



การศึกษาแรงจูงใจและปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และ
สาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

โดย

นางสาวธนวรรณ คุ้มครอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การศึกษาแรงจูงใจและปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และ
สาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

โดย

นางสาวธนวรรณ คู่ครอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE STUDY OF MOTIVATION AND PROBLEMS FOR CONTINUAL STUDY AMONG
GOVERNMENT OFFICIALS IN TECHNICAL POSITIONS AND SUPPORTING
POSITIONS AT SILPAKORN UNIVERSITY**

**By
Tanawan Kumkrong**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Education Foundation

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2008

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ การศึกษาแรงจูงใจและ ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัย ศิลปากร ” เสนอโดย นางสาวชนวรรณ คุ่มครอง เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ดร.อธิปัตย์ คลี่สุนทร
2. อาจารย์สาธิต จันทรวินิจ

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....
โดย วันทวีนะ ประชานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. ลุย วีระนาวิน)
25 / พ.ค. / 2552

.....
(นางเอมอร พิทยายน)
25 / พ.ค. / 2552

.....
(ดร. อธิปัตย์ คลี่สุนทร)
25 / พ.ค. / 2552

.....
(อาจารย์สาธิต จันทรวินิจ)
25 / พ.ค. / 2552

47260307 : สาขาวิชาพัฒนศึกษา

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การศึกษาต่อเนื่อง, ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่อง

ทวนวรรณ คุ่มครอง : การศึกษาแรงจูงใจและปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ดร. อธิปัติย์ คลี่สุนทร, อ. สาธิต จันทรวินิจ. 189 หน้า.

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ศึกษาปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร และศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ประมวลผลข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และประมวลผลข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนใหญ่เคยมีการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ โดยมีการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาคือระดับปริญญาโท ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาเอก และระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตตามลำดับ สาขาวิชาที่มีการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการส่วนใหญ่ คือ สาขาบริหารธุรกิจ มีความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการอยู่ในระดับน้อยกว่า 3 ครั้งต่อปี กิจกรรมที่เข้าร่วมส่วนใหญ่เป็นประเภทการสัมมนา โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับทางด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นส่วนใหญ่

ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แตกต่างเพียงข้าราชการสาย ข ที่มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่าด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความต้องการความรักและความผูกพันและด้านความต้องการมีอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการ ข และสาย ค มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการแตกต่างกัน และข้าราชการสาย ค ที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการแตกต่างกัน และข้าราชการสาย ข ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีระดับปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปัญหาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2551

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1. 2.

47260307 : MAJOR : DEVELOPMENT EDUCATION

KEY WORD : MOTIVATION, CONTINUAL STUDY, PROBLEMS FOR CONTINUAL STUDY

TANAWAN KUMKRONG : THE STUDY OF MOTIVATION AND PROBLEMS FOR CONTINUAL STUDY AMONG GOVERNMENT OFFICIALS IN TECHNICAL POSITIONS AND SUPPORTING POSITIONS AT SILPAKORN UNIVERSITY. THESIS ADVISORS : ATHIPAT KLEESUNTORN, Ph.D., AND SATHID JANTARAVINID, M.Ed. 189 pp.

This study aims to examine motivation and problems regarding the needs for continual study among government officials in technical and supporting positions at Silpakorn University. Questionnaires were employed to gain both statistical and qualitative data. The statistical data was analyzed by using the t-test and ANOVA to find the frequency, percentage, mean and standard deviation while the content analysis method was employed to analyze the qualitative data.

Findings suggest that most government officials in technical positions and supporting positions have a formal approach to their continual study by undertaking degree courses ranging from bachelor degree as the highest, master's degree, doctoral degree, and certificate, respectively. Business study is the most undertaken program for their continual study. However, the frequency of an informal approach to their continual study is less than three times a year. The major program for the informal continual study is a seminar regarding computer technology.

Government officials of both groups in general are highly motivated for their continual study in both formal and informal approaches. However, the level of motivation for formal continual study of the technical staffs is moderate. According to the three aspects of motivations, the motivation level for achievement is high, while the motivation levels for self-esteem and power are moderate. Based on the hypothesis testing, the technical staffs and the supporting staffs have different motivations for their formal approach to continual study. The supporting staffs who have different marital status show different motivation levels. The technical staffs of different job positions have different motivation levels at the level of 0.05 statistical significance.

Government officials of the technical and supporting positions have problems in their continual study for both formal and informal approaches in moderate level.

Department of Education Foundation Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2008
Student's signature *Tanawan Kumkrong*
Thesis Advisors' signature 1. *A. Kleesuntorn* 2. *Sathid*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้นั้น เนื่องจากได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย อีกทั้งยังได้รับความกรุณาเอาใจใส่จากท่านคณาจารย์ ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ คือ

อาจารย์ ดร. ลุขง วีระนาวิณ ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการตรวจแก้วิทยานิพนธ์ อีกทั้งความรู้ในด้านวิชาการในประเด็นต่างๆ

อาจารย์ ดร. อธิปัติย์ คลี่สุนทร ซึ่งกรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและควบคุมวิทยานิพนธ์ให้กับผู้วิจัย ท่านเป็นผู้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตลอดจนแนะแนวทางในการดำเนินการวิจัย และยังเป็นผู้ให้ความรู้ในเชิงวิชาการพร้อมสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษารายวิชาใน Coursework และตลอดระยะเวลาในการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์สาธิต จันทรวินิจ ขอขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์ที่มีต่อลูกศิษย์คนนี้ ที่กรุณาเสียสละเวลา อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา คอยให้คำแนะนำ เสนอแนะแนวทางแก้ไขและให้กำลังใจเสมอมา

รองศาสตราจารย์คณิต เขียววิชัย ผู้ที่ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในการเสนอหัวข้อวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ คุณสายชนม์ สัจจนิตย์ คุณฉวีวรรณ หลิมวัฒนา และคุณเอมอร พิทยายน ที่กรุณาเสียสละเวลาในการตรวจแก้เครื่องมือในการวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย

ขอขอบพระคุณข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์แก่งานวิจัย

ขอขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคน ที่มีส่วนในการให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลการวิจัยแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณคุณกั้งแก้ว ที่คอยตอบข้อซักถาม คอยช่วยเหลือและประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษา ให้แก่ผู้วิจัยเสมอมา และขอขอบพระคุณพี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคนในบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการอนุญาตให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในหน่วยงานต่างๆ

สุดท้าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณแม่สมทรง คุณพ่ออึ้ง กุ่มครอง ตลอดจนพี่สาวและพี่ชายและหลานๆ ทุกคน ที่ได้ให้การสนับสนุนผู้วิจัย ให้ความรัก ความห่วงใย คอยเป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและให้ทุนทรัพย์ในการศึกษาแก่ผู้วิจัยเสมอมา ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ นับเป็นแรงจูงใจอันสำคัญยิ่งในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของผู้วิจัยในครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญแผนภูมิ.....	ท
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	12
ความหมายและประเภทของการศึกษา.....	12
การศึกษาต่อเนื่อง.....	16
ความสำคัญของการศึกษา และการศึกษาต่อเนื่องเพื่อการพัฒนา	
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร.....	22
ความหมายและประเภทของแรงจูงใจ.....	32
ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	38
มหาวิทยาลัยศิลปากร.....	44
การส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่องของมหาวิทยาลัยศิลปากร.....	46
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	53

3	วิธีดำเนินการวิจัย	54
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	61
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	63
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร	72
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการ ศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร	84
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐาน	89
	สรุปข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร	119
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัย	130
	สรุปผลการวิจัย	131
	อภิปรายผลการวิจัย	136
	ข้อเสนอแนะในการวิจัย	144
	บรรณานุกรม.....	146
	ภาคผนวก.....	153
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	154
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย.....	156
	ภาคผนวก ค แบบตรวจสอบความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์	
	(IOC : Index of Item Objective Congruence).....	162
	ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น	171
	ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	173
	ประวัติผู้วิจัย.....	189

สารบัญญัตินำ

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนข้าราชการสาย ก สาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากร	4
2	คุณวุฒิทางการศึกษา ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร	5
3	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และกิจกรรมพัฒนามูลกรด้านอื่นๆ ในปี 2548	5
4	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการลาศึกษาต่อฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และกิจกรรมพัฒนามูลกรด้านอื่นๆ ในปี 2548	47
5	จำนวนข้าราชการสาย ข และสาย ค โดยแยกตามหน่วยงานในสังกัดของ มหาวิทยาลัยศิลปากร	55
6	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร	56
7	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
8	แสดงระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวมแต่ละด้าน	72
9	แสดงระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผลของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร	73
10	แสดงระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการด้านความ รักและความผูกพันของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร	74
11	แสดงระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการมีอำนาจ ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร	76
12	แสดงระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวมแต่ละด้าน	78
13	แสดงระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผลของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร	79
14	แสดงระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการด้านความต้องการด้านความ รักและความผูกพันของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร	81
15	แสดงระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการด้านความต้องการมีอำนาจ ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร	82

ตารางที่		หน้า
16	แสดงระดับปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวม	84
17	แสดงระดับปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร	85
18	แสดงระดับปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร	87
19	แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร	89
20	แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร	90
21	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ระหว่างเพศที่ แตกต่างกัน	91
22	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ ของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีอายุแตกต่างกัน	92
23	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ ของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีอายุแตกต่างกัน	93
24	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ ของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีสถานภาพการสมรส..... แตกต่างกัน	94
25	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ ของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีสถานภาพการสมรส..... แตกต่างกัน	95
26	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ ของข้าราชการสาย ค ที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน คือ โสด สมรส หย่าและหม้าย เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD.	96

ตารางที่		หน้า
27	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ ของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน	97
28	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ ของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน	98
29	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ ของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน	99
30	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ ของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน	100
31	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ ของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน งานแตกต่างกัน	101
32	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ ของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน งานแตกต่างกัน	102
33	การทดสอบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็น ทางการของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน	103
34	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ ของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน	104
35	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ระหว่างเพศที่ แตกต่างกัน	105
36	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ ของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีอายุแตกต่างกัน	106
37	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ ของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีอายุแตกต่างกัน	107

ตารางที่	หน้า
38	การทดสอบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน 108
39	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีสถานภาพการสมรส..... 109
40	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน 110
41	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน 111
42	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน 112
43	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความผูกพันในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการทั่วไป ระดับหัวหน้างาน และระดับเลขานุการ/ผู้บริหารระดับกลาง เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD. 113
44	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน 114
45	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 115
46	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 116
47	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน..... 117

ตารางที่	หน้า
48	การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ ของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน 118
49	แสดงจำนวนข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีข้อเสนอแนะและ ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ 119
50	ร้อยละของจำนวนข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ ... 120
51	ร้อยละของจำนวนข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ 122
52	ร้อยละของจำนวนข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีข้อคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ 124
53	ร้อยละของจำนวนข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีข้อคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ 127

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษานอกระบบและ การศึกษาในระบบ	15
2	บทประพันธ์ของหม่อมหลวงปิ่น มาลากุล (1).....	24
3	บทประพันธ์ของหม่อมหลวงปิ่น มาลากุล (2).....	24
4	บทประพันธ์ของหม่อมหลวงปิ่น มาลากุล (3).....	24
5	ลำดับขั้นความต้องการของมาส โลว์	40
6	กระบวนการที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ	43
7	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	53
8	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย	59
9	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	63

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาเกิดขึ้นพร้อมกับชีวิตมนุษย์และต้องอยู่คู่ขนานกันไปกับชีวิต กล่าวคือ เมื่อมนุษย์ทุกคนเกิดมาก็ย่อมต้องมีการเรียนรู้ โดยข้อเท็จจริงแล้วการศึกษาเกิดขึ้นตั้งแต่การเริ่มต้นของชีวิต แม้ทารกที่อยู่ในครรภ์มารดาก็สามารถรับรู้และเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ ในวัยทารกจะมีการเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมตั้งแต่อยู่ในครรภ์ และเมื่อคลอดออกจากครรภ์มารดาแล้วก็เรียนรู้ที่จะสื่อสารให้มารดาทราบถึงอาการเมื่อหิว อิ่ม ร้อน หนาว ตลอดจนไม่สบาย หลังจากนั้นทารกยังมีการพัฒนาการเรียนรู้ต่างๆ เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เช่น การสัมผัส การดูคนม การรับประทานอาหาร การนั่ง การคลาน การยืน การเดิน การพูด การรู้จักที่จะแสดงอารมณ์ต่างๆ เมื่อรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ตลอดจนพัฒนาการอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการอยู่รอดของชีวิตมนุษย์ เมื่อเติบโตใหญ่ก็ต้องมีการพัฒนาการของการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น และขยายออกไปเรื่อยๆ โดยเริ่มมีการเรียนรู้จากครอบครัว ต่อมาก็จะขยายออกไปสู่กลุ่มเพื่อนๆ และชุมชนบริเวณใกล้เคียง จนกระทั่งเมื่อถึงวัยที่จะต้องศึกษาเล่าเรียนในระบบโรงเรียน เมื่อเข้าโรงเรียนก็จะมี การเรียนรู้จากครูและเพื่อนๆ ที่โรงเรียน เมื่อเรียนในระดับที่สูงขึ้นๆ สังคมกลุ่มครูอาจารย์และเพื่อนๆ ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องก็จะมากขึ้นตามไปด้วย และเมื่อเรียนจบหลักสูตรการศึกษาก็จะต้องออกมาสู่โลกของการทำงาน/การประกอบอาชีพ ซึ่งจะต้องมีการเรียนรู้จากการทำงานด้วยตนเอง การทำงานเป็นกลุ่ม การคบเพื่อน การอ่าน การฟัง การสังเกต รวมทั้งจากประสบการณ์ต่างๆ ที่กว้างมากขึ้นตามไปด้วย (ปฐม นิคมานนท์ 2528 : 1-15)

ด้วยเหตุนี้การศึกษาจึงมิได้หยุดอยู่แค่การศึกษาจบหลักสูตร หรือสิ้นสุดลงเมื่อจบจากโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา แต่การศึกษาจะเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของเราตลอดเวลา เนื่องจากสภาพความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สภาพความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและวัฒนธรรม สภาพความเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมืองการปกครอง สภาพความเปลี่ยนแปลงทางด้านความเป็นอยู่และการดำรงชีวิต สภาพความเปลี่ยนแปลงทางด้านของโครงสร้างประชากร ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าทางด้านสื่อและเทคโนโลยี เป็นต้น ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้จึงส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวันของเรา เราจึงต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาเพื่อเป็นการปรับตัวเองให้ทันกับยุคสมัย ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต

เพื่อการดำรงชีวิตอยู่รอดของตนเอง อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองอีกทางหนึ่งด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2543 : 11-13)

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จึงได้ปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศ จากการพัฒนาเผยแพร่เป็นส่วน ๆ ตามสาขาเศรษฐกิจและสังคม มาเป็นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมหรือบูรณาการ โดยเน้นในเรื่องของการบริหาร การจัดการ และการกระจายอำนาจ การวางแผนลงไปสู่ระดับล่างเพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบให้เอื้อต่อการพัฒนาคน ในแผนนี้จึงได้ปรับตัวจากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเป้าหมายอย่างเดียว มาเป็นเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง โดยกำหนดให้การพัฒนาคนเป็นวัตถุประสงค์เดียวของการพัฒนา (Single Objective) เน้นในเรื่องความสำคัญของคน ความสำคัญของการศึกษา และการศึกษาคือมาพัฒนาคน เพราะคนจะเป็นปัจจัยสำคัญและชี้ขาดในการพัฒนาในทุกๆเรื่องต่อไป ซึ่งในแผนนี้จะเน้นการพัฒนาคนเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2540-2544 :1-9) ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ซึ่งได้ยึดหลัก “เศรษฐกิจพอเพียง” รู้จักพอประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลก เป็นแนวทางในการดำเนินวิถีชีวิตและเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ซึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 9 มีจุดมุ่งหมายเน้นให้เกิด “การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย” โดยให้ความสำคัญการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การสร้างสรรค์สังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สังคมอันกลมกลืนด้วยความสมานฉันท์และความเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งมีได้มุ่งเน้นแต่เพียงการพัฒนาคุณภาพของคน แต่ในการพัฒนายังคำนึงถึงความสุขที่แท้จริงของคนในชาติ และเป็นการพัฒนาที่สนองความต้องการพื้นฐานทางสังคม ตลอดจนความเหมาะสมกับสภาพที่เป็นจริงของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2545-2549 : ก-ณ)

ในองค์กรขนาดใหญ่อย่างภาครัฐบาล ซึ่งมีข้าราชการจำนวนมากทำหน้าที่ให้บริการประชาชนทั่วประเทศ การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จึงเป็นเรื่องสำคัญมาก เนื่องจากองค์กรของรัฐมีข้อจำกัดมิให้มีอัตราค่าจ้างเพิ่ม แต่จำเป็นต้องให้บริการด้านที่รับผิดชอบแก่ประชากรที่มีอัตราการเกิดเพิ่มขึ้นอย่างมากในภาพรวม ดังนั้นคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดโครงสร้างและมาตรการพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการพลเรือนขึ้น โดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีในเดือนมกราคม พ.ศ. 2532 ซึ่งทางคณะรัฐมนตรี

ได้พิจารณาเห็นชอบในหลักการว่า การพัฒนาข้าราชการเป็นวิธีสำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะเสริมสร้างให้ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และค่านิยมที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2532 : 6) หากข้าราชการมีอุปนิสัยที่ไม่ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมย่อมส่งผลเสียต่อการพัฒนาประเทศและการปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะทำให้ข้าราชการขาดการพัฒนา ขาดคุณภาพ ไม่อาจติดตามหรือเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ยิ่งในยุคข้อมูลข่าวสารหรือยุคแห่งการแข่งขัน การเพิ่มพูนความรู้ของข้าราชการถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งไม่เพียงเท่านั้น เมื่อข้าราชการผู้นำที่ขาดการพัฒนาตนเองก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งบริหาร หากบริหารงานโดยขาดความรู้ทางวิชาการ ขาดการคิด ขาดการวางแผนการปฏิบัติงาน ขาดการประเมินผลอย่างเป็นระบบ และขาดการนำข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้หรือต่อต้านการรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ใช้ประสบการณ์เดิมในการบริหารงาน โดยละเลยที่จะนำวิชาการและข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าและวิจัยมาใช้ประโยชน์ สภาพเช่นนี้ ย่อมจะส่งผลเสียต่อการพัฒนาประเทศและการปฏิรูประบบราชการมากขึ้น (วิรัช วิรัชนิการวรรณ 2547 : 136)

ปัจจุบันบุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยได้แบ่งสายการปฏิบัติงานของข้าราชการออกเป็น 3 สาย คือ สาย ก หรือสายอาจารย์ (Academic Staff) สาย ข หรือผู้ช่วยสายวิชาการ (Technical Staff) และสาย ค หรือผู้ช่วยสายธุรการ (Supporting Staff) (ทบวงมหาวิทยาลัย 2538 ก, 18) บุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาของมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น โดยเฉพาะข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งหมายถึงข้าราชการสาย ข และสาย ค โดยมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริการทางวิชาการ และงานบริหารธุรการของมหาวิทยาลัยศิลปากร สนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งข้าราชการทั้งสองสายนี้จะปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในองค์กรย่อยของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการสาย ก สาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ประเภทของข้าราชการ	จำนวน(อัตรา) ปี 2550 มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สาย ก	577
- สาย ข	170
- สาย ค	285
รวม	1,032

ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร, “รายงานอัตรากำลังบุคลากรจำแนกตามหน่วยงาน”, 11 มกราคม 2550.

ข้อมูลจากตารางดังกล่าวข้างต้นพบว่าอัตรากำลังของข้าราชการสาย ข และสาย ค ถึงแม้ว่าจะมีอัตราน้อยกว่าข้าราชการสาย ก ก็ตาม แต่เนื่องจากข้าราชการสาย ข และสาย ค มีการทำงานที่ค่อนข้างจะผูกพันและสนับสนุนโดยตรงแก่ข้าราชการสาย ก ดังนั้น ข้าราชการสาย ข และสาย ค จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการก็ตาม การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองทั้งทางด้านวิชาการ ตลอดจนบริหารงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อนำความรู้ต่างๆที่ได้รับมาเป็นปัจจัยในการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน และยังเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองอีกทางหนึ่งด้วย

ตารางที่ 2 คุณวุฒิทางการศึกษา ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ระดับการศึกษา	ข้าราชการสาย ข		ข้าราชการสาย ค	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.33	81	28.22
ปริญญาตรี	116	67.44	181	63.07
ปริญญาโท	52	30.23	25	8.71
รวม	172	100.00	287	100.00

ที่มา: มหาวิทยาลัยศิลปากร. สำนักงานอธิการบดี. กองแผนงาน. งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ รายงานประจำปี 2549 (ม.ป.ท.), 62-63.

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ ในปี 2548

ประเภทโครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ภายในประเทศ (คน)		จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ภายนอกประเทศ (คน)	
- ลาศึกษาต่อ	58		48	
	จำนวน (โครงการ)	จำนวน ผู้เข้าร่วมฯ (คน)	จำนวน โครงการ	จำนวน ผู้เข้าร่วมฯ (คน)
- ฝึกอบรม - ประชุม - สัมมนา - ศึกษาดูงาน และอื่นๆ	1,105	2,233	217	314
รวมจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร (คน)	2,291		362	

ที่มา: มหาวิทยาลัยศิลปากร. สำนักงานอธิการบดี. กองแผนงาน. งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ รายงานประจำปี 2548 (ม.ป.ท.), 47.

ประกอบกับข้อมูลจากตารางดังกล่าวข้างต้น ซึ่งได้จากรายงานประจำปี 2548 ของมหาวิทยาลัยศิลปากรรายงานว่า มีบุคลากรลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งภายในและภายนอกประเทศจำนวน 106 คน โดยแบ่งเป็นภายในประเทศ 58 คน และต่างประเทศ 48 คน และมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรประเภทการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฟังบรรยาย และกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านอื่นๆ โดยแต่ละหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย เป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรเอง โดยแยกเป็นโครงการที่จัดขึ้นภายในประเทศมีจำนวน 1,105 โครงการ มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 2,233 คน และโครงการที่จัดขึ้นในต่างประเทศมีจำนวน 217 โครงการ มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 314 คน และ (มหาวิทยาลัยศิลปากร 2548 : 47) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากรมีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้กันอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการที่ข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากรมีการศึกษาต่อเนื่องทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการดังกล่าวนั้น อาจจะมีแรงจูงใจอื่นๆ นอกเหนือจากความต้องการนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพให้กับงานที่ตนเองรับผิดชอบ อันจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนต่อไป ผู้วิจัยคิดว่ายังมีแรงจูงใจอีกหลายด้านอาทิเช่น ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ด้านความต้องการความรักและความผูกพันด้านความต้องการมีอำนาจหรือเกิดจากความพร้อมในหลายๆ ด้านของชีวิต ตลอดจนอาจจะต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าอะไรคือแรงจูงใจที่แท้จริงในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อประโยชน์สูงสุดกับมหาวิทยาลัยศิลปากร ในการที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจในการบริหารงาน และการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยเฉพาะข้าราชการสาย ข และสาย ค ตลอดจนวางแนวทางในการแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนและสาขาที่ทางมหาวิทยาลัยต้องการ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น และประกอบกับผู้วิจัยซึ่งศึกษาในสาขาวิชาพัฒนศึกษาได้พิจารณาเห็นว่า ควรที่จะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องและปัญหาที่กระทบต่อความต้องการของบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งหมายถึงข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อให้ได้คำตอบสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อศึกษาปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ สายงาน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3. สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากร มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแตกต่างกัน
2. ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องที่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องที่แตกต่างกัน

4. ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการประจำสาย ข และสาย ค ที่สังกัดคณะสถาบัน สำนัก ศูนย์และกองต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวนทั้งสิ้น 455 คน (ข้อมูลจากกองกลาง งานการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศิลปากร สำรวจ ณ วันที่ 11 มกราคม 2550) แยกเป็นข้าราชการสาย ข จำนวน 170 คน และข้าราชการสาย ค จำนวน 285 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในปี 2550 ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยขนาดของตัวอย่างได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ R.V.Krejcie and D.W.Morgan, (อ้างถึงในธานินทร์ ศิลป์จารุ 2549 : 51) ในการเป็นตัวแทนของประชากร โดยแยกเป็นข้าราชการสาย ข จำนวน 118 คน และข้าราชการสาย ค จำนวน 162 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สายงาน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่อง โดยการแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ด้าน จากแนวคิดและทฤษฎีของแมคเคลเลนด์ คือ

3.2.1 ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล

3.2.2 ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน

3.2.3 ด้านความต้องการมีอำนาจ

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าหรือปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเหตุชักนำให้ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมในทางบวกหรือทางลบก็ตาม เพื่อสนองต่อสิ่งเร้าที่ได้รับ จนบรรลุจุดมุ่งหมายหรือผลสำเร็จของความต้องการนั้น ซึ่งในรายงานการวิจัยฉบับนี้ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ด้าน ตามแนวคิดและทฤษฎีของแมคเคลเลนด์ ดังนี้ คือ

1.1 ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่ต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ บุคคลประเภทนี้จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน งานที่ทำท่าย มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน สนุกกับการแก้ปัญหาและพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เป็นบุคคลที่มีเหตุผลและใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ มักจะทำงานเพื่อความสำเร็จมากกว่าผลตอบแทน

1.2 ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน เป็นความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ต้องการการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตรสูงและชอบให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน บุคคลที่มีความต้องการความรักและความผูกพันจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ต้องได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนฝูงและพวกพ้อง

1.3 ด้านความต้องการมีอำนาจ เป็นความต้องการอำนาจ ต้องการที่จะมีอิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจต่างๆ สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้ และต้องการรับผิดชอบผู้อื่น บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามมีอิทธิพลเหนือ

บุคคลอื่นด้วยการทำงานให้มีประสิทธิผล และมีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันมากกว่า

2. การศึกษาต่อเนื่อง หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลจะพึงกระทำเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และปรับปรุงคุณสมบัติทางวิชาชีพ หรือเปลี่ยนจุดหมายไปในทิศทางใหม่ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งออกเป็น การศึกษาต่อเนื่องที่เป็นทางการ และการศึกษาต่อเนื่องที่ไม่เป็นทางการ

2.1 การศึกษาต่อเนื่องที่เป็นทางการ หมายถึง การศึกษาที่ค่อนข้างมีการผูกมัดหรือมีเงื่อนไขในการเข้ารับการศึกษามีระเบียบแบบแผน มีกำหนดระยะเวลาเรียนตายตัว และเมื่อจบหลักสูตรแล้วจะได้รับประกาศนียบัตร ปริญญาบัตร หรือวุฒิบัตร เช่น การศึกษาต่อในระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก รวมทั้งประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.2 การศึกษาต่อเนื่องที่ไม่เป็นทางการ หมายถึง กระบวนการศึกษาตลอดชีวิตที่บุคคลได้รับการสะสมทักษะ ความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติจากประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน ตลอดจนการบริโภคสื่อต่างๆ ที่แวดล้อม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยไม่มีเงื่อนไขในการผูกมัด ไม่มีชั้นเรียน ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวเหมือนกับการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ มีค่าใช้จ่ายในการศึกษาน้อยกว่าการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ หรืออาจจะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเลย ขึ้นอยู่กับวิธีการในการแสวงหาความรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการประจำสาย ข และ ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี 2550

4. ลักษณะสายงาน หมายถึง คุณสมบัติหรือลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทในมหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ สาย ก เป็นลักษณะงานสอน และวิจัย สาย ข เป็นงานลักษณะช่วยบริการวิชาการ ส่วนสาย ค เป็นลักษณะงานด้านการบริหารและธุรการ แต่ในรายงานการวิจัยฉบับนี้จะศึกษาเฉพาะข้าราชการสาย ข และสาย ค เท่านั้น

5. ข้าราชการสาย ข หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีตำแหน่งทางด้านวิชาการ ทำหน้าที่ให้บริการและสนับสนุนการเรียนการสอนให้กับอาจารย์และนักศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าหน้าที่วิจัย นักกิจการนักศึกษา นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ นักวิชาการศึกษา นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักวิทยาศาสตร์ นักเอกสารสนเทศ บรรณารักษ์ เกษักร นักวิชาการเกษตร นักประชาสัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์

6. ข้าราชการสาย ค หมายถึง ข้าราชการประจำซึ่งทำหน้าที่บริหารหรือธุรการในมหาวิทยาลัยศิลปากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บุคคล เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด เจ้าหน้าที่สถิติ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ พนักงานพัสดุ พนักงานวิทยาศาสตร์ พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ พนักงานห้องสมุด นิติกร ช่างพิมพ์ วิศวกร นายช่างเทคนิค นายช่างศิลป์ นายช่างอิเล็กทรอนิกส์ นักวิชาการพัสดุ และนักวิชาการบัญชี

7. มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยศิลปากร

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อจำแนกตามสถานภาพ
3. ทำให้ทราบถึงปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และ ค มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเบื้องต้น สำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวิธีการพัฒนาข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากร ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการโดยทั่วไป เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งได้จัดแบ่งเนื้อหาและสาระสำคัญไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1.1 ความหมาย และประเภทของการศึกษา

1.2 การศึกษาต่อเนื่อง

1.3 ความสำคัญของการศึกษา และการศึกษาต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ในองค์กร

1.4 ความหมายและประเภทของแรงจูงใจ

1.5 ทฤษฎีแรงจูงใจ

1.6 มหาวิทยาลัยศิลปากร

1.7 การส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่องของมหาวิทยาลัยศิลปากร

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1.1 ความหมาย และประเภทของการศึกษา

1.1.1 ความหมายของการศึกษา

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เพราะการศึกษาจะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจและสังคม และผู้ที่จะได้รับการศึกษาก็คือ “มนุษย์” นั่นเอง เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดของชาติ ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านทั้งในและต่างประเทศ ก็ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ค่อนข้างชัดเจนและใกล้เคียงกัน ดังนี้ คือ

จอห์น ลอค (John Lock, อ้างถึงใน วิทยาลัยครูสวนสุนันทา 2532 : 1) ซึ่งเป็นชาวอังกฤษ มีชีวิตอยู่ระหว่าง ค.ศ. 1632-1704 ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่า การศึกษา คือ “องค์ประกอบของพลศึกษาจริยศึกษาและพุทธศึกษา” ซึ่งแนวความคิดนี้ถือว่ามีอิทธิพลต่อการศึกษาไทย

ยัง ยัคส์ รูสโซ (Jean Jacques Rousseau, อ้างถึงใน วิทยาลัยครูสวนสุนันทา 2532 : 1) ซึ่งเป็นชาวฝรั่งเศส มีชีวิตอยู่ระหว่าง ค.ศ. 1712-1778 ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่า การศึกษา คือ “การปรับปรุงคนให้เหมาะสมกับโอกาสและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป หรืออาจกล่าวได้ว่า การศึกษา คือ การนำศักยภาพมาใช้ให้เกิดประโยชน์

โจฮัน เฮนริก เปสตาลอสซี (Johann Heinrich Pestalozzi, อ้างถึงใน วิทยาลัยครูสวนสุนันทา 2532 : 1) ซึ่งเป็นชาวสวิส มีชีวิตอยู่ระหว่าง ค.ศ. 1746-1827 ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่า การศึกษา คือ “การปลุกฝังความเคารพนับถือในตัวตนคน มีความรัก มีเมตตาเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน และถือว่าการศึกษาคือการพัฒนาสมรรถภาพสมองของคนให้เจริญขึ้นเรื่อย ๆ และผสมกลมกลืนกันทุกทาง”

“การศึกษา” ตามความหมายของพระราชวรมุณี (2525: 3-4) ได้อธิบายว่า การศึกษาเป็นกระบวนการของการเล่าเรียน ฟึ่กฝนและอบรม เพื่อนำสติปัญญาที่มีอยู่มาใช้ให้เป็นประโยชน์ และแก้กล้ายิ่งขึ้น ส่วน ดร. เอกวิทย์ ฌ กลาง (อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ 2525 : 167) ได้กล่าวถึงความหมายของการศึกษาไว้ว่า การศึกษา คือ “การสร้างสมและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ของมนุษย์ เป็นการแก้ปัญหาและยังให้เกิดความเจริญ การศึกษามีความจำเป็นต่อเนื้อและต้องการเปลี่ยนแปลงแก้ไขระบบการอยู่เสมอ การศึกษามีความจำเป็นต่อเนื้อและต้องการเปลี่ยนแปลงแก้ไขระบบการอยู่เสมอ การศึกษามีความหมายกว้างไกล และลึกกว่าการเรียนหนังสือและการไปโรงเรียน การศึกษาก่อให้เกิดความเจริญทางพุทธิปัญญา จิตใจ สังคมและพลานามัย การศึกษามีใช่การเรียนรู้นี้เนื้อหาวิชา แต่เป็นการเรียนให้ได้ความคิดและระบบการศึกษาที่ดี และการศึกษาเป็นการโน้มน้าบุคคลให้เกิดความประจักษ์ใจ และพัฒนาความสามารถของคนให้รู้ว่าตนทำอะไร ได้มากกว่าการฝึกฝนเฉพาะอย่าง” ในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ส. ศิวรักษ์ (2517:12) ได้นำเสนอว่า การศึกษา

หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ส่วนในแผนการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับวันที่ 21 มีนาคม 2534) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษา เป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของชาติ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของการศึกษาว่าการศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ส่วนทองป्लीว ชมชื่น (2546 : 115-116) ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่า หมายถึง การพัฒนานิสัย ทัศนคติและทักษะ อันจะช่วยให้ผู้เรียนนำไปสู่ชีวิตที่สมบูรณ์และมีคุณค่า นักการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ตามลักษณะและวิธีการเรียนรู้ คือ การศึกษาตามธรรมชาติ/การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบ การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ดร. สาโรช บัวศรี (อ้างถึงใน วิทยาลัยครูสวนสุนันทา 2532 : 2) หมายถึง การพัฒนาขั้นห้า (Education is the development of the Five Aggregates) ขั้นนี้ได้แก่ รูป คือร่างกาย (Physical) เวทนา คือความรู้สึก (Sensation) สัญญา คือความจำ (Remembering) สังขาร คือความคิด (Thought) และวิญญาณ คือความรู้ (Consciousness) โดยสรุป การศึกษา หมายถึง การพัฒนาขั้นห้าเพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้ และให้จัดกิจกรรมหาอันได้แก่ โลก โกรธ หลง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การศึกษา หมายถึง กระบวนการรับรู้และเรียนรู้ควบคู่กันไปเพื่อนำความรู้ต่างๆ ที่ได้รับไปพัฒนาศักยภาพของคน ให้เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนนำการศึกษามาพัฒนาคุณภาพชีวิต และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อความอยู่รอดของตนเองได้อย่างสมบูรณ์ โดยปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่น

1.1.2 ประเภทของการศึกษา

การศึกษาจึงมิได้หมายเฉพาะแต่การศึกษาเล่าเรียนในระบบเพียงเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งในปัจจุบัน การศึกษาไม่มีการจำกัดภายใต้เงื่อนไขใดๆ อีกต่อไป ไม่ว่าจะเป็น เพศ วัย เวลา สถานที่ และวิธีการศึกษาแบบใด เป็นต้น การศึกษาได้มีการเปิดกว้างให้ทุกคนที่สนใจสามารถไปคว้าหาความรู้ได้อย่างเต็มความสามารถที่บุคคลนั้นจะพึงกระทำได้ จะเห็นได้ว่าการศึกษาย่อมเข้ามาเกี่ยวข้องกับมนุษย์ตลอดชีวิต โดยเริ่มตั้งแต่มนุษย์เกิดไปจนกระทั่งตาย ซึ่งนักศึกษาก็ได้แบ่งการศึกษาออกเป็นหลายประเภท และมีเกณฑ์ในการแบ่งแยกแตกต่างกัน เช่น แบ่งตามลักษณะการเรียนรู้

คือ การศึกษาตามธรรมชาติ การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบ เป็นต้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 15 (อ้างถึงใน ทองปลิว ชมชื่น 2546 : 116) ได้กำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย

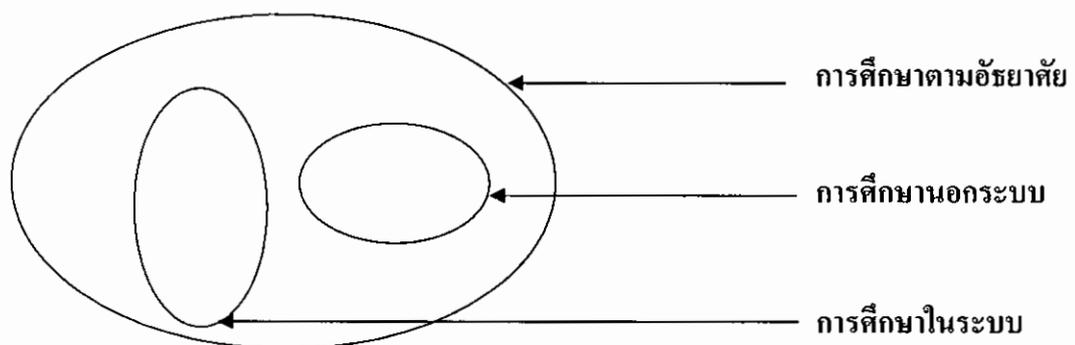
1. การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน
2. การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละบุคคลแต่ละกลุ่ม
3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ ตลอดจนแหล่งความรู้อื่นๆ เป็นต้น

ในปัจจุบัน นักการศึกษาได้จัดแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ประเภท ตามแนวคิดของ คูมส์และคณะ (Coombs, et al., 1973 : 10, อ้างถึงใน ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล 2541 : 13-17) โดยถือกิจกรรมและลักษณะของการเรียนรู้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งการศึกษาทั้งสามประเภท ได้แก่

1. การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal education) หรือบางทีอาจเรียกว่า การศึกษาแบบไม่เป็นทางการหรือการเรียนรู้ทางสังคม (socialization) การศึกษาประเภทนี้เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยความสมัครใจตนเอง ไม่มีครูสอน เช่น สังเกตและเฝ้าดูผู้อื่นเป็นตัวอย่าง การอ่านเองจากหนังสือพิมพ์ หนังสือตำรา และสิ่งพิมพ์ประเภทต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ยังสามารถเรียนรู้จากข่าวสารทางวิทยุ โทรทัศน์ และการสนทนากันระหว่างเพื่อนฝูง ถ้าจะกล่าวไปแล้ว การศึกษาตามอัธยาศัย คือ การศึกษาประเภทแรกของโลก มีมาตั้งแต่มีมนุษย์คนแรกเกิดขึ้นในโลกนี้ ความจริงข้อนี้ได้รับการยืนยันจากนักคิด เช่น เคอร์เบอร์ (Kerber) และไลท์ฟูด (Lightfood) (อ้างใน Noble 1995) ว่าการศึกษาเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่และตลอดเวลาจากเปลไปสู่อหุลุมฝังศพ การศึกษาประเภทนี้เป็นการศึกษาเพียงประเภทเดียวที่เชื่อมโยงกับการศึกษาอีกสองประเภทและทำให้ “การศึกษาตลอดชีวิต” เป็นความจริง มนุษย์เรามีการเรียนรู้หรือการศึกษาตามอัธยาศัยตั้งแต่เกิดไปจนตาย และยิ่งแทรกซึมเข้าไปในระหว่างที่มีการศึกษาประเภทอื่นด้วย
2. การศึกษาในระบบ (Formal education) บางทีก็เรียกว่า การศึกษาแบบเป็นทางการหรือการไปโรงเรียน (schooling) กล่าวได้ว่า การศึกษาประเภทนี้เกิดขึ้นในโลกหลัง

การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาประเภทนี้มีครูหรือผู้สอนเข้ามาช่วยในการวางแผนและจุดใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีการจัดเตรียมอย่างเป็นระเบียบแบบแผนว่า ผู้เรียนจะต้องเรียนอะไร มากน้อยเพียงใด ใช้เวลาเรียนนานเท่าใด นั่นคือมีหลักสูตรที่แน่นอนตายตัว เมื่อเรียนครบตามหลักสูตร ผู้เรียนจะได้รับเอกสารรับรองจากสถานศึกษาว่า ได้สำเร็จการศึกษาในระดับใด เอกสารเหล่านี้มีชื่อเรียกเฉพาะว่าใบประกาศนียบัตร หรือใบปริญญาบัตร การศึกษาประเภทนี้ทางราชการให้ความสนใจมาก เพราะถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ มีการกำหนดและเน้นไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ ในนโยบายการศึกษาของแต่ละรัฐบาลในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ การศึกษาประเภทนี้จัดเหมือนๆ กันเกือบทั่วโลก คือ มีระดับชั้นของการศึกษาและจำนวนปีที่ต้องใช้เวลาในการศึกษาแต่ละระดับอย่างแน่นอนตายตัว เช่น มีการจัดการศึกษาเป็นระดับอนุบาลศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา

3. การศึกษานอกระบบ (Non-formal education) เป็นประเภทของการศึกษาที่เกิดขึ้นหลังสุด เดิมทีการศึกษาประเภทนี้จัดไว้สำหรับผู้ใหญ่ที่พลาดโอกาสในการศึกษาเล่าเรียนเมื่ออยู่ในวัยเรียน ในสมัยก่อนเราใช้ชื่อว่าการศึกษาผู้ใหญ่ (adult education) แต่การจัดเช่นนี้มีขอบเขตจำกัด ไม่สามารถช่วยเหลือให้การศึกษแก่เด็กหนุ่มสาว และคนในวัยอื่นซึ่งไม่สามารถรับการศึกษาในระบบโรงเรียนได้ จึงขยายขอบข่ายของงานและกลุ่มผู้รับบริการออกไปแล้วเปลี่ยนชื่อเป็นการศึกษานอกระบบ ความแตกต่างของการศึกษาประเภทนี้จากการศึกษาในระบบอยู่ตรงที่มุ่งบริการให้แก่กลุ่มบุคคลที่ไม่สามารถเรียนในโรงเรียนปกติได้ หลักสูตรและกิจกรรมจึงถูกดัดทอนให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะของกลุ่มผู้เรียน



แผนภูมิที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษตามอัธยาศัย การศึกษานอกระบบและ การศึกษาในระบบ

ที่มา : ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล, รายงานการวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ประเด็น ระบบการศึกษา. (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ : ม.ป.ท., 2541), 17.

ภาพนี้อธิบายได้ว่า ชีวิตส่วนใหญ่ของมนุษย์ต้องใช้กับการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการศึกษาประเภทตามอัธยาศัย และถึงแม้ว่าจะกำลังอยู่ในระยะเวลาของการศึกษาในระบบหรือนอกระบบก็ตาม ก็จะมีการศึกษาตามอัธยาศัยแทรกซึม หรือมีส่วนร่วมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เลย

กล่าวโดยสรุป คือ การศึกษาทั้ง 3 ประเภทนี้ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ ตลอดจนการศึกษาตามอัธยาศัยก็ตาม ล้วนแล้วแต่เป็นกระบวนการ และเป็นพัฒนาการในการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของมนุษย์โดยเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาตามอัธยาศัย หากได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเท่าที่ควรแล้ว อันจะนำไปสู่การศึกษาตลอดชีวิตหรือการศึกษาต่อเนื่อง

1.2 การศึกษาต่อเนื่อง

การศึกษาต่อเนื่องเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย เพื่อที่บุคคลจะได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนวัฒนธรรมเพื่อการดำรงชีพ ถึงแม้ว่าบุคคลเหล่านี้จะได้มีการเรียนรู้จนจบหลักสูตรการศึกษามาแล้วในระดับหนึ่งก็ตาม ก็จำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาตามแนวคิดของการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้กระบวนการเรียนรู้จึงมิได้หยุดอยู่แค่เพียงการได้รับวุฒิบัตรหรือปริญญาบัตรในสาขาใดสาขาหนึ่งเพียงเท่านั้น แต่กระบวนการเรียนรู้จะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสามารถนำความรู้ต่างๆ ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ได้เป็นอย่างดี

1.2.1 ความหมายของการศึกษาต่อเนื่อง

การศึกษาต่อเนื่องมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาทางด้านวิชาการ และพัฒนางานที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาได้ให้ความหมายของการศึกษาต่อเนื่องไว้หลายท่าน ดังที่ บาร์บารา คอนรอย (Barbara Conroy 1978 : XV) ให้ความหมายของการศึกษาต่อเนื่องว่า การศึกษาต่อเนื่อง คือ การศึกษาเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นการศึกษาที่ทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและมีความชำนาญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น สำหรับคาร์เตอร์ วี กู๊ด (Carter V. Good 1973 : 133) ได้ให้คำนิยามของการศึกษาต่อเนื่องว่า หมายถึง การขยายโอกาสสำหรับการอ่าน การศึกษา การฝึกฝนให้แก่เยาวชนและผู้ใหญ่ที่ไม่มีโอกาสศึกษาในระบบโรงเรียน หรือสถาบันปกติ ได้มีโอกาสศึกษาให้ครบหลักสูตรตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา และกรีท (Creth 1989 : 119) ได้กล่าวถึง การศึกษาต่อเนื่องว่า เป็นความต้องการเพิ่มพูนความรู้ของแต่ละบุคคลมากกว่าความ

ต้องการขององค์กร สมาชิกแต่ละคนจะรับผิดชอบในการเลือกกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง โดยอยู่บนพื้นฐานความสนใจของบุคคลมากกว่าที่จะเกิดขึ้นจากงาน ส่วนนักการศึกษาในประเทศไทยก็ได้มีการให้ความหมายของการศึกษาต่อเนื่องไว้หลากหลายดังนี้ คือ กุศลน ธนาพงศธร (2530 : 4) ได้ให้ความหมายของการศึกษาต่อเนื่องว่า หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ ที่จะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วน พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2522 : 3) ได้ให้ความหมายของการศึกษาต่อเนื่องไว้ว่า โครงการศึกษาที่จัดสืบเนื่องมาจากการศึกษาในระบบโรงเรียน มีลักษณะการอบรมเป็นหลักสูตรระยะสั้นหรือระยะยาว หรืออาจจัดเป็นหลักสูตรพิเศษให้แก่ผู้เรียนผู้ใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านวิชาชีพแขนงต่างๆ ที่ปฏิบัติอยู่ให้มากขึ้นกว่าที่เคยได้รับจากการศึกษาในระบบโรงเรียนปกติ ซึ่งอาจจัดในลักษณะของการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน ส่วนสุนทร สุนันท์ชัย (2532 : 1) ได้ให้ความหมายของการศึกษาต่อเนื่องว่าเป็นการศึกษาที่จัดให้บุคคลผู้ซึ่งได้รับการศึกษาที่จัดให้แบบเต็มเวลาในวัยเด็กมาแล้ว โดยมุ่งที่จะพัฒนาตนเองในทางวิชาการและอาชีพ ส่วน โกวิท วรพิพัฒน์ (2531: 51-52) ได้ให้ความหมายของการศึกษาต่อเนื่องไว้ 3 ประการดังนี้

ประการแรก คือ การให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ได้ศึกษามาแล้วในโรงเรียน หรือมหาวิทยาลัย เมื่อบุคคลจบจากการศึกษาไปประกอบอาชีพแล้วระยะหนึ่ง มีความจำเป็นต้องหาความรู้เฉพาะหรือเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นเพิ่มเติมเพื่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถ้าปรากฏว่าในวิชานั้นมีผู้ค้นหาได้ความรู้ใหม่ก็จะไปสมัครเรียน การเรียนแบบนี้เป็นลักษณะต่อเนื่องจากที่เรียนแล้วไปเบื้องต้น ไม่มีที่สิ้นสุด เพราะวิชาการจะเกิดขึ้นใหม่เรื่อยๆ ต้องหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันโลก สถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาจะจัดหลักสูตรเฉพาะในระยะสั้นบ้าง ยาวบ้างสำหรับผู้ต้องการศึกษาต่อโดยไม่ให้ปริญญาบัตรหรือประกาศนียบัตร แต่อาจให้ใบรับรอง ซึ่งเป็นคนละแบบกับการเข้าศึกษาต่อเพื่อให้ได้ประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตร

ประการที่สอง คือ การศึกษาในรูปแบบที่เรียกว่าการศึกษาผู้ใหญ่ที่รัฐหรือองค์กรเอกชนจัดให้แก่ผู้ใหญ่ คือ ผู้ที่มีอายุเกินวัยเรียนตามกฎหมาย แต่ไม่มีโอกาสได้เล่าเรียนด้วยเหตุที่ยากจน ต้องใช้เวลากับการประกอบอาชีพ หรือต้องเร่ร่อนตามผู้ปกครองซึ่งอพยพย้ายถิ่นฐานบ่อยๆ หรืออยู่ในท้องที่ห่างไกลไม่มีโรงเรียน เป็นต้น วิชาที่สอนมีตั้งแต่วิชาหลักที่เป็นทักษะพื้นฐานของการเรียนรู้ คือ ทักษะในการอ่านเขียน ทักษะในการคำนวณ นอกจากนี้ก็มีวิชาความรู้ทางอาชีพ ความรู้ทางจริยธรรม และหน้าที่ของพลเมือง สุขวิทยาอนามัย และอื่นๆ แล้วแต่ความต้องการของแต่ละท้องถิ่น แต่ละสังคมและกลุ่มเป้าหมาย แต่เดิม คือ ผู้มีอายุเกินวัยเรียน แต่ต่อมาได้รวมกลุ่ม

เด็กที่อยู่ในวัยเรียนแต่ไม่อาจเข้าเรียนในโรงเรียนที่จัดขึ้นสำหรับเด็กโดยทั่วไป เพราะอยู่ห่างไกล หรือต้องช่วยเหลือพ่อแม่ทำงานบ้าน

ประการที่สาม คือ กระบวนการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งเกิดขึ้นหรือควรจะเกิดขึ้นตามธรรมชาติของคนเราที่พยายามเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ซึ่งต้องเรียนรู้ด้วยตนเองไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนหรือนอกระบบโรงเรียน มีผู้สั่งสอนตามแบบแผนหรือเรียนเองโดยการดู ฟัง สังเกต อ่าน จดจำ ลองทำ หาประสบการณ์ได้มากหรือน้อย ช้าหรือเร็วแล้วแต่สติปัญญาและโอกาส การจัดระบบการศึกษาอย่างมีแบบแผน คือ มีโรงเรียน มีหลักสูตร มีกระบวนการสอน มีการจัดการให้เด็กหรือประชาชนทั่วไปได้รับการศึกษานั้น เป็นกระบวนการซึ่งเกิดขึ้นหลังจากที่คนเราได้พยายามศึกษาพัฒนาตนเองมาเป็นเวลาหลายพันปี เมื่อคนกลุ่มหนึ่งมีความรู้เรื่องราวต่างๆ มากขึ้น พัฒนาความรู้ให้เป็นกระบวนการวิชาที่มีทฤษฎี กฎเกณฑ์แบบแผน จึงค่อยๆ สร้างระบบการศึกษาขึ้นจากความเป็นจริง โดยธรรมชาติที่ว่าคนเราย่อมเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง กลายเป็นความคิดที่ว่าจะต้องจัดระบบให้คนเรียนรู้ ในบางประเทศนอกจากจะจัดระบบการศึกษาที่มีกฎหมายบังคับให้ผู้ปกครองส่งเด็กในวัยเรียนเข้าศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนตามแบบแผนแล้ว ยังจัดให้มีโอกาสในการศึกษาเล่าเรียนนอกระบบโรงเรียนด้วย เป็นการช่วยเหลือให้ทุกคนได้มีโอกาสศึกษาได้ตลอดชีวิตตามขีดความสามารถและความต้องการของตน

จากความหมายและคำจำกัดความของการศึกษาต่อเนื่อง จากผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาได้กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า การศึกษาต่อเนื่อง คือ กิจกรรมการศึกษาที่บุคคลพึงกระทำเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ตลอดจนจนเพื่อเป็นการฝึกทักษะให้แก่ตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และยังเป็นการปรับตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของวิชาการและวิชาชีพในปัจจุบันเพื่อนำความรู้ไปปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนตลอดช่วงชีวิต นอกจากนี้แล้วการจัดการศึกษาต่อเนื่องยังเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เยาวชนและผู้ใหญ่ ให้ได้มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติม เพราะในปัจจุบันการศึกษาต่อเนื่องได้เป็นที่แพร่หลายทั้งในหน่วยงานเอกชนและหน่วยงานราชการ ซึ่งจะเห็นได้จากการพัฒนาบุคลากรจะเป็นภาระอันหนักหน่วงของหน่วยงาน ซึ่งภารกิจหลักนี้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนควรจะได้ตระหนักอยู่เสมอว่า การส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อเนื่องเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์นั้น ถือเป็นภารกิจหลักที่หน่วยงานต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและจะต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จะเห็นได้ว่าสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่เกือบทุกแห่งในปัจจุบัน ได้มีการเปิดหลักสูตรทั้งภาคปกติ และภาคพิเศษขึ้นมาเพื่อรองรับกลุ่มผู้เรียนที่หลากหลาย ซึ่งวิธีและทางเลือกในการศึกษาต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลก็จะแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสม

1.2.2 ประเภทของการศึกษาต่อเนื่อง

สำหรับการศึกษาต่อเนื่องนั้น ริชาร์ด เอ เดวิส (Richard A. Davis 1967 : 27) ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การศึกษาแบบเป็นทางการ (formal education) และการศึกษาแบบไม่เป็นทางการ (informal education)

1 การศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ หมายถึง การศึกษาที่ค่อนข้างมีการผูกมัดหรือมีเงื่อนไขในการเข้ารับการศึกษา มีระเบียบแบบแผน มีกำหนดระยะเวลาเรียนตายตัว เมื่อจบหลักสูตรแล้วจะได้รับประกาศนียบัตร ปริญญาบัตร หรือวุฒิปริญญา (นฤมล ทิพย์โกศย 2535 : 9-10) ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสถาบันการศึกษานั้นๆ จะกำหนดไว้ในระเบียบ ผู้เข้ารับการศึกษาจะต้องอุทิศเวลาและเงินทุนที่ใช้ในการศึกษาเพื่อที่จะได้รับปริญญาบัตรหรือวุฒิปริญญาเพิ่มขึ้น ดังตัวอย่างของกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ อันได้แก่ การศึกษาต่อจากระดับการศึกษาปกติ เป็นการเข้ารับการศึกษาต่อเนื่องจากระดับปกติที่เป็นทางการในสถาบันการศึกษาต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณวุฒิและให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และให้ได้มาซึ่งวุฒิปริญญา ประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตร เช่น การศึกษาต่อในระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก รวมทั้งประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2 การศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ (Informal Continuing Education) หมายถึง กระบวนการศึกษาตลอดชีวิตที่บุคคลได้รับการสะสมความรู้ ทักษะ ทักษะคติและความเข้าใจจากประสบการณ์ในชีวิตประจำวันและสิ่งแวดล้อม เป็นการศึกษาด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ ไม่มีการผูกมัดหรือมีเงื่อนไขเหมือนการศึกษาแบบที่เป็นทางการ เสียค่าใช้จ่ายในการศึกษาน้อยกว่าหรือบางที่อาจไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเลย ไม่มีชั้นเรียน ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้เรียนเอง (อนงค์ วรคุณพิเศษ 2527 : 19-20) ตัวอย่างของกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องอย่างไม่เป็นทางการที่เห็นเด่นชัดกันในปัจจุบัน ได้แก่ การประชุมทางวิชาการ การวิจัย การศึกษาดูงาน การฝึกงาน การสัมมนา การฝึกอบรม การอภิปราย การบรรยาย การผลิตผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าจากตำราและเอกสารตลอดจนศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตในทุกรูปแบบ เป็นต้น

1. การประชุมทางวิชาการ (Symposium Institute) หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ เพิ่มพูนความรู้ ตลอดจนเทคนิคและนวัตกรรมใหม่ๆ ในสาขาวิชาต่างๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากผลวิจัยใหม่ๆ หรือเกิดจากการศึกษาค้นคว้าวิชาการด้านใหม่ๆ ขึ้นในสถาบันทางการศึกษาต่างๆ

2. การวิจัย (Research) หมายถึง วิธีการที่จะค้นหา ศึกษา สืบค้นตรวจสอบอย่างมีระบบด้วยความรอบคอบ เพื่อให้ได้เรื่องราวและข้อเท็จจริงหรือได้ความรู้เพิ่มขึ้นจากการประดิษฐ์

ของใหม่ๆ โดยการมีการวางแผนล่วงหน้า มีการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลอย่างมีระเบียบ แล้วนำข้อมูลนั้นมาวิเคราะห์ ตีความ และสรุปอย่างมีระบบ โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (สมบูรณ์ สุริยวงศ์ 2536 : 5)

3. การศึกษาดูงาน (Field Trip) หมายถึง เป็นการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้จากการรับฟังและสังเกตวิธีการทำงาน การใช้เครื่องจักรเครื่องมือหรือสิ่งที่เป็นรูปธรรมซึ่งยากต่อการนำเสนอในห้องเรียน การศึกษาดูงานจะส่งเสริมการเรียนรู้ในภาคทฤษฎีในห้องเรียนว่าจะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างไร เป็นการศึกษาและสังเกตวิธีการทำงานเพื่อให้เรียนรู้เทคนิค และวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำได้มันได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานต่อไป โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ดูงานภายในประเทศและดูงานต่างประเทศ (วิบูลย์ บุญยชโรกุล 2545 : 100)

4. การฝึกงาน (Job Training) หมายถึง การฝึกปฏิบัติตามหน่วยงานต่างๆ ซึ่งเป็นวิธีการฝึกอบรมโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงๆ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในด้านต่างๆ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

5. การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การประชุมปะของคณุ่มนักศึกษาและผู้สอนในบางครั้ง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อติดตามผลการศึกษาค้นคว้าของสมาชิกของคณุ่ม อาจจะทำเสนอรายงานในการสัมมนาเพื่อกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายหรือก่อให้เกิดผลประโยชน์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน (Gordon and Lawton 1984 : 176) และประชุม โปธิกุล (2539 : 85) ได้ให้ความหมายของการสัมมนาว่า เป็นการดำเนินการประชุมที่เป็นทางการ มีการกำหนดแบบแผนที่แน่นอน มีคณะผู้รับผิดชอบดำเนินการ มีหัวข้อเรื่องชัดเจน มีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสัมมนาบรรยายหรืออภิปรายเสนอผลงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่สมาชิกในที่ประชุม หรือเพื่อจุดไฟกระตุ้นเร้าความคิดเพื่อสมาชิก และได้นำไปประกอบการพิจารณาประกอบการอภิปรายในคณุ่มย่อยต่อไป ใช้ในกรณีที่เป็นการศึกษาในระดับลึกลงภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ

อย่างไรก็ตามในภาพรวม การสัมมนา จึงหมายถึง การที่คณุ่มบุคคลได้ร่วมใจได้พยายามแสวงหาความรู้ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วพยายามแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดที่แต่ละคนศึกษามา เพื่อแสวงหาแนวทางหรือข้อสรุปในเรื่องนั้นๆ ทำให้ผู้ร่วมสัมมนาสามารถใช้ความรู้ที่ได้จากการสัมมนา ไปปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมนั่นเอง การสัมมนาจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนา คน องค์กร และสถาบัน ได้เป็นอย่างดีในยุคข้อมูลข่าวสารอย่างในปัจจุบันนี้ (ไพพรรณ เกียรติโชคชัย 2548 : 7,25)

6. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้ที่ศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมวิธีหนึ่ง และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง (สมคิด บางโม : 2544 : 14)

7. การอภิปราย (Discussion) เป็นการประชุมที่สมาชิกตั้งแต่สองคนหรือมากกว่าสองคน พูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการเพื่อพิจารณาหัวข้อที่น่าสนใจร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ค้นหาทางเลือก วางแผนปฏิบัติ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกแต่ละคนหรือระหว่างกลุ่ม อาจจัดให้เร่งแก้ปัญหาหรือวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ การอภิปรายใช้กันมากอย่างกว้างขวางในสังคมมหาวิทยาลัย รัฐบาล โรงเรียน ธุรกิจ โทรทัศน์ ฯลฯ (ไพพรรณ เกียรติโชคชัย 2548 : 9)

8. การบรรยาย (Lecture) หรือการสอน (Instruction) เป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุดในการเรียนการสอนและการฝึกอบรมการบรรยายเป็นการนำเสนอเนื้อหาสาระความรู้จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทั่วไปจะเป็นการสื่อสารทางเดียว โดยผู้เรียนจะเป็นผู้รับฟัง สังเกต ทำความเข้าใจกับหลักการ แนวคิดและวิธีการที่วิทยากรนำเสนอ (วิบูลย์ บุญชูโรกุล 2545 : 94)

9. การผลิตผลงานทางวิชาการ การผลิตผลงานทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1. การเขียนบทความ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย การแต่งตำราทางวิชาการ และการทำวิจัย 2. การแต่งตำราทางวิชาการ หมายถึง การเรียบเรียงความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอย่างละเอียด และนำเสนอให้แก่ผู้อ่านอย่างมีระบบ โดยจัดทำเป็นรูปเล่มตามแบบฉบับของหนังสือวิชาการ ตำราเป็นสื่อของการถ่ายทอดวิทยาการและเป็นการพัฒนาความรู้ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมยิ่งขึ้น 3. การทำวิจัย หมายถึง การค้นหาคำตอบหรือแนวทางในการปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยใช้ระเบียบวิธีการศึกษาในการดำเนินการวิจัย โดยการทำงานการวิจัยมีหลายประเภทหลายอย่าง ซึ่งแต่ละประเภทมีขั้นตอนการดำเนินงานต่างกัน เช่น การทำวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ ทางด้านสังคมศาสตร์ ฯลฯ (Richard A. Davis 1967 : 27)

10. การศึกษาค้นคว้าจากตำราและเอกสาร คือ การศึกษาด้วยตนเองโดยการอ่านจากหนังสือ เอกสารและวารสารต่างๆ ตามความสนใจ และในหัวข้อวิชาที่สนใจ เช่น ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ หรือค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องที่ตนเองสนใจเป็นพิเศษ โดยการค้นคว้าจากตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

11. การศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตในหลายรูปแบบ เช่น ครอบครั้ว วัด ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ อุทยานและวนอุทยาน แหล่งอนุรักษ์ด้านวัฒนธรรมและ

ประวัติศาสตร์ ศูนย์กีฬาและนันทนาการ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ ศูนย์ศึกษาพันธุ์พืช-พันธุ์สัตว์ การจัดแสดงนิทรรศการต่างๆ เว็บไซต์ในอินเทอร์เน็ตและสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนสื่อต่างๆ เช่น สื่อบุคคล สื่อสิ่งพิมพ์และสื่อมวลชน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าราชการมาก การศึกษาต่อเนื่องไม่เพียงแต่จะช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ และมีประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นแล้วแต่ยังเป็นการเตรียมข้าราชการให้เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต การศึกษาต่อเนื่องทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ จึงจำเป็นสำหรับข้าราชการทุกคน ซึ่งแต่ละคนก็จะเลือกศึกษาในรูปแบบที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมกับตนเอง เนื่องจากความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เข้ามามีส่วนในการปฏิบัติงาน ฉะนั้น ข้าราชการจึงควรที่จะมีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้แก่ตนเองด้วยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะนำความรู้ต่างๆ ที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้กับการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตน และเพิ่มประสิทธิผลของงานให้กับองค์กรต่อไป

1.3 ความสำคัญของการศึกษา และการศึกษาต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

1.3.1 การศึกษา : เครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เมื่อเกิดมาย่อมได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากพ่อแม่ผู้ปกครองแล้วยังได้รับการศึกษาอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาและปรับตนเอง ให้สามารถมีชีวิตอยู่รอดได้ในสภาวะของสังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หรือยังได้รับการศึกษา ฝึกฝนทักษะด้านการอาชีพเพื่อนำไปประกอบสัมมาอาชีพต่อไป ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาชีวิตมนุษย์ทุกคนตั้งแต่เกิดจนถึงตาย ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงเห็นความสำคัญของการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง โดยจะเห็นได้จากพระบรมราโชวาท ตลอดจนจนแนวพระราชดำรัสที่ได้ทรงพระราชทานแก่ปวงชนชาวไทยเนื่องในวโรกาสต่างๆ เกี่ยวกับ “การศึกษา” ไว้ดังนี้

“การศึกษาเล่าเรียนเป็นเรื่องที่ไม่มีสิ้นสุด ผู้ปรารถนาความเจริญในการประกอบกิจการงาน จะต้องหมั่นเอาใจใส่แสวงหาความรู้ให้เพิ่มพูนอยู่เสมอ มิฉะนั้นจะกลายเป็นผู้ที่ล้าสมัยหย่อนสมรรถภาพไป”

ที่มา: พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2504

“การศึกษาในมหาวิทยาลัยมิใช่การศึกษาทางวิชาการอย่างเดียว หากรวมถึงการศึกษาหาประสบการณ์ทางด้านอื่นด้วย เช่น ด้านสังคม เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาในมหาวิทยาลัย

หรือการศึกษาวិชาการชั้นสูงนี้ จะต้องมุ่งหมายถึง “วิชาการ” และต้องถือเอา “วิชาการ” เป็นหัวใจ หรือแกนกลางก่อนและให้ประสบการณ์ด้านอื่นเจริญงอกงามออกจากแกนวิชานั้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรู้อรอบและความเฉลียวฉลาดรู้เท่าทันสิ่งต่างๆ อันจะส่งเสริมให้สามารถนำเอาวิชาที่มีอยู่ ออกใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นประโยชน์แท้จริง ถ้ามหาวิทยาลัยเกิดเห็นว่ากิจกรรมอื่นๆ สำคัญ ไปกว่าวิชาการแล้ว ความหมายของคำว่า “มหาวิทยาลัย” ก็จะเปลี่ยนแปลงไป คือ มีใจแห่งความรู้ แห่งวิชาการที่แท้จริง นักศึกษาก็ดี บัณฑิตก็ดี ครูบาอาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยก็ดี จึงควรอย่างยิ่งที่จะรักษาความหมายที่แท้จริงไว้ อย่าให้กลายเป็นอื่น”

ที่มา: พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร ในวันพฤหัสบดีที่ 27 กรกฎาคม 2521

“การศึกษาในระบบ ส่วนใหญ่ ผู้ศึกษาได้รับความรู้ถ่ายทอดจากครูบาอาจารย์ และจากการศึกษาค้นคว้าเป็นสำคัญ แต่มิได้เรียนรู้จากการกระทำหรือการพบเห็นด้วยตนเองโดยตรง

การศึกษานอกระบบภายหลังที่สำเร็จการศึกษา หรือการศึกษามหาวิทยาลัยชีวิตจึงมีความสำคัญมาก ในการที่จะสร้างเสริมให้ผู้ผ่านการศึกษาในระบบมาแล้วเกิดความรู้ ความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และสามารถดำรงตนให้อยู่ในสังคมอย่างมั่นคงเป็นสุข”

ที่มา: พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในวันพฤหัสบดีที่ 19 กรกฎาคม 2522

“การศึกษาค้นคว้าที่สำคัญและจำเป็นอย่างแรก คือ การศึกษาทางแนวคิด อันได้แก่ การฝึกฝนค้นคว้าวิชาเฉพาะของแต่ละคนให้เชี่ยวชาญชาญ แดกฉานลึกซึ้งและพัฒนาก้าวหน้า พร้อมกันนั้น ในฐานะนักปฏิบัติ ซึ่งจะต้องทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกับผู้อื่นฝ่ายอื่นอยู่เป็นประจำ ทุกคนจำเป็นต้องศึกษาทางแนวกว้างควบคู่กันไปด้วย การศึกษาตามแนวกว้างนี้ หมายถึงการศึกษาให้รู้ให้ทราบถึงวิทยาการสาขาอื่นๆ ตลอดจนความรู้รอบตัวเกี่ยวกับสภาวะและวิวัฒนาการของบ้านเมืองและสังคมในทุกแง่มุม เพื่อช่วยให้มองเห็น ให้เข้าใจปัญหาต่างๆ อย่างชัดเจนถูกต้อง ได้ โดยสอดคล้อง ถูกต้องและเหมาะสม”

ที่มา: พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในวันพฤหัสบดีที่ 19 กรกฎาคม 2533

ส่วนหม่อมหลวงปิ่น มาลากุล ซึ่งถือว่าท่านเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลในการดำเนินการศึกษา โดยเล็งเห็นความสำคัญในการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการควบคู่กับคุณธรรม

ท่านยังได้วางระเบียบและข้อปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสมอันเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาอย่างดียิ่ง และท่านยังได้รับการประกาศเชิดชูเกียรติจากองค์การ UNESCO ยกย่องให้ท่านเป็น “นักการศึกษาดีเด่นของโลก ในสาขาวรรณกรรมและสื่อสาร” ดังที่ท่านได้ประพันธ์คุณค่าของการศึกษาไว้ว่า

กล้วยไม้มีดอกช้า	ฉันใด
การศึกษาเป็นไป	เช่นนั้น
แต่ดอกออกคราวใด	งามเด่น
การศึกษาปลูกปั้น	เสร็จแล้วแสนงาม

แผนภูมิที่ 2 บทประพันธ์ของหม่อมหลวงปิ่น มาลากุล (1)

ที่มา: 100 ปี หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล นักการศึกษาดีเด่นของโลก (นครสวรรค์ : โรงพิมพ์นิวเสรี นคร, 2546), 96.

