

แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

**THE MOTIVATION TO STUDY FOR A MASTER'S DEGREE OF
THE GOVERNMENT OFFICER IN THE DEPARTMENT OF
ALTERNATIVE ENERGY DEVELOPMENT AND EFFICIENCY**

สมฤทัย ไทยนิยม

SOMRUETHAI THAINIYOM

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2556

แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

**THE MOTIVATION TO STUDY FOR A MASTER'S DEGREE OF
THE GOVERNMENT OFFICER IN THE DEPARTMENT OF
ALTERNATIVE ENERGY DEVELOPMENT AND EFFICIENCY**

สมฤทัย ไทยนิยม

SOMRUETHAI THAINIYOM

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2556

**THE MOTIVATION TO STUDY FOR A MASTER'S DEGREE OF
THE GOVERNMENT OFFICER IN THE DEPARTMENT OF
ALTERNATIVE ENERGY DEVELOPMENT AND EFFICIENCY**

SOMRUETHAI THAINIYOM

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL
FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR EXECUTIVE
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2013**

หัวข้อเรื่อง

แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
THE MOTIVATION TO STUDY FOR A MASTER'S DEGREE OF
THE GOVERNMENT OFFICER IN THE DEPARTMENT OF
ALTERNATIVE ENERGY DEVELOPMENT AND EFFICIENCY

นักศึกษา

สมฤทัย ไทนิยม รหัสประจำตัว 55830121

หลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร

คณะ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์จรินทร์ เทศวานิช

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนวรรณ แสงสุวรรณ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์จรินทร์ เทศวานิช)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นำการค้นคว้า
อิสระ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ๋อัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หัวข้อเรื่อง	แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
นักศึกษา	นางสาวสมฤทัย ไทยนิยม รหัสประจำตัว 55830121
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์จรินทร์ เทศวานิช
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2556

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน โดยศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุราชการ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ ต่อเดือน แหล่งทุนสนับสนุน ว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานหรือไม่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน จำนวน 174 คน ซึ่งกำหนดโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากการศึกษาพบว่า

1. มีเพศชายมากกว่าเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 62.1 อายุระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.4 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 56.9 ซึ่งมีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.4 โดยมีตำแหน่งงานระดับชำนาญการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.0 และมีแหล่งเงินทุนที่นำมาใช้ในการศึกษาต่อมาจากตนเอง คิดเป็นร้อยละ 48.9

2. ข้าราชการมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและรายได้ และด้านการย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์จรินทร์ เทศวานิช อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณา สละเวลาให้แนวคิด คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขความบกพร่องต่างๆ ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สำหรับนักบริหาร มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาการพญาไททุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้ศึกษา รวมทั้งเจ้าหน้าที่วิทยาการพญาไทและเพื่อนร่วมรุ่นหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร รุ่นที่ 19 ที่ให้ความช่วยเหลือ ดูแลกันตลอดระยะเวลาการศึกษา

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณบิดามารดาที่สนับสนุนและเป็นกำลังใจสำคัญ ขอขอบพระคุณข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ที่กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งขอขอบพระคุณพี่และเพื่อนๆ ที่ให้ความห่วงใยและช่วยเหลือในทุกเรื่องเสมอมา จนกระทั่งการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

สมฤทัย ไทยนิยม

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
กิตติกรรมประกาศ.....	II
สารบัญ.....	III
สารบัญตาราง.....	V
สารบัญภาพ.....	VI
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
กรอบแนวความคิดในการศึกษา.....	3
ขอบเขตของการศึกษา.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
นิยามศัพท์.....	4
2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
ความหมายของแรงจูงใจ.....	5
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาและพัฒนาตนเอง.....	13
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย.....	17
ข้อมูลกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน.....	20
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีการดำเนินการศึกษา.....	23
รูปแบบการศึกษา.....	23
ประชากร.....	23
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	24
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	27
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของ ข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน.....	30
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคใน การศึกษาต่อระดับปริญญาโท รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ.....	36
5 สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	37
สรุปผลการศึกษา.....	37
การอภิปรายผล.....	39
ข้อเสนอแนะ.....	42
บรรณานุกรม.....	44
ภาคผนวก.....	46
ประวัติผู้ศึกษา.....	51

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	29
2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการศึกษา ต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์ พลังงาน ในภาพรวมแต่ละด้านรวม 5 ด้าน.....	30
3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการศึกษาต่อ ระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ด้านพัฒนาตนเอง.....	31
4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการศึกษาต่อ ระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ด้านคุณภาพงาน.....	32
5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการศึกษาต่อ ระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ด้านการย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน.....	33
6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการศึกษาต่อ ระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและรายได้.....	34
7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการศึกษาต่อ ระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ด้านการได้รับการยอมรับ.....	35
8 แสดงแสดงจำนวนข้อมูลปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ.....	36

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierarchy).....	8
3 โครงสร้างการบริหาร.....	21

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบราชการไทยเป็นกลไกหลักในการบริหารราชการแผ่นดิน มีความสำคัญและเป็นระบบใหญ่ที่สุดของประเทศ มีข้าราชการอยู่ในระบบเป็นจำนวนมาก ซึ่งข้าราชการถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนผลักดันประเทศให้ก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างมั่นคง รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้นบทบาทของข้าราชการในการปฏิบัติงานจึงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นเชิงรุก เน้นการทำงานที่ชัดเจน มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยมีระบบประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมตามความรู้ความสามารถและให้ความสำคัญกับการประเมินศักยภาพของข้าราชการ จึงกระตุ้นให้ข้าราชการสนใจที่จะพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้ด้านวิชาการและทักษะที่หลากหลาย ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ คือ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงในงานที่รับผิดชอบ เป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหาร เป็น ผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา รู้เหตุรู้ผล ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้ กรณีที่มีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น และมีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ไหวพริบปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี พร้อมทั้งนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของงานภายใต้สภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และเกิดผลผลิตในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การศึกษาต่อระดับปริญญาโทเป็นทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาตนเอง และเป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญในเชิงของการค้นคว้าวิจัย และการแสวงหาความรู้อย่างลึกซึ้งเฉพาะด้าน เพื่อให้ผู้เรียนมีความเป็นนักวิชาการ นำประสบการณ์และวิชาความรู้จากการศึกษาดังกล่าว โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎี กระบวนการวิเคราะห์ การวางแผน และการประเมินผลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเมื่อข้าราชการมีความสนใจที่จะศึกษาต่อในระดับปริญญาโทนับเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

เพราะบุคคลเหล่านี้จะมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาหน่วยงาน ซึ่งในปัจจุบันการศึกษาระดับปริญญาโทในสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชนมีเพิ่มมากขึ้น ทั้งภาคปกติและภาคสมทบเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่ต้องการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ สามารถเลือกเข้าศึกษาต่อได้ตามความต้องการหรือสามารถศึกษาต่อควบคู่ไปกับการทำงานได้ สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมได้ โดยได้รับเงินเดือนไปด้วย ซึ่งนับว่าเป็นโอกาสดีสำหรับตัวบุคลากรและหน่วยงานนั้นๆ

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงพลังงาน มีพันธกิจ คือ พัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนการผลิตและการใช้พลังงานสะอาดที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ของแต่ละพื้นที่อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน พัฒนาเทคโนโลยีพลังงานสะอาดเชิงพาณิชย์ทั้งด้านการบริโภคภายในและการส่งออก รวมทั้งการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่นำพาประเทศไปสู่สังคมฐานความรู้ด้านพลังงาน เพื่อเศรษฐกิจมั่นคง สังคมเป็นสุขอย่างยั่งยืน เพื่อให้กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ จึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ ด้วยการวางแผนทางส่งเสริมการศึกษาให้แก่ข้าราชการ เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในปัจจุบันมีข้าราชการที่สนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพิ่มมากขึ้น การศึกษาต่อของข้าราชการมี 2 ลักษณะ ได้แก่ ผู้ที่ลาศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ โดยกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานให้การสนับสนุน และผู้ที่ศึกษาต่อตามความประสงค์ของตนเองในสาขาตามที่ต้องการ โดยไม่ได้ลาศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ แต่ศึกษาในภาคพิเศษ

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความต้องการที่จะทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูง ได้ทราบถึงข้อมูลเบื้องต้นด้านความรู้ที่แต่ละบุคคลมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด เมื่อกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถสูง วิสัยทัศน์กว้างไกล มีทักษะและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานในที่สุด

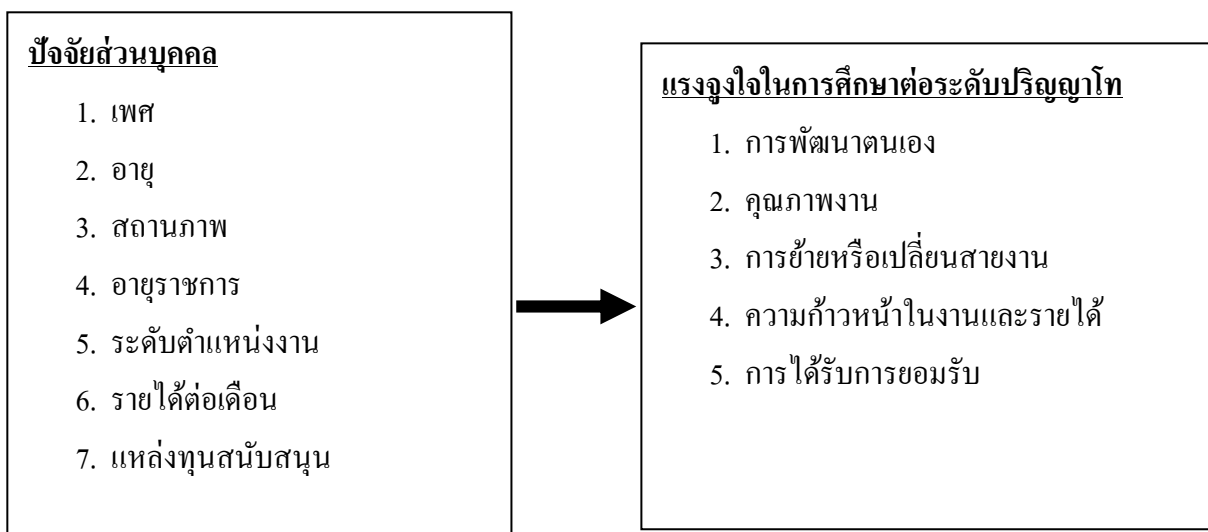
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษา

1. การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปฏิบัติงานในส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
3. ระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัยเริ่มต้นตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนมีนาคม 2557

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน สามารถนำเอาข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน

นิยามศัพท์

ข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน หมายถึง ข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน เฉพาะที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท หมายถึง มูลเหตุและปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นหรือผลักดันให้ข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานสนใจที่จะศึกษาต่อระดับปริญญาโท ได้แก่ การพัฒนาตนเอง คุณภาพงาน ความก้าวหน้าในงานและรายได้ การย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน การได้รับการยอมรับ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะและสภาพทั่วไปของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุราชการ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน แหล่งทุนสนับสนุน

การพัฒนาตนเอง หมายถึง แนวทางหรือวิธีการที่ข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญของตนเองให้มีมากขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

คุณภาพงาน หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาและปฏิบัติงานของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน หมายถึง การที่ข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานมีโอกาสได้เปลี่ยนตำแหน่งงานจากตำแหน่งเดิมไปอีกตำแหน่งหนึ่งตามที่ได้ศึกษามา การย้ายไปทำงานในสำนักอื่น หรือหน่วยงานอื่น

ความก้าวหน้าในงานและรายได้ หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่ง และการได้ปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่ข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงพลังงาน สถานที่ตั้งเลขที่ 17 ถนนพระราม 1 เขตปทุมวัน แขวงรองเมือง กรุงเทพมหานคร 10330

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน” ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ดังนี้

1. ความหมายของ “แรงจูงใจ”
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow’s Need Hierarchy)
 - 2.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer
 - 2.3 ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จ (The needs to achieve theory)
 - 2.4 ทฤษฎีความคาดหวัง (Vroom’s Expectancy Theory)
3. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาและการพัฒนาตนเอง
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551-2555
6. ข้อมูลของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของ “แรงจูงใจ”

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของคำว่า “แรงจูงใจ” ที่มีผู้กล่าวถึงไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

ลักษณะ สิริวัฒน์ (2539, หน้า 132) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และพฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์ เพื่อบรรลุสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งไว้

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541, หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใดๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

ประสาธ อิศรปริดา (2541, หน้า 299) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังทางจิต ซึ่งเป็นภาวะภายในที่กระตุ้น กำหนดทิศทางและคงสภาพพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมาย แรงจูงใจที่ปรากฏมักเป็นผลร่วมระหว่างคุณลักษณะ (Traits) และภาวะเหตุการณ์แวดล้อม (States)

ประสิทธิ์ ทองอุ่น (2542, หน้า 2) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งที่คาดหวังนั้น บุคคลอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้

สามารถ แจ่มจำรัส (2543, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการหรือจุดหมายปลายทางที่คาดหวังไว้หรือเป็นการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดของบุคคล

อารี พันธุ์มณี (2546, หน้า 269) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะใดๆ ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

ฐนิตา ปัตตานี (2546, หน้า 12) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่างๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน หรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551, หน้า 225) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการแรงขับซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจเกิดจากแรงจูงใจภายนอก

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมภายในตัวออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองให้บรรลุเป้าหมายหรือสิ่งที่คาดหวังไว้

ประเภทของแรงจูงใจ (อารี พันธุ์มณี, 2546, หน้า 182) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motives) หมายถึง แรงจูงใจทางร่างกายเกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความรัก ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ ความต้องการการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้วก็จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุลของร่างกาย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงขับ เมื่อแรงขับลดลงร่างกายก็จะกลับเข้าสู่ภาวะความสมดุล

2. แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motives) หมายถึง แรงจูงใจทางสังคม ที่เกิดขึ้นหลังจากการเรียนรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การเป็นที่ยอมรับของสังคม ต้องการที่จะมีชื่อเสียง ฐานะทางสังคม เกียรติยศ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้ขึ้นมา บุคคลจะมีการเรียนรู้เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนปรารถนา ซึ่งเป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจและสังคมเป็นส่วนใหญ่

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542, หน้า 140) ได้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอด (Survival Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้คนเราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ แรงจูงใจชนิดนี้มักจะสัมพันธ์กับสิ่งเบื้องต้นที่คนเราต้องการในชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การจับจ่าย ฯลฯ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในสังคม อาจได้รับอิทธิพลโดยตรงจากสิ่งเร้าที่เป็นบุคคล หรือ จากวัตถุที่มองไม่เห็น จับต้องได้ หรือมาจากสถานะทางสังคมที่มองไม่เห็นก็ได้ เช่น การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การเป็นผู้นำ การสร้างมิตรเป็นต้น

3. แรงจูงใจเกี่ยวกับตนเอง (Self Motivation) แรงจูงใจชนิดนี้ค่อนข้างจะซับซ้อนพอสมควร และเป็นสิ่งผลักดันให้คนเราพยายามปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น เช่น แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือ ความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจ พบว่า มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierarchy)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (อ้างถึงใน เนตรพัฒนา ยาวีราข, 2546, หน้า 100-101) เป็นทฤษฎีที่กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา และความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุดและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในสิ่งอื่นๆ ก็จะเข้ามาแทนที่ไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ เว้นแต่ว่ามีความต้องการขึ้นอีก ความต้องการสามารถจัดลำดับได้ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปถึงขั้นสูงสุดตามลำดับของสำคัญ เรียกว่า ลำดับขั้นของความต้อการ (Hierarchy of Needs) แบ่งเป็น 5 ขั้น คือ

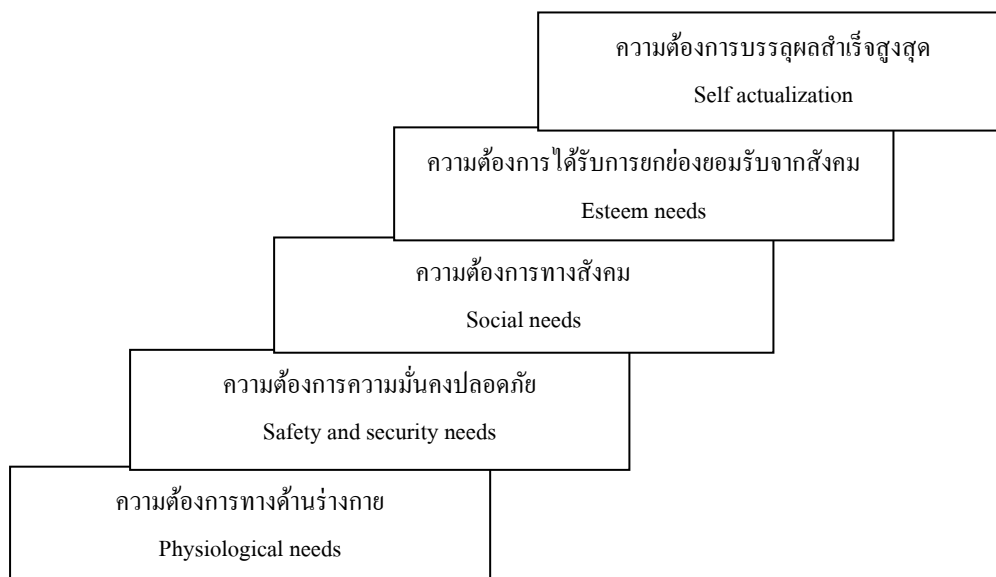
2.1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ ความสะดวกสบาย เป็นต้น

2.1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) หมายถึง ความต้องการได้รับการปกป้องจากอุปสรรคและการออกจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เป็นต้น

2.1.3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งทางสังคม

2.1.4 ความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับจากสังคม (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการเป็นอิสระ ต้องการการยอมรับ ได้รับการยกย่อง ได้รับเกียรติจากผู้อื่น เป็นต้น

2.1.5 ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self actualization) หมายถึง ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่ต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ปรารถนาไว้



ภาพประกอบที่ 2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierarchy)

2.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (อ้างถึงในธงชัย สันติวงษ์, 2533, หน้า 390-392) ได้พัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow จากการวิจัยศึกษาของ Alderfer เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย ความต้องการการอยู่รอด (Existence) หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น และเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการของ Maslow ความต้องการอยู่รอดนี้จะเทียบได้กับความ ต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness) หมายถึง ความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายความสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีศรัทธาเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่น ความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมีเพื่อน ซึ่งถ้าเทียบกับความต้องการที่ Maslow กำหนดไว้ จะเท่ากับความต้องการทางสังคม และความต้องการที่ได้รับการยกย่องยอมรับจากสังคม

ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth) ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคน ผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไป และการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ สำหรับในหน่วยงานนั้น ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความ ต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ

ใหม่ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ อีกหลายๆ ด้านมากขึ้น เป็นต้น ความต้องการประเภทนี้จะเปรียบได้กับความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุดตามความต้องการของ Maslow นั้นเอง

ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญอยู่ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

2. ขนาดของความต้องการ (Desire strength) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการการอยู่รอด) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต) มีมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

ข้อแตกต่างระหว่าง ทฤษฎีความต้องการของ Maslow และของ Alderfer จะอยู่ที่ลักษณะของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในความต้องการประเภทต่างๆ กล่าวคือ ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow นั้น ความต้องการจะได้รับการตอบสนองเป็นขั้น และก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย กล่าวคือเมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในลำดับที่สูงขึ้นก็จะมีผลในการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีการจูงใจ ERG ก็มีสภาพเหมือนกันในแง่นี้ แต่ทฤษฎีการจูงใจ ERG จะมีการเคลื่อนตัวถอยหลังด้วย กล่าวคือ ถ้าความต้องการใดไม่ได้รับการตอบสนอง ประเภทความต้องการที่มีผลสูงก็จะถอยกลับไปสู่ความต้องการที่ต่ำกว่า และจากความจริงดังกล่าวทำให้ผู้บริหารสามารถทราบถึงสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความต้องการก้าวหน้าเติบโต หรือความต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้ Alderfer ชี้ให้ทราบว่าประเภทของความต้องการที่อยู่ต่ำลงไปจะมีความสำคัญในการจูงใจทันที และถ้าหากความต้องการด้านความสัมพันธ์ไม่ได้รับการตอบสนองเมื่อใด เมื่อนั้นความต้องการอยู่รอดจะเพิ่มความสำคัญขึ้นอย่างรวดเร็ว

