harper.factor analytic

Tobin, Helen M., and others. 1984. **The process of staff development: Components for change.** Saint Louis: The C. V. Mosby.

Wlodkowski, R. J. 1990. Stategies to enhance adult motivation to learn. **In Adult learning method: A guide for effective instruction,** ed. Michael W. Galbraith, 97 – 117. Frorida: Krieges.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อศึกษาแรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามันแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตัวเลือก (Checklist) ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน โดยแบ่งหัวข้อเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่ ด้านการยอมรับในสถาบัน ด้านความก้าวหน้าในชีวิต ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน โดยแบ่งหัวข้อเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาโดยตนเอง ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 : เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตัวเลือก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ
   - ☐ ชาย
   - ☐ หญิง
2. อายุ
   - ☐ ต่ำกว่า 26 ปี
   - ☐ 26 – 30 ปี
   - ☐ 31 – 35 ปี
   - ☐ 36 – 40 ปี
   - ☐ 41 – 45 ปี
   - ☐ สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
   - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาโท
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ)
   - ☐ ต่ำกว่า 10,000
   - ☐ 10,001 – 15,000
   - ☐ 15,001 – 20,000
   - ☐ สูงกว่า 20,001
5. ประสบการณ์การทำงาน
   - ☐ 1 – 5 ปี
   - ☐ 6 – 10 ปี
   - ☐ 11 – 15 ปี
   - ☐ 15 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน โดยแบ่งหัวข้อเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่ ด้านการยอมรับในสถาบัน ด้านความก้าวหน้าในชีวิต ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แล้วตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านเพียงข้อละ 1 ช่อง ตามความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
1	**ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม** เพื่อนร่วมงานศึกษาอยู่					
2	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน					
3	เพื่อให้มีการศึกษาทัดเทียมกับคนรักหรือคู่ครอง					
4	บิดา มารดา ญาติพี่น้องสนับสนุนให้ศึกษาหาความรู้					
5	เพื่อความยอมรับทางสังคมของตนเอง					
6	หน้าที่และการงานมีส่วนกระตุ้นให้มาศึกษาต่อ					
7	**ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่** เพื่อให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
8	นำความรู้ไปพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
9	เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น					
10	เพื่อเลื่อนตำแหน่งและหน้าที่การงานให้สูงขึ้น					
11	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
12	**ด้านที่ 3 ด้านการยอมรับในสถาบัน** เป็นการพิสูจน์ความสามารถในการศึกษาต่อระดับสูง					
13	เพื่อเป็นการสร้างสังคมในวงการ					
14	การสร้างคุณค่าและการยอมรับของสังคม					
15	เพื่อสร้างความมั่นใจในด้านวิชาชีพของตนเอง					
16	**ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในชีวิต** เพื่อจะได้มีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่					
17	เป็นพื้นฐานในการศึกษาหรือวิจัยในระดับสูงต่อไป					
18	นำวุฒิไปปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น					
19	เพื่อให้ได้วุฒิตรงกับงานที่ทำอยู่					
20	**ด้านที่ 5 ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง** การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์					
21	สร้างเกียรติ ชื่อเสียง และความภูมิใจในตนเอง					
22	ให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่แตกต่างจากเดิม					
23	เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน โดยแบ่งหัวข้อเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาโดยตนเอง ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู แล้วตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านเพียงข้อละ 1 ช่อง ตามความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
1	**ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาโดยตนเอง** เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น					
2	เพื่อการพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง					
3	เพื่อความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่					
4	เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ					
5	เพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น					
6	เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น					
7	เพื่อต้องการลาศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศแม้จะต้องใช้ทุนส่วนตัว					
8	เพื่อต้องการประเมินตนเองเพื่อนำไปใช้แก้ไขข้อบกพร่องและส่งเสริมจุดเด่นให้กล้าแกร่งยิ่งขึ้น					
9	**ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด** ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิในประเทศ					
10	ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิต่างประเทศ					
11	ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อให้บุคลากรตามเหมาะสม					
12	ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนและพิจารณาให้บุคลากรลาศึกษาต่อตรงกับความต้องการของหน่วยงาน					
13	ต้องการให้หน่วยงานจัดบริการเสริมความรู้สำหรับการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อแก่บุคลากร					
14	ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาต่อนอกเวลาราชการ					
15	ต้องการให้หน่วยงานประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่อ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครู	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
16	ต้องการให้หน่วยงานมีเกณฑ์การคัดเลือกพิจารณาในการศึกษาต่อที่เหมาะสมและยุติธรรม					
17	ต้องการให้หน่วยงานพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่อตรงกับความต้องการของบุคคลากร					
18	ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้ข้อมูลหรือใช้สื่อเผยแพร่ความรู้เชิงวิชาการที่ได้มาจากการศึกษาต่อในรูปแบบต่างๆตามความถนัดและความสนใจ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ข

หนังสือราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 3380

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

15 กันยายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพังงา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายวิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน" โดยมี รศ.วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปรีชา ยุพาพิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2551 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)
รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692
โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 3380

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

15 กันยายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสตูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายวิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน" โดยมี รศ.วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปรีชา ยุพาพิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2551 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)
รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692
โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 3380

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

15 กันยายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายวิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน" โดยมี รศ.วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปรีชา ยุพาพิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2551 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)
รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692
โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารนี้จัดทำขึ้นไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 3380

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

15 กันยายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกระบี่

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายวิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน" โดยมี รศ.วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปรีชา ยุพาพิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2551 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)
รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692
โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 3380

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

15 กันยายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตรัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายวิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน" โดยมี รศ.วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปรีชา ยุพาพิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2551 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)
รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692
โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/3380

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

15 กันยายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระนอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายวิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจและความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค เขตชายฝั่งอันดามัน" โดยมี รศ.วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปรีชา ยุพาพิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2551 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูแผนกอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)
รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692
โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค 1 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

แบบสอบถามตอนที่ 1						
ลำดับข้อ	คะแนนความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	+1	0	+1	2	0.6	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23	+1	0	+1	2	0.6	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค 1 (ต่อ)

แบบสอบถามตอนที่ 2						
ลำดับข้อ	คะแนนความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	0	2	0.6	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	+1	+1	0	2	0.6	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	+1	+1	0	2	0.6	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถนำข้อคำถามนั้นไปใช้งานได้ หากข้อคำถามใดที่เกณฑ์การตัดสินค่าน้อยกว่า 0.5 ให้นำนั้นไปปรับปรุงแก้ไข แล้วจึงนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายวิทวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์
วัน เดือน ปี เกิด	28 กุมภาพันธ์ 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดสตูล
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	38/9 ถ.ปานชูรำลึก ต.พิมาน อ.เมือง จ.สตูล 91000
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2546 ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (วิศวกรรมโทรคมนาคม) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
	ปีการศึกษา 2551 ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้