“ อันอำนาจใดใดในโลกนี้
ไม่เห็นมีเปรียบปานการศึกษา
สร้างคนที่หาค่ามิได้ในโลก
จากคนที่หาค่าไม่มี ”

แผนภูมิที่ 3 บทประพันธ์ของหม่อมหลวงปิ่น มาลากุล (2)

ที่มา: 100 ปี หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล นักการศึกษาดีเด่นของโลก (นครสวรรค์ : โรงพิมพ์นิวเสรี นคร, 2546), 96.

“ อันดีงามกับสนามกว้างสร้างขึ้นได้
มีเงินหยิบโยนให้ก็เสร็จสรรพ
แต่งามจิตใจกว้างนั้นต่างกัน
การอบรมเท่านั้นเป็นปัจจัย ”

แผนภูมิที่ 4 บทประพันธ์ของหม่อมหลวงปิ่น มาลากุล (3)

ที่มา: โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา. หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล กับการศึกษาไทย [Online], Accessed 17 February 2007. เข้าถึงได้จาก <http://www.triamudom.ac.th/modul>

จากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และบทประพันธ์ของ ศาสตราจารย์หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล นั้น ล้วนแล้วแต่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของการศึกษา การศึกษาเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนามนุษย์ สามารถช่วยสร้างคุณค่าและความสำคัญให้กับมนุษย์ การศึกษาจึงเป็นเรื่องที่ไม่มีสิ้นสุด ผู้ใดก็ตามที่ปรารถนาความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ก็จะต้องหมั่นเอาใจใส่แสวงหาความรู้ให้เพิ่มพูนอยู่เสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตนและเพื่อประสิทธิผลของงาน และการศึกษามิใช่ว่าจะศึกษาได้แต่ในหลักสูตรที่ทางสถาบันการศึกษาจัดให้เพียงเท่านั้น แต่ยังสามารถหาเพิ่มเติมได้จากประสบการณ์ในชีวิตซึ่งเปรียบเสมือนมหาวิทยาลัยชีวิต ซึ่งนับว่าเป็นการศึกษาที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการเรียนรู้จากการกระทำหรือการพบเห็นด้วยตนเองโดยตรง ในการที่จะสร้างเสริมให้เกิดทักษะ เกิดความเฉลียวฉลาด สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และสามารถดำรงตนให้อยู่ในสังคมได้อย่างมั่นคงและเป็นสุข ตลอดจนการใช้การศึกษาในการดำรงชีพอย่างมีหลักการและไม่ประมาท เพื่อก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความเจริญทางจิตใจกับความเจริญทางวัตถุ ความสมดุลระหว่างการใช้ทรัพยากรธรรมชาติกับการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไป ความสมดุลระหว่างความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการสมัยใหม่กับภูมิปัญญาชาวบ้านและวัฒนธรรมท้องถิ่น และความสมดุลระหว่างการพึ่งพาอาศัยผู้อื่นกับการพึ่งพาตนเอง ดังจะเห็นได้จากพระบรมราโชวาทที่ได้พระราชทานแก่ข้าราชการในวันข้าราชการพลเรือน ไว้ว่า

“ข้าราชการที่สามารถ ต้องมีความรู้ครบสามส่วน คือ ความรู้วิชาการ ความรู้ปฏิบัติการ และความรู้คิดอ่านตามเหตุผลความเป็นจริง ต้องมีความจริงและความบริสุทธิ์ใจในงานในผู้ร่วมงาน ในการรักษาระเบียบแบบแผน ความดีงาม ความถูกต้องทุกอย่างในแผ่นดิน ต้องมีความสงบและหนักแน่นทั้งในกาย ในใจ ในคำพูด ต้องสำรวจดูความบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ แล้วปฏิบัติแก้ไขเสียโดยเร็ว ไม่ปล่อยให้เจริญงอกงามทำความเสียหายให้แก่การกระทำ ความคิดและการงาน”

ที่มา: พระบรมราโชวาทพระราชทานในวันข้าราชการพลเรือน ณ พระตำหนักภูพิงคราชนิเวศน์ ในวันที่ 2 มีนาคม 2530

1.3.2 การศึกษาต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) กำเนิดเป็นเรื่องที่นักพัฒนา นักการศึกษา ให้ความสำคัญในทศวรรษที่ผ่านมาและในทศวรรษหน้า ทั้งนี้ เนื่องจากทุกฝ่ายให้ความสนใจและยอมรับว่า “มนุษย์/คน” ซึ่งเป็นสัตว์ที่รู้จักใช้เหตุและผล เป็นสัตว์ที่มี

จิตใจสูง ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่ต้องได้รับการพัฒนาหรือส่งเสริมให้มีคุณค่าอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในยุคโลกาภิวัตน์ ตั้งแต่ตนเอง ชุมชนและสังคม

ในความหมายเดิมของคำว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” เป็นแนวคิดของอเมริกา ต่อมาได้ถูกนำมาใช้ในประเทศอังกฤษ ในความหมายของการส่งเสริม การให้บริการกำลังคนเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในเรื่องของความรับผิดชอบ (Responsibilities) และกิจกรรม (Activities) เช่น พัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้ร่วมงานหรือการฝึกอบรม ส่วนในประเทศอื่นๆ เช่น ประเทศอุตสาหกรรมตะวันตก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความหมายคล้ายคลึงกับการพัฒนามาก (Development) เนื่องจากในสังคมเหล่านั้น รัฐมีบทบาทหลักในการกำหนดทิศทาง กำหนดจุดรวม ประสานนโยบายและการจัดการมากกว่าภาคเอกชนหรือองค์กรเอกชน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความหมายกว้างขวางและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคลทั้งหมด โดยการพัฒนาขีดความสามารถ ในฐานะลูกจ้างหรือคนงาน รวมถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือการวางแผนพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เพื่อให้เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การปกครอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและจำเป็นมาก เพราะมนุษย์คือหัวใจของสิ่ง สาธารณูปโภคทั้งปวง มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าของชุมชน/สังคม และมนุษย์เป็นสัตว์ สังคมที่มีสมอง มีความคิด รู้จักคิดและรู้จักการใช้เหตุและผล (ทองปลิว ชมชื่น 2546 : 140-141)

นักวิชาการจำนวนมากได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเห็นว่าทุนมนุษย์ของประชากรภายในประเทศ มีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและถือว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Bloe 2004 : 1-14) สำหรับความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้มีผู้เสนอไว้อย่างมากมาย อาทิเช่น

มนตรี แยมกลีกร (2539 : 9) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำให้คนเป็นคนโดยสมบูรณ์ มีความรู้ ความสามารถและคุณธรรมเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 187) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายการพัฒนาคณะเยาวชน เริ่มตั้งแต่เกิด เข้าโรงเรียน ได้รับการฝึกฝนอบรมจนกระทั่งทำงานก็ ยังมีการฝึกฝนอบรมอยู่ การพัฒนาคณะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและมีขั้นตอน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2547 : 5) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพด้านทักษะการทำงาน โดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Arthur M. Whitehill, Jr. (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ 2527 : 1) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลว่า จำแนกออกเป็นการฝึกอบรม (training) และการศึกษา (education) ซึ่งการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมให้เหมาะสมกับงาน ส่วนการศึกษา หมายถึง การให้ความรู้เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและงานในหน้าที่

Harbison F.H. and Myers, C.A. (อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง 2542 : 9) ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของประชาชนในสังคม

จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มทักษะ ความรู้และความสามารถในการพัฒนาและปรับปรุงของมนุษย์ในการรับรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ และกลวิธีต่างๆมาปรับตนเองให้เข้ากับสภาวะการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาและยังเป็นการพัฒนาเพื่อความอยู่รอด โดยอาศัยการศึกษา การเรียนรู้ และการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวถือว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพด้านที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของสังคมที่สามารถเกื้อหนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา ดังเช่น มนตรี เข้มกสิกร (2539) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า

1. ทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องชี้ถึงศักยภาพของชาติ นอกเหนือจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และอื่นๆ
2. ทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญแห่งการพัฒนา เพราะถึงแม้ว่าประเทศจะมีทรัพยากรมากมายมหาศาลเพียงใด แต่หากไร้บุคคลากรที่มีประสิทธิภาพก็อาจทำให้การใช้ทรัพยากร เงินทุน และอื่นๆ เป็นไปอย่างสิ้นเปลืองและทำให้ประเทศชาติเสียโอกาสในการพัฒนา
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยตัวชี้วัดระดับการพัฒนาประเทศประการหนึ่ง ซึ่งสามารถวัดได้จากจำนวนประชากรที่ไม่รู้หนังสือในชาติ จำนวนประชากรวัยเรียนที่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาและจำนวนปีการศึกษาโดยเฉลี่ยของประชากร ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ถือเป็นตัวชี้ความพร้อมด้านกำลังคนของประเทศ

ดังนั้น การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่ต้องพัฒนาควบคู่กันไป เพราะมนุษย์จะพัฒนาไปจนเป็นคนที่มีสมบูรณ์ได้ ย่อมต้องมีการให้การศึกษาแก่บุคคลเหล่านั้น การศึกษาจึงถือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญกับการพัฒนาในทุกๆ ด้าน มิใช่สำคัญแต่เพียงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น โดยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องเริ่มจากการรับรู้ การเรียนรู้ การให้การศึกษา การได้รับการฝึกอบรม การได้รับฝึกฝน ฯลฯ และจะต้องได้รับการพัฒนาอย่าง

ต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ ตลอดจนการศึกษาตามอัธยาศัยก็ตาม จนเกิดเป็นการศึกษาต่อเนื่องอย่างที่เรียกกันในปัจจุบัน แท้จริงแล้วก็คือ การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ให้กับตนเองในการที่จะนำไปใช้ประกอบสัมมาอาชีพในการดำรงชีพ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองอีกทางหนึ่งด้วย

เมื่อก้าวถึงการพัฒนาศาสนาพุทธในสมัยนั้น แต่ละประเทศก็จะมีหลักในการพัฒนาที่แตกต่างกันไป แต่สำหรับประเทศไทยเราเป็นประเทศที่ผู้คนส่วนใหญ่นับถือพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ ซึ่งมีความเชื่อ ความศรัทธาในพระธรรมคำสั่งสอนของพุทธเจ้า และในปัจจุบันนานาชาติรวมทั้งประเทศไทยเอง ได้หันมาให้ความสนใจกับการพัฒนาตามแนวพุทธกันอย่างแพร่หลาย ซึ่ง ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ และคณะ (2537) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตามแนวพุทธเกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์ทางความคิด และความล้มเหลวของการพัฒนาอย่างตะวันตก ทำให้มีคนจำนวนมากหันไปศึกษาปรัชญาตะวันออก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปรัชญาแบบพุทธ และได้นำปรัชญาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศาสนาพุทธและสังคม โดยเสนออุดมการณ์การพัฒนา 4 ประการ ดังนี้ คือ

- 1 มีการแบ่งปันทรัพยากรในชุมชน
- 2 ใช้หลักของความรักและเอื้ออาทรต่อกันในการอยู่ร่วมกัน
- 3 มีการทำงานช่วยเหลือกันและกันในทางเศรษฐกิจ
- 4 ยึดหลักความเสมอภาคในสังคมจากอุดมการณ์ดังกล่าวข้างต้น ทำให้เกิดมโนทัศน์ใหม่ของการพัฒนามนุษย์และการพัฒนาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมชนบท ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาควรมีพุทธศาสตร์หลักที่เน้น “ความเป็นมนุษย์” มากกว่า “ความปรารถนาที่จะครอบครองวัตถุ” หรือ “to be” สำคัญกว่า “to have” เนื่องจากเห็นว่า การพัฒนาที่เน้นแต่เรื่องวัตถุและการสะสมวัตถุตามแนวตะวันตกหรือตามแบบประเทศอุตสาหกรรม มักจะนำไปสู่วิกฤตการณ์ทางจิตวิญญาณ

2. การพัฒนาควรเน้นความสามัคคีและการร่วมมือกันเพื่อประโยชน์ส่วนรวม “solidarity” หมายถึง ต้องมีการกระจายผลของการพัฒนาไปสู่ประชาชนทุกคน ทุกกลุ่มชน ทุกพื้นที่ ทุกเขต และทั่วประเทศ ดังนั้น ประโยชน์ของการพัฒนาจึงไม่ควรกระจุกตัวยังกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง

3. การพัฒนาต้องใช้หลักการมีส่วนร่วม (participation) คือ ประชาชนจะต้องคิดตัดสินใจ และกำหนดวิถีทางของตนเอง โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการพัฒนา การ

กำหนดทิศทางของการพัฒนา ตลอดจนได้รับประโยชน์จากการพัฒนา ซึ่งหลักการข้อนี้หมายถึง รวมถึง แต่ละชุมชนหรือสังคมต้องตัดสินใจด้วยตัวเองว่าจะเลือกวิถีทางพัฒนาแบบไหน

4. การพัฒนาเป็นเรื่องของการปลดปล่อยและหลุดพ้น (liberation) มากกว่าเป็นเรื่องของการสงเคราะห์หรือการรับความช่วยเหลือ (aid) ทางด้านเงินลงทุน เทคโนโลยี หรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ นั่นย่อมหมายความว่า ประชาชนในสังคมต้องเป็นผู้กำหนดกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของตนเอง ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นเรื่องของการ “ปฏิวัติทางวัฒนธรรม” (cultural revolution) เพื่อสร้างเสรีภาพให้เกิดขึ้น และช่วยในการสร้างจิตสำนึกเพื่อการปลดปล่อยตนเอง ให้หลุดพ้นจากการครอบงำทางเศรษฐกิจและสังคมจากต่างชาติ นอกจากนั้น ยังอาจต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจเพื่อให้หลุดพ้นจากการครอบงำของกลุ่มผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการชี้แนวทางการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงด้วย สำหรับการพัฒนามนุษย์และการพัฒนาสังคมตามแนวคิดนี้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมหลายมิติ ดังนี้

ประการแรก การพัฒนาต้องอาศัยวัฒนธรรมพื้นฐานของตนเอง เน้นหลักการพึ่งตนเองโดยนำเอาพุทธปรัชญาปรับปรุงใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน

ประการที่สอง การพัฒนาโดยการเน้นการปฏิวัติวัฒนธรรม หมายถึง การปฏิเสชวัฒนธรรมแบบทุนนิยมที่ทำให้มนุษย์หลงลืมความหมายของชีวิตอย่างสิ้นเชิง เช่น การเน้นวัตถุนิยม การลุ่มหลงในความเจริญทางด้านเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม รวมทั้งวัฒนธรรมการบริโภคนิยม

ประการที่สาม ความหลากหลายของภูมิปัญญาชาวบ้านและวัฒนธรรมพื้นบ้านเป็นพื้นฐานของการพัฒนาที่มีความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

ประการที่สี่ การพัฒนาควรให้ความสำคัญสูงสุดแก่เรื่องจริยธรรมในการพัฒนา เนื่องจากจริยธรรมถือเป็นบรรทัดฐานในการประพฤติปฏิบัติ และเป็นแนวทางอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม เพื่อให้สังคมและชีวิตของมนุษย์อยู่ในสภาพที่ดีงาม

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธนั้น จะเน้นการพัฒนาที่ตัวบุคคลมากกว่าวัตถุ โดยเฉพาะการพัฒนาในเรื่องของจิตใจและจิตสำนึก ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงก่อเกิดการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม มีการแบ่งปันซึ่งกันและกัน โดยทั้งสองฝ่ายสามารถเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ มีความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยยึดหลักความเสมอภาคในการอยู่ร่วมกัน ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพพร้อมกับมีคุณธรรมอันจะนำมาซึ่งการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนต่อไป

1.3.3 ภาวะหรือบทบาทการพัฒนาบุคลากร/พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาบุคลากรอาจมีการใช้คำอื่นๆ ที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน อาทิ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หรือ “การพัฒนาคน” โดยทั่วไปแล้วความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นตรงกันคือ “การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ” (สุภชัย ยาวะประภาส :174) ภาวะหรือบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ถือเป็นภาวะอันหนักหน่วงของแต่ละหน่วยงานในการที่จะสำรวจข้อบกพร่อง ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนสำรวจความต้องการในการที่จะได้รับการพัฒนา

ซึ่งทองปลิว ชมชื่น (2546 : 142-145) ได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้ คือ

1. การจัดหาและพัฒนาผู้ร่วมงาน
2. การกำหนดและปรับปรุงทักษะและแรงจูงใจของลูกจ้าง
3. การเชื่อมโยงเนื้องานกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และทักษะของลูกจ้าง
4. การตรวจสอบการใช้เทคโนโลยี
5. การจัดการดำเนินงานและวัดผล
6. การกำหนดความต้องการในการฝึกอบรม
7. การจัดฝึกอบรมและให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง
8. การช่วยจัดการหาอาชีพ
9. การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทั้งตามปกติและมีโอกาส

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นมรรควิธีหนึ่ง ที่จะทำให้มนุษย์มีคุณภาพ มีสื่อความสามารถที่จะใช้พลังงานก่อให้เกิดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น่าจะมีความหมายครอบคลุมเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพื่อให้เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การปกครองในปัจจุบัน
2. การเพิ่มอัตราการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรมนุษย์ให้สูงสุดและอย่างเต็มที่
3. การเพิ่มแรงจูงใจและกระตุ้นให้ทุกคนตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ
4. การปรับระบบ โครงสร้างและกลไกขององค์กร/สถาบัน เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเต็มที่

5. การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ เช่น การบริหารงาน ความรับผิดชอบ ความสามารถในการตัดสินใจและความเป็นผู้นำ

6. การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุด เช่น ความรักและความเอาใจใส่ในงาน ความถูกต้องและรวดเร็วในการให้บริการ เป็นต้น

สิ่งสำคัญที่นักพัฒนาและนักการศึกษาต่างให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ จะพัฒนาอะไรให้แก่มนุษย์ที่เป็นบุคคลของประเทศชาติ เนื่องจากองค์กรต่างๆ ส่วนใหญ่ต่างมีเป้าหมายตรงกันว่า ต้องการพัฒนากุศลกรเพื่อให้เป็นคนเก่ง คนดี และใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (มีคุณภาพคู่คุณธรรม) และเป้าหมายสูงสุด คือ เพื่อให้บุคคลมีคุณภาพในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ หากพิจารณาเนื้อหาสาระ/หลักสูตร ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นิยมทำกันมาในอดีตและปัจจุบัน ได้แก่

1. ทักษะการทำงาน : การใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ การใช้คู่มือ การวางแผนงาน การผลิต การขาย การบริการ การเช็คสต็อก การรักษาความปลอดภัย การบริหารจัดการ เพื่อให้ทันกับ ความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรม โดยเน้นผลผลิตการทำงานเป็นหลัก

2. การรู้จักตนเอง : รู้จักบทบาทของตนเอง รู้จักควบคุมและการพัฒนาตนเอง รวมทั้งรู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้

3. แรงจูงใจ : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นต้น

4. ความจงรักภักดีต่อส่วนรวม:ความมีระเบียบวินัย การทำงานอย่างมีระบบ ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ และความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

สิ่งสำคัญในการที่จะเลือกพัฒนาเนื้อหาด้านใดให้กับบุคลากรประเภทไหน จะพัฒนาอย่างไร โดยวิธีการใดก็ตาม ควรที่จะต้องทำการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือมีการวิจัยก่อน โดยพิจารณาจากสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรและเป้าหมายของการพัฒนาที่ต้องการเป็นหลัก แล้วนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาต่อไป

1.3.4 วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทองปิลิว ชมชื่น (2546 : 144-146) ได้เสนอวิธีการในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ มีอยู่ 3 ประการด้วยกัน คือ

1. การศึกษา : เป็นการเรียนรู้งานในอนาคตของผู้เรียน / ผู้ศึกษา อาจจัดในรูปของการศึกษาในระบอบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2. การฝึกอบรม : เป็นการเรียนรู้งานในปัจจุบันของผู้เข้ารับการอบรม

3. การพัฒนา: เป็นการเรียนรู้ซึ่งไม่เน้นในเรื่องงาน อันอาจจะเป็นผลพลอยได้จากการศึกษาหรือการฝึกอบรม โดยเข้าไปช่วยเหลือชุมชน/สังคม ในรูปแบบต่างๆ การเข้าไปช่วยสอนหนังสือหรืออาสาพัฒนา ทั้งนี้การพัฒนาเป็นไปเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวบุคคล อันได้แก่ ทักษะคติ แรงจูงใจ และคุณธรรม จริยธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

1.4 ความหมายและประเภทของแรงจูงใจ

มนุษย์ทุกคนมีแรงขับ (drives) มีความอยาก (desires) มีความต้องการ (needs) มีความสนใจ (interests) สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นตัวการสำคัญในการผลักดัน หรือแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้ หรือเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นตัวกำหนดอัตราและปริมาณของการเรียนรู้ (ปฐม นิคมานนท์ 2534 : 24-25) แสดงให้เห็นว่าหากบุคคลใดที่มีแรงจูงใจในตนเองยิ่งสูงเพียงใด ก็ยิ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพียงนั้น การที่มนุษย์ทุกคนมีกิจกรรมที่ไม่หยุดนิ่งอยู่ตลอดเวลา ก็เพราะเกิดจากแรงจูงใจนั่นเอง

1.4.1 ความหมายของแรงจูงใจ ได้มีนักทฤษฎี/นักวิชาการกล่าวไว้หลายท่าน เช่น

ฮิลการ์ด (Hilgard 1981 : 314) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจได้อีกทัศนะหนึ่งว่า หมายถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำ

บารอน (Baron R.A. 1986 : 73) ได้ให้คำจำกัดความในความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า “แรงจูงใจก็เป็นเหมือนกระบวนการชุดหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลเกิดพลังและกำกับให้พฤติกรรมที่เกิดพลังนั้นได้บรรลุเป้าหมายบางประการ”

มิทเชล และลาร์สัน (Mitchell and Larson 1987 : 154) เสนอว่า โดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงแรงจูงใจ จะหมายถึง ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจหรืองานนั้นของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้วการจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึง เหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรม และความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย

แมคเคลแลนด์ (McClelland 1987 : 4) ได้อธิบายถึงแรงจูงใจว่า หากมองในแง่สามัญสำนึกปกติก็ควรจะหมายถึง ความตั้งใจอย่างมีสติและไม่มีสติที่จะเกิดพฤติกรรม (conscious intents) ซึ่งเป็นความนึกคิดภายในตัวบุคคล และอีกนัยหนึ่งก็เป็นการมองพฤติกรรมจากภายนอก

เชอร์ริงตัน (Cherrington D.J. 1989 : 124) ได้ให้คำจำกัดความในความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจต้องคำนึงถึง 3 คำ คือ พลัง (Energy) แนวทางการไปสู่ (Direction) และการประคับประคองเอาไว้ (Sustenance) ซึ่งหมายความว่า เมื่อคนได้รับสิ่งเร้าและสิ่งเร้า นั้นมีความสำคัญกับตัวเขา เขาก็จะใส่พลังหรือความพยายามลงไป ในการใส่พลังหรือความพยายามลง

ไปนั้น ก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมายที่จะไปสู่ (Goal Directed) และตัวสุดท้ายก็คือ เขาจะยืนหยัด ปรคับประคองให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป (Priests in sustained activity)

คูนท์และไวทริช (Koontz & Wehrich 1990 : 235) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับหรือแรงกระตุ้นให้มนุษย์กระทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ

เพทรี (Petri 1991 : 3-4) ได้อธิบายถึงแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นแนวความคิดที่เรา ใช้เมื่อต้องการอธิบายถึงพลังหรือแรง (forces) ที่เกิดขึ้นหรือมีอยู่ในสิ่งมีชีวิตที่ทำให้เกิดและชี้นำ พฤติกรรมในขณะเดียวกันแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจนั้นสามารถใช้อธิบายความแตกต่างในเรื่องของ ความรุนแรงของพฤติกรรมด้วย (intensity of behavior) และยังสามารถชี้ให้เห็นถึงทิศทางของพฤติกรรมได้อีกด้วย (direction of behavior)

ลูธันส์ (Luthans 1992 : 147) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการซึ่ง เริ่มด้วยความต้องการทางจิตใจหรือทางความคิด และกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมาย ของความต้องการนั้น

โซโลมอน (Solomon 1992 : 66) ได้ให้คำจำกัดความถึงกระบวนการแรงจูงใจ (motivation process) คือ กระบวนการที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมดังที่ทำอยู่ แรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อ ความต้องการถูกแรงกระตุ้นและบุคคลนั้นๆ ต้องการตอบสนองความต้องการที่ถูกกระตุ้นนั้น

ไวเนอร์ (Weiner 1992 : 1-2) ได้ให้คำจำกัดความที่กระชับว่า แรงจูงใจ คือ สาเหตุ ที่ทำให้มนุษย์และสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ คิดและมีพฤติกรรมดังที่เขากระทำอยู่ นั่นก็หมายความว่า ไม่ว่า เราจะศึกษาแรงจูงใจในแง่มุมใดก็ตาม ไม่ว่าจะโดยการใช้อรรถกฤษฎีใดก็ตาม การศึกษาแรงจูงใจก็ ยังคงเป็นการศึกษาว่าทำไมมนุษย์จึงมีพฤติกรรมเช่นนั้น

สำหรับในประเทศไทยนั้น ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำ จำกัดความของคำว่า แรงจูงใจ ไว้หลายท่าน และหลากหลายมุมมองดังนี้ คือ

จงพิศ สิริวัฒน์ (2523 : 92) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นความจำเป็น หรือความต้องการ แรงกระตุ้น ความปรารถนา หรือแรงผลักดันในแต่ละบุคคลและจะนำไปให้เกิด การกระทำไปสู่เป้าหมาย

อุบลรัตน์ เฟ็งสถิตย์ (2529 : 191) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่าเป็นสถานะที่เกิดความไม่ สมดุลขึ้นภายในร่างกาย ภาวะดังกล่าวอาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมไปสู่จุดหมาย ปลายทางให้ได้ แรงจูงใจชนิดนี้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถเห็นได้โดยตรง แต่สามารถประเมินได้จาก พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา ลักษณะดังกล่าวนี้ได้มีนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายรวมไปถึง เป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้

ดร. หลุย จัปาเทศ (2535 : 47) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้าให้อินทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายาม หรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ทำให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนา การแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพอใจ

โสภา ซปีลมันน์ (2537 : 119) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง เหตุจูงใจที่ทำให้ความต้องการของมนุษย์ได้รับความพอใจ และให้พฤติกรรมของมนุษย์บรรลุเป้าหมาย โดยปราศจากกษัตริย์หรือสภาพการณ์ที่ไม่พึงพอใจไปได้

คณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2537 : 240) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจไว้ว่า “สภาวะใด ๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา” โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดขึ้น

มาลินี จุฑะรพ (2537 : 138) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นขบวนการทางจิตใจหรือแรงส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง จนสำเร็จและถูกต้องตามแนวทางที่ต้องการ

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2548 : 153) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

สุวีร์ ศิวะแพทย์ (2549 : 127) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง เจือใจใดของอินทรีย์ที่มีผลต่อความร่วมมือที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือทำให้พฤติกรรมดำเนินต่อไป

จากความหมายของแรงจูงใจที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า สิ่งเร้าหรือปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเหตุชักนำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ไม่ว่าจะเป็พฤติกรรมในทางบวกหรือทางลบก็ตามเพื่อสนองต่อสิ่งเร้าที่ได้รับ จนบรรลุจุดมุ่งหมายหรือผลสำเร็จของความต้องการนั้น

1.4.2 ประเภทของแรงจูงใจ

การแบ่งประเภทของแรงจูงใจ ได้มีนักวิชาการแบ่งไว้หลายแบบแตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

เชอร์รี่ฟ (M. Sherif. 1956, อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ 2545 : 157) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ โดยการแยกแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายเกี่ยวกับ อาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครองความปลอดภัย การได้รับความ

ได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจทางด้านนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้น และวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย เนื่องจากได้เกิดความเสื่อมถอยทางด้านร่างกาย

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) ได้ถือว่าแรงจูงใจทางด้านนี้ สลับซับซ้อนมาก เป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก

เคลเลอร์ (Keller's ARCS Model, อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ 2545 : 19) ในช่วงระยะเวลาหลังๆ นี้ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเคลเลอร์ได้รับการนำไปประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลมากยิ่งขึ้น เขาได้เสนอรูปแบบ ARCS เพื่อชักจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความสนใจในโครงการฝึกอบรม ซึ่งรูปแบบดังกล่าวนี้มีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. มีความตั้งใจ (Attention) สิ่งสำคัญประการแรกสุดก็คือ ความตั้งใจและความสนใจของผู้เรียน การเอาใจใส่และการเอาใจจริงอาจเป็นปัจจัยกระตุ้นการฝึกอบรมแรกสุด

2. ความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง (Relevance) ผู้เรียนจะต้องมองเห็นความสัมพันธ์และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน (ภารกิจ-หน้าที่) ที่เขารับผิดชอบอยู่ ตลอดจนความสำคัญของการฝึกอบรม

3. ความเชื่อมั่น (Confidence) แรงจูงใจในการเรียนรู้จะเพิ่มขึ้น เนื่องจากความเชื่อมั่นของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้เขาสามารถบรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จในกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้

4. ความพึงพอใจ (Satisfaction) ผู้เรียนที่ได้รับรางวัลจากภายนอก เช่น ประกาศนียบัตร วุฒิบัตร จะมีความพึงพอใจในการเรียน การฝึกอบรมนั้นๆ แม้ว่าความพึงพอใจที่เกิดจากภายใน (Internal Satisfaction) จะมีความสำคัญมากกว่า เพราะสามารถจูงใจบุคคลไปสู่การเรียนรู้เพิ่มขึ้นในกิจกรรมอื่นๆ ต่อไปในอนาคต

ฮิลการ์ด (Hillgard 1983 : 119) ได้แยกแรงจูงใจของคนเราออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival Motive) เกิดจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร การพักผ่อน ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือ ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระหว่างบุคคลอื่นๆ เช่น ความต้องการทางเพศ เป็นสิ่งสำคัญที่จะสืบทอดเชื้อสายพันธุ์ของมนุษย์ แต่ไม่ใช่สิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์

3. แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัว (Ego-integrative) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง การตัดสินใจและความตั้งใจไปสู่เป้าหมายในชีวิต

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 75-76) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน หรือสิ่งจูงใจที่เป็นรูปธรรม คือ มีลักษณะเป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ
 - 1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือน และค่าจ้าง
 - 1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ
2. สิ่งจูงใจที่มีไม่เงินทอง หรือสิ่งจูงใจที่เป็นนามธรรม มีลักษณะที่ไม่สามารถจับต้องได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานสวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2528 : 227) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท เช่นกัน คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย เกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด ความต้องการทางเพศ ความกระหาย เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นความต้องการมีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกัน หลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติ ได้รับการยกย่องชมเชย เป็นต้น

นอกจากนั้นแล้วยังได้แบ่งตามการแสดงออกของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ และอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตนเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวัง นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายในมีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวัง เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้เห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไป พฤติกรรมของบุคคลมักจะได้รับแรงจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ เป็นต้น

ประสาธ อิศรปรีดา (2541 : 301) กล่าวว่าแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล เช่น นันทพรตั้งใจเรียนมากเพราะคุณแม่สัญญาว่าถ้าสอบได้ลำดับที่ 1 จะซื้อรถจักรยานให้เป็นรางวัล

2. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบภายในตัวบุคคล เช่น การที่เราสนใจและสนุกกับการทำงานนั้น ความสำเร็จของงานหรือกิจกรรมที่เรากระทำจะเป็นรางวัลโดยตัวมันเอง

ประสิทธิ์ ทองอ่อน (2542 : 3) กล่าวว่าแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่คือ

1. ทางกายภาพ (Physiological) เป็นผลมาจากความต้องการทางชีวภาพ (Biological Needs) ซึ่งความต้องการที่สำคัญ ได้แก่ ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ

2. ทางจิตใจ (Psychological) เกิดจากความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ เช่น ความรัก ความอบอุ่น และเกิดจากถูกสิ่งเร้าในสังคมกระตุ้น

นักการศึกษาผู้ใหญ่ของอังกฤษ คือ โรเจอร์ ได้กล่าวถึงไว้ในหนังสือชื่อ “Adults Learning” ดังนี้ (Roger 1977 : 13-20, อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ 2545 : 46-48)

1. แรงจูงใจด้านอาชีพ (Vocational Motives) จากการศึกษาคพบว่า เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการทำให้ผู้ใหญ่แสวงหาความรู้โดยการเข้ารับการศึกษ้อีกครั้ง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ใหญ่วัยต้น ทั้งนี้ก็เพราะว่า จะช่วยส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ดำเนินการอยู่แล้ว จากการสำรวจข้อมูลของสถาบันการศึกษาผู้ใหญ่แห่งชาติในประเทศอังกฤษ (NIAE : National Institute of Adult Education) ปรากฏว่าประมาณเกือบร้อยละ 10 ของนักศึกษา ให้ข้อมูลว่า การเข้ามาเรียนด้วยความมุ่งมั่นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานและอาชีพนั้นเอง

2. แรงจูงใจมุ่งพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นการสนองความต้องการส่วนบุคคลของผู้ใหญ่ โดยเฉพาะในด้านที่เป็นความรู้ทั่วไป หรืออาจจะเป็นกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่องานอดิเรก (Creative Hobby) ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจในประเทศอังกฤษ ซึ่งจัดดำเนินการโดย NIAE ปรากฏว่านักศึกษาผู้ใหญ่มากกว่าร้อยละ 40 บอกเหตุผลในการเข้ามาเรียน ก็เพราะต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามความสนใจให้มากขึ้น ทั้งนี้ได้พบด้วยว่า ผู้เรียนซึ่งเข้ามาด้วยแรงจูงใจประเภทนี้จะเป็นหญิงมากกว่าชาย

3. แรงจูงใจด้านสังคม (Social Motives) กิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่ได้รับความสนใจจากผู้เรียนค่อนข้างมากด้วยเหตุผลทางสังคม นักศึกษาจึงเข้ามาเรียนเพื่อมีโอกาสพบเพื่อนใหม่ เพื่อรู้จักกับครูผู้สอนตลอดจนบรรยากาศที่แปลกออกไปจากชีวิตประจำวัน และในขณะที่เดียวกันก็มี

แรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทางสมองและสติปัญญา (Intellectual Motives) แทรกอยู่ด้วย จากการสำรวจของสถาบัน NIAE พบว่าเหตุผลนี้มีจำนวนถึงร้อยละ 10 ของนักศึกษาผู้ใหญ่

4. แรงจูงใจด้านอื่นๆ (Other Motives) สำหรับเหตุผลอื่น ๆ ในการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่ ได้แก่ ช่วยให้ได้รับโอกาสที่สอง (Second Chance) สำหรับผู้ใหญ่ที่พลาดโอกาสในการเรียนจากระบบโรงเรียน ระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา หรือบางคนอาจเข้ามาด้วยเหตุผลเกี่ยวกับเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จัดให้มีขึ้นภายในสถาบันแห่งนั้น ทำให้เขาได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น การเรียนวิชาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ การใช้เครื่องมือด้านช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องยนต์ ห้องปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์และภาษาต่างประเทศ รวมทั้งบรรยากาศอื่นๆ ภายในสถานศึกษานั้น ก็มีมีส่วนส่งเสริมให้เขาเกิดความต้องการและสนใจเข้ามาสัมผัส และเรียนรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่ในช่วงใดช่วงชีวิตหนึ่ง (Human Life-Cycle)

จากการศึกษาความหมายและประเภทของแรงจูงใจของนักการศึกษาทั้งหมดที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีส่วนช่วยในการผลักดันให้บุคคลประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง การตัดสินใจและความตั้งใจไปสู่เป้าหมายในชีวิต ไม่ว่าแรงจูงใจนั้นจะมาจากภายในหรือภายนอกก็ตาม และจากการที่ข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากร มีการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องทั้งในรูปแบบของการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการกันอย่างต่อเนื่องนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าอะไรที่เป็นแรงจูงใจที่แท้จริงที่ทำให้ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากรให้ความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวกันอย่างต่อเนื่อง

1.5 ทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ มีอิทธิพลต่อการเรียน และการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากผู้เรียนหรือผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมที่จะทำให้พวกเขามีความตั้งใจเรียนหรือตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถอย่างไม่ย่อท้อ (ชัยนาท นาคบุบผา 2529 : 54-56) ซึ่งการที่ข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากรได้มีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ย่อมต้องมีแรงจูงใจหลายด้าน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่ามีแรงจูงใจด้านใดบ้าง ทั้งนี้ในการศึกษาจะต้องอ้างอิงจากทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งได้มีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้แล้ว ดังนี้

1.5.1 ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 1969, อ้างถึงใน ทวีวรรณ อินดา 2546 :12) ได้เสนอทฤษฎี Existence Relatedness Growth (ERG) โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์และจากการศึกษาเชิงประจักษ์ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกายและปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งเทียบได้กับความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์

กลุ่มที่ 2 ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs) หรือ R เป็นความต้องการทางสังคมที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วย ความต้องการกลุ่มนี้เทียบได้กับความต้องการสังคมและความต้องการยอมรับนับถือในตามทฤษฎีของมาสโลว์

กลุ่มที่ 3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หรือ G เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด เทียบได้กับความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนและความต้องการยอมรับนับถือตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์

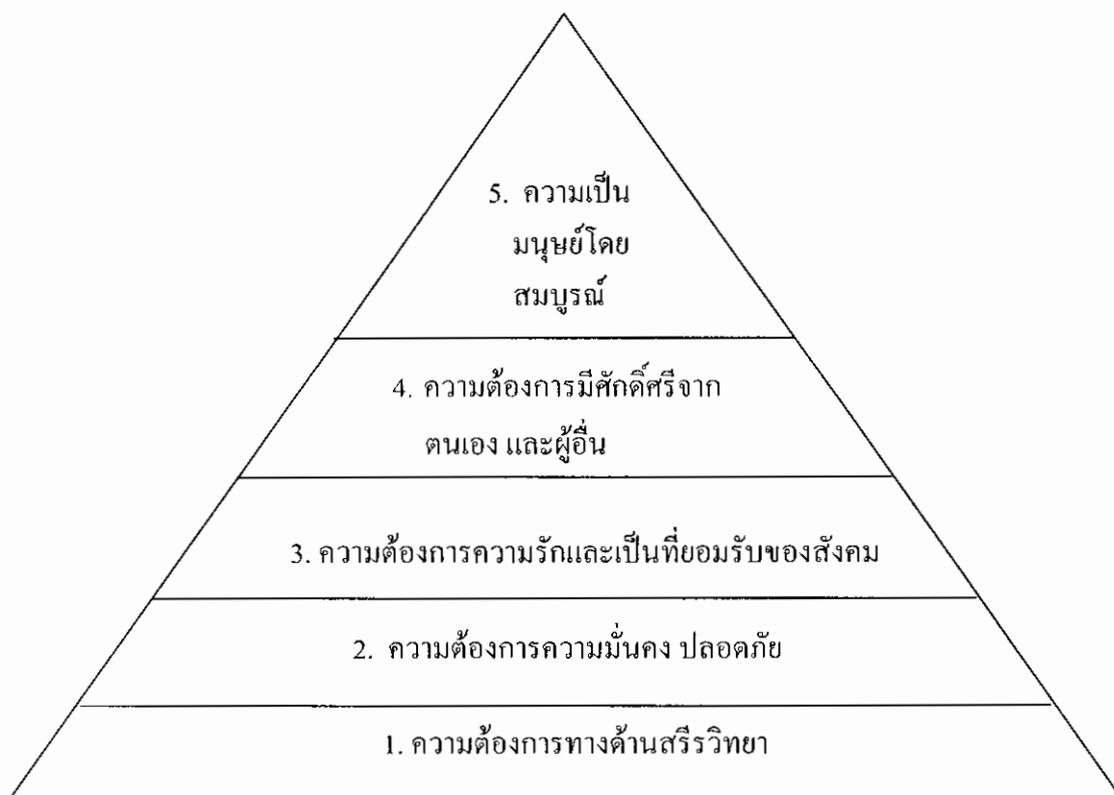
ทฤษฎีของ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์มีความเห็นไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์อย่างเด่นชัด 2 ประการ คือ

- 1 ทฤษฎี ERG เชื่อว่า ในเวลาเดียวกันคนเรามีความต้องการมากกว่า 1 อย่างได้
- 2 ทฤษฎี ERG เชื่อว่า ถ้าความพึงพอใจในความต้องการระดับสูงสุดยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความปรารถนาที่จะมีความพึงพอใจในความต้องการระดับล่างจะเพิ่มขึ้น

อย่างไรก็ตามทฤษฎี ERG เห็นด้วยกับเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล และเห็นว่าภูมิหลังของครอบครัวและสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญ หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลมีความต้องการต่างกัน

1.5.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) (Maslow 1970)

แนวความคิดของมาสโลว์ได้เป็นที่แพร่หลายและนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยแรงจูงใจคนในสิ่งที่เป็นความต้องการของเขา มาสโลว์ได้อธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไปสู่ระดับสูง (Hierarchy of Needs) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้นตอนด้วยกัน ซึ่งแรงจูงใจในลำดับต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน และแรงจูงใจในลำดับสูงจึงพัฒนาตามมาตามลำดับ



แผนภูมิที่ 5 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา: Maslow's Hierarchy of Needs, "A Theory of Human motivation," Psychological Review , vol.50 (1943) p. 370-396.

แรงจูงใจลำดับที่หนึ่ง ความต้องการทางสรีรวิทยา (Physiology needs) มนุษย์ต้องได้รับการตอบสนองทางสรีรวิทยาเป็นปฐมฐานก่อน เช่น มีอาหารรับประทาน ไม่หิวโหย มีที่อยู่อาศัย มียารักษาโรค มีเครื่องนุ่งห่มกันร้อนกันหนาว ฯลฯ จึงพัฒนาความต้องการประเภทอื่นๆ ตามมาได้ ถ้าความต้องการอันดับแรกยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียง แรงจูงใจประเภทอื่นๆ ก็ยากที่จะบังเกิดขึ้นได้

แรงจูงใจลำดับที่สอง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) คือแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยแก่ตนเองและทรัพย์สิน เมื่อความต้องการอันดับแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ต่อมาก็เกิดความต้องการที่จะรักษาชีวิตของตน ทรัพย์สินของตน ฯลฯ ให้เกิดความมั่นคงและปลอดภัย หากไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเกิดอาการประสาทผวา มาสโลว์เชื่อว่า ความกลัวหลายๆ อย่างตั้งแต่ระดับสามถึงระดับผิดปกตินั้น เกิดจากการไม่ได้รับการตอบสนองความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยที่เพียงพอ

แรงจูงใจลำดับที่สาม ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของสังคม (Belongingness and love needs) คือ แรงจูงใจเพื่อเป็นเจ้าเข้าเจ้าของ มีสังกัด เช่น ความรู้สึกว่าคุณตนมีชาติตระกูล มีครอบครัว มีสถาบัน มีครู มีโรงเรียน มีที่ทำงาน ฯลฯ กับความต้องการถูกรักและได้รักผู้อื่น เช่น ต้องการให้มีผู้มาอาหารห่วยโยคน และตนก็ต้องการห่วยโยอาหารเกื้อกูลดูแลผู้อื่นเช่นกัน อาทิการเลี้ยงดูบุตรธิดา เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงต้นไม้ ฯลฯ (Need to be loved and to love)

แรงจูงใจลำดับที่สี่ ความต้องการมีศักดิ์ศรีจากตนเองและผู้อื่น (Esteem needs from oneself and others) คือ แรงจูงใจแสวงหาและรักษาศักดิ์ศรีเกียรติยศ ทั้งโดยตนเองสำนึกและผู้อื่น กล่าวขวัญยกย่องเชิดชู เช่น ความต้องการมีเกียรติ มีหน้ามีตา ความต้องการมีชื่อเสียงเป็นที่ยกย่องนับถือ ความรู้สึกนับถือตนเองอย่างเชิดชูตนเอง ฯลฯ มาสโลว์กล่าวว่า ศักดิ์ศรีที่สำคัญต่อความมีสุขภาพจิตดี คือ ความรู้สึกนับถือและเคารพตนเอง กับการได้รับการนับถือจากผู้อื่นที่มีใช้ลักษณะฉาบฉวยจอมปลอม

แรงจูงใจลำดับที่ห้า ความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ (Self actualized needs) คือ แรงจูงใจเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนกับประพฤติปฏิบัติของตนตามความสามารถและสูงสุดความสามารถ โดยเพ่งเล็งประโยชน์ของบุคคลอื่นและของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ มาสโลว์เชื่อว่า คนทุกคนมีความมุ่งหมายในชีวิต เพื่อจะบรรลุถึงความปรารถนาในระดับนี้ทั้งนั้น เพื่อจะเป็นคนเต็มโดยสมบูรณ์ (Self-actualized person) ทุกคนสามารถพัฒนาเป็นคนเต็มโดยสมบูรณ์ได้และบุคคลเหล่านี้ก็เป็นบุคคลสามัญเยี่ยงเราท่าน ไม่ใช่เทพเจ้า แต่การที่คนจะบรรลุถึงความปรารถนาในระดับนี้ ก็ต้องได้ความพึงพอใจในลำดับขั้นของความต้องการต่างๆ ทั้ง 4 ลำดับมาแล้ว

1.5.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์

แมคเคลแลนด์ (McClelland 1987) กล่าวว่าสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคมมีอยู่ 3 ประการคือ

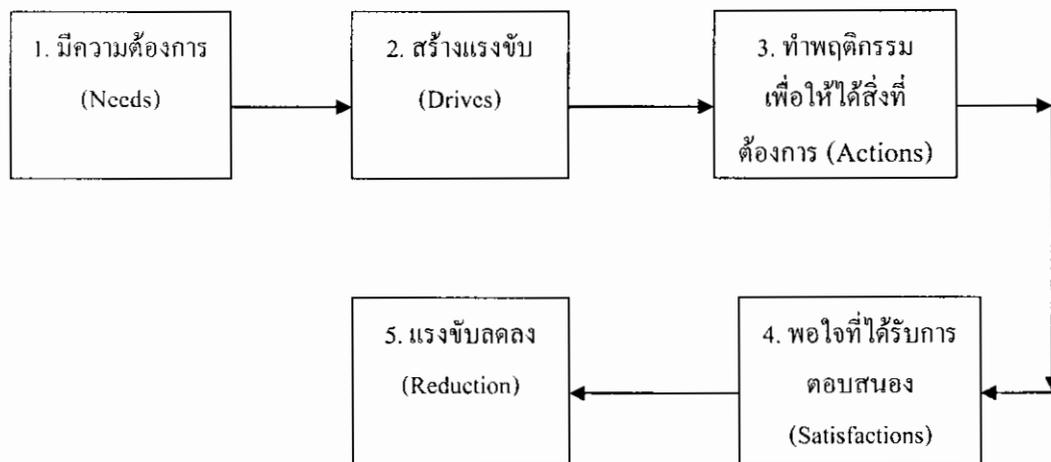
1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (needs for achievement : nAch) ความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่ต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ บุคคลประเภทนี้จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน งานที่มีความท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จจะเกิดความรู้สึกสบายใจ แต่ถ้าล้มเหลวในการทำงานจะเกิดความรู้สึกกังวล บุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงจะเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ มีภาวะเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้และจะทำงานเพื่องาน และทำงานเพื่อความสำเร็จมากกว่าผลตอบแทน บุคคลประเภทนี้จะสนุกกับการแก้ปัญหาและจะทำให้ดีที่สุดเท่าที่เขาได้ตำแหน่งที่ดีในองค์กร และมักจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว

2) ความต้องการความรักและความผูกพัน (needs for affiliation : nAff) เป็นความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ต้องการการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตรสูง และชอบให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน บุคคลที่มีความต้องการความรักและความผูกพันจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ต้องได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนฝูงและพวกพ้อง

3) ความต้องการมีอำนาจ (needs for power : nPow) เป็นความต้องการอำนาจ ต้องการที่จะมีอิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจต่างๆ สามารถให้คุณและให้โทษแก่ผู้อื่นได้ และต้องการรับผิดชอบผู้อื่น บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานให้มีประสิทธิผล และมีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันมากกว่า

จากการศึกษาทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเคอร์เฟอร์ ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ และทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ผู้วิจัยพบว่า ทฤษฎีของ ERG ใช้อธิบายไว้คล้ายๆ กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow คือ เมื่อความต้องการในลำดับขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองให้ได้รับความพึงพอใจแล้ว ก็จะนำไปสู่ความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่า แต่ในขณะที่เดียวกันบุคคลสามารถมีความต้องการได้มากกว่าหนึ่งความต้องการ และการที่ไม่สมหวังในความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่า จะทำให้ความต้องการเพื่อตอบสนองในระดับที่ต่ำกว่ามีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทั้งสองทฤษฎีมีความเหมือนกันตรงที่เป็นทฤษฎีความต้องการที่เริ่มตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ มีความต้องการทางด้านร่างกายมีความจำเป็นในการดำรงชีพ ส่วนทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ได้แบ่งความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประเภท คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและความผูกพันและความต้องการมีอำนาจ ซึ่งในแต่ละความต้องการในทฤษฎีของแมคเคลแลนด์มิได้กล่าวถึงความต้องการพื้นฐานทางกายภาพแต่อย่างใด แต่จะเน้นในเรื่องของความต้องการที่เกี่ยวกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ และยังมีประเด็นย่อยๆ ที่ค่อนข้างจะครอบคลุมและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง ผู้วิจัยจึงเห็นว่าทฤษฎีของแมคเคลแลนด์จึงมีความเหมาะสมที่สุดที่จะใช้เป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

1.5.4 กระบวนการที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ



แผนภูมิที่ 6 กระบวนการที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ

ที่มา: ไพพรรณ เกียรติโชคชัย. การจัดการสัมมนาสู่ความเป็นเลิศ. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท การศึกษาจำกัด, 2548), 39.

จากแผนภาพแสดงกระบวนการที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจจะเห็นได้ว่า กระบวนการสร้างแรงจูงใจจะต้องเริ่มต้นจากการที่มนุษย์มีความต้องการ และอยากให้ความต้องการของตนได้รับการตอบสนอง ดังนั้น จึงทำให้เกิดแรงขับขึ้น แรงขับนี้จะไปกระตุ้นให้มนุษย์ใช้ความพยายามหรือใช้พลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ทุ่มเทในการทำงานหรือทำพฤติกรรมที่ทำให้ตนได้รับสิ่งที่ต้องการ ครั้นเมื่อได้รับการตอบสนองมนุษย์เกิดความพึงพอใจ และส่งผลทำให้ความต้องการของมนุษย์ลดลง ดังนั้น แรงขับจึงย่อมที่จะลดน้อยลงตามไปด้วยเช่นกัน

ในการศึกษาต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นการศึกษาแบบเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการก็ตาม และไม่ว่าจะเป็นการศึกษาด้วยวิธีการใด ตลอดจนระดับใดก็ตาม เช่น ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับปริญญาบัตร ปริญญาโท และอื่น ๆ จำเป็นจะต้องอาศัยแรงจูงใจภายในจิตใจของคน ๆ นั้น ให้มาก จึงจะทำให้เกิดเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความพยายาม เกิดพลังที่ซ่อนเร้นในการที่จะทุ่มเทในการกระทำพฤติกรรมที่ทำให้ตนได้รับในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยกำลังพัฒนาและปรับปรุงระบบการศึกษาให้กว้างขวางเพื่อให้ผู้ที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียน มีโอกาสได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตได้ ประการสำคัญที่คนๆ นั้นต้องมี คือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะศึกษาต่อและนำสิ่งที่ได้มาพัฒนาตนเอง

จากการที่ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากรมีการเข้าร่วมกิจกรรม การศึกษาต่อเนื่องทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการกันอย่างต่อเนื่องนั้น ย่อมเกิดจากแรงขับ หรือความต้องการบางอย่างซึ่งอาจจะเป็นความต้องการภายนอกหรือภายในก็ตาม ที่ผลักดันให้พวกเขา มีการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องดังกล่าว ซึ่งในแต่ละบุคคลย่อมมีความต้องการและ แรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ถึงแม้ว่าจะได้รับสิ่งเร้าที่เหมือนกันก็ตาม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึง ต้องการทราบว่า ในการที่ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องนั้น ส่วนใหญ่แล้วพวกเขามีแรงจูงใจจากเรื่องใดเป็นสำคัญ ตลอดจนมีปัญหาและอุปสรรคในการเข้า ร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องอย่างไร เพื่อที่จะได้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวิธีการพัฒนาข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากร ได้อย่าง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2486 มีวัตถุประสงค์เพื่อการถ่ายทอดและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง พร้อมทั้งเสริมสร้างสติปัญญาความคิดและความรู้สึกรับผิดชอบให้แก่บุคคล ตลอดจนทำนุบำรุง และเสริมสร้างศิลปวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของศิลปวัฒนธรรมไทย มหาวิทยาลัย ศิลปากรมีพันธกิจที่จะต้องดำเนินการ 6 ประการ คือ 1) สืบสานและทำนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรมอันดีงามทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ 2) พัฒนาและถ่ายทอดความรู้เพื่อเสริมสร้าง บุคคลให้มีความรู้ในวิชาชีพชั้นสูง มีสติปัญญา ความคิด และความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม 3) ค้นคว้า วิจัย และสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและผลงานด้านศิลปะ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ 4) ให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน และพัฒนาความสามารถในการ แข่งขันระดับชาติและนานาชาติ 5) พัฒนาระบบการจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาคมมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 6) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัยและการศึกษาสาธารณะ (มหาวิทยาลัยศิลปากร 2548: 2-6) โดยมีการแบ่งส่วนการบริหารราชการออกเป็น 1) สำนักงานอธิการบดี 2) วิทยาเขต 3) บัณฑิต วิทยาลัย 4) คณะ 5) วิทยาลัย สถาบัน สำนัก ศูนย์ และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าคณะ เพื่อการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2530, ราชกิจจานุเบกษา 2530 : 2) ด้านการบริหาร มหาวิทยาลัยศิลปากรมีการดำเนินงาน โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดในการควบคุมดูแล นโยบาย สนับสนุนการดำเนินงานกิจการของมหาวิทยาลัย มีคณะกรรมการส่งเสริมกิจการ

มหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์ประจำวิทยาเขต ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ และสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในการบริหาร มีรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ คณบดีทุกคณะวิชา ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน สำนัก และกองต่าง ๆ ปฏิบัติงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยมีศูนย์กลางในการบริหารงานตั้งอยู่ ณ สำนักงานอธิการบดี ถนนบรมราชชนนี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร (มหาวิทยาลัยศิลปากร 2548 : 7-10)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยศิลปากรมีการจัดการศึกษาในกลุ่มสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยมีสาขาวิชาที่เปิดสอนในระดับต่างๆ จำนวน 156 หลักสูตร ซึ่งจำแนกได้ดังนี้คือ อนุปริญญา จำนวน 3 หลักสูตร ปริญญาตรี จำนวน 76 หลักสูตร ประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน 2 หลักสูตร ปริญญาโท จำนวน 63 หลักสูตร และปริญญาเอก จำนวน 12 หลักสูตร ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยศิลปากรได้ดำเนินการเปิดหลักสูตรใหม่ จำนวน 9 หลักสูตร ประกอบด้วยหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 4 หลักสูตร ปริญญาโท จำนวน 4 หลักสูตร ปริญญาเอก จำนวน 1 หลักสูตร ในจำนวนนี้เป็นหลักสูตรระดับปริญญาโท (นานาชาติ) จำนวน 1 หลักสูตร (มหาวิทยาลัยศิลปากร 2548 : 46) ซึ่งจะเห็นได้ว่าในแต่ละปีการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากรสามารถเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเป็นสาขาวิชาที่มีความสอดคล้องต่อนโยบายในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะสาขาวิชาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีการสร้างสรรค์งานวิจัยที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังได้ตระหนักถึงบทบาทการเป็นผู้ให้บริการวิชาการแก่สังคม และชุมชน หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดมหาวิทยาลัยจึงมีการจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ความรู้ในด้านต่างๆ อย่างกว้างขวาง ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้เข้ารับการอบรม และด้วยบทบาทการเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำทางด้านศิลปะ การดำเนินกิจกรรมทางด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จึงยังมุ่งเน้นการเผยแพร่ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ประชาชนได้ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของงานศิลปะ มีการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะอันทรงคุณค่าสู่สังคมอย่างสม่ำเสมอ ในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยยังได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงสนับสนุนการประกันคุณภาพการศึกษาและการเข้ารับการประเมินคุณภาพจากภายนอก เพื่อเร่งดำเนินปรับปรุงตลอดจนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยยึดแนวนโยบายที่สอดคล้องกับปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างมั่นคง (มหาวิทยาลัยศิลปากร 2548 : 2-3)

การที่มหาวิทยาลัยศิลปากรได้ขยายองค์การมีการจัดตั้งหน่วยงานที่เพิ่มขึ้น เจตนารมณ์หลักคือเพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับนักศึกษาส่วนภูมิภาค ตลอดจนเป็นการรองรับการเกิดหลักสูตรที่เพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี ซึ่งเรื่องดังกล่าวทำให้บุคลากรของทางมหาวิทยาลัยศิลปากรมี

ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย อย่างไรก็ตามเพื่อให้การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จตามนโยบายที่ตั้งไว้ และเพื่อเป็นการเตรียมประกัน คุณภาพของบุคลากรเพื่อรองรับมหาวิทยาลัยออกนอกระบบที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต มหาวิทยาลัยศิลปากรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพบุคลากรของทางมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการทำงานดังกล่าวให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.7 การส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่องของมหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ เป็นองค์กรทาง การศึกษาที่มีการขยายตัวและมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความมุ่งมั่นที่จะ ผลิดิตภัณฑ์ที่มีคุณธรรม เพื่อสนองต่อการพัฒนาประเทศ โดยยึดมั่นในปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด และได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมต่อการ พัฒนาความรู้ ความสามารถและการพัฒนาประเทศ ตลอดจนการส่งเสริมกิจกรรมโดยรวมของ มหาวิทยาลัยที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าที่มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีได้ละเลยในการที่จะ พัฒนาศักยภาพของทางมหาวิทยาลัย ในปัจจุบันบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยมี หลากหลายประเภท เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรทุกประเภทล้วนแล้วแต่มีส่วนผลักดันในการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพให้เกิดแก่ มหาวิทยาลัยศิลปากรทั้งสิ้น โดยเฉพาะบุคลากรประเภทข้าราชการ ซึ่งถือว่าเป็นข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยทั้งทางด้านการบริหาร จัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย ตลอดจนพัฒนาความร่วมมือทางด้านวิเทศสัมพันธ์และการประกันคุณภาพการศึกษา โดย ทบวงมหาวิทยาลัย (2538 ก : 18) ได้จัดแบ่งหน้าที่ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 สาย ดังนี้ คือ สาย ก เป็นงานลักษณะบริการวิชาการ ทำหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการวิชาการ แก่ชุมชน สาย ข เป็นงานลักษณะช่วยบริการวิชาการ ส่วนสาย ค เป็นลักษณะงานด้านการบริหาร และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับงานธุรการด้านต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยศิลปากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรของ มหาวิทยาลัย เนื่องจากทรัพยากรบุคคลจะมีบทบาทและหน้าที่ในการผลักดันให้องค์กรสามารถ จับเคลื่อนไปในทิศทางที่ต้องการ ดังนั้น นโยบายการสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยได้เพิ่มพูนความรู้ โดยการเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษา ต่อ ทำวิจัย และอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้วัตถุประสงค์ของการ พัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้มีทักษะทางด้านความรู้และความสามารถที่มีประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากร โดยมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการให้การศึกษาคือเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา ซึ่งมีทั้งภายในและภายนอกประเทศ สำหรับปีการศึกษา 2548 แต่ละหน่วยงานของมหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลาการดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการลาศึกษาต่อ การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ ในปี 2548

ประเภทโครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการภายในประเทศ (คน)		จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการภายนอกประเทศ (คน)	
- ลาศึกษาต่อ	58		48	
	จำนวน (โครงการ)	จำนวน ผู้เข้าร่วมฯ (คน)	จำนวนโครงการ	จำนวน ผู้เข้าร่วมฯ (คน)
- ฝึกอบรม - ประชุม - สัมมนา - ศึกษาดูงาน และอื่นๆ	1,105	2,233	217	314
รวมจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร (คน)	2,291		362	

ที่มา: งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน, สำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยศิลปากร, รายงานประจำปี (ม.ป.ท., 2548), 47

จากข้อมูลในตารางดังกล่าวข้างต้น ซึ่งได้จากรายงานประจำปี 2548 ของมหาวิทยาลัยศิลปากรรายงานว่าในปีการศึกษา 2548 มีจำนวนบุคลากรลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งภายในและภายนอกประเทศจำนวน 106 คน โดยแบ่งเป็นภายในประเทศ 58 คน และต่างประเทศ 48 คน และมีบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน ฟังบรรยาย และพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงาน โดยแต่ละหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย เป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรเอง โดยแยกเป็นโครงการที่จัดขึ้นภายในประเทศมีจำนวน 1,105 โครงการ มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 2,233 คน (มหาวิทยาลัยศิลปากร 2548 : 47) แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยศิลปากรมีนโยบายสนับสนุนและ

ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้มีทักษะทางด้านความรู้ความสามารถที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอีกทางหนึ่งด้วย

โดยทั่วไปแล้วข้าราชการสาย ก มีลักษณะงานที่บริการด้านวิชาการ ย่อมต้องมีการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเฉพาะความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค เพียงเท่านั้น เนื่องจากจะพบว่ามีข้าราชการทั้งสองสายนี้ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรย่อย ๆ ของมหาวิทยาลัยศิลปากรเกือบทุกแห่ง ซึ่งข้าราชการทั้งสองสายนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนคอยอำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การบริการวิชาการ การเรียนการสอน ฯลฯ ซึ่งเป็นภาระงานอันสำคัญยิ่งของข้าราชการสาย ก เป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการสาย ข และสาย ค จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก็มีวิธีในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากตำราและเอกสาร เป็นต้น

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อ

สำหรับแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้หลายลักษณะทั้งงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะกล่าวถึงงานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาต่อ โดยทั่วไปในหลากหลายแง่มุม ได้แก่ การศึกษาแรงจูงใจ/ปัจจัยจูงใจ/แรงผลักดันในการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องและความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการและบุคลากรทั่วไป มีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการศึกษาต่อเนื่องและการพัฒนาตนเอง ตลอดจนแนวทางการส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่องสำหรับข้าราชการ/บุคลากร ดังตัวอย่างงานวิจัยต่อไปนี้

อุษณีย์ จงสุกใส (2545) ได้ศึกษาแรงจูงใจต่อการเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจใน 5 ด้านต่อไปนี้ คือ ด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านสถาบัน ด้านอิทธิพลทางสังคมและเศรษฐกิจ ด้านการประกอบอาชีพ และด้านการเรียนเพื่อรู้ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหิดล มีแรงจูงใจด้านการเรียนเพื่อรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสถาบัน ส่วนด้านอิทธิพลทางสังคมและเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สุรกุล เจนอบรม (2530) ก็ได้มีการศึกษาถึงความต้องการและความสนใจด้านการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการไทยไว้เช่นกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการไทยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และถ้ามีโอกาสก็จะพยายามที่จะขวนขวายหาความรู้เพิ่มมากขึ้น โดยที่เห็นว่าการรู้และประสบการณ์ที่ตนเองมีอยู่ขณะนั้นๆ ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และถ้าหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่จะจัดให้มีกิจกรรมเพิ่มเติมเสริมความรู้ขึ้น ข้าราชการเหล่านั้นก็ยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว

กรรณิการ์ วิชัยภประหาร (2539) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยได้ศึกษาจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยจากสภาพปัจจุบัน พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีระดับของการพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ ในภาพรวม 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่ามีปัญหาที่สำคัญอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ (1) ขาดโอกาสที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร (2) ความไม่ต่อเนื่องในการจัดทำโครงการ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงไปตามวาระของผู้บริหาร และ (3) ขาดการวิเคราะห์และหาข้อสรุปด้านการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมการพัฒนากุศลกร ส่วนประเด็นความต้องการ พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสังกัด ด้านทักษะ และด้านมนุษยสัมพันธ์มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และในด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเอง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมที่กระทำโดยตนเอง กับ กิจกรรมที่กระทำเป็นหมู่คณะ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

สุทธิกุล ศรีสุทธิ (2540) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข (ผู้ช่วยวิชาการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสาย ข (ผู้ช่วยวิชาการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าข้าราชการสาย ข (ผู้ช่วยวิชาการ) มีความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องในด้านการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหงและด้านประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวิธีการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ปาริชาติ ทองอยู่ (2542) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า แรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีหลายด้านที่ตรงกัน ได้แก่ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้สูงขึ้น เพื่อให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม เพื่อปรับปรุงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เพื่อให้มีความรู้ใหม่ที่แตกต่างจากอาชีพเดิมที่มีอยู่ เพื่อให้มี

ประสบการณ์ที่แปลกใหม่ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพการงาน เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ เพื่อเกิดความภูมิใจในตนเอง โกล้แหล่งค้นคว้าหาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะอาชีพ และเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ตามลำดับ

อัญชลี จันระสา (2543) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการที่สัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาบุคลากรสาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดดำเนินการพัฒนาบุคคล และการประเมินและติดตามผลตามลำดับ ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความต้องการในพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการด้านทัศนคติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความต้องการด้านทักษะ และความต้องการด้านความรู้ตามลำดับ และพบว่า วิธีในการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ และการสัมมนาตามลำดับ