2.3 ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จ (The needs to achieve theory)

ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จ (อ้างถึงในธงชัย สันติวงษ์, 2533, หน้า 392-393) เป็นทฤษฎีที่กำหนดขึ้นโดย David C. McClelland และ J.W. Atkinson ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือ การต้องการมีความสุขสบาย และต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่นๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวบขวายหาสิ่งต่างๆ มาคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่างๆ มาเหมือนๆ กัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างก็จะเรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันเฉพาะขนาดของความต้องการที่จะมีมากน้อย

แตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิด ได้แก่

2.3.1 ความต้องการด้านความสำเร็จ (Achievement) คนที่ซึ่งมีความต้องการประสบผลสำเร็จสูง โดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำให้งานนั้นๆ สำเร็จผลให้ได้ด้วยฝีมือของตนเอง คนเหล่านี้จะสนใจถึงความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้เป็นสำคัญ มากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานนั้น คนพวกนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

- 1) จะตั้งเป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย
- 2) ต้องการจะทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งใจไว้เพียงใด และจะไม่ชอบการทำงานที่ยืดยาว

- 3) คนกลุ่มนี้มีจุดมุ่งหมาย คือ ต้องการจะทำโครงการใดที่ชัดเจน มีขอบเขตแจ้งชัด ไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอาแน่นอนไม่ได้ หรือที่ต้องขึ้นกับคนอื่น และไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด

2.3.2 ความต้องการด้านอำนาจ (Power) คือ ความต้องการที่อยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นและจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมเหนือต่อทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคม คนประเภทที่นิยมชมชื่นต่ออำนาจเป็นอย่างมาก ต่างพยายามมุ่งใช้วิธีสร้าง อิทธิพลเหนือหรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น และบ่อยครั้งต่างจะไฝหาคำแนะนำที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกมีแรงจูงใจสูง ถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางต่างๆ ที่จะเพิ่มบทบาทอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้ คือ

- 1) นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร
- 2) เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ
- 3) พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร
- 4) เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใดๆ

2.3.3 ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) การให้ความสำคัญต่อไมตรีจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่นๆ ด้วยเหตุนี้คนที่มีความต้องการทางสายสัมพันธ์มากจึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น และจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของฝ่ายอื่นๆ ให้มาก ดังนั้นคนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.4 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (อ้างถึงใน ประจักษ์ บุญสูง, 2525, หน้า 40-41) อธิบายว่า ถ้าหากบุคคลเกิดความต้องการหลายๆ อย่างพร้อมกัน บุคคลนั้นจะเลือกปฏิบัติอย่างไร ซึ่ง วรูม ได้ศึกษาจิตวิทยาของบุคคลในองค์การและพบว่า การที่บุคคลจะกระทำสิ่งใดขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ตัว ได้แก่

1. ผลตอบแทนที่จะได้รับนั้นเหมาะสมกับบทบาทที่ครอบครองอยู่เพียงใด
2. ความพอใจหรือไม่พอใจต่อผลที่จะได้รับ
3. เชื่อว่าตนจะต้องเป็นผู้ได้รับผลตอบแทนนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้ว
4. โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวังหรือได้รับล่วงหน้า

ความพอใจต่อสิ่งนั้นจะเพิ่มขึ้นหากได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นและจะลดลงหากได้ผลตอบแทนลดลง แต่ถ้าบุคคลใดไม่สนใจต่อผลตอบแทนต่างๆ ความสัมพันธ์ทั้งหมดนี้จะหายไป และถ้าบุคคลไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับความสัมพันธ์จะเป็นไปในทางตรงกันข้าม จิตวิทยาของบุคคลในองค์การนี้เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติของบุคคลในองค์การซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังที่วรูมศึกษา และได้เสนอว่าการที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกปฏิบัติอย่างใดนั้น จะมีการพิจารณาถึงประเด็นหลัก 2 ประการ คือ

1. พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะไปสู่มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด
2. พิจารณาว่าสิ่งที่กระทำนั้นสามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดมุ่งหมายได้เพียงใด

ซึ่งทั้งสองประการนี้เป็นกระบวนการในการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการที่จะเลือกกระทำหรือเลือกไม่กระทำสิ่งใดๆ

องค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎีนี้ (อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, หน้า 55-56) คือ

1. ความคาดหวัง (Expectancy) คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความเป็นไปได้ว่า ถ้าตนมีความพยายามมากขึ้น ผลแห่งความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. การรับรู้ความเป็นไปได้ของสิ่งที่กระทำลงไป (Instrumentality) คือ การที่บุคคลรับรู้ว่าความเป็นไปได้ของสิ่งที่กระทำที่เกิดจากความพยายามที่เพิ่มมากขึ้น ย่อมนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ
3. การให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับ (Valence) คือ การที่บุคคลให้คุณค่าแก่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ตนต้องการเพียงใด การให้คุณค่าต่อผลลัพธ์มีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยของแต่ละคน ฉะนั้นสิ่งที่ได้รับในที่นี้ก็คือ รางวัลหรือผลลัพธ์ที่เป็นความชอบและความพอใจของบุคคลนั่นเอง

โดยสรุป ทฤษฎีนี้อาจเขียนเป็นสูตร ดังนี้

$$M = E \times I \times V$$

M คือ การจูงใจ (Motivation)

E คือ ความคาดหวัง (Expectancy)

I คือ การรับรู้ความเป็นไปได้ (Instrumentality)

V คือ การให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับ (Valence)

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์ในด้านต่างๆ ความคาดหวังในสิ่งที่ปรารถนาไว้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งช่วยผลักดันให้เกิดการกระทำตามที่บุคคลนั้นต้องการ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดร.ประชา ตันเสนีย์ (ออนไลน์, 2014) ได้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวความคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามา ปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม (training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (present job) เป้าหมาย คือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ซึ่ง ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2. การศึกษา (education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถ ในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา (development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (not focus on a job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นที่ต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

กลุ่มที่ 2 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการ กำหนด และวางรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรม ของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ

1. การพัฒนาบุคคล (Individual Development)
2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
3. การพัฒนา องค์กร (Organization Development)

โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกิดได้จากการนำเป้าหมายของบุคคล ซึ่งต้องให้ได้มา ซึ่งเป้าหมายของแต่ละคน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการบุคคลากรประเภทใด ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยการนำการพัฒนาสายงานอาชีพเป็นตัวเชื่อมเป้าหมาย ของบุคคล กับเป้าหมายขององค์กรนั้น

กลุ่มที่ 3 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงาน เข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ

1. ระดับบุคคล (Individual)
2. ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Group or Teams)
3. ระดับระบบ โดยรวม (The System)

4. แนวคิดที่เกี่ยวกับการศึกษาและการพัฒนาตนเอง

การศึกษาเป็นการพัฒนาคน ซึ่งมีขอบเขต ระดับ และรูปแบบหลายอย่างมากกว่า การศึกษาในสถาบันการศึกษาหรือในระบบ จาก พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2545, หน้า 2) ได้อธิบายความหมายเกี่ยวกับการศึกษาไว้ต่างๆ ดังนี้

การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การศึกษาตลอดชีวิต หมายความว่า การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษา ในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (2545, หน้า 10-11) ได้อธิบาย ว่าการจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ

1. การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษาหลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งความรู้อื่นๆ

ซึ่งการศึกษาในระบบมี 2 ระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา กล่าวคือ

1. การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา โดยการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2. การศึกษาระดับอุดมศึกษาแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญา

วินัย วีระวัฒนานนท์ (2543, หน้า 24-28) กล่าวว่า การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทและเอก ในระดับปริญญาโทและเอก จะรวมเรียกว่า ระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งนี้การจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาจะมุ่งสร้างความรู้และความชำนาญเฉพาะสาขาขึ้น ซึ่งการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องมีลักษณะในการพัฒนาผู้เรียนที่เพิ่มมากขึ้น บัณฑิตศึกษาจึงมีพันธกิจที่สำคัญ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำ การพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นผู้นำในสังคมและสามารถชี้นำแก่สังคมและชุมชนได้ รวมทั้งเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาทั้งทางเศรษฐกิจ และสังคมให้แก่ชุมชน ประเทศและโลก ตลอดจนเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิตให้แก่บุคคลและครอบครัวได้

2. การมีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถออกไป ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชุมชน ประเทศ และโลก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคคล การศึกษา สิ่งแวดล้อม การเมือง และการเผยแพร่ข่าวสารและสาระความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

3. การดำรงรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม การพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถดำรงรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชุมชน ประเทศ ภูมิภาคและโลกได้ และสามารถนำวัฒนธรรมต่างถิ่นเข้ามาประยุกต์ใช้ในชุมชนได้อย่างเหมาะสม

4. การสร้างความรู้และพัฒนากำนำไปใช้ปฏิบัติ การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการแสวงหาความรู้ใหม่ให้ตนเอง และสร้างความรู้ใหม่ให้แก่สังคม รวมทั้งการรู้จักนำความรู้ใหม่ที่ได้ไปใช้สำหรับตนเอง ชุมชน ประเทศ ภูมิภาค และ โลก ได้อย่างเหมาะสม

5. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการ การพัฒนาให้ผู้เรียนมีความตระหนักและรับผิดชอบที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมทั้งรู้จักและใช้ทักษะในการสื่อสารเพื่อการเผยแพร่ความรู้และวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ การพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และอารมณ์ การรู้จักตนเอง การไม่เบียดเบียนผู้อื่นและเป็นที่พึ่งให้กับผู้อื่น และรู้จักการดำรงชีวิต ได้อย่างเป็นสุขตามสมควรแก่ศักยภาพ

7. การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม การพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ละเว้นการประพฤติชั่ว ดำรงตนอยู่ในความดีงาม และรู้จักการปฏิบัติงานบนพื้นฐานทางจริยธรรมของวิชาชีพ