อัญชิตา ไกรสรณภานตร (2545) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติ บุคลากรสาย ข และสาย ค ได้ตอบแบบสอบถามว่าอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด โดยภาพรวมกิจกรรมการพัฒนาที่มหาวิทยาลัยปฏิบัติจริงบุคลากรสาย ก ประเมินว่าอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่บุคลากรสาย ค ประเมินว่าอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด และข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความต้องการให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติกิจกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งสองสายตรงกัน โดยมีความต้องการให้จัดกิจกรรม การส่งไปฝึกอบรม การสอนงาน การส่งไปดูงาน เป็นลำดับที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ และกิจกรรมการปรับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ และกิจกรรมการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นสองลำดับสุดท้าย ส่วนกิจกรรมการปฐมนิเทศ การส่งไปศึกษาต่อ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และการประชุมชี้แจง มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

ทวีวรรณ อินดา (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รัตนภรณ์ บัวลา (2549) ได้ศึกษาเหตุผลของการเข้าร่วมในการศึกษาต่อเนื่องของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลของการเข้าร่วมในการศึกษาต่อเนื่อง ที่หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ระบุ ได้แก่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ ทางวิชาชีพ เพื่อ

เพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับผู้รับบริการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ และเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง ส่วนข้อจำกัดหรืออุปสรรคของการเข้าร่วมในการศึกษาต่อเนื่องของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ การอยู่ห่างไกลจากสถาบันที่จัดการศึกษาต่อเนื่อง ค่าใช้จ่าย และภาระครอบครัว

เอกจิตรา จินดาทอง (2549) ได้ศึกษาแรงผลักดันในตนเองและอุปสรรคในการเข้าร่วมการศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาลของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคเหนือ จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคเหนือ มีแรงผลักดันในตนเองในการเข้าร่วมการศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาลในด้านที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการเตรียมการศึกษาที่สูงขึ้น/เฉพาะทางด้านความสนใจใฝ่รู้ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านการเข้าสังคม ส่วนแรงผลักดันในตนเองที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาติดต่อสื่อสาร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครอบครัว และด้านสิ่งกระตุ้นทางสังคม และพบว่ามิอุปสรรคในการเข้าร่วมการศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาลด้านที่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคมนาคมและการสื่อสาร ด้านข้อจำกัดของครอบครัว ด้านข้อจำกัดของการทำงาน และด้านการขาดประโยชน์ ส่วนด้านที่มีปัญหาอยู่ในระดับต่ำ คือ ด้านความรู้สึกร่างกายในตนเอง และด้านการขาดคุณภาพของหลักสูตร

นอกจากนี้ยังมีแรงจูงใจที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งถือว่ามีผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก โดยถาวร เกียรติทับทิว และพรชัย ลิจิตธรรมโรจน์ (2540) ได้ดำเนินการวิจัยในหัวข้อที่ว่า รูปแบบภาวะผู้นำในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ โดยศึกษาเฉพาะกรณี 6 กระทรวงหลักของไทย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ คือผู้นำที่มีความเป็นเผด็จการน้อยแต่มีความเป็นประชาธิปไตยมาก ผู้นำที่เผด็จการแต่มีพระคุณมาก ผู้นำที่เป็นนักพัฒนามาก ผู้นำที่มีความเป็นนักบริหารมาก ตลอดจนความสัมพันธ์ทั้งทางด้านงานและส่วนตัว วุฒิภาวะ และปัญหาความต้องการของผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ส่วนในเรื่องของแนวทางการส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่องสำหรับบุคลากรนั้น มนุ สนธิวรรณนะ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่องสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน พบว่า แนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการศึกษาต่อเนื่องมี 5 แนวทาง คือ 1) แนวทางส่งเสริมและสนับสนุนแบบเสรี โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องตามความสนใจและความจำเป็นของแต่ละบุคคล 2) แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนแบบมีเงื่อนไข โดยกำหนดให้การเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องเป็นเงื่อนไขสำหรับความก้าวหน้าใน

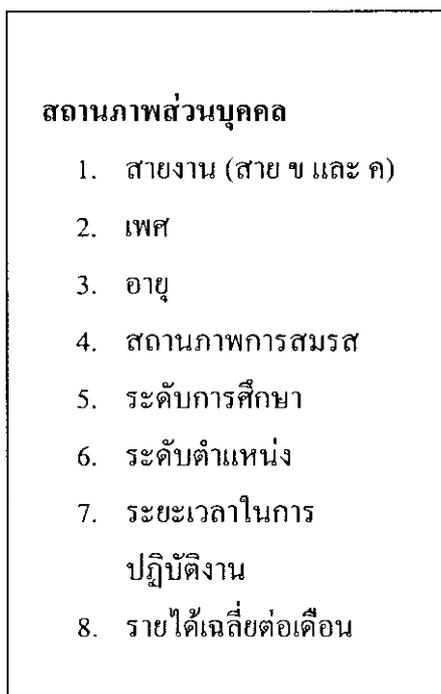
การประกอบวิชาชีพ 3) แนวทางส่งเสริมและสนับสนุนแบบบังคับ โดยมีกฎและข้อบังคับให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องตามความจำเป็น 4) แนวทางส่งเสริมและสนับสนุนแบบเสรีและแบบบังคับ เพื่อตอบสนองความจำเป็นในการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องของแต่ละบุคคล แต่ถ้าเป็นความจำเป็นของกรมการศึกษานอกโรงเรียนแล้ว กรมการศึกษานอกโรงเรียนสามารถบังคับบุคลากรโดยอาศัยกฎระเบียบ 5) แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนแบบมีเงื่อนไขและแบบบังคับ โดยกำหนดให้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องเป็นเงื่อนไขหนึ่งสำหรับความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ และในกรณีที่เป็นการจำเป็นของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียนสามารถใช้อำนาจสั่งการให้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องได้

หลังจากที่ได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่า ข้าราชการและบุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นที่ตรงกัน เกี่ยวกับความจำเป็นในการที่จะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่วนใหญ่มีความต้องการในการศึกษาต่อเนื่อง/การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ “มาก” โดยมีความเห็นว่าความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เมื่อมีโอกาสควรจะมีการแสวงหาความรู้เพื่อเติม โดยงานวิจัยส่วนใหญ่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นมูลเหตุของแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ คือ เพื่อให้มีประสบการณ์ที่แปลกใหม่ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพการงาน เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงก้าวหน้า เพื่อเกิดความภูมิใจในตนเอง ใกล้เคียงกันคือหาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะอาชีพ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และด้านเหตุผลส่วนตัว เป็นต้น

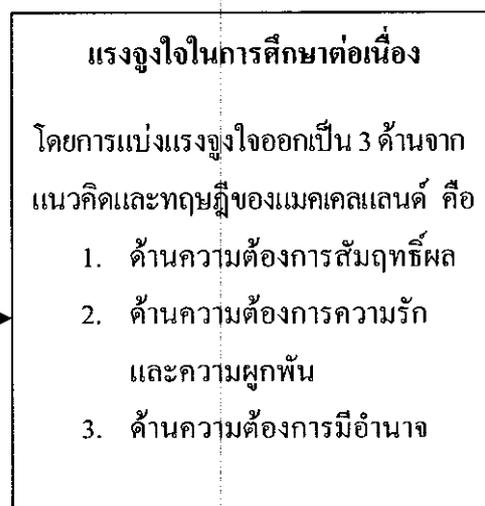
จากการศึกษามูลเหตุจูงใจ/แรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องและการพัฒนาตนเองของบุคคลจากรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น ประกอบกับผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ พบว่า ในมูลเหตุจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องส่วนใหญ่ดังที่กล่าวมาแล้ว จัดอยู่ในทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ เช่น เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้สูงขึ้น เพื่อให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม เพื่อปรับปรุงตนเองให้เป็นบุคคลที่มี ซึ่งจัดอยู่ในทฤษฎีแรงจูงใจของในด้านความด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นต้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์เป็นแนวทางในการศึกษาแรงจูงใจและความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ครอบคลุมเนื้อหาในการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องและการพัฒนาตนเองของบุคคล โดยทฤษฎีนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจใน 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน และด้านความต้องการมีอำนาจ โดยมีลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยผู้เขียนได้อธิบายไว้ในแผนภูมิที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ สายงาน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่อง

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

และจากการศึกษาปัญหาในการศึกษาต่อเนื่อง/การพัฒนาตนเอง จากรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ในแต่ละองค์กรล้วนแล้วแต่มีปัญหาที่สำคัญแตกต่างกันออกไป แต่ประเด็นปัญหาก็จะคล้ายคลึงกัน ซึ่งที่มาของปัญหาต่างๆ เหล่านี้ บางครั้งเกิดจากนโยบายในการบริหารองค์กร บางครั้งก็เป็นปัญหาส่วนตัว เช่น ปัญหาด้านค่าใช้จ่าย ด้านการคมนาคมและการสื่อสาร ด้านข้อจำกัดของครอบครัว ด้านข้อจำกัดของการทำงาน ด้านการขาดประโยชน์ ด้านความรู้ที่สืบทอดในตนเอง ด้านการขาดคุณภาพของหลักสูตรขาดโอกาสที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ความไม่ต่อเนื่องในการจัดทำโครงการ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงไปตามวาระของผู้บริหาร ขาดการวิเคราะห์และหาข้อสรุปด้านการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงปัญหาที่แท้จริงในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อใช้สำหรับเป็นข้อมูลพื้นฐานตลอดจนเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยต่อไป

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อสำรวจแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อศึกษาปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ชนิดของเครื่องมือ
 - 2.2 วิธีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
6. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวนทั้งสิ้น 455 คน โดยแยกออกเป็นข้าราชการสาย ข จำนวน 170 คน และข้าราชการสาย ค จำนวน 285 คน ซึ่งแจกแจงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนข้าราชการสาย ข และสาย ค โดยแยกตามหน่วยงานในสังกัดของมหาวิทยาลัย
ศิลปากร

คณะวิชา/หน่วยงาน	จำนวนข้าราชการ		รวม
	สาย ข	สาย ค	
1. สำนักงานอธิการบดี	15	118	133
2. กองบริการการศึกษา วังท่าพระ	5	3	8
3. หอศิลป์	2	7	9
4. บัณฑิตวิทยาลัย (ส่วนกลาง)	7	15	22
5. คณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์	2	7	9
6. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3	6	9
7. คณะโบราณคดี	2	5	7
8. คณะมัณฑนศิลป์	4	10	14
9. กองบริการการศึกษา พระราชวังสนามจันทร์	18	9	27
10. กองกิจการนักศึกษา พระราชวังสนามจันทร์	13	3	16
11. สำนักหอสมุดกลาง	29	37	66
12. สถาบันวิจัยและพัฒนา	5	5	10
13. ศูนย์คอมพิวเตอร์	12	5	17
14. คณะอักษรศาสตร์	3	10	13
15. คณะศึกษาศาสตร์	8	17	25
16. คณะวิทยาศาสตร์	21	19	40
17. คณะเกษตรศาสตร์	12	13	25
18. คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5	6	11
รวม	170	285	455

ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร, “รายงานอัตรากำลังบุคลากรจำแนกตามหน่วยงาน”, 11 มกราคม 2550.

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในปี 2550 ตามหน่วยงานต่างๆในสังกัดของมหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งได้แก่ คณะ ศูนย์ สถาบัน สำนัก และกองต่างๆ โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample random sampling) ซึ่งขนาดของตัวอย่างได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ R.V.Krejcie and D.W.Morgan, (อ้างถึงใน ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ 2549 : 51) รวม 280 คน โดยแยกเป็นข้าราชการสาย ข จำนวน 118 คน และข้าราชการสาย ค จำนวน 162 คน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ประเภทของสายงาน	อัตราของประชากร : กลุ่มตัวอย่าง	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	(คน)	(คน)
ข้าราชการ สาย ข	170	118
ข้าราชการ สาย ค	285	162
รวม	455	280

1.3 ตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่อง โดยการแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ด้าน จากแนวคิดและทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ คือ

2.1 ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล

2.2 ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน

2.3 ด้านความต้องการมีอำนาจ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ชนิดของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ การวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะเลือกตอบ เพื่อเป็นการตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งกำหนดคะแนนไว้ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับของแรงจูงใจมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับของแรงจูงใจมาก
3	หมายถึง	ระดับของแรงจูงใจปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับของแรงจูงใจน้อย
1	หมายถึง	ระดับของแรงจูงใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยแบ่งปัญหาออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการและปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งกำหนดคะแนนไว้ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับของปัญหามากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับของปัญหามาก
3	หมายถึง	ระดับของปัญหাপานกลาง
2	หมายถึง	ระดับของปัญหาน้อย
1	หมายถึง	ระดับของปัญหาน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended)

2.2 วิธีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

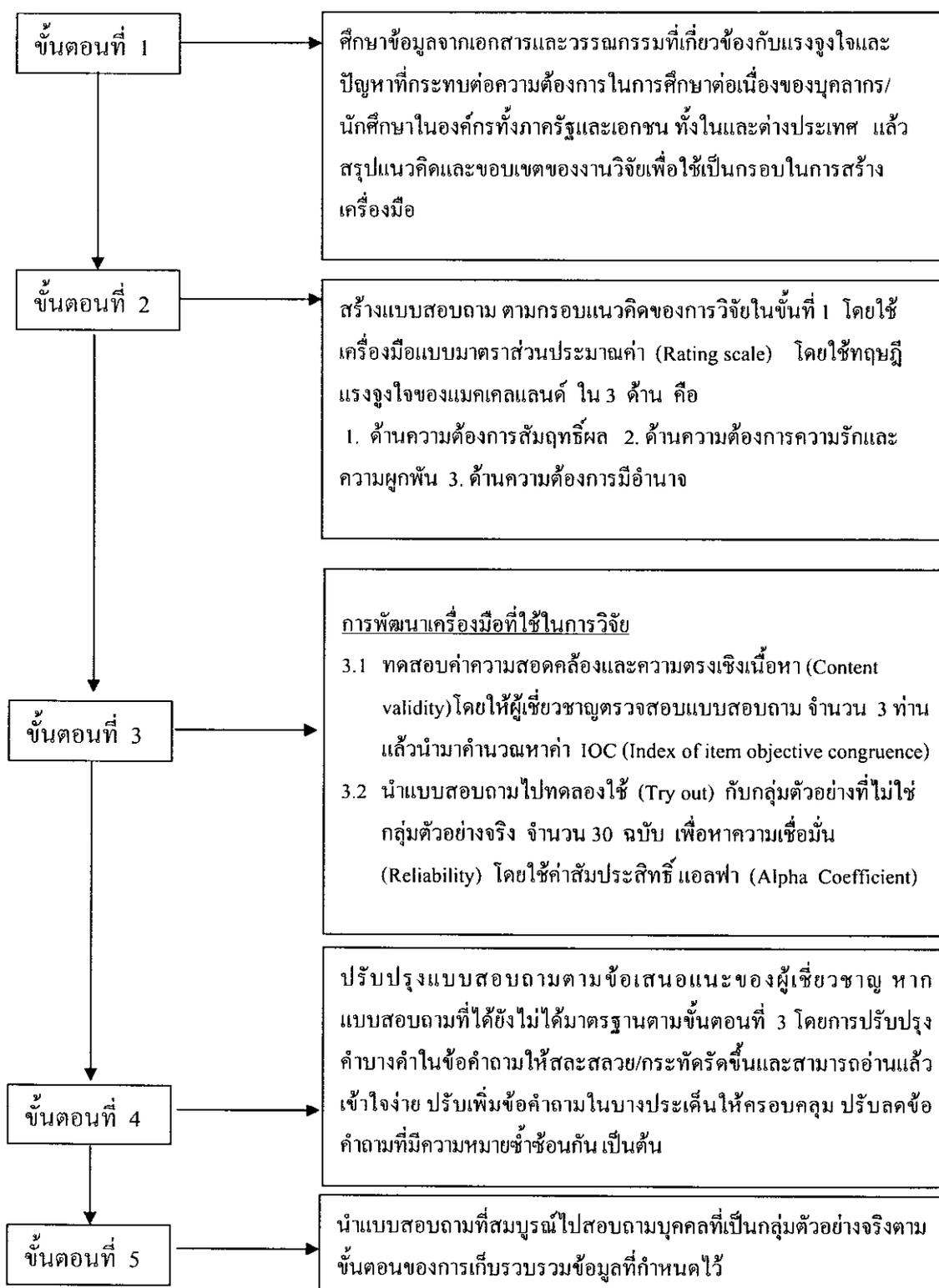
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหา วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แนวคิด หลักการ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของบุคลากร/นักศึกษาในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือภายใต้การควบคุมดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถาม โดยการนำข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยดังที่กล่าวแล้วในข้อ 1 มาประมวลผลเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้าง ในการสร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจ และปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษา ต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน โดยใช้ ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ คือ 1. ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล 2. ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน 3. ด้านความต้องการมีอำนาจ

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในขั้นต้นจะมีการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อหาความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่า IOC (Index of item objective congruence) ตามรายละเอียดในภาคผนวก ค หน้า 163 แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 30 ฉบับ เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach 1984 : 169) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9457 ตามรายละเอียดในภาคผนวก ง ในหน้า 172

ขั้นตอนที่ 4 ทำการปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ในกรณีที่แบบสอบถามที่ได้ยังไม่ตรงและสอดคล้องเชิงเนื้อหาตามข้อ 3 โดยการปรับปรุงคำบางคำในข้อคำถามให้สละสลวย/กระชับรัดกุมและสามารถอ่านแล้วเข้าใจง่าย ปรับเพิ่มข้อคำถามในบางประเด็นให้ครอบคลุม ปรับลดข้อคำถามที่มีความหมายซ้ำซ้อนกัน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปสอบถามบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่กำหนด



แผนภูมิที่ 7 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศิลปากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ คือ

1. จัดทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อให้ทางบัณฑิตวิทยาลัยออกหนังสือถึงหน่วยงานต่างๆ ในการขอความร่วมมือจากข้าราชการในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. วิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคิดค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยการตรวจนับคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับของแรงจูงใจมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับของแรงจูงใจมาก
3	หมายถึง	ระดับของแรงจูงใจปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับของแรงจูงใจน้อย
1	หมายถึง	ระดับของแรงจูงใจน้อยที่สุด

แล้วนำค่าที่ได้จากการสำรวจไปหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นโดยใช้เกณฑ์การประเมิน (ประคอง กรรณสูตร 2538 : 117) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยการตรวจนับคะแนนดังนี้

5	หมายถึง	ระดับของปัญหามากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับของปัญหามาก
3	หมายถึง	ระดับของปัญหาปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับของปัญหาน้อย
1	หมายถึง	ระดับของปัญหาน้อยที่สุด

แล้วนำค่าที่ได้จากการสำรวจไปหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นโดยใช้เกณฑ์การประเมิน (ประคอง กรรณสูตร 2538 : 117) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องน้อยที่สุด

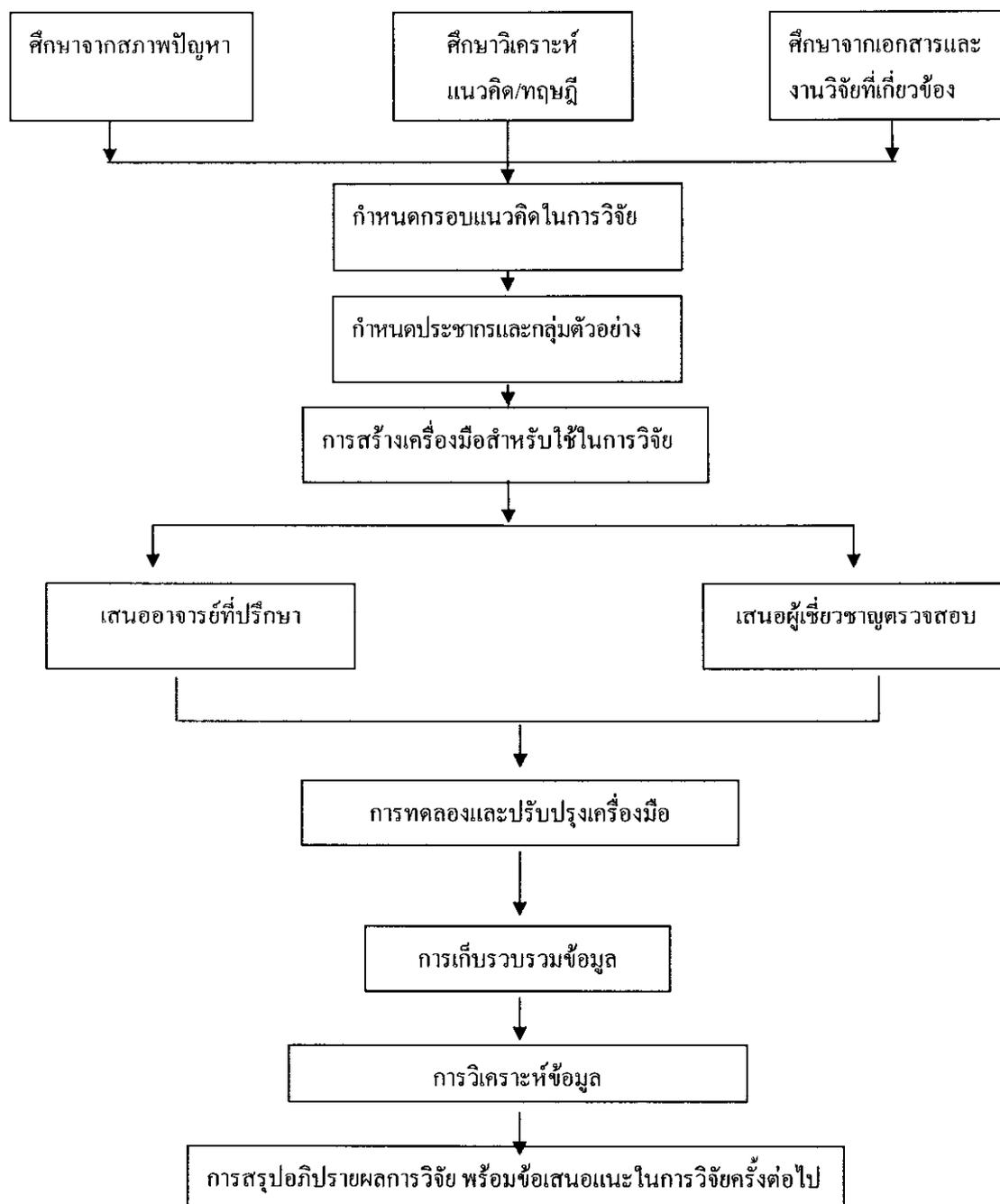
4. วิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ไปในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ทำการสรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์ความแล้วนำเสนอในรูปของตารางเรียง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ทดสอบข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร)
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ทดสอบข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจและปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยเลือกใช้ค่าสถิติที่เหมาะสมกับการจำแนกการเปรียบเทียบตามความแตกต่างของสถานภาพเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากรโดยใช้ค่าสถิติ t-test (t – test for independent samples)
 - 3.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ระหว่างเพศที่แตกต่างกัน โดยใช้ค่า t-test (t – test for independent samples)
 - 3.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ระหว่าง อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติ One-Way Analysis of Variance (ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบภายหลังเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD
 - 3.4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ระหว่างเพศที่แตกต่างกัน โดยใช้ค่า t-test (t – test for independent samples)
 - 3.5 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ระหว่าง อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติ One-Way Analysis of Variance (ANOVA)
4. ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



แผนภูมิที่ 8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจแรงงูใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อศึกษาปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงงูใจในการศึกษาต่อเนื่อง โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงูใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 2.1 ระดับแรงงูใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 2.2 ระดับแรงงูใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 3.1 ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 3.2 ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 4.2 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4.3 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่อง
ของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา
ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การสรุปข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัย
ศิลปากรต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่อง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตารางที่ 7 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	
		คน	ร้อยละ
1. สายงาน	- สาย ข	118	42.1
	- สาย ค	162	57.9
	รวม	280	100
2. เพศ	- ชาย	61	21.8
	- หญิง	219	78.2
	รวม	280	100
3. อายุ	- 21 – 30 ปี	4	1.5
	- 31 – 40 ปี	81	28.9
	- 41 – 50 ปี	128	45.7
	- 51 – 60 ปี	67	23.9
	รวม	280	100
4. สถานภาพการสมรส	- โสด	84	30.0
	- สมรส	170	60.7
	- หย่า	17	6.1
	- หม้าย	9	3.2
	รวม	280	100
5. ระดับการศึกษา	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	8.9
	- ปริญญาตรี	186	66.4
	- สูงกว่าปริญญาตรี	69	24.7
	รวม	280	100
6. ระดับตำแหน่ง	- ระดับปฏิบัติการทั่วไป	206	73.6
	- ระดับหัวหน้างาน	55	19.6
	- ระดับเลขานุการ/ผู้บริหารระดับกลาง	19	6.8
	รวม	280	100

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	
		คน	ร้อยละ
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยศิลปากร	- ต่ำกว่า 8 ปี	13	4.6
	- 8 – 16 ปี	100	35.7
	- 17 – 25 ปี	77	27.5
	- 25 ปีขึ้นไป	90	32.1
	รวม	280	100
8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ไม่รวมเงินประจำตำแหน่ง)	- ต่ำกว่า 16,001 บาท	54	19.3
	- 16,001 – 22,000 บาท	88	31.4
	- 22,001 – 30,000 บาท	96	34.3
	- 30,001 บาท ขึ้นไป	42	15.0
	รวม	280	100
9. ในขณะที่ท่านทำงานในมหาวิทยาลัยศิลปากร ท่านเคยมีการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ (การศึกษาต่อ) หรือไม่?	- เคย	163	58.2
	- ไม่เคย	117	41.8
	รวม	280	100
10. โปรดระบุระดับการศึกษาที่ท่านเคยมีการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ (ระบุได้มากกว่า 1 ข้อ)	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	17.3
	- ปริญญาตรี	97	57.7
	- ปริญญาโท	69	41.1
	- ปริญญาเอก	4	2.4
	- ประกาศนียบัตรบัณฑิต	2	1.2
11. โปรดระบุสาขาวิชาที่ท่านศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ (ระบุได้มากกว่า 1 ข้อ)	- สาขาบริหารธุรกิจ	55	47.4
	- สาขาสังคมศาสตร์	21	18.1
	- สาขานิติศาสตร์	7	6
	- สาขาวิทยาศาสตร์	10	8.6
	- สาขารัฐศาสตร์	5	4.3
	- สาขาเศรษฐศาสตร์	-	-

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	
		คน	ร้อยละ
	- สาขาสารนิเทศศาสตร์	6	5.2
	- สาขาบรรณารักษศาสตร์	15	12.9
	- สาขาวิศวกรรมศาสตร์	4	3.5
	- อื่น ๆ โปรดระบุ.....	58	50
	- อื่น ๆ มีรายละเอียดดังนี้		
	- บริหารการศึกษา	9	7.8
	- ครุศาสตร์	5	4.3
	- ศึกษาศาสตร์	4	3.4
	- การจัดการทั่วไป	4	3.4
	- การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	4	3.4
	- คอมพิวเตอร์	3	2.6
	- ศิลปศาสตร์	3	2.6
	- วิทยาการจัดการ	2	1.7
	- จิตวิทยาและการแนะแนว	2	1.7
	- การอุดมศึกษา	2	1.7
	- พัฒนาชุมชน	1	0.9
	- วิศวกรรมศาสตร์	1	0.9
	- การจัดการจดหมายเหตุและเอกสาร	1	0.9
	- การเงินและการธนาคาร	1	0.9
	- การออกแบบนิเทศศิลป์	1	0.9
	- การบัญชี	1	0.9
	- คหกรรมศาสตร์	1	0.9
	- พุทธศาสนา	1	0.9
	- เทคโนโลยีทางการศึกษา	1	0.9
	- รัฐประศาสนศาสตร์	1	0.9
	- ภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว	1	0.9

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	
		คน	ร้อยละ
	<ul style="list-style-type: none"> - สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ - พัฒนศึกษา - อุดมศึกษา - สารสนเทศศาสตร์ - ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู - มัธยมศึกษาตอนปลาย 	1 1 1 1 1 1	0.9 0.9 0.9 0.9 0.9 0.9
12. ในขณะที่ท่านทำงานในมหาวิทยาลัยศิลปากร ท่านมีการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ (การอบรม การประชุม การสัมมนา ฯลฯ) บ่อยเพียงใด	<ul style="list-style-type: none"> - น้อยกว่า 3 ครั้งต่อปี - 3-5 ครั้งต่อปี - 6-9 ครั้งต่อปี - มากกว่า 9 ครั้งต่อปี 	119 110 25 16	42.5 39.3 8.9 5.7
13. โปรดระบุประเภทกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ ที่ท่านได้มีการศึกษาต่อ (ระบุได้มากกว่า 1 ข้อ)	<ul style="list-style-type: none"> - การฝึกอบรม - ประชุมทางวิชาการ - การสัมมนา - ฟังบรรยาย - การประชุมเชิงปฏิบัติการ - การฝึกงาน - การศึกษาดูงาน - อื่นๆ โปรดระบุ..... - การวิจัยค้นคว้าจากตำรา - การศึกษาทาง E-Learning 	188 103 204 145 124 10 149 2 1 1	69.4 38 75.3 53.5 45.8 3.7 55 0.7 0.35 0.35

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	
		คน	ร้อยละ
14. กิจกรรมการศึกษา ต่อเนื่องแบบไม่เป็น ทางการ ที่ท่านเข้าร่วม มี เนื้อหาสาระด้านใดบ้าง (ระบุได้มากกว่า 1 ข้อ)	- ด้านการบริหารงานบุคคล	107	39.5
	- ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	153	56.5
	- ด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ	47	17.3
	- ด้านการจัดการสารสนเทศ	61	22.5
	- ด้านการให้บริการ	138	50.9
	- ด้านพัฒนาวิชาการ	87	32.1
	- ด้านการประชาสัมพันธ์	19	7
	- อื่นๆ โปรดระบุ.....	20	7.4
	- การวิจัย	3	1
	- การบริหารจัดการทั่วไป	3	1
	- การวางแผน	2	0.7
	- การปรับปรุงการทำงาน	1	0.3
	- การพัฒนานิสิตนักศึกษา	1	0.3
	- การจัดทำงบประมาณ	1	0.3
	- จิตวิทยา	1	0.3
	- ภาษาอังกฤษ	1	0.3
	- ด้านการต่างประเทศและวิเทศน์ สัมพันธ์	1	0.3
	- ด้านการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ	1	0.3
	- ด้านการเกษตร	1	0.3
	- ด้านเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์	1	0.3
- ด้านหลักสูตร	1	0.3	
- ความรู้ด้านสุขภาพ	1	0.3	
- ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	1	0.3	
- ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	1	0.3	

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากรที่ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการสาย ข คิดเป็นร้อยละ 42.1 และข้าราชการสาย ค ร้อยละ 57.9 ซึ่งมีสถานภาพทั่วไปดังนี้

ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.2 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.7 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 60.7 มีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.4 มีตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 73.6 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยศิลปากรอยู่ระหว่าง 8-16 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 22,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.3

ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนใหญ่เคยมีการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ คิดเป็นร้อยละ 58.2 โดยมีการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.7 และเคยมีการศึกษาต่อเนื่องในระดับปริญญาโทถึงร้อยละ 41.1 รวมถึงระดับปริญญาเอกร้อยละ 2.4 ส่วนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 17.3 ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตร้อยละ 1.2 สาขาวิชาที่มีการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการส่วนใหญ่ คือ สาขาบริหารธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 47.4 ส่วนความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ในขณะที่ทำงานในมหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนใหญ่มีการเข้าร่วมอยู่ในระดับน้อยกว่า 3 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 42.5 กิจกรรมที่เข้าร่วมส่วนใหญ่เป็นประเภทการสัมมนา คิดเป็นร้อยละ 75.3 และมีเนื้อหาเกี่ยวกับทางด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 56.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 2.1 ระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 2.2 ระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 2.1 ระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 8 แสดงระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวมแต่ละด้าน

ด้านของแรงจูงใจ	ระดับของแรงจูงใจแบบเป็นทางการ					
	ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	\bar{X}	SD	ความหมาย	\bar{X}	SD	ความหมาย
1 ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	3.93	.60	มาก	3.98	.58	มาก
2 ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	3.02	.65	ปานกลาง	3.34	.72	ปานกลาง
3 ด้านความต้องการมีอำนาจ	3.12	.72	ปานกลาง	3.33	.74	ปานกลาง
แรงจูงใจโดยรวม	3.37	.56	ปานกลาง	3.56	.61	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร มีแรงจูงใจโดยรวมในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$) ส่วนข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร มีแรงจูงใจโดยรวมในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ($\bar{X}=3.93$) และ ($\bar{X}=3.98$) ตามลำดับ ส่วนด้านความต้องการความรักและความผูกพัน และด้านความต้องการมีอำนาจมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 9 แสดงระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล
ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

แรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	ระดับของแรงจูงใจ					
	ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	\bar{X}	SD	ความหมาย	\bar{X}	SD	ความหมาย
1 เพื่อปรับปรุงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพอยู่เสมอ	4.23	.62	มาก	4.13	.64	มาก
2 เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.29	.69	มาก	4.26	.62	มาก
3 เพื่อแสวงหาประสบการณ์ที่แปลกใหม่ให้กับตัวเองอยู่ตลอดเวลา	4.01	.77	มาก	4.08	.70	มาก
4 เพื่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพการงาน	3.93	1.01	มาก	4.14	.75	มาก
5 เพื่อนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติ	4.07	.74	มาก	3.97	.75	มาก
6 เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเอง	3.97	.75	มาก	3.90	.73	มาก
7 เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.74	.97	มาก	3.77	1.00	มาก
8 เพื่อให้ได้คุณวุฒิทางการศึกษาเพิ่มขึ้น	4.12	.89	มาก	4.05	.95	มาก
9 เพื่อนำคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นมาปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น	3.44	1.28	ปานกลาง	3.74	1.18	มาก
10 เพื่อเพิ่มพูนทักษะอาชีพ	4.19	.73	มาก	4.17	.70	มาก
11 เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	4.10	.95	มาก	4.14	.86	มาก
12 เพื่อทำความฝันของตนเองให้เป็นจริง	3.64	1.02	มาก	3.79	1.01	มาก
13 เพื่อเปลี่ยนงานใหม่/ปรับเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ให้สูงขึ้น	3.41	1.20	ปานกลาง	3.68	1.07	มาก
14 เพื่อเพิ่มโอกาสในการปรับเปลี่ยนสายงานในอนาคต	3.52	1.18	มาก	3.79	1.00	มาก
15 ต้องการเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.08	.86	มาก	3.99	.79	มาก
16 เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน	4.13	.83	มาก	4.10	.74	มาก
แรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	3.93	.60	มาก	3.98	.58	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร มีระดับแรงงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับมากเหมือนกันเกือบทุกข้อ โดยมีความแตกต่างกันอยู่เพียง 2 ข้อ คือ เพื่อนำคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นมาปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น และเพื่อเปลี่ยนงานใหม่/ปรับเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ให้สูงขึ้น โดยทั้งสองข้อนี้ข้าราชการสาย ข มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการสาย ค มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก

อนึ่ง ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีแรงงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลในเรื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอยู่ในอันดับสูงสุด โดยมีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) และ ($\bar{X}=4.26$) ตามลำดับ และทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีแรงงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลในเรื่อง เพื่อเปลี่ยนงานใหม่/ปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น อยู่ในอันดับต่ำสุดเหมือนกันอีกเช่นกัน

ตารางที่ 10 แสดงระดับแรงงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการความรักและความผูกพันของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

แรงงใจด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	ระดับของแรงงใจ					
	ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	\bar{X}	SD	ความชมย	\bar{X}	SD	ความชมย
1 ครอบครัวยุให้การสนับสนุนและให้ทุนการศึกษา	3.51	1.11	มาก	3.68	1.04	มาก
2 เพื่อให้มีเพื่อนและคนรู้จักที่มากขึ้น	3.58	.85	มาก	3.64	.86	มาก
3 เพื่อให้มีการศึกษาทัดเทียมกับคนรักหรือคู่ครอง	2.51	1.17	ปานกลาง	3.15	1.10	ปานกลาง
4 หน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน	3.27	1.04	ปานกลาง	3.39	1.07	ปานกลาง
5 เรียนตามเพื่อนร่วมงานในองค์กร	2.30	1.08	น้อย	2.68	1.11	ปานกลาง
6 เพื่อสร้างความพึงพอใจให้ผู้บังคับบัญชา	2.42	1.12	น้อย	2.95	1.15	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

แรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	ระดับของแรงจูงใจ					
	ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	\bar{X}	SD	ความหมาย	\bar{X}	SD	ความหมาย
7 เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนต่างสถาบัน/หน่วยงาน	3.64	.99	มาก	3.52	1.05	มาก
8 เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองและครอบครัว	3.93	.85	มาก	4.07	.85	มาก
9 เพื่อเป็นแบบอย่างในการใฝ่หาความรู้แก่ครอบครัวและบุคคลทั่วไป	3.77	1.05	มาก	3.85	.89	มาก
10 เพื่อนชักชวน	2.26	1.07	น้อย	2.77	1.10	ปานกลาง
11 เพื่อให้ตนเองมีคุณวุฒิเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.50	1.01	มาก	3.64	.99	มาก
12 เป็นค่านิยมของสังคมไทยในการยอมรับผู้มีการศึกษาสูง	3.31	1.08	ปานกลาง	3.62	1.02	มาก
13 เพื่อให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่องจากสังคม	3.25	1.07	ปานกลาง	3.60	.96	มาก
14 การทำให้ผู้อื่นประทับใจ	2.71	1.01	ปานกลาง	3.32	1.02	ปานกลาง
15 มีโอกาสได้ทำความรู้จักกับเพื่อนต่างประเทศมากขึ้น	1.96	1.01	น้อย	2.61	1.15	ปานกลาง
16 การเป็นที่ชื่นชมของเพื่อนร่วมงาน	2.45	1.06	น้อย	2.92	1.21	ปานกลาง
แรงจูงใจด้านต้องการความรักและความผูกพัน	3.02	.65	ปานกลาง	3.34	.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการความรักและความผูกพันไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีแรงจูงใจในเรื่อง เพื่อสร้างความภูมิใจให้กับ

ตนเองและครอบครัว อยู่ในอันดับสูงสุดเหมือนกัน คือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) และ ($\bar{X}=4.07$) ตามลำดับ และมีแรงจูงใจในเรื่อง มีโอกาสได้ทำความรู้จักกับเพื่อนต่างเพศมากขึ้น อยู่ในอันดับที่ต่ำสุดเหมือนกัน โดยข้าราชการสาย ข มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.96$) ข้าราชการสาย ค มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.61$)

ตารางที่ 11 แสดงระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการมีอำนาจของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

แรงจูงใจด้านความต้องการมีอำนาจ	ระดับของแรงจูงใจ					
	ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	\bar{X}	SD	ความหมาย	\bar{X}	SD	ความหมาย
1 ต้องการเอาชนะผู้อื่นด้วยความรู้ความสามารถ	2.57	1.17	ปานกลาง	2.95	1.22	ปานกลาง
2 เพื่อยกสถานะภาพทางสังคมให้กับตนเอง	2.98	1.21	ปานกลาง	3.34	1.11	ปานกลาง
3 ต้องการเป็นระดับหัวหน้า/ผู้นำในการปฏิบัติงานต่างๆ	2.71	1.15	ปานกลาง	3.03	1.08	ปานกลาง
4 ชอบสถานการณ์ของการแข่งขันในเรื่องการแสวงหาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ใหม่ๆ	3.11	1.23	ปานกลาง	3.22	1.11	ปานกลาง
5 เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ด้อยโอกาส	3.64	.89	มาก	3.65	.87	มาก
6 เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง	4.11	.78	มาก	4.08	.77	มาก
7 เพื่อนำความรู้ไปประกอบอาชีพแข่งขันกับบุคคลอื่นได้	3.41	.99	ปานกลาง	3.59	.98	มาก
8 หน้าที่การงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนกระตุ้น	3.73	.98	มาก	3.72	.96	มาก
9 เพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สอดคล้องกับตำแหน่งใหม่ที่คาดว่าจะได้รับ	3.29	1.23	ปานกลาง	3.50	1.09	ปานกลาง
10 ต้องการมีอิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่นได้	2.30	1.10	น้อย	2.66	1.14	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

แรงจูงใจด้านความต้องการมีอำนาจ	ระดับของแรงจูงใจ					
	ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	\bar{X}	SD	ความหมาย	\bar{X}	SD	ความหมาย
11 เพื่อเพิ่มโอกาส/ทางเลือกให้กับอนาคต	3.54	1.14	มาก	3.68	1.01	มาก
12 ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจต่างๆ	2.81	1.03	ปานกลาง	3.06	1.08	ปานกลาง
13 ต้องการเป็นบุคคลที่สามารถให้คุณให้โทษบุคคลอื่นได้	2.11	1.01	น้อย	2.57	1.18	ปานกลาง
14 เพื่อนำประสบการณ์จากศึกษามาฝึกภาวะความเป็นผู้นำให้กับตนเอง	3.34	1.10	ปานกลาง	3.57	.98	มาก
แรงจูงใจด้านความต้องการมีอำนาจ	3.12	.72	ปานกลาง	3.33	.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการมีอำนาจไม่แตกต่างกัน โดยมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันเพียง 4 ข้อ คือ เพื่อนำความรู้ไปประกอบอาชีพแข่งขันกับบุคคลอื่นได้ เพื่อนำประสบการณ์จากศึกษามาฝึกภาวะความเป็นผู้นำให้กับตนเอง ซึ่งทั้ง 2 ข้อนี้พบว่าข้าราชการสาย ข มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่ข้าราชการสาย ค มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และอีก 2 ข้อคือ ต้องการมีอิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่นได้ และต้องการเป็นบุคคลที่สามารถให้คุณให้โทษบุคคลอื่นได้ ซึ่งพบว่าข้าราชการสาย ข มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย แต่ข้าราชการสาย ค กลับมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ยังพบว่า ทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการมีอำนาจ ในหัวข้อ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองนั้น อยู่ในอันดับสูงสุดเช่นกัน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$) และ ($\bar{X}=4.08$) ตามลำดับ และยังพบว่ามีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจอยู่ในอันดับต่ำสุดที่เหมือนกันในหัวข้อ ต้องการเป็นบุคคลที่สามารถให้คุณให้โทษบุคคลอื่นได้ โดยอยู่ในระดับน้อยและปานกลาง ($\bar{X}=2.11$) และ ($\bar{X}=2.57$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2.2 ระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 12 แสดงระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวมแต่ละด้าน

ด้านของแรงจูงใจ	ระดับของแรงจูงใจ					
	ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	\bar{X}	SD	ความหมาย	\bar{X}	SD	ความหมาย
1 ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	4.15	.63	มาก	4.01	.60	มาก
2 ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	3.35	.66	ปานกลาง	3.40	.84	ปานกลาง
3 ด้านความต้องการมีอำนาจ	3.54	.68	มาก	3.49	.73	ปานกลาง
แรงจูงใจโดยรวม	3.70	.56	มาก	3.64	.60	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X}=3.70$) และ ($\bar{X}=3.64$) ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีระดับแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X}=4.15$) และ ($\bar{X}=4.01$) ตามลำดับ และด้านความต้องการความรักและความผูกพันก็ไม่แตกต่างกัน โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางอีกเช่นเดียวกัน ($\bar{X}=3.35$) และ ($\bar{X}=3.40$) ตามลำดับ ส่วนด้านความต้องการมีอำนาจเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจที่แตกต่างกัน โดยข้าราชการสาย ข มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากคือ ($\bar{X}=3.54$) ส่วนข้าราชการสาย ค มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางคือ ($\bar{X}=3.49$)

ตารางที่ 13 แสดงระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการด้านความต้องการด้าน
สัมฤทธิ์ผล ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

แรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	ระดับของแรงจูงใจ					
	ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	\bar{x}	SD	ความถี่ย	\bar{x}	SD	ความถี่ย
1 เพื่อปรับปรุงตนเองพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ อยู่เสมอ	4.30	.73	มาก	4.16	.65	มาก
2 เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับ งานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น	4.37	.67	มาก	4.22	.63	มาก
3 เพื่อแสวงหาประสบการณ์ที่แปลกใหม่ ให้กับตัวเองอยู่ตลอดเวลา	4.05	.84	มาก	4.01	.72	มาก
4 เพื่อพัฒนาตนเองให้มีรู้และ มีประสบการณ์มากขึ้น	4.33	.68	มาก	4.18	.65	มาก
5 เพื่อนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ แก่สังคมและประเทศชาติ	4.09	.80	มาก	3.91	.82	มาก
6 เพื่อเพิ่มพูนทักษะอาชีพ	4.30	.79	มาก	4.11	.72	มาก
7 เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	3.99	.96	มาก	3.97	.84	มาก
8 เพื่อหาคำตอบให้กับความอยากรู้อยาก เห็นของตนเอง	4.03	.98	มาก	3.74	.83	มาก
9 เนื้อหาตรงกับความต้องการและความ สนใจของตนเอง	4.17	.86	มาก	3.94	.78	มาก
10 ต้องการเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ตลอด ชีวิต	3.99	.92	มาก	3.84	.82	มาก
11 เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาคุณภาพ ชีวิตให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน	4.08	.85	มาก	4.01	.75	มาก
แรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	4.15	.63	มาก	4.01	.60	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลไม่แตกต่างกัน โดยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทุกข้อ และยังพบว่าทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในอันดับสูงสุดเหมือนกัน คือ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X}=4.37$) และ ($\bar{X}=4.22$) ตามลำดับ และข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการด้านความสัมฤทธิ์ผลต่ำสุด 2 ข้อ คือ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และต้องการเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันคือ ($\bar{X}=3.99$) โดยมีความแตกต่างจากข้าราชการสาย ค คือ ข้าราชการสาย ค มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในอันดับที่ต่ำสุดในหัวข้อ เพื่อหาคำตอบให้กับความอยากรู้อยากเห็นของตนเอง ($\bar{X}=3.74$)

ตารางที่ 14 แสดงระดับของแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการด้านความต้องการ

ตารางที่ 14 แสดงระดับของแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการด้านความต้องการความรักและความผูกพัน ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

แรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	ระดับของแรงจูงใจ					
	ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	\bar{X}	SD	ความถนัด	\bar{X}	SD	ความถนัด
1 ครอบครัวยุติการสนับสนุน	3.51	1.17	มาก	3.97	4.13	มาก
2 เพื่อให้มีเพื่อนและคนรู้จักที่มากขึ้น	3.42	.97	ปานกลาง	3.45	.97	ปานกลาง
3 หน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน	3.58	.99	มาก	3.45	1.04	ปานกลาง
4 เพื่อสร้างความพึงพอใจให้ผู้บังคับบัญชา	3.01	1.09	ปานกลาง	3.17	1.09	ปานกลาง
5 เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนต่างสถาบัน/หน่วยงาน	3.79	.88	มาก	3.52	.95	มาก
6 เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองและครอบครัว	3.38	1.09	ปานกลาง	3.62	.98	มาก
7 เพื่อนร่วมงานชักชวน	2.68	1.09	ปานกลาง	2.83	1.03	ปานกลาง
8 การเป็นที่ชื่นชอบของเพื่อนร่วมงาน	2.65	1.06	ปานกลาง	2.86	1.04	ปานกลาง
9 เพื่อนำทักษะใหม่ๆ ที่ได้รับมาแนะนำเพื่อนร่วมงาน	3.65	.90	มาก	3.51	.84	มาก
10 เพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ที่อยู่ในสายงานเดียวกัน	3.84	.91	มาก	3.60	.87	มาก
แรงจูงใจด้านต้องการความรักและความผูกพัน	3.35	.66	ปานกลาง	3.40	.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการด้านความต้องการความรักและความผูกพันที่ไม่แตกต่างกัน มีเพียง 2 ข้อที่แตกต่างกัน คือ หน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน โดย

ข้าราชการสาย ข มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่ข้าราชการสาย ค มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และในหัวข้อเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองและครอบครัว นั้น ข้าราชการสาย ข มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่ข้าราชการสาย ค มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการด้านความต้องการความรักความผูกพันในอันดับสูงสุดและต่ำสุดที่แตกต่างกัน โดยข้าราชการสาย ข มีแรงจูงใจในหัวข้อ เพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ที่อยู่ในสายงานเดียวกัน ซึ่งอยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X}=3.84$) ส่วนข้าราชการสาย ค มีแรงจูงใจในหัวข้อ ครอบครัวให้การสนับสนุน อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X}=3.97$) และยังพบว่าข้าราชการสาย ข มีความเห็นเกี่ยวกับหัวข้อ การเป็นที่ชื่นชมของเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำสุด($\bar{X}=2.65$) ส่วนข้าราชการสาย ค มีความเห็นเกี่ยวกับหัวข้อ เพื่อนร่วมงานชักชวน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำสุด ($\bar{X}=2.83$)

ตารางที่ 15 แสดงระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการด้านความต้องการมีอำนาจของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

แรงจูงใจด้านความต้องการมีอำนาจ	ระดับของแรงจูงใจ					
	ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	\bar{X}	SD	ความหมาย	\bar{X}	SD	ความหมาย
1 ต้องการเอาชนะผู้อื่นด้วยความรู้ความสามารถ	2.59	1.17	ปานกลาง	2.84	1.11	ปานกลาง
2 เพื่อปรับตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่หน่วยงานต้องการ	3.77	1.03	มาก	3.66	.87	มาก
3 ต้องการเป็นระดับหัวหน้า/ผู้นำในการปฏิบัติงานต่างๆ	2.64	1.16	ปานกลาง	2.93	1.15	ปานกลาง
4 ชอบสถานการณ์ของการแข่งขันในเรื่องการแสวงหาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ใหม่ๆ	3.10	1.21	ปานกลาง	3.18	1.10	ปานกลาง
5 เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา	3.67	.90	มาก	3.50	.89	ปานกลาง
6 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับตนเอง	4.11	.87	มาก	3.85	.80	มาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

แรงจูงใจด้านความต้องการมีอำนาจ	ระดับของแรงจูงใจ						
	ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค			
	\bar{X}	SD	ความหมาย	\bar{X}	SD	ความหมาย	
7	หน้าที่การงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนกระตุ้น	4.03	.88	มาก	3.72	.85	มาก
8	เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง	4.23	.75	มาก	3.91	.83	มาก
9	เพื่อเพิ่มโอกาส/ทางเลือกให้กับอนาคต	3.75	1.03	มาก	3.70	.95	มาก
10	เพื่อนำประสบการณ์จากศึกษามาฝึกภาวะความเป็นผู้นำให้กับตนเอง	3.56	1.06	มาก	3.63	.95	มาก
	แรงจูงใจด้านความต้องการมีอำนาจ	3.54	.68	มาก	3.49	.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการด้านความต้องการมีอำนาจที่ไม่แตกต่างกัน มีเพียงหัวข้อเดียวที่แตกต่างกัน คือ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา โดยข้าราชการสาย ข มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่ข้าราชการสาย ค มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการด้านความต้องการมีอำนาจ ในหัวข้อ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง อยู่ในอันดับสูงสุดเหมือนกัน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$) และ ($\bar{X}=3.91$) ตามลำดับ แล้วยังมีที่มีแรงจูงใจในอันดับที่ต่ำสุดเหมือนกันอีกในหัวข้อ ต้องการเอาชนะผู้อื่นด้วยความรู้ความสามารถ โดยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.59$) และ ($\bar{X}=2.84$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษา ต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปของตาราง ประกอบคำอธิบาย ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 3.1 ระดับปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 16 แสดงระดับปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวม

ประเภทของการศึกษาต่อเนื่อง	ระดับของปัญหา					
	ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	\bar{X}	SD	ความหมาย	\bar{X}	SD	ความหมาย
- แบบเป็นทางการ	2.81	.80	ปานกลาง	3.11	.82	ปานกลาง
- แบบไม่เป็นทางการ	3.01	.83	ปานกลาง	3.05	.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกัน โดยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.81$) และ ($\bar{X}=3.11$) ตามลำดับ และมีระดับปัญหาในการศึกษา ต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากรก็ไม่แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน คือ ($\bar{X}=3.01$) และ ($\bar{X}=3.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงระดับปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ	ระดับของปัญหา					
	ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	\bar{X}	SD	ความถี่ย	\bar{X}	SD	ความถี่ย
1 ขาดความโปร่งใส และความยุติธรรมในการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อของผู้บังคับบัญชา	2.53	1.35	ปานกลาง	2.76	1.19	ปานกลาง
2 หน่วยงานไม่มีตำแหน่งรองรับสำหรับผู้สำเร็จการศึกษามา	2.99	1.40	ปานกลาง	3.19	1.30	ปานกลาง
3 ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนานักวิชาการ	2.53	1.32	ปานกลาง	2.90	1.18	ปานกลาง
4 ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุน	2.52	1.30	ปานกลาง	2.77	1.18	ปานกลาง
5 หน่วยงานไม่มีงบประมาณสนับสนุน	3.38	1.42	ปานกลาง	3.36	1.27	ปานกลาง
6 ภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาศึกษาต่อ	3.17	1.31	ปานกลาง	3.37	1.22	ปานกลาง
7 หน่วยงานไม่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่แทน	3.31	1.31	ปานกลาง	3.38	1.27	ปานกลาง
8 การศึกษาต่อที่ไม่ตรงสายงาน ไม่สามารถใช้สิทธิในการลาเพื่อศึกษาต่อได้	2.95	1.29	ปานกลาง	3.18	1.31	ปานกลาง
9 สาขาที่สนใจศึกษารับจำนวนนักศึกษาค่อนข้างจำกัด	2.73	1.24	ปานกลาง	2.99	1.17	ปานกลาง
10 ขาดทุนทรัพย์ในการเข้าศึกษาต่อ	3.01	1.42	ปานกลาง	3.38	1.34	ปานกลาง
11 ไม่มีเวลาในการเตรียมตัวสอบเข้าศึกษาต่อ	2.79	1.11	ปานกลาง	3.24	1.10	ปานกลาง
12 ขาดทักษะความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ	3.31	1.11	ปานกลาง	3.50	1.18	ปานกลาง
13 มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ	3.06	1.27	ปานกลาง	3.55	1.20	มาก

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ	ระดับของปัญหา					
	ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	\bar{X}	SD	ความหมาย	\bar{X}	SD	ความหมาย
14 ครอบครัวยังไม่ให้การสนับสนุน	2.11	1.16	น้อย	2.60	1.12	ปานกลาง
15 มีปัญหาความจำเป็นส่วนตัวทำให้ไม่สามารถศึกษาต่อได้	2.40	1.19	น้อย	2.96	1.23	ปานกลาง
16 ขาดแรงจูงใจในการศึกษาต่อ	2.44	1.25	น้อย	2.94	1.14	ปานกลาง
17 มีปัญหาด้านการเดินทางไปศึกษาต่อ	2.51	1.18	ปานกลาง	2.82	1.24	ปานกลาง
ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการโดยรวม	2.81	.80	ปานกลาง	3.11	.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 ข้พบว่ ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร มีระดับปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการไม่แตกต่างกัน มีเพียง 4 ข้อที่แตกต่างกัน คือ มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ข้าราชการสาย ข มีความเห็นว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการสาย ค มีความเห็นว่าเป็นปัญหาที่อยู่ในระดับมาก ส่วนอีก 3 ข้อคือ ครอบครัวยังไม่ให้การสนับสนุน มีปัญหาความจำเป็นส่วนตัวทำให้ไม่สามารถศึกษาต่อได้ และขาดแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ซึ่งข้าราชการสาย ข มีความเห็นว่ทั้ง 3 ข้อเป็นปัญหาที่อยู่ในระดับน้อย แต่ข้าราชการสาย ค มีความเห็นว่เป็นปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลาง

อนึ่ง เมื่อพิจารณาตัวเลขค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้าราชการสาย ข มีความเห็นว่ หน่วยงานไม่มีงบประมาณสนับสนุน เป็นปัญหาที่อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X}=3.38$) ส่วนข้าราชการสาย ค มีความเห็นว่ หน่วยงานไม่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่แทน และขาดทุนทรัพย์ในการเข้าศึกษาต่อ เป็นปัญหาที่อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X}=3.38$) ที่เท่ากัน ส่วนปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวยังไม่ให้การสนับสนุนนั้น ทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความเห็นตรงกันว่เป็นปัญหาที่อยู่ในอันดับต่ำสุดหรือเป็นปัญหาน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.11$) และ ($\bar{X}=2.60$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3.2 ระดับปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 18 แสดงระดับปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ	ระดับของปัญหา					
	ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	\bar{x}	SD	ความหมาย	\bar{x}	SD	ความหมาย
1 ไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารในการจัดกิจกรรม ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	2.91	1.10	ปานกลาง	3.00	1.14	ปานกลาง
2 รับทราบข้อมูลข่าวสารการจัดกิจกรรมในเวลาที่กระชั้นชิดมาก ทำให้พลาดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว	3.18	1.10	ปานกลาง	3.15	1.05	ปานกลาง
3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมไม่ชัดเจนขาดความสมบูรณ์	2.79	1.12	ปานกลาง	2.87	.98	ปานกลาง
4 ขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกให้เข้าร่วมกิจกรรม	2.93	1.20	ปานกลาง	2.99	1.11	ปานกลาง
5 ช่วงระยะเวลาที่จัดกิจกรรมมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมาก (เช่น ช่วงเปิดเทอม ช่วงสอบ) ทำให้ไม่ได้ไปเข้าร่วมกิจกรรมได้	3.29	1.25	ปานกลาง	3.22	.99	ปานกลาง
6 ขาดความสะดวกในการเดินทางไปเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก	2.99	1.14	ปานกลาง	3.06	1.10	ปานกลาง
7 หัวข้อในการจัดกิจกรรมส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.97	1.15	ปานกลาง	3.04	1.03	ปานกลาง
8 หน่วยงานส่งไปเข้าร่วมกิจกรรมในหัวข้อไม่ตรงกับความต้องการและความสนใจของตนเอง	2.67	1.18	ปานกลาง	2.85	1.06	ปานกลาง
9 ขาดการเปิดโอกาสในการเสนอหัวข้อที่สนใจและต้องการเข้าร่วมกิจกรรม	2.79	1.21	ปานกลาง	2.98	1.07	ปานกลาง

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ	ระดับของปัญหา					
	ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	\bar{X}	SD	ความหมาย	\bar{X}	SD	ความหมาย
10 ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร	2.55	1.19	ปานกลาง	2.79	1.13	ปานกลาง
11 การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีน้อยเกินไป	3.36	1.15	ปานกลาง	3.22	1.09	ปานกลาง
12 การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย รัับบุคลากรจำนวนจำกัด	3.39	1.14	ปานกลาง	3.15	1.13	ปานกลาง
13 หน่วยงานมีงบประมาณพัฒนาบุคลากรจำกัด	3.36	1.17	ปานกลาง	3.33	1.11	ปานกลาง
ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการโดยรวม	3.01	.83	ปานกลาง	3.05	.81	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร มีระดับปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการไม่แตกต่างกัน คือ ทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความเห็นว่าทุกข้อเป็นปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลาง

อนึ่ง เมื่อพิจารณาตัวเลขค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้าราชการสาย ข มีความเห็นว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย รัับบุคลากรจำนวนจำกัด ($\bar{X}=3.39$) เป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปัญหาในหัวข้อ หน่วยงานมีงบประมาณพัฒนาบุคลากรจำกัด เป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสำหรับข้าราชการสาย ค ส่วนปัญหาที่ทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความเห็นว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญอยู่ในลำดับต่ำสุดในหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร ($\bar{X}=2.55$) และ ($\bar{X}=2.79$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4.1 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการระหว่างสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งจำแนกออกเป็นแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ และแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ด้านของแรงจูงใจ		ระดับของแรงจูงใจ				t	p
		ข้าราชการสาย ข		ข้าราชการสาย ค			
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1	ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	3.93	.60	3.98	.58	.646	.519
2	ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	3.02	.65	3.34	.72	3.544*	.000
3	ด้านความต้องการมีอำนาจ	3.12	.72	3.33	.74	2.265*	.024
แรงจูงใจโดยรวม		3.37	.56	3.56	.61	2.547*	.011

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากรมีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีระดับแรงจูงใจด้านความความต้องการสัมฤทธิ์ผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีระดับแรงจูงใจในด้านความต้องการความรักและความผูกพันและด้านความต้องการมีอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของ
ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ด้านของแรงงใจ	ระดับของแรงงใจ				t	p
	ข้าราชการสาย ข		ข้าราชการสาย ค			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1 ด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	4.15	.63	4.01	.60	1.963	.051
2 ด้านความต้องการความ รักและความผูกพัน	3.35	.66	3.40	.84	.488	.626
3 ด้านความต้องการมี อำนาจ	3.54	.68	3.49	.73	.604	.546
แรงงใจโดยรวม	3.70	.56	3.64	.60	.755	.451

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากรมีระดับแรงงใจ
ในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4.2 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจรายด้านและโดยรวมของแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 4.2.1 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจรายด้านและโดยรวมของแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ระหว่างเพศที่ต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	ระดับของแรงจูงใจ ข้าราชการสาย ข				t	p	ระดับของแรงจูงใจ ข้าราชการสาย ค				t	p
	ชาย		หญิง				ชาย		หญิง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1 ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	4.40	.54	3.89	.62	1.131	.260	3.77	.55	4.03	.58	2.145*	.034
ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	3.13	.62	2.98	.66	1.068	.288	3.06	.80	3.41	.69	2.373*	.019
3 ด้านความต้องการมีอำนาจ	3.24	.64	3.07	.75	1.039	.301	3.10	.86	3.39	.70	1.850	.066
แรงจูงใจโดยรวม	3.48	.49	3.33	.58	1.269	.207	3.32	.68	3.62	.57	2.402*	.018

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการโดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน และด้านความต้องการมีอำนาจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการทั้งโดยรวมและรายด้านจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลและด้านความต้องการความรักและความผูกพัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในด้านความต้องการมีอำนาจนั้น มีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีอายุแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	2.633	3	.878	2.503	.063
	ภายในกลุ่ม	36.112	103	.351		
	รวม	38.745	106			
ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.963	3	.321	.752	.524
	ภายในกลุ่ม	43.997	103	.427		
	รวม	44.960	106			
ด้านความต้องการมีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	1.036	3	.345	.662	.577
	ภายในกลุ่ม	53.720	103	.522		
	รวม	54.756	106			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.802	3	.267	.855	.467
	ภายในกลุ่ม	32.224	103	.313		
	รวม	33.026	106			

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการโดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ
ของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีอายุแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	.820	2	.410	1.203	.303
	ภายในกลุ่ม	48.353	142	.341		
	รวม	49.172	144			
ด้านความต้องการ ความรักและความ ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.373	2	.186	.352	.704
	ภายในกลุ่ม	75.185	142	.529		
	รวม	75.558	144			
ด้านความต้องการ มีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	.995	2	.497	.902	.408
	ภายในกลุ่ม	78.313	142	.552		
	รวม	79.308	144			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.529	2	.265	.716	.491
	ภายในกลุ่ม	52.508	142	.370		
	รวม	53.037	144			

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่าข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการโดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	.831	3	.277	.752	.524
	ภายในกลุ่ม	37.914	103	.368		
	รวม	38.745	106			
ด้านความต้องการ ความรักและความ ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	2.952	3	.984	2.413	.071
	ภายในกลุ่ม	42.008	103	.408		
	รวม	44.960	106			
ด้านความต้องการ มีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	1.252	3	.417	.803	.495
	ภายในกลุ่ม	53.505	103	.519		
	รวม	54.756	106			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.474	3	.491	1.604	.193
	ภายในกลุ่ม	31.553	103	.306		
	รวม	33.026	106			

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	2.761	3	.920	2.796*	.042
	ภายในกลุ่ม	46.411	141	.329		
	รวม	49.172	144			
ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	2.608	3	.869	1.680	.174
	ภายในกลุ่ม	72.950	141	.517		
	รวม	75.558	144			
ด้านความต้องการมีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2.845	3	.948	1.748	.160
	ภายในกลุ่ม	76.464	141	.542		
	รวม	79.308	144			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.506	3	.835	2.331	.077
	ภายในกลุ่ม	50.532	141	.358		
	รวม	53.037	144			

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 พบว่าข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ โดยรวม และรายด้านจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน และด้านความต้องการมีอำนาจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจะมีความแตกต่างกันในระหว่างสถานภาพการสมรสในรายคู่นั้น ซึ่งจะได้ทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธีของ LSD. ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ

ตารางที่ 26 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ค ที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน คือ โสด สมรส หย่า และหม้าย เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD.

สถานภาพการสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่า	หม้าย
โสด	3.94		-.001	-.076	-.692*
สมรส	3.94			-.075	-.691*
หย่า	4.02				-.616*
หม้าย	4.64				

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่าความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีดังนี้

ข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีสถานภาพการสมรสโสดมีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการแตกต่างกับข้าราชการสาย ค ที่มีสถานภาพการสมรสหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีสถานภาพการสมรสสมรสนั้น มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการแตกต่างกับข้าราชการสาย ค ที่มีสถานภาพการสมรสหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีสถานภาพการสมรสหย่า นั้น มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการแตกต่างกับข้าราชการสาย ค ที่มีสถานภาพการสมรสหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 27 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	2.167	2	1.084	3.081*	.050
	ภายในกลุ่ม	36.577	104	.352		
	รวม	38.745	106			
ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	1.652	2	.826	1.984	.143
	ภายในกลุ่ม	43.308	104	.416		
	รวม	44.960	106			
ด้านความต้องการมีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2.137	2	1.069	2.112	.126
	ภายในกลุ่ม	52.619	104	.506		
	รวม	54.756	106			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.750	2	.875	2.910	.059
	ภายในกลุ่ม	31.276	104	.301		
	รวม	33.026	106			

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ
ของข้าราชการสาย ค ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ด้านของแรงงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	.467	2	.234	.681	.508
	ภายในกลุ่ม	48.705	142	.343		
	รวม	49.172	144			
ด้านความต้องการ ความรักและความ ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	1.241	2	.621	1.186	.308
	ภายในกลุ่ม	74.317	142	.523		
	รวม	75.558	144			
ด้านความต้องการ มีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	.388	2	.194	.349	.706
	ภายในกลุ่ม	78.920	142	.556		
	รวม	79.308	144			
แรงงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.199	2	.099	.267	.766
	ภายในกลุ่ม	52.839	142	.372		
	รวม	53.037	144			

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 พบว่าข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ
ของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	.293	2	.146	.396	.674
	ภายในกลุ่ม	38.452	104	.370		
	รวม	38.745	106			
ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.496	2	.248	.581	.561
	ภายในกลุ่ม	44.464	104	.428		
	รวม	44.960	106			
ด้านความต้องการมีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	.660	2	.330	.635	.532
	ภายในกลุ่ม	54.096	104	.520		
	รวม	54.756	106			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.325	2	.162	.516	.598
	ภายในกลุ่ม	32.702	104	.314		
	รวม	33.026	106			

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	.033	2	.016	.047	.954
	ภายในกลุ่ม	49.140	142	.346		
	รวม	49.172	144			
ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.671	2	.336	.637	.531
	ภายในกลุ่ม	74.887	142	.527		
	รวม	75.558	144			
ด้านความต้องการมีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	.299	2	.150	.269	.765
	ภายในกลุ่ม	79.009	142	.556		
	รวม	79.308	144			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.053	2	.027	.071	.931
	ภายในกลุ่ม	52.984	142	.373		
	รวม	53.037	144			

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 พบว่าข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 การทดสอบความแตกต่างของระดับในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของ
ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	.470	3	.157	.422	.738
	ภายในกลุ่ม	38.275	103	.372		
	รวม	38.745	106			
ด้านความต้องการ ความรักและความ ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.931	3	.310	.726	.539
	ภายในกลุ่ม	44.029	103	.427		
	รวม	44.960	106			
ด้านความต้องการ มีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	1.182	3	.394	.758	.520
	ภายในกลุ่ม	53.574	103	.520		
	รวม	54.756	106			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.556	3	.185	.588	.624
	ภายในกลุ่ม	32.470	103	.315		
	รวม	33.026	106			

* $p < .05$

จากตารางที่ 31 พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยศิลปากรที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 32 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ
ของข้าราชการสาย ค ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	.934	3	.311	.910	.438
	ภายในกลุ่ม	48.238	141	.342		
	รวม	49.172	144			
ด้านความต้องการ ความรักและความ ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	1.948	3	.649	1.244	.296
	ภายในกลุ่ม	73.610	141	.522		
	รวม	75.558	144			
ด้านความต้องการ มีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	1.727	3	.576	1.046	.374
	ภายในกลุ่ม	77.581	141	.550		
	รวม	79.308	144			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.267	3	.422	1.151	.331
	ภายในกลุ่ม	51.770	141	.367		
	รวม	53.037	144			

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 พบว่าข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยศิลปากรที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็น
ทางการ โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 33 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ
ของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	1.093	3	.364	.997	.398
	ภายในกลุ่ม	37.652	103	.366		
	รวม	38.745	106			
ด้านความต้องการ ความรักและความ ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.132	3	.044	.101	.959
	ภายในกลุ่ม	44.828	103	.435		
	รวม	44.960	106			
ด้านความต้องการ มีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	3.105	3	1.035	2.064	.110
	ภายในกลุ่ม	51.651	103	.501		
	รวม	54.756	106			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.947	3	.316	1.013	.390
	ภายในกลุ่ม	32.080	103	.311		
	รวม	33.026	106			

* $p < .05$

จากตารางที่ 33 พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการโดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 34 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ
ของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	2.539	3	.846	2.559	.057
	ภายในกลุ่ม	46.633	141	.331		
	รวม	49.172	144			
ด้านความต้องการ ความรักและความ ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	1.904	3	.635	1.215	.307
	ภายในกลุ่ม	73.654	141	.522		
	รวม	75.558	144			
ด้านความต้องการ มีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2.443	3	.814	1.494	.219
	ภายในกลุ่ม	76.865	141	.545		
	รวม	79.308	144			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.524	3	.508	1.391	.248
	ภายในกลุ่ม	51.513	141	.365		
	รวม	53.037	144			

* $p < .05$

จากตารางที่ 34 พบว่าข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4.2.2 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านและโดยรวมของแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 35 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ระหว่างเพศที่แตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	ระดับของแรงจูงใจ ข้าราชการสาย ข				t	p	ระดับของแรงจูงใจ ข้าราชการสาย ค				t	p
	ชาย		หญิง				ชาย		หญิง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1 ด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	4.12	.77	4.17	.58	.297	.768	4.02	.65	4.01	.59	.108	.914
2 ด้านความต้องการ ความรักและ ความผูกพัน	3.43	.66	3.33	.67	.713	.477	3.24	.90	3.43	.82	1.143	.255
3 ด้านความต้องการ มีอำนาจ	3.60	.59	3.53	.71	.488	.627	3.49	.82	3.49	.71	.018	.986
แรงจูงใจโดยรวม	3.73	.57	3.69	.56	.329	.743	3.60	.72	3.66	.58	.471	.638

* $p < .05$

จากตารางที่ 35 พบว่าทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน และด้านความต้องการมีอำนาจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 36 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีอายุแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	.188	3	.063	.153	.927
	ภายในกลุ่ม	45.514	111	.410		
	รวม	45.702	114			
ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.324	3	.108	.240	.869
	ภายในกลุ่ม	50.003	111	.450		
	รวม	50.327	114			
ด้านความต้องการมีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	.501	3	.167	.354	.787
	ภายในกลุ่ม	52.383	111	.472		
	รวม	52.884	114			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.130	3	.043	.135	.939
	ภายในกลุ่ม	35.497	111	.320		
	รวม	35.627	114			

* $p < .05$

จากตารางที่ 36 พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 37 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ
ของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีอายุแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	1.392	3	.464	1.316	.271
	ภายในกลุ่ม	54.648	155	.353		
	รวม	56.039	158			
ด้านความต้องการ ความรักและความ ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	1.107	3	.369	.524	.667
	ภายในกลุ่ม	109.223	155	.705		
	รวม	110.329	158			
ด้านความต้องการ มีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2.450	3	.817	1.544	.205
	ภายในกลุ่ม	82.009	155	.529		
	รวม	84.459	158			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.538	3	.179	.487	.692
	ภายในกลุ่ม	57.087	155	.368		
	รวม	57.625	158			

* $p < .05$

จากตารางที่ 37 พบว่าข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 38 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ
ของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	1.502	3	.501	1.257	.293
	ภายในกลุ่ม	44.200	111	.398		
	รวม	45.702	114			
ด้านความต้องการ ความรักและความ ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	3.355	3	1.118	2.642	.053
	ภายในกลุ่ม	46.972	111	.423		
	รวม	50.327	114			
ด้านความต้องการ มีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	1.321	3	.440	.948	.420
	ภายในกลุ่ม	51.563	111	.465		
	รวม	52.884	114			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.393	3	.464	1.505	.217
	ภายในกลุ่ม	34.234	111	.308		
	รวม	35.627	114			

* $p < .05$

จากตารางที่ 38 พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการทั้งรายด้านและ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 39 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ
ของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	1.689	3	.563	1.606	.190
	ภายในกลุ่ม	54.350	155	.351		
	รวม	56.039	158			
ด้านความต้องการ ความรักและความ ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.834	3	.278	.394	.758
	ภายในกลุ่ม	109.495	155	.706		
	รวม	110.329	158			
ด้านความต้องการ มีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	.311	3	.104	.191	.903
	ภายในกลุ่ม	84.149	155	.543		
	รวม	84.459	158			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.457	3	.152	.413	.744
	ภายในกลุ่ม	57.169	155	.369		
	รวม	57.625	158			

* $p < .05$

จากตารางที่ 39 พบว่าข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการทั้งรายด้านและ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 40 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ
ของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ด้านของแรงงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	2.327	2	1.163	3.004	.054
	ภายในกลุ่ม	43.375	112	.387		
	รวม	45.702	114			
ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	1.052	2	.526	1.195	.307
	ภายในกลุ่ม	49.275	112	.440		
	รวม	50.327	114			
ด้านความต้องการมีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	.288	2	.144	.307	.736
	ภายในกลุ่ม	52.596	112	.470		
	รวม	52.884	114			
แรงงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.031	2	.516	1.669	.193
	ภายในกลุ่ม	34.596	112	.309		
	รวม	35.627	114			

* p < .05

จากตารางที่ 40 พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการทั้งรายด้าน โดยรวมและไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 41 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ
ของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	1.731	2	.865	2.486	.087
	ภายในกลุ่ม	54.309	156	.348		
	รวม	56.039	158			
ด้านความต้องการ ความรักและความ ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	1.007	2	.504	.718	.489
	ภายในกลุ่ม	109.322	156	.701		
	รวม	110.329	158			
ด้านความต้องการ มีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2.361	2	1.181	2.244	.109
	ภายในกลุ่ม	82.098	156	.526		
	รวม	84.459	158			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.089	2	.545	1.502	.226
	ภายในกลุ่ม	56.536	156	.362		
	รวม	57.625	158			

* $p < .05$

จากตารางที่ 41 พบว่าข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการทั้งรายด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 42 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ
ของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	.608	2	.304	.755	.472
	ภายในกลุ่ม	45.094	112	.403		
	รวม	45.702	114			
ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	3.564	2	1.782	4.268*	.016
	ภายในกลุ่ม	46.763	112	.418		
	รวม	50.327	114			
ด้านความต้องการมีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	1.912	2	.956	2.100	.127
	ภายในกลุ่ม	50.972	112	.455		
	รวม	52.884	114			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.754	2	.877	2.900	.059
	ภายในกลุ่ม	33.873	112	.302		
	รวม	35.627	114			

* $p < .05$

จากตารางที่ 42 พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลและด้านความต้องการมีอำนาจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความต้องการความรักและความผูกพันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจะมีความแตกต่างกันในระหว่างระดับตำแหน่งในรายคู่นั้น ซึ่งจะได้ทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธีของ LSD. ดังตารางที่ 43

ตารางที่ 43 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความผูกพันในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับตำแหน่งระดับปฏิบัติการทั่วไป ระดับหัวหน้างาน และระดับเลขานุการ/ผู้บริหารระดับกลาง เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD.

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	ปฏิบัติงาน ทั่วไป	หัวหน้างาน	เลขานุการ/ ผู้บริหารระดับกลาง
ปฏิบัติงานทั่วไป	3.24		-.345*	-.526
หัวหน้างาน	3.59			-.181
เลขานุการ/ผู้บริหารระดับกลาง	3.77			

* $p < .05$

จากตารางที่ 43 พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการแตกต่างกันคือ ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีระดับการปฏิบัติการทั่วไปกับระดับหัวหน้างาน ทั้งคู่มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 44 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ
ของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	.576	2	.288	.809	.447
	ภายในกลุ่ม	55.464	156	.356		
	รวม	56.039	158			
ด้านความต้องการ ความรักและความ ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.719	2	.360	.512	.600
	ภายในกลุ่ม	109.610	156	.703		
	รวม	110.329	158			
ด้านความต้องการ มีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2.321	2	1.161	2.204	.114
	ภายในกลุ่ม	82.138	156	.527		
	รวม	84.459	158			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.253	2	.127	.344	.709
	ภายในกลุ่ม	57.372	156	.368		
	รวม	57.625	158			

* p < .05

จากตารางที่ 44 พบว่าข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการทั้งรายด้านและ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 45 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงงูใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านของแรงงูใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	1.068	3	.356	.886	.451
	ภายในกลุ่ม	44.634	111	.402		
	รวม	45.702	114			
ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.942	3	.314	.706	.551
	ภายในกลุ่ม	49.385	111	.445		
	รวม	50.327	114			
ด้านความต้องการมีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	1.586	3	.529	1.144	.335
	ภายในกลุ่ม	51.297	111	.462		
	รวม	52.884	114			
แรงงูใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.770	3	.257	.818	.487
	ภายในกลุ่ม	34.857	111	.314		
	รวม	35.627	114			

* $p < .05$

จากตารางที่ 45 พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยศิลปากรที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการทั้งรายด้านและ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 46 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ
ของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	.902	3	.301	.845	.471
	ภายในกลุ่ม	55.137	155	.356		
	รวม	56.039	158			
ด้านความต้องการ ความรักและความ ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.248	3	.083	.116	.950
	ภายในกลุ่ม	110.082	155	.710		
	รวม	110.329	158			
ด้านความต้องการ มีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	1.612	3	.537	1.005	.392
	ภายในกลุ่ม	82.848	155	.535		
	รวม	84.459	158			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.141	3	.047	.127	.944
	ภายในกลุ่ม	57.484	155	.371		
	รวม	57.625	158			

* $p < .05$

จากตารางที่ 46 พบว่าข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยศิลปากรที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็น
ทางการทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 47 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ
ของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	.748	3	.249	.615	.606
	ภายในกลุ่ม	44.954	111	.405		
	รวม	45.702	114			
ด้านความต้องการ ความรักและความ ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.855	3	.285	.640	.591
	ภายในกลุ่ม	49.472	111	.446		
	รวม	50.327	114			
ด้านความต้องการ มีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2.240	3	.747	1.637	.185
	ภายในกลุ่ม	50.643	111	.456		
	รวม	52.884	114			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.072	3	.357	1.148	.333
	ภายในกลุ่ม	34.555	111	.311		
	รวม	35.627	114			

* p < .05

จากตารางที่ 47 พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่
แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการทั้งรายด้านโดยรวมไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 48 การทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ
ของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

ด้านของแรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านความต้องการ สัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	1.887	3	.629	1.800	.149
	ภายในกลุ่ม	54.152	155	.349		
	รวม	56.039	158			
ด้านความต้องการ ความรักและความ ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	1.688	3	.563	.803	.494
	ภายในกลุ่ม	108.641	155	.701		
	รวม	110.329	158			
ด้านความต้องการ มีอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	3.376	3	1.125	2.151	.096
	ภายในกลุ่ม	81.084	155	.523		
	รวม	84.459	158			
แรงจูงใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.473	3	.491	1.355	.259
	ภายในกลุ่ม	56.153	155	.362		
	รวม	57.625	158			

* p < .05

จากตารางที่ 48 พบว่าข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการทั้งรายด้านโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 การสรุปข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 49 แสดงจำนวนข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด โดยแยกตามประเภทของการศึกษา ต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภทของการศึกษาต่อเนื่อง	แรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่อง		ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่อง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. แบบเป็นทางการ	31	52.54	49	55.06
2. แบบไม่เป็นทางการ	28	47.46	40	44.94
รวม	59	100	89	100

จากตารางที่ 49 พบว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้มีการเสนอข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องโดยรวมจำนวน 59 คน โดยแบ่งออกเป็นแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 52.54 และแบบไม่เป็นทางการจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 47.46 คน และได้มีผู้ให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องโดยรวมจำนวน 89 คน โดยแบ่งออกเป็นปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 55.06 คน และแบบไม่เป็นทางการจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 44.94

ตารางที่ 50 ร้อยละของจำนวนข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีข้อเสนอแนะและ
ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ (n=31)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย		
1.1 ในกรณีที่ทางมหาวิทยาลัยเปิดสอนสาขาที่บุคลากรประสงค์จะเรียนควรมีนโยบายสนับสนุนเรื่องทุนการศึกษา มีการลด/ยกเว้นอัตราค่าธรรมเนียมหรืออาจจะมีการจัดทุนการศึกษาให้เรียนฟรี	4	12.9
1.2 ควรอนุญาตให้ข้าราชการสาย ข และสาย ค สามารถลาศึกษาต่อแบบเต็มเวลาในทุกระดับปริญญา	4	12.9
1.3 อยากให้หน่วยงานมีการสนับสนุนโดยมีตำแหน่งรองรับเมื่อจบการศึกษา สามารถปรับวุฒิการศึกษา ปรับเปลี่ยนสายงาน โยกย้าย โอนย้ายให้ได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการ	3	9.7
1.4 ควรเพิ่มบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกคนได้ผลัดกันลาไปศึกษาต่อมากยิ่งขึ้น	1	3.2
1.5 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคนให้ได้ลาศึกษาต่อและให้เวลา	1	3.2
1.6 ควรมีการขยายโอกาสให้ทุกคนได้รับการพัฒนา ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาไม่ควรให้โอกาสกระจุกอยู่ที่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	1	3.2
2. ข้อเสนอแนะในเชิงเศรษฐกิจ		
2.1 ส่งเสริมงบประมาณในการลงทะเบียน จัดสรรงบประมาณให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาโดย ชำระดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำ	4	12.9
2.2 มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายลดค่าธรรมเนียมพิเศษให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการศึกษาต่อโดยเฉพาะการศึกษาในโครงการพิเศษ(เสาร์-อาทิตย์)	4	12.9
2.3 หากหน่วยงานมีศักยภาพในการให้ทุนสนับสนุนการศึกษา ควรจะให้ผู้ลาศึกษาต่อเขียนแผนพัฒนาการทำงาน/พัฒนาตนเองเป้าหมายเมื่อสำเร็จการศึกษาเพื่อหน่วยงานจะได้เตรียมการรองรับได้ส่วนหนึ่ง หรือมีเงื่อนไขผูกพัน	2	6.5

ตารางที่ 50 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ข้อเสนอแนะในเชิงระบบการศึกษา		
3.1 มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกสายงานศึกษาต่อ โดยการให้โอกาสมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะมีการเปิด course พิเศษสำหรับบุคลากรภายในหน่วยงาน	2	6.5
4. ข้อเสนอแนะในเชิงส่วนตัว		
4.1 การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง อาชีพให้ตรงกับสายงานที่ศึกษามาและเพื่อส่งผลต่ออัตราเงินเดือนให้มีความก้าวหน้าขึ้น	1	3.2
4.2 มีแรงกระตุ้นจากการที่ต้องการทัดเทียมกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากบุคลากรใหม่ๆ มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	1	3.2
4.3 เป็นการฝึกการทำงานเป็นทีม และเพิ่มความสามัคคี	1	3.2
4.4 การได้รับการสนับสนุนจากส่วนราชการ ทั้งนโยบายของส่วนราชการ และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ซึ่งจะเป็แรงจูงใจในการศึกษาต่อ	1	3.2
4.5 บุคลากรบางคนมีความรู้ความสามารถมาก จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้โดดเด่นขึ้น	1	3.2

จากตารางที่ 50 พบว่าความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร เกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการเป็นดังนี้ คือ สิ่งสำคัญที่จะเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการในลำดับมากที่สุดที่เท่ากัน 4 ประเด็น โดยมีค่าร้อยละที่เท่ากัน คือ 12.9 โดยใน 2 ประเด็นแรกเป็นข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย คือ (1) ในกรณีที่ทางมหาวิทยาลัยเปิดสอนสาขาที่บุคลากรประสงค์จะเรียนควรจะมีนโยบายสนับสนุนเรื่องทุนการศึกษา มีการลด/ยกเว้นอัตราค่าธรรมเนียม หรืออาจจะมีการจัดทุนการศึกษาให้เรียนฟรี (2) ควรอนุญาตให้ข้าราชการสาย ข และสาย ค สามารถลาศึกษาต่อแบบเต็มเวลาในทุกระดับปริญญา และข้อเสนอแนะในเชิงเศรษฐกิจอีก 2 ประเด็น คือ (3) ส่งเสริมงบประมาณในการลงทะเบียนจัดสรรงบประมาณให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาโดย ชำระดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำ (4) มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายลดค่าธรรมเนียมพิเศษให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการศึกษาต่อโดยเฉพาะการศึกษาในโครงการพิเศษ(เสาร์-อาทิตย์) ลองลงมาเป็นข้อคิดเห็นในเชิงนโยบาย คือ อยากให้หน่วยงานมีการสนับสนุนโดยมีตำแหน่งรองรับเมื่อจบการศึกษา สามารถปรับวุฒิการศึกษา เปลี่ยนสายงาน โยกย้าย โอนย้ายให้ได้

ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการ โดยมีความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละ 9.7 และหากหน่วยงานมีศักยภาพในการให้ทุนสนับสนุนการศึกษา ควรจะให้ผู้ลาศึกษาต่อเขียนแผนพัฒนาการทำงาน/พัฒนาตนเอง/เป้าหมายเมื่อสำเร็จการศึกษา เพื่อหน่วยงานจะได้เตรียมการรองรับได้ส่วนหนึ่ง หรือมีเงื่อนไขผูกพัน ซึ่งมีความคิดเห็นที่เท่ากันอีก 1 ประเด็นคือ ข้อคิดเห็นในเชิงระบบการศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกสายงานศึกษาต่อโดยการให้โอกาสมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะมีการเปิด course พิเศษสำหรับบุคลากรภายในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 6.5

ตารางที่ 51 ร้อยละของจำนวนข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ (n=28)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย		
1.1 หน่วยงานควรจะมีวัฒนธรรมในการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับการอบรมประชุม สัมมนา และให้ความเสมอภาคกับทุกคน	2	7.1
1.2 ควรลดข้อจำกัดในการเข้ารับการฝึกอบรมให้น้อยลง	1	3.6
1.3. การเพิ่มอัตราเงินเดือน (โดยพิจารณาจากประสบการณ์ในวิชาชีพซึ่งพิจารณาจากการฝึกอบรม สัมมนาของบุคลากรประกอบด้วย)	1	3.6
1.4 ควรเปิดโอกาสให้ไปเข้ารับการอบรมตามความสนใจได้ มิใช่จะต้องไปอบรมในหัวข้อที่ตรงกับภาระงานในหน้าที่เพียงอย่างเดียว เพราะอาจจะนำความรู้มาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้	1	3.6
1.5 อยากให้หน่วยงานมีนโยบายในการให้ผู้ที่บังคับบัญชา (ข้าราชการสาย ค) มีโอกาส เดินทางไปดูงานในต่างประเทศบ้าง	1	3.6
2. ข้อเสนอแนะในเชิงเศรษฐกิจ		
2.1 หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ทุกคนเลือกอบรมประชุม สัมมนา ตามความสนใจ โดยมีงบประมาณรองรับ มีการกำหนดวงเงินงบประมาณในการอบรม / ควรจัดสรรงบประมาณทุกๆ ปี เพื่อการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ/ควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายพื้นฐานในการไปอบรมอย่างพอเพียง	3	10.7
3. ข้อเสนอแนะในเชิงระบบการศึกษา		
3.1 มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมการฝึกอบรมและสัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมเกิดความชำนาญอย่างแท้จริง	3	10.7

ตารางที่ 51 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การเข้ารับการอบรมสม่ำเสมอทำให้มีมุมมอง/วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลยิ่งขึ้น โดยอาจจะมีการตั้งเกณฑ์มาตรฐานกำหนดให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง		
3.2 มีหัวข้อสัมมนาหลากหลาย มีเนื้อหาตรงกับความต้องการและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน้าที่การงานในชีวิตประจำวันได้	3	10.7
3.3 การฝึกอบรมนั้นๆ ควรเน้นความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์กับบุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะหัวข้อและสถานที่จัดการฝึกอบรมเป็นแรงจูงใจสำคัญให้อยากเข้ารับการฝึกอบรม	3	10.7
3.4 ควรจัดให้มีการประชุม ฝึกอบรม ให้ตรงกับสายงาน	2	7.1
3.5 กรณีที่ไปอบรมระยะยาว (เกิน 2 เดือน) จะได้รับประกาศนียบัตร ควรจะมีการนำความรู้ที่ได้รับมาเทียบหน่วยกิต ได้ในการที่จะไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	3.6
3.6 ควรมีการเสริมการปฏิบัติงานจริงให้มากยิ่งขึ้น เพราะการออกปฏิบัติงานจริงนอกสถานที่ จะก่อให้เกิดประโยชน์มากกว่าการนั่งประชุมอยู่แต่ในห้องเพียงอย่างเดียว	1	3.6
4. ข้อเสนอแนะในเชิงส่วนตัว		
4.1 เรียนรู้ให้หลากหลายแขนงเป็นการเสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ใน การปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง	3	10.7
4.2 มีความชื่นชมวิทยากร ทำให้ออกเข้าร่วมอบรม สัมมนา	2	7.1
4.3 การเข้ารับการอบรมสม่ำเสมอทำให้มีมุมมอง/วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลยิ่งขึ้น	1	3.6

จากตารางที่ 51 พบว่าความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร เกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ เป็นดังนี้ คือ สิ่งสำคัญที่จะเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการในลำดับมากที่สุดที่เท่ากัน 5 ประเด็น โดยมีความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละ 10.7 ที่เท่ากัน ซึ่งแยกออกเป็นข้อเสนอแนะในเชิงเศรษฐกิจ คือ (1) หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ทุกคนเลือกอบรม ประชุม สัมมนา ตามความสนใจ โดยมีงบประมาณรองรับ มีการกำหนดวงเงินงบประมาณในการอบรม / ควรจัดสรรงบประมาณทุกๆ ปี เพื่อการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ/ควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายพื้นฐานในการไปอบรมอย่างพอเพียง และ

เป็นข้อเสนอแนะในเชิงระบบการศึกษา คือ (2) มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมการฝึกอบรมและสัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมเกิดความชำนาญอย่างแท้จริงการเข้ารับการอบรมสม่ำเสมอทำให้มีมุมมอง/วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลยิ่งขึ้น โดยอาจจะมีการตั้งเกณฑ์มาตรฐานกำหนดให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง (3) มีหัวข้อสัมมนาหลากหลาย มีเนื้อหาตรงกับความต้องการและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน้าที่การงานในชีวิตประจำวันได้ (4) การฝึกอบรมนั้นๆ ควรเน้นความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์กับบุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะหัวข้อและสถานที่จัดการฝึกอบรมเป็นแรงจูงใจสำคัญให้อยากเข้ารับการฝึกอบรม และเป็นข้อเสนอแนะในเชิงส่วนตัว (5) เรียนรู้ให้หลากหลายแขนงเป็นการเสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ข้อเสนอแนะรองลงมาที่มีความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละ 7.1 ที่เท่ากันทั้ง 3 ประเด็น ซึ่งแยกออกเป็นข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย คือ (1) หน่วยงานควรจะมีคณาจารย์ในการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับการอบรม ประชุม สัมมนา และให้ความเสมอภาคกับทุกคน (2) เป็นข้อเสนอแนะในเชิงระบบการศึกษา คือ ควรจัดให้มีการประชุม ฝึกอบรม ให้ตรงกับสายงาน และ (3) เป็นข้อเสนอแนะในเชิงส่วนตัว คือ มีความชื่นชอบวิทยากร ทำให้อยากเข้าร่วมอบรม สัมมนา

ตารางที่ 52 ร้อยละของจำนวนข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ (n=49)

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ปัญหาในเชิงนโยบาย		
1.1 หน่วยงานไม่มีนโยบายสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อแบบเป็นทางการในเวลาราชการ	5	10.2
1.2 หน่วยงานมักจะไม่นอูญูดให้ลาศึกษาต่อเนื่องแบบเต็มเวลา	4	8.2
1.3 การให้โอกาสแก่บุคลากรแต่ละสายงาน/ตำแหน่ง/ระดับ ในบางหน่วยงานไม่เท่าเทียมกัน ได้รับการสนับสนุนไม่เท่าเทียมกัน ส่วนใหญ่จะสนับสนุนบุคลากรที่หน่วยงานหวังผลจากการกลับมาทำงาน และเป็นสายงานที่ตรงกับการทำงานของหน่วยงาน	4	8.2
1.4 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทางด้านการศึกษาของสาย ข และสาย ค เท่ากับสาย ก (ซึ่งมีทุนสนับสนุนให้มากมาย) แต่ทุนสำหรับพัฒนาบุคลากรสาย ข และสาย ค มีน้อย โดยมีนโยบายเน้นแต่การพัฒนาสาย ก สาย ค จึงขาดโอกาสในการที่จะได้รับการศึกษาต่อ	3	6.1

ตารางที่ 52 (ต่อ)

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.5 บางหน่วยงานอาจจะไม่ให้ความสำคัญและไม่ให้การสนับสนุนเพราะเห็นว่าตำแหน่งกับคุณวุฒิและสมรรถนะของบุคลากรในสาย ข และสาย ก เหมาะสมดีแล้วจึงไม่จำเป็นต้องศึกษาต่อ	3	6.1
1.6 ผู้บังคับบัญชาเห็นว่างานบางงาน เช่น งานธุรการไม่จำเป็นต้องศึกษาต่อก็ได้ เนื่องจากลักษณะงานไม่จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูง จึงถูกมองว่าการศึกษาต่อโดยใช้เวลานอกราชการด้วยทุนส่วนตัว กลับถูกมองว่าการไปเรียนทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ	3	6.1
1.7 ขาดการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อทั้งในและนอกเวลาราชการ เนื่องจากขาดบุคลากรปฏิบัติงานแทน	2	4.1
2. ปัญหาในเชิงเศรษฐกิจ		
2.1 ในปัจจุบันการศึกษาต่อต้องใช้ทุนทรัพย์สูงมาก และมีค่าใช้จ่ายระหว่างการศึกษามาก โดยเฉพาะโครงการพิเศษ เมื่อเทียบกับรายได้ของข้าราชการ	7	14.3
2.2 บุคลากรมีจำนวนน้อยซึ่งมีภาระงานเต็มเวลาอยู่แล้ว จึงไม่มีผู้ปฏิบัติงานแทน ทำให้ไม่สามารถลาศึกษาต่อในโครงการปกติได้ ต้องไปศึกษาในโครงการพิเศษ (เสาร์-อาทิตย์) ซึ่งมีค่าใช้จ่ายที่สูงมาก	3	6.1
3. ปัญหาในเชิงระบบการศึกษา		
-	-	-
4. ปัญหาในเชิงส่วนตัว		
4.1 เวลา/ช่วงระยะเวลาในการศึกษาต่อแบบเป็นทางการ มักจะใช้เวลาที่ค่อนข้างยาวนาน/ ต้องศึกษานอกเวลางาน ทำให้เวลาพักผ่อนน้อยลงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานและการเรียนไม่ดีเท่าที่ควร	3	6.1
4.2 ผู้บังคับบัญชาที่มีจิตใจคับแคบ ขาดวิสัยทัศน์ และมีความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม	2	4.1
4.3 ภาระงานมีมาก จึงทำให้ไม่สามารถเข้าเรียนได้ครบถ้วนตามที่หลักสูตรกำหนดไว้	2	4.1
4.4 มีปัญหากับผู้บังคับบัญชาทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนา	2	4.1
4.5 มีแรงจูงใจอยากจะเรียนสูง แต่เนื่องจากมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบค่อนข้างมาก	1	2.0

ตารางที่ 52 (ต่อ)

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4.6 กลัวการลาศึกษาต่อ เพราะทำให้เสียประโยชน์ เช่น ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน	1	2.0
4.7 การปรับเปลี่ยนตำแหน่งของข้าราชการสาย ค มีข้อจำกัดที่ค่อนข้างมาก	1	2.0
4.8 มีอายุมาก จึงไม่เห็นความจำเป็นในการศึกษาต่อ	1	2.0
4.9 หลักสูตรที่สนใจศึกษา อยู่ในสถาบันที่ไกล การเดินทางค่อนข้างลำบาก	1	2.0
4.10 ขาดแรงจูงใจในหลายๆ ด้าน	1	2.0

จากตารางที่ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร เกี่ยวกับปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการส่วนใหญ่เป็นปัญหาในเชิงเศรษฐกิจ สิ่งสำคัญที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในมากที่สุดในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค คือ ในปัจจุบันการศึกษาต่อต้องใช้ทุนทรัพย์สูงมาก และมีค่าใช้จ่ายระหว่างการศึกษาจำนวนมาก โดยเฉพาะโครงการพิเศษ เมื่อเทียบกับรายได้ของข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 14.3 และรองลงมาเป็นปัญหาในเชิงนโยบาย 3 ประเด็นที่สำคัญตามลำดับ คือ (1) หน่วยงานไม่มีนโยบายสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อแบบเป็นทางการในเวลาราชการ โดยมีความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละ 10.2 (2) หน่วยงานมักจะไม่อนุญาตให้ลาศึกษาต่อเนื่องแบบเต็มเวลา และ (3) การให้โอกาสแก่บุคลากรแต่ละสายงาน/ตำแหน่ง/ระดับ ในบางหน่วยงานไม่เท่าเทียมกัน ได้รับการสนับสนุนไม่เท่าเทียมกัน ส่วนใหญ่จะสนับสนุนบุคลากรที่หน่วยงานหวังผลจากการกลับมาทำงาน และเป็นสายงานที่ตรงกับการทำงานของหน่วยงาน ซึ่งทั้ง 2 ประเด็นนี้มีความคิดเห็นคิดเป็นร้อยละ 8.2 ที่เท่ากัน

ตารางที่ 53 ร้อยละของจำนวนข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัญหาในการการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ (n=40)

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ปัญหาในเชิงนโยบาย		
1.1 บุคลากรระดับปฏิบัติการจะไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง อยากให้มหาวิทยาลัยเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสนใจในการพัฒนาตนเอง มากขึ้น	3	7.5
1.2 หน่วยงานจัดส่งบุคคลไปอบรมไม่ตรงตามความต้องการและไม่ตรงกับ สายงาน เมื่อกลับมาจากการฝึกอบรม จึงไม่เกิดการเผยแพร่ความรู้และพัฒนา งานแต่อย่างใดส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความต้องการของหน่วยงานหรือ ผู้บังคับบัญชา ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของตัวบุคคล ว่าจะให้ไปเข้าร่วม กิจกรรมอะไร? ที่ไหน?	2	5
1.3 การพัฒนาบุคลากรสาย ข และสาย ค ให้ได้รับการอบรมน้อยมาก โดยเฉพาะการอบรมภายนอกหน่วยงาน	2	5
1.4 งบประมาณและการศึกษาดูงานต่างประเทศต้องใช้งบประมาณตนเองเป็น ส่วนใหญ่ /มีแรงจูงใจอยากไปเข้าร่วมอบรม การประชุม แต่ต้องจ่าย ค่าลงทะเบียนเอง จึงไม่ได้ไปอบรม	2	5
1.5 หลักสูตรดี เนื้อหาที่น่าสนใจ ระดับหัวหน้ามักจะไปเองเป็นส่วน ใหญ่ บุคลากรผู้น้อยจึงขาด โอกาส	2	5
1.6 ผู้บังคับบัญชาที่มีปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ไม่มีการพัฒนาคนใน หน่วยงาน	1	2.5
1.7 หน่วยงานส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ควรมีบทบาทในการพัฒนา บุคลากรมากขึ้น	1	2.5
1.8 ในแต่ละหน่วยงานของมหาวิทยาลัยศิลปากรมีงบประมาณไม่เท่ากัน บาง หน่วยงานบุคลากรได้รับการพัฒนามาก มีการศึกษาดูงานในต่างประเทศ เช่น บัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์ ในขณะที่บางหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาน้อย มหาวิทยาลัยควรพัฒนาให้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น	1	2.5
1.9 ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่เป็นประโยชน์อย่าง แท้จริง	1	2.5