8. การเป็นผู้มีวัฒนธรรมสันติ การพัฒนาให้ผู้เรียนตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรมสันติ สามารถอยู่ร่วมกับผู้ร่วมงาน และผู้อื่นในชุมชน สังคม ประเทศ ภูมิภาค และ โลก ได้ รวมทั้งสามารถสร้างสรรค์วัฒนธรรมสันติและมีบทบาทที่จะให้สมาชิกของชุมชนและสังคม ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

9. การเป็นผู้มีความทันสมัยและมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนทันต่อเหตุการณ์ รู้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยรวม ติดตามข่าวสารและรู้จักวิเคราะห์วิจารณ์ข้อมูลและเหตุการณ์ รวมทั้งเป็นผู้มองการณ์ไกลทั้งเรื่องรวมในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ทั้งที่อยู่ใกล้ตัวและไกลตัวออกไป

10. การเป็นผู้มีความรู้ลึกและกว้าง การพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ในสาขาที่ศึกษาอย่างลึกซึ้ง ทั้งในเชิงเนื้อหาสาระ การนำไปใช้ ได้อย่างเหมาะสมและรู้จักประเมินคุณค่าของความรู้ในสาขาที่ศึกษา ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงสาระความรู้ทั้งหลายเข้าด้วยกันได้อย่างกว้างขวาง และมองเห็นคุณค่าของการประสานประสานความรู้สาขาต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

11. การเป็นผู้มีปัญญา การพัฒนาให้ผู้เรียนมีสติปัญญา รู้จักการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การมีเหตุผล และการคิดอย่างเป็นอิสระปราศจากการครอบงำ และการรู้แจ้งในความจริงแห่งความรู้ และการนำความรู้มาใช้ประโยชน์แก่ตนเองและแก่การทำงาน ได้อย่างยั่งยืน

12. การเป็นผู้ใฝ่รู้ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีความรู้ลึกไว้ที่จะรับความรู้ใหม่ และรู้จักการใช้วิจารณญาณในการวินิจฉัยข้อมูล ความรู้ และเหตุการณ์โดยรวมอย่างสม่ำเสมอ

13. ความสามารถในการใช้ภาษา การพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาทั้งที่เป็นภาษาของตนเอง (ภาษาไทย) ทั้งการพูด การอ่าน และการเขียน ตลอดจนการประมวลผลความรู้และข้อมูลมาใช้ในการสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย รวมทั้งมี

ความสามารถในการใช้ภาษาที่ 2 โดยเฉพาะภาษาอังกฤษมาใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้

14. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงความรู้ ข่าวสาร และเหตุการณ์ต่างๆ ตลอดจนการใช้เพื่อเก็บรักษาข้อมูลข่าวสารและการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นได้

15. ความเป็นประชาธิปไตย การพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นประชาธิปไตยด้วยการรู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักการสรุปและประมวลความรู้ความคิดเห็น และมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในระบอบการปกครองประชาธิปไตย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 121) ได้อธิบาย หลักสำคัญ 4 ประการ ของการศึกษาตลอดชีวิต คือ

1. การเรียนเพื่อรู้ โดยผสมผสานความรู้ทั่วไปที่กว้างขวางเข้ากับโอกาสที่จะศึกษา บางวิชาอย่างละเอียดลึกซึ้ง รวมทั้งการฝึกฝนในวิธีเรียนรู้ เพื่อจะได้ตัดวงประโยชน์จากการศึกษาไปจนตลอดชีวิต

2. การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง เพื่อจะได้ไม่เพียงแต่มีความชำนาญทางด้าน วิชาชีพเท่านั้น แต่สามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ และปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ เป็นการเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ต่างๆ ทางสังคมและในการประกอบอาชีพ ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้นอกระบบโรงเรียน ทั้งนี้สืบเนื่องจากสภาพในท้องถิ่นหรือประเทศนั้นๆ หรืออาจเป็นการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน โดยใช้หลักสูตรซึ่งประกอบด้วย การเรียนในภาคทฤษฎีสลับกับการฝึกปฏิบัติงาน

3. การเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกัน ด้วยการสอนให้เข้าใจผู้อื่นและตระหนักว่ามนุษย์เราจะต้องพึ่งพาอาศัยกัน ดำเนินโครงการร่วมกันและเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ โดยชี้ให้เห็นว่าความหลากหลาย ความเข้าใจอันดีต่อกันและสันติภาพนั้นล้ำค่าควรแก่การหวงแหน

4. การเรียนรู้เพื่อชีวิต เพื่อจะได้สามารถปรับปรุงบุคลิกภาพของตนได้ดีขึ้น ดำเนินงานต่างๆ โดยอิสระเสรียิ่งขึ้น มีดุลยพินิจ และความรับผิดชอบต่อตนเองมากขึ้น

การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี เป็นการศึกษาทางเลือกที่ไม่ได้เป็นการบังคับ แต่เป็นการศึกษาที่ขึ้นอยู่กับความสนใจส่วนบุคคล ซึ่งผู้เลือกที่จะศึกษานั้นมีทัศนคติว่า การศึกษาระดับปริญญาโท คือ การพัฒนาตนเอง

จากพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2541, หน้า 93-94) ได้กล่าวถึง การศึกษาในฐานะการพัฒนาบุคลิกหรือเครื่องมือพัฒนาชีวิตว่า การศึกษานั้นเป็นทั้งตัวการพัฒนา และเป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนา คือ เป็นการพัฒนาบุคคลขึ้นไป โดยพัฒนาตัวคนทั้งคนหรือชีวิตทั้งชีวิต ตัวการพัฒนานั้น คือ การศึกษา เมื่อผู้เรียนมีการศึกษาแล้วจะนำเอาคุณสมบัติที่ตนมี ซึ่งเกิดจากการศึกษานี้ไปเป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิตและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การศึกษาก็เลยกลายเป็นเครื่องมือของ

การพัฒนา เมื่อเรามีการศึกษาดีแล้ว จะไปพัฒนาประเทศ พัฒนาวัตถุ หรือพัฒนาสิ่งต่างๆ ก็จะพัฒนาได้อย่างถูกต้อง โดยใช้การศึกษาที่ถูกต้องนี้เป็นเครื่องมือพัฒนา

นอกจากนี้ยังมีความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเองว่า (อ้างถึงใน เรียม ศรีทอง, 2542, หน้า 144)

1. มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ในทุกเรื่อง
2. ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถจะพัฒนาได้อีก
3. แม้จะไม่มีใครรู้จักตัวเองได้ดีเท่าตัวเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง
4. การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม กับการควบคุมความคิดความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน
5. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีปฏิบัติ ไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็น
6. การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรือพบอุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่า ตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว

จากแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ในทัศนะของผู้ศึกษา ถือว่าการศึกษาคือกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยสามารถสั่งสมความรู้ได้ทุกเมื่อทุกเวลา และนำความรู้ที่ได้ศึกษามาพัฒนาตนเอง ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง หน่วยงาน ชุมชน ประเทศ ซึ่งการศึกษาต่อระดับปริญญาโทก็เป็นวิธีหนึ่งในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีคุณค่าต่อหน่วยงานและสังคม

5. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551-2555

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ ในช่วงระยะปี พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2555 ไว้ว่า “ระบบราชการไทยมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชน และรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ มีจิตสมรรถนะสูง สามารถเรียนรู้ปรับตัว และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดมั่นในหลักจริยธรรม และธรรมาภิบาล” (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2555, 2551, หน้า 26, 28, 34-37)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ในช่วงระยะปี พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2555 สามารถแยกออกได้เป็น 4 ประเด็น ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การยกระดับการให้บริการและการทำงาน เพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อน หลากหลายและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2. ยุทธศาสตร์การปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ เกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่างๆ รวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

3. ยุทธศาสตร์การมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ต่อสถานการณ์ต่างๆ

4. ยุทธศาสตร์การสร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถ ตรวจสอบได้ รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และสังคมโดยรวม

สำหรับยุทธศาสตร์การมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่

1. จัดให้มีการวางยุทธศาสตร์การบริหารประเทศในระยะยาว (Scenario Planning) เพื่อคาดการณ์ปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และผลกระทบต่อการบริหารกิจการบ้านเมือง และกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ และต้องการบรรลุผลไว้เพื่อวัดความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ สำหรับใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาระยะสั้น-ปานกลาง รวมถึงการเตรียมการวางระบบบริหารงานและบุคลากรภาครัฐในอนาคต

2. ปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และ โครงสร้างของภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม (Rightsizing) เกิดความคุ้มค่าและรองรับกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ซับซ้อนมากขึ้น

3. เสริมสร้างให้หน่วยงานภาครัฐมีความตื่นตัว ตอบสนอง และไวต่อการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถปรับตัว และมีความคิดริเริ่ม ทนต่อสถานการณ์และความท้าทายต่าง ๆ ได้

4. ปรับปรุงขีดสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ให้สามารถเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาขีดความสามารถให้มีความเป็นมืออาชีพ

ทั้งนี้ในกลยุทธ์การปรับปรุงขีดสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ให้สามารถเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาขีดความสามารถให้มีความเป็นมืออาชีพ โดย

1. พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมในการทำงานที่มีความหลากหลาย สามารถทำงานข้ามหน่วยงานและสายงานได้ ส่งเสริมให้มีการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสนับสนุนให้มีการวางระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงในส่วนราชการ เพื่อให้รองรับกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการพัฒนาเสริมสร้างขีดสมรรถนะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบ

ราชการในระดับต่างๆ เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง รวมทั้งการสร้างนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ เพื่อเป็นกลุ่มข้าราชการผู้บุกเบิกหรือเป็นผู้สร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

2. กำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับมีหน้าที่ในการพัฒนาตนเองตามขีดสมรรถนะที่กำหนดไว้ โดยจัดให้มีระบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบใหม่ มุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและกรณีศึกษามากกว่าการบรรยายในชั้นเรียน และพยายามปรับให้ตรงตามความต้องการของแต่ละบุคคลมากขึ้น รวมถึงการจัดให้มีระบบการให้คำแนะนำ (Coaching) /ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การจัดทำคู่มือการทำงานเพื่อสามารถปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน รวมทั้งจัดให้มีการเตรียมแผนสร้างบุคลากรทดแทน (Succession Plan) ในหน่วยงานราชการ และปรับปรุงระบบการประเมินผลบุคคลในวงราชการให้เกิดความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ

3. พัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ดีขึ้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและให้สามารถดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรี รวมทั้งจัดให้มีกลไกดูแลรับผิดชอบในเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการในภาพรวมของภาครัฐ (Remuneration Tribunal) ให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและสถานการณ์ค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปปรับปรุงสวัสดิการการทำงานและภาระหนี้สิน รวมทั้งวางมาตรการส่งเสริมให้ข้าราชการทำงานที่บ้าน เพื่อแก้ปัญหาในด้านต่างๆ เช่น การประหยัดพลังงาน การจราจร ค่าครองชีพของข้าราชการ ตลอดจนเพื่อการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน

4. ส่งเสริมให้มีการตรวจสอบกำลังคนภาครัฐ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและใช้กำลังคนภาครัฐอย่างเหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะใหม่ (Transition Center) เพื่อสนับสนุนการเตรียมพร้อมในการถ่ายโอนเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับการปฏิบัติการกิจใหม่ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยการเพิ่มขีดสมรรถนะใหม่และพัฒนาขีดสมรรถนะที่จำเป็นต่อไป

5. จัดให้มีข้าราชการวิสามัญเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการที่มีการจัดโครงสร้างองค์การลักษณะพิเศษ หรือเพื่อไว้รองรับบางตำแหน่งในส่วนราชการที่มีอยู่เดิม เช่น ตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Chief Information Officer) หรือตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะด้านต่างๆ รวมทั้งศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดให้มีข้าราชการการเมืองเพิ่มเติม เพื่อรองรับการปรับปรุงขีดสมรรถนะของหน่วยงานสนับสนุนผู้บริหารราชการแผ่นดินฝ่ายการเมือง เช่น สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี และสำนักงานรัฐมนตรี

6. ข้อมูลของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

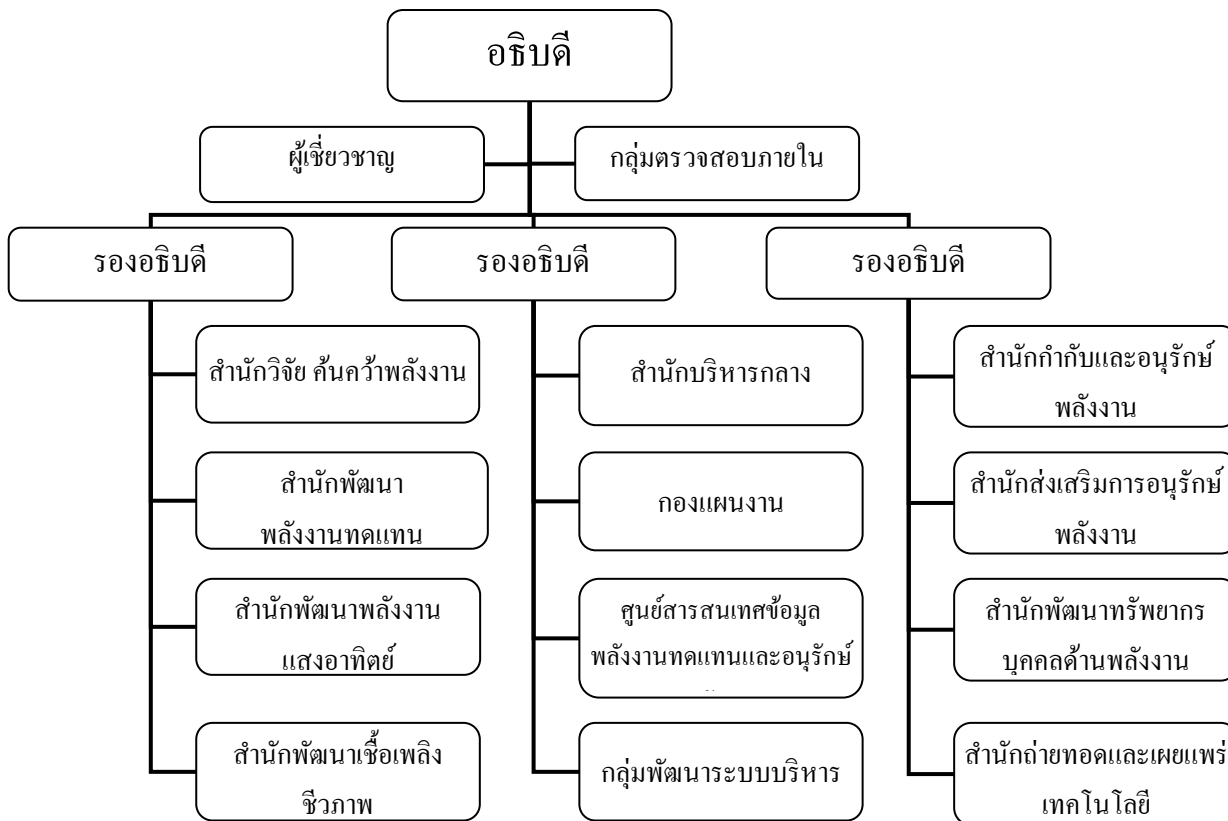
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน เดิมชื่อว่า "การพลังงานแห่งชาติ" จัดตั้งขึ้น โดยมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติการพลังงานแห่งชาติขึ้น ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 70 ตอนที่ 3 ลงวันที่ 6 มกราคม พ.ศ.2496 โดยมีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการพลังงานแห่งชาติ" เป็นผู้วางนโยบายและพิจารณาโครงการต่าง ๆ อันเกี่ยวกับพลังงาน และมีหน่วยราชการขึ้นหน่วยหนึ่ง ซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากรม มีชื่อว่า "การพลังงานแห่งชาติ" ตั้งแต่วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2496 เป็นต้นมา และได้มีการปรับเปลี่ยนจากอดีตจนถึงปัจจุบัน เปลี่ยนชื่อเป็น "กรมพัฒนาพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน" สังกัดกระทรวงพลังงาน ตามประกาศพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ใน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 99 ก ลงวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2545

โดยมีวิสัยทัศน์องค์กรคือ "เป็นองค์กรฐานความรู้ (Knowledge Base) และศูนย์กลางในการผลักดันพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานอย่างยั่งยืน"

พันธกิจขององค์กร คือ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการผลิตและการใช้พลังงานสะอาดที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ของแต่ละพื้นที่อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน พัฒนาเทคโนโลยีพลังงานสะอาดเชิงพาณิชย์ ทั้งด้านการบริโภคภายในและการส่งออก รวมทั้ง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่นำพาประเทศไปสู่สังคมฐานความรู้ด้านพลังงาน เพื่อเศรษฐกิจมั่นคง สังคมเป็นสุขอย่างยั่งยืน

โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้พลังงาน กำกับการอนุรักษ์พลังงาน จัดหาแหล่งพลังงาน พัฒนาทางเลือกการใช้พลังงานแบบผสมผสาน และเผยแพร่เทคโนโลยีด้านพลังงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อสนองตอบความต้องการของทุกภาคส่วนอย่างเพียงพอ ด้วยต้นทุนที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

โครงสร้างการบริหาร



ภาพประกอบที่ 3 โครงสร้างการบริหาร

7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประศาสน์ ไสลวงษ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิตของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า 1. นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านการประกอบอาชีพ ด้านสังคมและเศรษฐกิจ และ ด้านคุณลักษณะสถาบัน 2. นักศึกษาปริญญาโทมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ อาชีพ รายได้ มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่มีเพศ สถานภาพ และหลักสูตรที่เข้าศึกษาต่อแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ไม่แตกต่างกัน

สามารถ แจ่มจาร์ส (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท : ศึกษาเฉพาะกรณีนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก พบว่า นักศึกษาปริญญาโทมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทจากการศึกษาทั้งหมด 9 ด้าน โดยแบ่งเป็นนักศึกษามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากมี 5 ด้าน คือ 1. ด้านชื่อเสียงมหาวิทยาลัย 2. ด้านหลักสูตร 3. ด้านอาจารย์ผู้สอน 4. ด้านความสะดวกในการเดินทาง 5. ด้านความต้องการของตนเอง ส่วนแรงจูงใจในระดับน้อยมี 4 ด้าน คือ 1. ด้านค่าใช้จ่าย 2. ด้านอาหารสถานที่ 3. ด้านแรงกดดันทางสังคม 4. ด้านสิทธิพิเศษ และจากการศึกษาดังกล่าว พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทอยู่ในระดับมาก

ปาริชาติ ทองอยู่ (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการสาย ข และ สาย ค มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ในสาย ข และ สาย ค ตามตัวแปรเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี) พบว่า ไม่แตกต่างกัน สำหรับข้าราชการสาย ค ที่มีอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการสาย ค ที่มีเพศ ตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิราภรณ์ ไหวติ (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2540 ด้านสถาบัน ด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านอิทธิพลการชักจูงจากบุคคลและสื่อ ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา ด้านหลักสูตรหรือสาขาวิชา และด้านทั่วไป พบว่า แรงจูงใจในการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการชักจูงจากบุคคลและสื่อ นอกนั้นมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน และการจัดลำดับความสำคัญของแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ ด้านเหตุผลส่วนตัว รองลงมา คือ ด้านสถาบัน ด้านทั่วไปด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา ด้านหลักสูตรและสาขาวิชา และด้านการชักจูงจากบุคคลและสื่อ

สุทธิกุล ศรีสุทธิ (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข (ผู้ช่วยวิชาการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการในการศึกษาต่อเนื่อง ด้านการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยและด้านประโยชน์ที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวิธีการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้าราชการสาย ข ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งหน้าที่ และตำแหน่งทางด้านวิชาการต่างกัน มีความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้าราชการ สาย ข ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากร
3. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ได้แก่ ข้าราชการส่วนกลาง จำนวน 306 คน (ข้อมูลแผนกบุคคล กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ประจำเดือนมกราคม 2557)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro-Yamane) จากขนาดประชากร จำนวน 306 คน

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%)

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้

$$\begin{aligned} n &= \frac{306}{1 + (306 \times (0.05)^2)} \\ &= 174 \text{ คน} \end{aligned}$$

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม(Questionnaires) ทั้งที่เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended Question) และแบบปลายปิด (Close-ended Question) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการกรม พัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุราชการ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน แหล่งทุนสนับสนุน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง คุณภาพงาน การย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน ความก้าวหน้าในงานและรายได้ การได้รับการยอมรับ ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น

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

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการศึกษาต่อระดับปริญญาโท

ผู้ศึกษาคำแนะนำการสร้างแบบสอบถามโดยขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่างๆ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม เพื่อกำหนดกรอบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง
2. คุณภาพงาน
3. การย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน
4. ความก้าวหน้าในงานและรายได้
5. การได้รับการยอมรับ

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุราชการ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน แหล่งทุนสนับสนุน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง คุณภาพงาน การย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน ความก้าวหน้าในงานและรายได้ การได้รับการยอมรับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการศึกษาต่อระดับปริญญาโท

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและจัดพิมพ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวความคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดโดยได้ดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกให้กับข้าราชการ จำนวน 174 ชุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง
2. จัดเก็บและรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
4. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้นำประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยในการศึกษานี้จะใช้โปรแกรม Statistical Package for the Social Sciences หรือ SPSS ซึ่งเป็นโปรแกรมที่นิยมใช้แพร่หลายมากที่สุดสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยข้อมูลจะถูกนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการอธิบายข้อมูล
2. กำหนดเกณฑ์วัดระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยใช้เกณฑ์ในการคำนวณ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

โดยกำหนดระดับแรงจูงใจเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด
- 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย
- 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง
- 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก
- 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ผู้ศึกษาเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทรวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ราชการ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน แหล่งเงินทุน โดยหาค่าร้อยละ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	174	100.0
ชาย	108	62.07
หญิง	66	37.93
อายุ	174	100.0
ต่ำกว่า 25 ปี	10	5.75
25 - 35 ปี	48	27.59
36 - 45 ปี	65	37.36
46 ปีขึ้นไป	51	29.31

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ	174	100.0
โสด	74	42.53
สมรส	99	56.90
หม้าย/หย่า	1	0.57
อายุราชการ	174	100.0
น้อยกว่า 5 ปี	30	17.24
5 – 10 ปี	37	21.26
11 – 15 ปี	42	24.14
15 ปีขึ้นไป	65	37.36
ระดับตำแหน่งงาน	174	100.0
ปฏิบัติการ	37	21.26
ชำนาญการ	98	56.32
ชำนาญการพิเศษ	39	22.41
รายได้ต่อเดือน	174	100.0
ต่ำกว่า 20,000	38	21.84
20,001 - 25,000	38	21.84
25,001 - 30,000	44	25.29
30,001 ขึ้นไป	54	31.03
แหล่งเงินทุน	174	100.0
บิดา / มารดา	31	17.82
ตนเอง	85	48.85
สามี / ภรรยา	10	5.75
ทุนการศึกษาจากหน่วยงาน	48	27.59

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 174 คน จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ข้าราชการเป็นเพศชาย จำนวน108คน คิดเป็นร้อยละ 62.07 และเป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 37.93

อายุ พบว่า ข้าราชการมีอายุระหว่าง 36 -45 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 37.36 รองลงมา อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.31 อายุระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 48คน คิดเป็นร้อยละ 27.59 และน้อยที่สุดคือ อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75

สถานภาพ พบว่า ข้าราชการมีสถานภาพสมรส จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 โสด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 42.53 และหม้าย/หย่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ0.57

อายุราชการ พบว่า ข้าราชการมีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 37.36 รองลงมาอายุราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.14 อายุราชการ 5 – 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.26 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.24

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการมีระดับชำนาญการ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 56.32 ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.41 และระดับปฏิบัติการ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.26

รายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการมีรายได้ 30,001 ขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 31.03 รองลงมารายได้ 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 รายได้ 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.84 และต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.84

แหล่งเงินทุนที่นำมาใช้ในการศึกษาต่อ พบว่า ข้าราชการมีแหล่งเงินทุนมาจากตนเอง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 48.85 รองลงมาจากทุนการศึกษาจากหน่วยงาน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.59 จากบิดา / มารดา จำนวน 31คน คิดเป็นร้อยละ 17.82 และสามี / ภรรยา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 2 – 7

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานในภาพรวมแต่ละด้านรวม 5 ด้าน

แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนาตนเอง	3.63	0.46	มาก
2. คุณภาพงาน	3.57	0.47	มาก
3. การย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน	3.37	0.72	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าในงานและรายได้	3.52	0.60	มาก
5. การได้รับการยอมรับ	3.86	0.48	มาก
รวม	3.59	0.40	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าจากแรงจูงใจทั้งหมด 5 ด้าน ข้าราชการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการได้รับการยอมรับ ($\bar{X}=3.86$) รองลงมาคือด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.63$) ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X}=3.57$) และด้านความก้าวหน้าในงานและรายได้ ($\bar{X}=3.52$) แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน ($\bar{X}=3.37$)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ด้านพัฒนาตนเอง

ด้านพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโทเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญให้กับตนเองมากขึ้น	4.03	0.49	มาก
2. ผู้ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาโท เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและทันต่อเหตุการณ์	3.66	0.63	มาก
3. การศึกษาระดับปริญญาโท ทำให้ผู้ที่ศึกษาเป็นคนที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์มากขึ้น	3.84	0.58	มาก
4. การศึกษาต่อระดับปริญญาโท ทำให้เห็นแนวทางในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น	3.68	0.67	มาก
5. ผู้ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาโท เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายามและมีความอดทนสูง	3.78	0.67	มาก
6. ผู้ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาโท ต้องมีความรับผิดชอบสูง	3.88	0.62	มาก
7. เมื่อศึกษาต่อระดับปริญญาโท ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.70	0.60	มาก
8. ท่านคิดว่า ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นคนที่มีความมั่นใจในตนเองมาก จนบางครั้งไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	2.51	1.21	น้อย
รวม	3.63	0.46	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ด้านพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) โดยเห็นด้วยในระดับมากกว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโทเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญให้กับตนเองมากขึ้น ($\bar{X} = 4.03$) ผู้ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาโท ต้องมีความรับผิดชอบสูง ($\bar{X} = 3.88$) เป็นคนที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์มากขึ้น ($\bar{X} = 3.84$) เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายามและมีความอดทนสูง

($\bar{X} = 3.78$) สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.70$) ทำให้เห็นแนวทางในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.68$) เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและทันต่อเหตุการณ์ ($\bar{X} = 3.66$) และมีความคิดเห็นในระดับน้อยกว่า ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นคนที่มีความมั่นใจในตนเองมาก จนบางครั้งไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{X} = 2.51$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การศึกษาต่อระดับปริญญาโท ทำให้สามารถพัฒนา งานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.77	0.57	มาก
2. การศึกษาระดับปริญญาโท ทำให้มีสมรรถนะในการ ผสมผสานและประยุกต์ใช้ความรู้สาขาต่างๆ เข้าด้วยกัน อย่างเป็นระบบ	3.72	0.61	มาก
3. นำความรู้ที่ได้รับศึกษาในระดับปริญญาโทมาใช้ในการ การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.71	0.59	มาก
4. ทำให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานใหม่อย่าง สม่ำเสมอ	3.40	0.63	ปานกลาง
5. ทำให้ความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง	3.23	0.66	น้อย
รวม	3.57	0.47	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ด้านคุณภาพงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) โดยเห็นด้วยในระดับมากกว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโท ทำให้สามารถพัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.77$) ทำให้มีความสามารถในการผสมผสานและประยุกต์ใช้ความรู้สาขาต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.72$) สามารถนำความรู้ที่ได้รับศึกษาในระดับปริญญาโทมาใช้ในการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.71$) มีความคิดเห็นในระดับปานกลางว่า ทำให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานใหม่อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.40$) และมีความคิดเห็นในระดับน้อยกว่า ทำให้ความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง ($\bar{X} = 3.23$)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ด้านการย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน

ด้านการย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ทำให้มีโอกาสได้เปลี่ยนตำแหน่งงาน	3.35	0.88	ปานกลาง
2. ทำให้มีโอกาสในการขอโอนย้ายไปทำงานในสำนักอื่น ในหน่วยงานเดิม	3.16	0.90	ปานกลาง
3. ทำให้มีโอกาสในการขอโอนย้ายไปทำงานใน หน่วยงานอื่น	3.19	0.90	ปานกลาง
4. ทำให้มีโอกาสมากขึ้นในการเลือกงานใหม่ที่ตรงกับ ความรู้ที่ได้ศึกษา	3.80	0.67	มาก
รวม	3.37	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ด้านการย้ายหรือเปลี่ยนสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$) โดยเห็นด้วยในระดับมากกว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโททำให้มีโอกาสมากขึ้นในการเลือกงานใหม่ที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา ($\bar{X} = 3.80$) มีความคิดเห็นในระดับปานกลางว่า ทำให้มีโอกาสได้เปลี่ยนตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.35$) ทำให้มีโอกาสในการขอโอนย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.19$) และทำให้มีโอกาสในการขอโอนย้ายไปทำงานในสำนักอื่นในหน่วยงานเดิม ($\bar{X} = 3.16$)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและรายได้

ด้านความก้าวหน้าในงานและรายได้	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การศึกษาต่อระดับปริญญาโท สามารถเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.34	0.91	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโท จะทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.75	0.66	มาก
3. ท่านคิดว่า การศึกษาต่อปริญญาโท ทำให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากขึ้น	3.68	0.65	มาก
4. ท่านศึกษาระดับปริญญาโท เพื่อให้ได้รับเงินเดือนมากขึ้น	3.17	1.01	ปานกลาง
5. ทำให้มีโอกาสได้รับการมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถ	3.66	0.67	มาก
รวม	3.52	0.60	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ด้านความก้าวหน้าในงานและรายได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) โดยเห็นด้วยในระดับมากกว่าการศึกษาต่อระดับปริญญาโท จะทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.75$) ทำให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากขึ้น ($\bar{X} = 3.68$) มีโอกาสได้รับการมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถ ($\bar{X} = 3.66$) มีความคิดเห็นในระดับปานกลางว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโท สามารถเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.34$) และเพื่อให้ได้รับเงินเดือนมากขึ้น ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ทำให้มีเครือข่ายทางสังคมมากขึ้น	4.31	0.69	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่า การศึกษาระดับปริญญาโทของท่านเป็นที่ภาคภูมิใจของคนในครอบครัว	4.45	0.65	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโท จะทำให้ท่านเป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา	3.68	0.63	มาก
4. ท่านคิดว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโท จะทำให้ท่านเป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน	3.41	0.66	มาก
5. ท่านคิดว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโท จะทำให้ท่านเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.56	0.66	มาก
6. ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นมากขึ้น	3.74	0.60	มาก
รวม	3.86	0.48	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ด้านการได้รับการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) โดยเห็นด้วยในระดับมากที่สุดว่า การที่ศึกษาต่อระดับปริญญาโททำให้เป็นที่ภาคภูมิใจของคนในครอบครัว ($\bar{X} = 4.45$) ทำให้มีเครือข่ายทางสังคมมากขึ้น ($\bar{X} = 4.31$) มีความคิดเห็นในระดับมากกว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโท ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นมากขึ้น ($\bar{X} = 3.74$) เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.68$) เป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.56$) และเป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.41$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน โดยหาค่าการแจกแจงความถี่ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนข้อมูลปัญหาและอุปสรรครวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
1. ด้านการงาน	13
1.1 มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมาก	10
1.2 ขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	3
2. ด้านการเงิน	15
2.1 ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อใช้ในการศึกษาต่อ	14
2.2 มีภาระหนี้สิน	1
3. ด้านการเรียน	18
3.1 ไม่มีเวลาเพียงพอ	12
3.2 ไม่มีความพร้อมด้านร่างกาย เช่น อายุมาก, มีโรคประจำตัว	4
3.3 ไม่มีความถนัดในการอ่านภาษาต่างประเทศจากหนังสือเรียน	2
4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ	7
4.1 หน่วยงานควรจัดหาทุนจากหน่วยงานอื่นให้เพียงพอกับผู้สนใจศึกษาต่อ	2
4.2 หน่วยงานควรจัดให้มีสวัสดิการเงินกู้เพื่อการศึกษา	1
4.3 ผู้ที่ศึกษาต้องจัดสรรเวลาให้เหมาะสม	4

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคโดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการเรียน 18 คน ด้านการเงิน 15 คน และด้านการงาน 13 คน รวมทั้งมีข้อเสนอแนะอื่นๆ จำนวน 7 คน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน การเก็บข้อมูลใช้วิธีการค้นคว้าจากเอกสาร และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการส่วนกลาง จำนวน 174 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการอธิบาย จากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน พบว่า เป็นเพศชาย มากกว่า เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.1 อายุระหว่าง 36 - 45 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.4 ส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส คิดเป็นร้อยละ 56.9 ซึ่งมีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.4 โดยมีตำแหน่งงานระดับชำนาญการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.0 และมีแหล่งเงินทุนที่นำมาใช้ในการศึกษาต่อมาจากตนเอง คิดเป็นร้อยละ 48.9

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1. ด้านการได้รับการยอมรับ ค่าเฉลี่ย 3.86
2. ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.64
3. ด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ย 3.57
4. ด้านความก้าวหน้าในงานและรายได้ ค่าเฉลี่ย 3.52
5. ด้านการย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน ค่าเฉลี่ย 3.37

ซึ่งผลการวิจัยในแต่ละประเด็นสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเห็นด้วยในระดับมากที่สุดว่าการที่ศึกษาต่อระดับปริญญาโททำให้เป็นที่ภาคภูมิใจของคนในครอบครัว ทำให้มีเครือข่ายทางสังคมมากขึ้น เห็นด้วยในระดับมากกว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโททำให้ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นมากขึ้น เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2. ด้านพัฒนาตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเห็นด้วยในระดับมากกว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโทเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญให้กับตนเองมากขึ้น ผู้ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาโทต้องมีความรับผิดชอบสูง เป็นคนที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์มากขึ้น เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายามและมีความอดทนสูง สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้เห็นแนวทางในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น และเป็นคนที่มีความวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและทันต่อเหตุการณ์ เห็นด้วยในระดับน้อยกว่า ผู้ที่จบการศึกษาต่อระดับปริญญาโทเป็นคนที่มีความมั่นใจในตนเองมากจนบางครั้งไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. ด้านคุณภาพงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเห็นด้วยในระดับมากกว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโททำให้สามารถพัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความสามารถในการผสมผสานและประยุกต์ใช้ความรู้สาขาต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้ที่ได้รับศึกษาในระดับปริญญาโทมาใช้ในการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เห็นด้วยในระดับปานกลางว่า ทำให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานใหม่อย่างสม่ำเสมอ เห็นด้วยในระดับน้อยกว่า ทำให้ความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง

4. ความก้าวหน้าในงานและรายได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเห็นด้วยในระดับมากว่าการศึกษาต่อระดับปริญญาโทจะทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากขึ้น มีโอกาสได้รับการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เห็นด้วยในระดับปานกลางว่าการศึกษาต่อระดับปริญญาโทสามารถเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และเพื่อให้ได้รับเงินเดือนมากขึ้น

5. ด้านการย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยในระดับมากกว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโททำให้มีโอกาสมากขึ้นในการเลือกงานใหม่ที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา เห็นด้วยในระดับปานกลางว่า ทำให้มีโอกาสได้เปลี่ยนตำแหน่งงาน มีโอกาสในการขอโอนย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่น และมีโอกาสในการขอโอนย้ายไปทำงานในสำนักอื่นในหน่วยงานเดิม

การอภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ผู้ศึกษาพบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับ

พบว่า ข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อปริญญาโท ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการมีความคิดเห็นว่าการได้รับการยอมรับ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท เพื่อที่จะได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากผู้อื่น และเป็นที่ยอมรับของคนในครอบครัว รวมถึงการมีเครือข่ายทางสังคมมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow (อ้างถึงในเนตรพัฒนา ยาวีราช, 2546, น.100-101) ที่กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา มีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในสังคม ต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งทางสังคม ต้องการการยอมรับยกย่อง และการได้รับเกียรติจากผู้อื่น

การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (อ้างถึงในธงชัย สันติวงษ์, 2533, น.390-392) ที่ว่า มนุษย์ต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness) หมายถึง ความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้นำตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่น ความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมีเพื่อน รวมทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จ (อ้างถึงในธงชัย สันติวงษ์, 2533, น.392-393) ที่กล่าวว่า มนุษย์ต้องการมี สายสัมพันธ์ (Affiliation) การให้ความสำคัญต่อโมติวีจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกัน หวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่นๆ ดังนั้นเมื่อมีความต้องการได้รับการยอมรับเกิดขึ้น จะพยายามหาทางที่จะได้รับการยอมรับด้วยการศึกษา ดังเช่นค่านิยมในปัจจุบันเกี่ยวกับการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น และการยอมรับในสังคมมากขึ้นด้วย

2. ด้านการพัฒนาตนเอง

พบว่า ข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อปริญญาโท ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยคิดว่า การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อระดับปริญญาโท เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541, น.121) ที่ว่า การศึกษาระดับปริญญาโทเป็นการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง ให้มีความชำนาญทางด้านวิชาชีพ และสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ และปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ เป็นการเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ต่างๆ

ทางสังคม สอดคล้องกับแนวความคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ ดร.ประชา ดันเสนีย์ ได้อธิบายไว้ใน <http://www.drpracha.com/index.php?topic=1014.0> ว่าการศึกษา (education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถ ในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคคล และแนวคิดที่เกี่ยวกับการศึกษาและการพัฒนาตนเอง

ผู้ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาโทต้องมีความรับผิดชอบสูง เป็นคนที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์มากขึ้น เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายามและมีความอดทนสูง สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้เห็นแนวทางในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตนเองตามหลักพุทธศาสนา(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546) ที่ว่า การศึกษาระดับปริญญาโทเป็นการพัฒนาทางสติปัญญา ฝึกเป็นคนคิดให้เป็น รู้จักที่จะใช้ความสามารถของตัวเองให้เกิดคุณค่า รู้จักพิจารณาไตร่ตรองสิ่งต่างๆ ด้วยเหตุผล ยอมรับ ความจริง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความกระตือรือร้น รู้จักที่จะคิดอย่างละเอียดถี่ถ้วน รวมทั้งพยายามหาทางที่จะขจัดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ยากให้ลุล่วงได้ด้วยสติปัญญาอย่างรอบคอบ ส่งผลให้พัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีคุณภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ข้าราชการยังเห็นด้วยว่า การศึกษาระดับปริญญาโททำให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และทันต่อเหตุการณ์และสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของวินัย วีระวัฒนานนท์ (2543, น.24-28) กล่าวว่า ผู้ที่ศึกษาระดับปริญญาโท เป็นผู้ที่มีความทันสมัยและมีวิสัยทัศน์ เป็นการพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนทันต่อเหตุการณ์ รู้เท่าทันต่อความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยรวม ติดตามข่าวสารและรู้จักวิเคราะห์ วิเคราะห์ข้อมูลและเหตุการณ์ รวมทั้งเป็นผู้มองการณ์ไกลทั้งเรื่องรวมในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ทั้งที่อยู่ใกล้ตัวและไกลตัวออกไป

3. ด้านคุณภาพงาน

พบว่า ข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อปริญญาโท ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยเห็นด้วยว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโททำให้สามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถผสมผสานประยุกต์ใช้ความรู้สาขาต่างๆ เข้าด้วยกันและวางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของวินัย วีระวัฒนานนท์ (2543, น.24-28) ที่ว่า การศึกษาระดับปริญญาโททำให้เป็นผู้มีความรู้ลึกและกว้าง พัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ในสาขาที่ศึกษาอย่างลึกซึ้ง ทั้งในเชิงเนื้อหาสาระ การนำไปใช้ได้เหมาะสมและรู้จักประเมินคุณค่าของความรู้ในสาขาที่ศึกษา ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงสาระความรู้ทั้งหลายเข้าด้วยกันได้อย่างกว้างขวาง และมองเห็นคุณค่าของการประสมประสานความรู้สาขาต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ และคิดว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโท ทำให้ผู้ที่ศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานใหม่อย่างสม่ำเสมอ ความคิดพลาดในการทำงานน้อยลง ทำให้การ

ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพกับหน่วยงานภาครัฐ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2555 (2551, น.28) ในยุทธศาสตร์การมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่ต้องการเสริมสร้างให้หน่วยงานภาครัฐมีความตื่นตัว ตอบสนอง และ ไวต่อการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถปรับตัว และมีความคิดริเริ่มทันต่อสถานการณ์และความท้าทายต่างๆ ได้

4. ความก้าวหน้าในงานและรายได้

พบว่า ข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อปริญญาโท ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยเห็นด้วยว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโททำให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงานมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546, หน้า 100-101) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) หมายถึง ความต้องการได้รับการปกป้องจากอุปสรรคและการออกจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และ สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (อ้างถึงในธงชัย สันติวงษ์, 2533, หน้า 390-392) ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth) ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง ฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไป และการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ

5. ด้านการย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน

พบว่า ข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อปริญญาโท ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโททำให้มีโอกาสในการเลือกงานใหม่ที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของวูม (อ้างถึงในปรุง บุญผดุง, 2525, หน้า 40-41) ที่กล่าวว่า บุคคลจะกระทำสิ่งใดขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่จะได้รับนั้นเหมาะสมกับบทบาทที่ครอบครองอยู่เพียงใด ความพอใจหรือไม่พอใจต่อผลที่จะได้รับ และเชื่อว่าตนจะต้องเป็นผู้ได้รับผลตอบแทนนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้ว และโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวังหรือได้รับล่วงหน้า

จากที่กล่าวมาข้างต้น แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน เนื่องจากการทำงานในปัจจุบัน และอนาคตบังคับให้ข้าราชการต้องศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ สร้างความเจริญก้าวหน้าทางปัญญา ความคิด จิตใจ ควบคู่ไปกับความเติบโตทางเศรษฐกิจให้ก้าวทันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความตื่นตัว ไวต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถตอบสนองนโยบายของรัฐบาลอย่างทันต่อ

สถานการณ์และความท้าทายต่างๆ เพื่อรองรับกับการทำงานที่ต้องแข่งขันกันมากขึ้น และพัฒนาประเทศต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะจากการศึกษาดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ เป็นสิ่งกระตุ้นให้ข้าราชการเกิดแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทระดับมาก เนื่องจากทำให้ได้รับการยกย่อง ชื่นชม และเป็นที่ยกย่องของคนในครอบครัว ได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน นำไปสู่การทำงานร่วมกันให้สำเร็จลุล่วงอย่างราบรื่น ในขณะที่เดียวกันก่อให้เกิดการมีเครือข่ายทางสังคมมากขึ้นจากเพื่อนร่วมรุ่น รุ่นพี่รุ่นน้อง ทำให้การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น เช่น การขอข้อมูลต่างๆ ได้รับความร่วมมือและสะดวกมากขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด นำมาปรับใช้กับกระบวนการทำงานให้คล่องตัว รวดเร็ว เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการศึกษาต่อระดับปริญญาโท เพื่อที่จะได้นำความรู้ ทักษะ และการมีเครือข่ายที่ได้รับศึกษาต่อระดับปริญญาโทมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ตลอดจนพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่หน่วยงานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ควรจัดหาทุนการศึกษาจากหน่วยงาน หรือ จากหน่วยงานอื่น เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการได้ศึกษาต่อระดับปริญญาโทให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากร

ข้าราชการที่มีรายได้น้อย ควรวางแผนออมเงินหรือกู้ยืมสำหรับการลงทุนศึกษาต่อระดับปริญญาโท และควรจัดสรรเวลาในการศึกษา โดยเลือกศึกษาในมหาวิทยาลัยเปิดนอกเวลาราชการ หรือวันหยุดราชการ เพื่อไม่ให้เวลาเรียนตรงกับเวลาในการทำงาน ทำให้สามารถพัฒนาตนเองและนำมาใช้พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

4. ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษา

ควรจัดสรรทุนการศึกษาให้กับหน่วยงานภาครัฐต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่ต้องการพัฒนาตนเองได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทมากขึ้น ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรของประเทศด้วย

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.1 ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของพนักงานราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเอง และนำมาวางแผนการพัฒนากำลังคนของหน่วยงานต่อไป

5.2 ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐอื่น เพื่อจะได้นำข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาปรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

5.3 ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อจะได้นำข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน. (2557). *เกี่ยวกับกรม* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.dede.go.th/dede/index.php?option=com_content&view=article&id=47&Itemid=142&lang=th#. [2557,18 กุมภาพันธ์].
- จิราภรณ์ ไหวดี. (2541) *แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2541) *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จวนิตา ปัดตานี. (2546) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดร.ประชา ตันเสนีย์. (2557). *แนวความคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.drpracha.com/index.php?Topic=1014.0>. [2557,18 กุมภาพันธ์].
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2537) *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัทเซ็นทรัล เอ็กซ์เชส จำกัด.
- ป.อ. ปยุตโต. (2541). *การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม.
- ประสาธ อิศรปรีดา. (2541). *สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประสิทธิ์ ทองอุ่น. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ : คอมฟอร์ม.
- ปรุง บุญผดุง. (2525). *แรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อยตำรวจ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปาริชาติ ทองอยู่. (2542). *ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัท เชิร์ด เวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- ลักขณา สิริวัฒน์. (2539). *จิตวิทยาเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โอ เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.
- วินัย วีระพัฒนานนท์. (2543). *หลักเกณฑ์และรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่พึงประสงค์ในระดับบัณฑิตศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดอรุณาการพิมพ์.
- สมศรี สุขเกษม. (2536). *ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิตของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยเกษตรศาสตร์.
- สามารถ แจ่มจำรัส. (2543). *แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ศึกษาเฉพาะกรณี นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ, คณะศิลปศาสตร มหาวิทาลัยเกริก.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.(2545). *การเรียนรู้ชุมชนทรัพยากรในตน*. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ศูนย์ความรู้. (2555). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2555* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.opdc.go.th content.php?menu_id=4&content_id=2768 [2557, 20 กุมภาพันธ์].
- สุรางรัตน์ วศินารมณ. (2540). *สวัสดิการในองค์กร แนวคิดและวิธีการบริหาร*. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพรินติ้ง.
- สุทธิกุล ศรีสุทธิ. (2540). *ศึกษาปัญหาและความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข (ผู้ช่วยวิชาการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อารี พันธุ์ณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัท ไช้ไหม ศรีเอทีพี กรุป จำกัด.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการ
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท
 - ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ
2. กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด และโปรดตอบคำถามทุกข้อ
3. ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรุณาตอบตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเป็นความลับและถูกนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น
4. ขอขอบพระคุณท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี 25-35 ปี
 36-45 ปี 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด สมรส หม้าย/หย่า

4. อายุราชการ

น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี
 11-15 ปี 15 ปี ขึ้นไป

5. ระดับตำแหน่งงาน

ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
 เชี่ยวชาญ ทรงคุณวุฒิ

6. รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่า 20,000 20,001 – 25,000
 25,001 – 30,000 30,001 ขึ้นไป

7. แหล่งเงินทุนที่นำมาใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท

- บิดา / มารดา ตนเอง
 สามี / ภรรยา ทุนการศึกษาจากหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การพัฒนาตนเอง					
1	ท่านคิดว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโทเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญให้กับตนเองมากขึ้น					
2	ผู้ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาโท เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและทันต่อเหตุการณ์					
3	การศึกษาระดับปริญญาโท ทำให้ผู้ศึกษาเป็นคนที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์มากขึ้น					
4	การศึกษาต่อระดับปริญญาโท ทำให้เห็นแนวทางในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น					
5	ผู้ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาโท เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายามและมีความอดทนสูง					
6	ผู้ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาโท ต้องมีความรับผิดชอบสูง					
7	เมื่อศึกษาต่อระดับปริญญาโท ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
8	ท่านคิดว่า ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นคนที่มีความมั่นใจในตนเองมากจนบางครั้งไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
	คุณภาพงาน					
9	การศึกษาต่อระดับปริญญาโท ทำให้สามารถพัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
10	การศึกษาระดับปริญญาโท ทำให้มีสามารถในการผสมผสานและประยุกต์ใช้ความรู้สาขาต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	นำความรู้ที่ได้รับศึกษาในระดับปริญญาโทมาใช้ในการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ					
12	ทำให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานใหม่อย่างสม่ำเสมอ					
13	ทำให้ความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง					
	การย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน					
14	ทำให้มีโอกาสได้เปลี่ยนตำแหน่งงาน					
15	ทำให้มีโอกาสในการขอโอนย้ายไปทำงานในสำนักอื่นในหน่วยงานเดิม					
16	ทำให้มีโอกาสในการขอโอนย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่น					
17	ทำให้มีโอกาสมากขึ้นในการเลือกงานใหม่ที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา					
	ความก้าวหน้าในงานและรายได้					
18	การศึกษาต่อระดับปริญญาโท สามารถเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
19	ท่านคิดว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโท จะทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ					
20	ท่านคิดว่า การศึกษาต่อปริญญาโท ทำให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากขึ้น					
21	ท่านศึกษาระดับปริญญาโท เพื่อให้ได้รับเงินเดือนมากขึ้น					
22	ทำให้มีโอกาสได้รับการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ					
	การได้รับการยอมรับ					
23	ทำให้มีเครือข่ายทางสังคมมากขึ้น					
24	ท่านคิดว่า การศึกษาระดับปริญญาโทของท่านเป็นที่ภาคภูมิใจของคนในครอบครัว					
25	ท่านคิดว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโท จะทำให้ท่านเป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา					
26	ท่านคิดว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโท จะทำให้ท่านเป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน					
27	ท่านคิดว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโท จะทำให้ท่านเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา					
28	ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นมากขึ้น					

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. ปัญหาและอุปสรรคด้านการงาน

.....

.....

.....

2. ปัญหาและอุปสรรคด้านการเงิน

.....

.....

.....

3. ปัญหาและอุปสรรคด้านการเรียน

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

สมฤทัย ไทยนิคม

นักศึกษาลัทธิสุตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล	นางสาวสมฤทัย ไทยนิยม
วัน เดือน ปีเกิด	20 กุมภาพันธ์ 2521
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2543 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ แขนงบัญชี สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
ประสบการณ์ในการทำงาน	พ.ศ. 2546 – 2550 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2550 – 2551 บุคลากร 4 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	49 ซอยรัชดาภิเษก 62 ถนนประชาชื่น แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800