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.10 การพิจารณาอนุญาตในการเข้ารับการอบรม สัมมนา จากผู้บังคับบัญชา ไม่มีความเป็นธรรม	1	2.5
2. ปัญหาในเชิงเศรษฐกิจ		
2.1 ขาดงบประมาณสนับสนุนให้ไปร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น ค่าลงทะเบียน ค่าที่พัก จึงไปบ่อยครั้งไม่ได้ ควรมีงบประมาณในการจัดประชุม สัมมนา หรือ ส่งเสริมการไปประชุมสัมมนาให้มากกว่านี้	8	20
2.2 ปัจจุบันการจัดฝึกอบรม สัมมนาของหน่วยงานต่างๆ มักจะมีค่าใช้จ่ายใน การลงทะเบียนฝึกอบรม สัมมนา มักจะมีราคาที่สูงเมื่อเทียบกับ ระยะเวลาในการฝึกอบรมหรือเป็นการจัดเพื่อหวังผลกำไรมากกว่าการจะจัด ให้บริการทางวิชาการ	2	5
2.3 ทุนทรัพย์และเงินเดือนน้อย	1	2.5
3. ปัญหาในเชิงระบบการศึกษา		
3.1 ข้าราชการสาย ข และสาย ค ส่วนใหญ่ขาดการกระตุ้นให้รู้ถึงความสำคัญ ของการศึกษาแบบไม่เป็นทางการ ส่วนใหญ่แล้วจะเข้าใจว่าการศึกษาแบบเป็น ทางการจะช่วยให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าการที่จะไปเข้าประชุม อบรม และสัมมนา	1	2.5
3.2 การอบรม ประชุม สัมมนาดูงานในบุคลากรระดับปฏิบัติการมีการจัดน้อย มาก ส่วนใหญ่จะเป็นระดับผู้บริหารมากกว่า	1	2.5
3.3 ระยะเวลาในการจัดไม่เหมาะสม กระชั้นชิด และมีการรับจำนวนจำกัด บางครั้งรู้ข่าวการจัดอบรมเฉพาะบุคคลบางกลุ่มเท่านั้น	1	2.5
3.4 ส่วนใหญ่หน่วยงานจัดอบรม ประชุม สัมมนา มักจะต้องเดินทางไปนอก สถานที่ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสนใจเข้าอบรม ซึ่งเห็นว่าไม่จำเป็นเพราะทำให้ เกิดการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย	1	2.5
4. ปัญหาในเชิงส่วนตัว		
4.1 ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการอบรมเมื่อกลับมาปฏิบัติงานใน หน่วยงานแล้ว มักจะปฏิบัติตามความเคยชินเหมือนเดิม ไม่มีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรเลย จึงเป็นการจัดอบรมที่ล้มเหลวหลังจากการ ฝึกอบรมแล้ว มักจะไม่ได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาปฏิบัติจริง	4	10

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4.2 เวลาในการอบรมตรงกับเวลาปฏิบัติงานประจำ จึงไม่สามารถไปเข้าร่วมได้/ถ้าหากไปก็จะส่งผลกระทบต่อภาระงานประจำ ทำให้ถูกตำหนิ จึงทำให้เกิดความเบื่อน่ายในการที่จะเข้าร่วมอบรมในครั้งต่อไป	2	5
4.3 ระยะทางในการไปสัมมนาเป็นอุปสรรค	1	2.5
4.4 ไม่ทราบหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการคัดเลือกบุคคลผู้มีสิทธิ์เข้ารับการฝึกอบรม	1	2.5
4.5 หัวข้อในการประชุม อบรม สัมมนา มีน้อยและไม่น่าสนใจ	1	2.5

จากตารางที่ 53 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร เกี่ยวกับปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ มีความเห็นว่า สิ่งสำคัญที่เป็นปัญหาและอุปสรรคมากที่สุดในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค เป็นปัญหาในเชิงเศรษฐกิจ คือ ขาดงบประมาณสนับสนุนให้ไปร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น ค่าลงทะเบียน ค่าที่พัก จึงไปบ่อยครั้งไม่ได้ ควรมีงบประมาณในการจัดประชุม สัมมนา หรือส่งเสริมการไปประชุมสัมมนาให้มากกว่านี้ เป็นร้อยละ 20 รองลงมาเป็นปัญหาในเชิงส่วนตัว คือ ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการอบรมเมื่อกลับมาปฏิบัติงานในหน่วยงานแล้ว มักจะปฏิบัติตามความเคยชินเหมือนเดิม ไม่มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรเลย จึงเป็นการจัดอบรมที่ล้มเหลวหลังจากการฝึกอบรมแล้ว มักจะไม่นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาปฏิบัติจริง คิดเป็นร้อยละ 10 และลำดับถัดไปเป็นปัญหาในเชิงนโยบาย โดยเห็นว่าบุคลากรระดับปฏิบัติการจะไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง อยากให้มหาวิทยาลัยเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสนใจในการพัฒนาตนเองมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 7.5

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อสำรวจแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ประการที่สอง เพื่อศึกษาปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร และประการที่สาม เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่อง โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยใช้ตัวอย่างในการศึกษาวิจัย เป็นข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยศิลปากรในปี 2550 จำนวน 280 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง ของ R.V.Krejcie and D.W.Morgan จากประชากรจำนวน 455 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและระดับของปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน มีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) และได้นำแบบสอบถามมาทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ฉบับ (Try out) และนำมาทดสอบหาค่าความเที่ยง (Reliability) จากนั้นผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 280 ฉบับ และเก็บรวบรวมกลับคืนมาได้จำนวน 280 ฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ดังนี้ คือ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละจากสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสำหรับทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ t-test และ One-Way ANOVA เพื่อหาค่าเฉลี่ยและเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่อง โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์สถานภาพโดยทั่วไปของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากรที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่อง ระดับของปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

จากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มจากข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 280 คน ซึ่งในจำนวนนี้พบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการสาย ค มากกว่าสาย ข โดยคิดเป็นร้อยละ 57.9 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.2 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.7 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 60.7 มีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 66.4 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 73.6 มีระยะเวลาการ

ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยศิลปากรส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 8-16 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 22,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.3

ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนใหญ่เคยมีการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ คิดเป็นร้อยละ 58.2 โดยมีการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.7 สาขาวิชาที่มีการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการส่วนใหญ่ คือ สาขาบริหารธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 47.4 และมีความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ในขณะที่ทำงานในมหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนใหญ่มีการเข้าร่วมอยู่ในระดับน้อยกว่า 3 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 42.5 กิจกรรมที่เข้าร่วมส่วนใหญ่เป็นประเภทการสัมมนา คิดเป็นร้อยละ 75.3 โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับทางด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 56.5

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจ และปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียดในบทที่ 4 โดยวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และข้อคำถามของการวิจัย ได้ดังนี้

1. **ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร** ซึ่งได้แยกประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

แรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ

พบว่าข้าราชการสาย ข มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการโดยรวมอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่าทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ ในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นอันดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

แรงจูงใจเป็นรายข้อในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลพบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับที่มากเหมือนกันเกือบทุกหัวข้อ โดยมีความแตกต่างกันอยู่เพียง 2 หัวข้อ คือ เพื่อนำคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นมาปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น และเพื่อเปลี่ยนงานใหม่/ปรับเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ให้สูงขึ้น โดยทั้งสองข้อที่กล่าวมานี้ ข้าราชการสาย ข มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปาน

กลาง ส่วนข้าราชการสาย ค มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และยังพบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลในหัวข้อการนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอยู่ในอันดับสูงสุดโดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แล้วยังมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลในหัวข้อ เพื่อเปลี่ยนงานใหม่/ปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น อยู่ในอันดับต่ำสุดที่เหมือนกัน

แรงจูงใจเป็นรายชื่อในด้านความต้องการความรักและความผูกพัน พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการความรักและความผูกพันไม่แตกต่างกันมากนัก โดยจะเห็นได้ว่าทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีแรงจูงใจในเรื่อง เพื่อสร้างความภูมิใจให้กับตนเองและครอบครัว อยู่ในอันดับสูงสุดเหมือนกัน และมีแรงจูงใจในเรื่อง มีโอกาสได้ทำความรู้จักกับเพื่อนต่างเพศมากขึ้น อยู่ในอันดับที่ต่ำสุดที่เหมือนกัน

แรงจูงใจเป็นรายชื่อในด้านความต้องการมีอำนาจ พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการมีอำนาจไม่แตกต่างกัน โดยมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันเพียง 4 หัวข้อ คือ เพื่อนำความรู้ไปประกอบอาชีพแข่งขันกับบุคคลอื่นได้ เพื่อนำประสบการณ์จากศึกษามาฝึกภาวะความเป็นผู้นำให้กับตนเอง ซึ่งทั้ง 2 หัวข้อนี้พบว่าข้าราชการสาย ข มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่ข้าราชการสาย ค มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และอีก 2 หัวข้อคือ ต้องการมีอิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่นได้ และต้องการเป็นบุคคลที่สามารถให้คุณให้โทษบุคคลอื่นได้ ซึ่งพบว่าข้าราชการสาย ข มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย แต่ข้าราชการสาย ค มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการมีอำนาจ ในหัวข้อ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองนั้น อยู่ในอันดับสูงสุด โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้านความต้องการมีอำนาจในหัวข้อต้องการเป็นบุคคลที่สามารถให้คุณให้โทษบุคคลอื่นได้ อยู่ในระดับต่ำสุดเหมือนกันอีก

แรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ

พบว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

แรงจูงใจรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่าในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล และด้านความต้องการความรักและความผูกพันทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร มีแรงจูงใจใน

การศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการไม่แตกต่างกัน โดยมีระดับแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และมีระดับแรงจูงใจในด้านความต้องการความรักและความผูกพันอยู่ในระดับปานกลางอีกเช่นเดียวกัน แต่มีระดับแรงจูงใจในด้านความต้องการมีอำนาจแตกต่างกัน โดยข้าราชการสาย ข มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนข้าราชการสาย ค มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจเป็นรายชื่อในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลพบว่า ทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการอยู่ในระดับมากทุกหัวข้อ และเมื่อจัดลำดับตามความสำคัญโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยแล้วพบว่า มีระดับแรงจูงใจในอันดับสูงสุดเหมือนกัน ในเรื่องเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วนเรื่องที่ข้าราชการสาย ข มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการทางด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลในลำดับสุดท้ายมี 2 เรื่อง คือ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานและต้องการเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ถึงแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดแต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ส่วนข้าราชการสาย ค มีแรงจูงใจในเรื่องการหาคำตอบให้กับความอยากรู้อยากเห็นของตนเองอยู่ในลำดับท้ายสุด

แรงจูงใจเป็นรายชื่อในด้านความต้องการความรักและความผูกพันพบว่า ข้าราชการสาย ข เห็นว่าเพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ที่อยู่ในสายงานเดียวกันเป็นแรงจูงใจในลำดับแรก ส่วนข้าราชการสาย ค เห็นว่าการที่ครอบครัวให้การสนับสนุนเป็นแรงจูงใจในลำดับแรกที่ทำให้พวกเขามีการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ ส่วนแรงจูงใจในลำดับท้ายสุดที่จะเป็นแรงจูงใจให้พวกเขามีการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ สำหรับข้าราชการสาย ข คือ การเป็นที่ชื่นชมของเพื่อนร่วมงาน สำหรับข้าราชการสาย ค คือ การที่เพื่อนร่วมงานชักชวน

แรงจูงใจเป็นรายชื่อในด้านความต้องการมีอำนาจพบว่า ข้าราชการทั้งสองสายงานมีความคิดเห็นเหมือนกัน ในหัวข้อเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองเป็นแรงจูงใจสูงสุดที่ทำให้พวกเขามีการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ และมีความเห็นตรงกันในหัวข้อ ต้องการเอาชนะผู้อื่นด้วยความรู้ความสามารถ เป็นแรงจูงใจในลำดับท้ายสุดที่จะทำให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ

2. เพื่อศึกษาปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งแยกออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ

ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวมพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการเป็นรายชื่อ พบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย โดยข้าราชการสาย ข มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการที่หน่วยงานไม่มีงบประมาณสนับสนุน เป็นปัญหาสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้าราชการสาย ค เห็นว่าเป็นปัญหาที่สำคัญซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุดมี 2 เรื่อง คือ หน่วยงานไม่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่แทนและขาดทุนทรัพย์ในการเข้าศึกษาต่อ ส่วนปัญหาที่ทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความเห็นว่าเป็นปัญหาน้อยที่สุดและมีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับท้ายสุด คือเรื่อง ครอบครัวยังไม่ให้การสนับสนุน

ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ

ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวมพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการเป็นรายชื่อ พบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้าราชการสาย ข มีความเห็นว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยรับบุคลากรจำนวนจำกัดเป็นปัญหาที่สำคัญซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้าราชการสาย ค มีความเห็นแตกต่างจากสาย ข โดยเห็นว่า การที่หน่วยงานมีงบประมาณพัฒนาบุคลากรจำกัดเป็นปัญหาสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสำหรับพวกเขา แต่ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร ทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความเห็นว่าเป็นปัญหาจัดอยู่ในลำดับความสำคัญท้ายสุด

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ สายงาน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อจำแนกตามสายงาน เพศของข้าราชการสาย ค สถานภาพการสมรสของข้าราชการสาย ค พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนเมื่อจำแนกตามเพศของข้าราชการสาย ข อายุ สถานภาพการสมรสของข้าราชการสาย ข ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการสาย ข พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนเมื่อจำแนกตามสายงาน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งของข้าราชการสาย ค ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

พบว่าข้าราชการสาย ข มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากร มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะข้าราชการสาย ข ค่อนข้างที่จะมีความก้าวหน้าในสายงานมากกว่าสาย ค และการบรรจุเข้ารับราชการในสาย ข ก็จะต้องมีวุฒิการศึกษาเริ่มต้นที่ระดับปริญญาตรีในขั้นต่ำ ซึ่งต่างจากข้าราชการสาย ค ที่สามารถบรรจุจากวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรีก็ได้ ด้วยเหตุที่ข้าราชการสาย ค มีวุฒิการศึกษาและมีความก้าวหน้าของสายงานที่ด้อยกว่าข้าราชการสาย ข และที่สำคัญวุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยประกอบในการพิจารณาปรับเงินเดือน ปรับระดับหรือปรับตำแหน่งก็ตาม ด้วยเหตุนี้เอง จึงเป็นมูลเหตุจูงใจอย่างหนึ่งทำให้ข้าราชการสาย ค มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการมากกว่าข้าราชการสาย ข ก็เป็นไปได้

และพบว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากร มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ เช่น การประชุม อบรม สัมมนา มิได้เป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาใช้ประกอบการพิจารณาในการปรับเงินเดือน ปรับระดับหรือปรับตำแหน่งก็ตาม จึงทำให้ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland 1987) ที่กล่าวถึงสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคมมีอยู่ 3 ประการ โดยเฉพาะในประการแรกที่กล่าวถึง ความต้องการสัมฤทธิ์ผลว่า เป็นความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่ต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ บุคคลประเภทนี้จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ทำหาย มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จจะเกิดความรู้สึกสบายใจ แต่ถ้าล้มเหลวในการทำงานจะเกิดความวิตกกังวล บุคคลที่มี

ความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงจะเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ มีภาวะเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้และจะทำงานเพื่องาน และทำงานเพื่อความสำเร็จมากกว่าผลตอบแทน บุคคลประเภทนี้จะสนุกกับการแก้ปัญหาและจะทำให้ดีที่สุดเท่าที่เขาได้ตำแหน่งที่ดีในองค์กร และมักจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว และการที่ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากรมีระดับแรงจูงใจในด้านความสัมฤทธิ์ผลมากที่สุดนั้น ก็แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยศิลปากร มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยสร้างคุณค่าให้กับองค์กรต่อไป

จากข้อมูลเบื้องต้นพบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค ในขณะที่ทำงานในมหาวิทยาลัยศิลปากร มีความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยกว่า 3 ครั้งต่อปี โดยกิจกรรมที่เข้าร่วมส่วนใหญ่เป็นประเภทการสัมมนา ซึ่งมีความสนใจหัวข้อการสัมมนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกษม หล้ากวันวัน (2539 : 65) ที่พบว่า บุคลากรมีความต้องการความรู้ด้านข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีตลอดจนเทคนิควิธีที่เอื้อและอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการในจำนวนที่น้อยครั้งต่อปีนั้น เมื่อพิจารณาจากระดับปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้าราชการสาย ข มีความเห็นว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนากุศลกรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย รับบุคลากรจำนวนจำกัด เป็นปัญหามากที่สุด ในขณะที่ข้าราชการสาย ค มีความเห็นว่า หน่วยงานมีงบประมาณพัฒนากุศลกรจำกัด เป็นปัญหามากที่สุด แต่ปัญหาในเรื่องผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควรนั้น ทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความเห็นตรงกันว่าเป็นปัญหาน้อยที่สุด ซึ่งก็แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานส่วนใหญ่ภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร ได้ให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อเนื่องทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการของบุคลากรอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของถาวร เกียรติทับทิว และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2540) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ โดยศึกษาเฉพาะกรณี 6 กระทรวงหลักของไทย จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ คือผู้นำที่มีความเป็นเผด็จการน้อยแต่มีความเป็นประชาธิปไตยมาก ผู้นำที่เผด็จการแต่มีพระคุณมาก ผู้นำที่เป็นนักพัฒนามาก ผู้นำที่มีความเป็นนักบริหารมาก ตลอดจนความสัมพันธ์ทั้งทางด้านการงานและส่วนตัว วุฒิภาวะ และปัญหาความต้องการของผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจที่เกิดจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่าในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล และด้านความต้องการความรักและความผูกพัน เป็นด้านที่ทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการไม่แตกต่างกัน แต่มีระดับแรงจูงใจในด้านความต้องการมีอำนาจที่แตกต่างกัน โดยข้าราชการสาย ข มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนข้าราชการสาย ค มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จากการที่มีแรงจูงใจด้านความต้องการมีอำนาจแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการที่ได้รับการบรรจุในสาย ข ก่อนข้างที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้มากกว่าสาย ค โดยอาจจะนำมาซึ่งการปรับระดับซี หรือปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น เมื่อตำแหน่งสูงขึ้นอำนาจก็จะตามมา ซึ่งสอดคล้องกับเสนาะ ดิยาว (2520 : 196) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่ง ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความอิสระในการทำงานมากขึ้น มีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของทุกคน เป็นสิ่งหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าและเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการนั้นมีได้เป็นปัจจัยประกอบอันสำคัญที่จะนำมาพิจารณาในการปรับเงินเดือน ระดับ หรือปรับตำแหน่ง แต่สามารถสะสม แล้วนำประสบการณ์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้ มาเป็นพื้นฐานในการเขียนผลงานทางวิชาการ ซึ่งผลงานทางวิชาการนับว่าเป็นปัจจัยประกอบการพิจารณาการเลื่อนระดับปรับเงินเดือนที่สำคัญ

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการเป็นรายข้อในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลพบว่า ทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร มีระดับแรงจูงใจในอันดับสูงสุดเหมือนกัน ในเรื่องการนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งก็แสดงให้เห็นว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากรมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลไปพร้อมๆ กัน จึงมีการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ ส่วนแรงจูงใจในลำดับท้ายสุดในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการทางด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลสำหรับข้าราชการสาย ข มี 2 เรื่อง คือ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานและต้องการเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ถึงแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดแต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ส่วนข้าราชการสาย ค มีความเห็นว่า แรงจูงใจในเรื่องการหาคำตอบให้กับความอยากรู้อยากเห็นของตนเองมีความสำคัญจัดอยู่ในลำดับท้ายสุด

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายข้อในด้านความต้องการความรักและความผูกพันพบว่า ข้าราชการสาย ข เห็นว่าเพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ที่อยู่ในสายงานเดียวกัน เป็นแรงจูงใจในลำดับแรกที่ทำให้มีการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งอาจเป็นเพราะจากลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการสาย ข ซึ่งจะต้องมีติดต่อกับประสานงานกับบุคคลหลายระดับ เช่น ประสานกับข้าราชการสาย ก ในขณะที่เดียวกันก็ต้องประสานงานกับข้าราชการสาย ค ตลอดจน

การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นๆ อีกมากมาย อาจจะเป็นการประชุม อบรม สัมมนา ก็ตาม ซึ่งมีความถี่มากกว่าสาย ค อยู่แล้ว จึงทำให้มีเครือข่ายในการติดต่อประสานงานจำนวนมาก เมื่อใครมีความรู้ในด้านใหม่ๆ ก็ต้องการเผยแพร่ หรือใครมีปัญหาติดขัด ไม่เข้าใจในเรื่องใด ก็อยากที่จะไปพบปะกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ที่อยู่ในสายงานเดียวกันซึ่งจะมีความเข้าใจกันมากกว่า จึงส่งผลให้มีแรงจูงใจในหัวข้อนี้สูงสุด

ส่วนข้าราชการสาย ค เห็นว่าการที่ครอบครัวให้การสนับสนุนเป็นแรงจูงใจในลำดับแรกที่ทำให้มีการศึกษาต่อเนื่อง ก็แสดงให้เห็นว่าข้าราชการสาย ค ก่อนข้างมีการให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวมาก ซึ่งครอบครัวจัดว่าเป็นสถาบันที่มีความสำคัญที่สุด เป็นพื้นฐานของการศึกษาในชีวิตจากการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา ซึ่งคนเราต้องใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวตลอดชีวิต ไม่ว่าจะครอบครัวเดี่ยวหรือว่าครอบครัวขยายก็ตาม ฉะนั้น สถาบันครอบครัวจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความต้องการความรักและความผูกพัน

ส่วนแรงจูงใจในลำดับท้ายสุดที่จะทำให้ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ คือ การเป็นที่ชื่นชอบของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมงานชักชวน จากการที่ข้าราชการทั้งสองสายงานนี้ มีความเห็นตรงกันในเรื่องนี้ อาจเกิดจากสัมพันธภาพของเพื่อนร่วมงานในองค์กรที่ไม่ค่อยดีเท่าที่ควร ซึ่งเพื่อนร่วมงานในที่นี้อาจเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายระดับ ไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันเท่านั้น ซึ่งอาจเกิดจากมีภาระงานที่ค่อนข้างมาก มีบุคลากรปฏิบัติงานจำกัด มีความไม่ยุติธรรมจากหัวหน้างานในการอนุญาต/คัดเลือกบุคคลให้ไปเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง เมื่อมีบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ไปเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง ก็เกิดผลกระทบต่อบุคคลที่ไม่ได้ไปซึ่งอาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนหรือหากไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนงานก็จะเกิดความล่าช้า ก็จะถูกติจากเพื่อนร่วมงาน คณาจารย์ หรือหัวหน้างาน เป็นต้น ด้วยสาเหตุบางประเด็นที่กล่าวมานี้ จึงอาจเป็นที่มาของสัมพันธภาพที่ไม่ค่อยดีในองค์กร จึงมีผลต่อแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของพวกเขา

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายชื่อในด้านความต้องการมีอำนาจพบว่า ทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความคิดเห็นเหมือนกัน ในหัวข้อเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองเป็นแรงจูงใจสูงสุดที่ทำให้พวกเขามีการศึกษาต่อเนื่อง และเห็นว่าหัวข้อต้องการเอาชนะผู้อื่นด้วยความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจในลำดับสุดท้ายที่จะทำให้พวกเขามีการศึกษาต่อ ซึ่งจะเห็นได้ว่าทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการกันนั้น วัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ ต้องการเพิ่มศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับตนเองเป็นแรงจูงใจหลัก มิได้ต้องการแข่งขันเพื่อที่จะเอาชนะผู้อื่นด้วยความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ

2. จากผลการศึกษาปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งแยกออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวมมีปัญหายู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการสาย ข มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการที่หน่วยงานไม่มีงบประมาณสนับสนุนเป็นปัญหาสำคัญที่สุด ส่วนข้าราชการสาย ค เห็นว่า หน่วยงานไม่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่แทนและขาดทุนทรัพย์ในการเข้าศึกษาต่อ เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด ส่วนปัญหาที่ทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความเห็นว่าเป็นปัญหาน้อยที่สุดและมีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในลำดับท้ายสุด คือ ครอบครัวยังไม่ให้การสนับสนุน

ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวมพบว่า มีปัญหายู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการสาย ข มีความเห็นว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยรับบุคลากรจำนวนจำกัดเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด แต่ข้าราชการสาย ค มีความเห็นแตกต่างที่ว่า การที่หน่วยงานมีงบประมาณพัฒนาบุคลากรจำกัดเป็นปัญหาสำคัญที่สุด ส่วนปัญหาที่ทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความเห็นว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญจัดอยู่ในลำดับน้อยที่สุดคือ เรื่อง ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร

จากการศึกษาปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่ามีปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทธิกุล ศรีสุทท์ (2540) ที่ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข (ผู้ช่วยวิชาการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข (ผู้ช่วยวิชาการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่หน่วยงานไม่มีงบประมาณสนับสนุน หน่วยงานไม่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่แทนและขาดทุนทรัพย์ในการเข้าศึกษาต่อ การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยรับบุคลากรจำนวนจำกัด และหน่วยงานมีงบประมาณพัฒนาบุคลากรจำกัด ล้วนเป็นปัญหาที่เกิดจากเรื่องงบประมาณเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทธิกุล ศรีสุทท์ (2540: 73) อีกเช่นกัน ที่พบว่า ปัญหาหนึ่งที่สำคัญในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข (ผู้ช่วยวิชาการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งพบว่าเป็นปัญหาที่อยู่

ในระดับมาก คือ เรื่องการขาดทุนทรัพย์เพื่อใช้ในการการศึกษาต่อ และยังคงคล้อยกับผลการวิจัยของรัตนภรณ์ บัวลา (2548: 51) ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 59.32 ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความเห็นว่า ค่าใช้จ่ายเป็นข้อจำกัดหรืออุปสรรคในการเข้าร่วมการศึกษาต่อเนื่อง

และจากการที่ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาในเรื่องครอบครัว ไม่ให้การสนับสนุนเป็นปัญหาน้อยที่สุด ซึ่งจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 78.2 มีการสมรสแล้วถึงร้อยละ 60.7 ก็แสดงให้เห็นว่า สภาพครอบครัวโดยทั่วไปของข้าราชการสาย ข และสาย ค จัดอยู่ในลำดับที่ดีพอสมควร ซึ่งอาจหมายถึงฐานะทางครอบครัว ความสัมพันธ์ในครอบครัว สุขภาพจิตในครอบครัว ตลอดจนความพร้อมของครอบครัวในการที่จะให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งในครอบครัวมีการศึกษาต่อเนื่อง และยังเป็นการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการด้วยแล้ว ยังต้องเสียสละเวลา เสียสละทุนทรัพย์เป็นจำนวนมากในการศึกษาต่อ จากการศึกษาที่ครอบครัวให้การสนับสนุน ไม่ขัดขวางการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง จึงอาจเป็นแรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากรตัดสินใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ

และจากการที่ทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บังคับบัญชา ไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร เป็นปัญหาน้อยที่สุด ซึ่งก็แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนในการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นไม่ทางการอยู่แล้ว แต่อาจจะคิดขัดในเรื่องงบประมาณซึ่งมีจำกัด จึงส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการในการพัฒนานุคลากรภายในหน่วยงานไม่บ่อยครั้งเท่าที่ควรและรับจำนวนผู้เข้าอบรมจำนวนจำกัด และยังคงส่งผลการขอไปเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหากเป็นกิจกรรมที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายก็อาจจะมีผลต่อการอนุญาตของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเห็นได้จากการศึกษาที่ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร จะให้ความสำคัญของระดับปัญหาที่แตกต่างกัน แต่ทุกปัญหาก็ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบต่อถึงกัน

3. จากผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.1 จากผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อจำแนกตามสายงาน เพศของข้าราชการสาย ค สถานภาพการสมรสของข้าราชการสาย ค พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการเปรียบเทียบที่พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริชาติ ทองอยู่ (2542) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างทางด้านกายภาพ งบประมาณ ตลอดจนนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัยศิลปากรและมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จึงทำให้ผลการวิจัยแตกต่างกัน และจากผลการเปรียบเทียบที่พบว่า ข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริชาติ ทองอยู่ (2542) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการสาย ค ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่า สถานภาพการสมรสของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากรที่แตกต่างกัน (โสด สมรส หย่าและหม้าย) มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีสถานภาพการสมรสแตกต่างเป็นรายคู่ดังนี้ คือ โสดกับสมรส สมรสกับหม้าย และหย่ากับสมรส ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 1969, อ้างถึงในทวิวรรณ อินดา 2546:12) เกี่ยวกับเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล ภูมิหลังของครอบครัว และสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญ หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลมีความต้องการต่างกัน

ส่วนเมื่อจำแนกตามเพศของข้าราชการสาย ข อายุ สถานภาพการสมรสของข้าราชการสาย ข ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการเปรียบเทียบ ที่พบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีเพศที่แตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุษณีย์ จงสุกใส (2545, 65) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหิดล แล้วพบว่า นักศึกษาที่มีเพศ

ชายกับเพศหญิง มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสภาพสังคมในปัจจุบัน ได้เปิดโอกาสให้เพศชายและเพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในทุกๆ ด้าน แม้แต่เรื่องการศึกษาที่เช่นกัน จึงส่งผลให้ข้าราชการสาย ข ระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน และจากผลการเปรียบเทียบที่พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่แตกต่างกัน พบว่ามีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริชาติ ทองอยู่ (2542) ที่พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนช่วงอายุที่ต่างกันของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุษณีย์ จงสุกล (2545: 65) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ช่วงอายุแตกต่างกันของนักศึกษามีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทไม่แตกต่างกัน และยังพบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุทธิกุล ศรีสุทธิ (2540) ที่พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการทั้ง 3 ด้านของข้าราชการสาย ข ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แต่อย่างใด แล้วยังพบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน และทั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันนั้น พบว่า มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 จากผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการสาย ข พบว่า มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ในรายด้านความต้องการความรักและความผูกพัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับ

ปฏิบัติการทั่วไปกับระดับหัวหน้างาน ระดับปฏิบัติการทั่วไปกับระดับเลขานุการ/ผู้บริหารระดับกลาง และระดับหัวหน้างานกับระดับเลขานุการ/ผู้บริหารระดับกลาง

ส่วนเมื่อจำแนกตามสายงาน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งของข้าราชการสาย ค ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวิธีการพัฒนาข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยศิลปากร ให้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.1 เนื่องจากปัจจุบันการศึกษาต้องใช้ทุนทรัพย์สูงมาก และมีค่าใช้จ่ายระหว่างการศึกษามากโดยเฉพาะการศึกษาภาคพิเศษ เมื่อเทียบกับรายได้ของข้าราชการ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายส่งเสริมการเรียนฟรีให้บุคลากรในสาขาที่ทางมหาวิทยาลัยเปิดสอน หรืออาจจะมีการจัดสรรงบประมาณให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาโดยชำระดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำ ในกรณีที่ทางมหาวิทยาลัยเปิดสอนสาขาที่บุคลากรประสงค์จะเรียนควรจะมีนโยบายในการยกเว้นค่าหน่วยกิต ค่าธรรมเนียมพิเศษ หรืออาจจะจ่ายเพียงบางส่วนแล้วแต่กรณี เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการศึกษาต่อของบุคลากร เพื่อบุคลากรจะได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2 มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายสนับสนุน ให้มีตำแหน่งรองรับเมื่อเรียนจบ สามารถปรับวุฒิการศึกษา สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เปลี่ยนสายงาน โยกย้าย โอนย้ายให้ได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการที่สำคัญควรจะต้องตรงกับความสามารถ และความถนัดด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับอัตราเงินเดือนต่อไป

1.3 มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนและอนุญาตให้บุคลากรลาศึกษาต่อทั้งบางเวลาและเต็มเวลาทั้งในและนอกเวลาราชการ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มีบุคลากรพอเพียง ส่วนในหน่วยงานที่มีบุคลากรไม่เพียงพอ ควรจะมีการกำหนดนโยบายการทำงานที่สามารถทำแทนกันได้ มีการเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน มีการสับเปลี่ยนงานกันทำ เกื้องานให้เท่าเทียมกัน

1.4 มหาวิทยาลัยควรจะมีงบประมาณสนับสนุนให้ไปร่วมกิจกรรมการอบรม สัมมนาต่างๆ ควรจะมีการจัดค่าใช้จ่ายพื้นฐานในการอบรมอย่างเพียงพอ เช่น ค่าลงทะเบียน ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ควรมีงบประมาณส่งเสริมการไปประชุมสัมมนาให้มากกว่านี้

1.5 มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมการฝึกอบรมและสัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมเกิดความชำนาญอย่างแท้จริงการเข้ารับการอบรมสม่ำเสมอทำให้มีมุมมอง/วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลยิ่งขึ้น โดยอาจจะมีการตั้งเกณฑ์มาตรฐานกำหนดให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง

1.6 มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดระเบียบหรือข้อกำหนดในการประเมินผลการไปอบรมให้เคร่งครัดยิ่งขึ้น เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่สำหรับผู้เข้ารับการอบรมเมื่อกลับมาปฏิบัติงานในหน่วยงานแล้ว มักจะปฏิบัติตามความเคยชินเหมือนเดิม ไม่มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรเลย จึงเป็นการเข้ารับการอบรมที่ล้มเหลวหลังจากการฝึกอบรมแล้ว มักจะไม่ได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาปฏิบัติจริง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจและปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ก ตลอดจนพนักงานมหาวิทยาลัยในทุกสายงาน ของมหาวิทยาลัยศิลปากรให้ครบถ้วน เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็ข้อมูลเบื้องต้นอันจะเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวิธีการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากร ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การทำงานของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จตามภารกิจที่กำหนดไว้ยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร ว่าส่วนใหญ่มีความสนใจในเรื่องใด เพื่อจะได้มีการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรตรงกับความต้องการจำเป็น

2.3 ควรมีการศึกษาและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งก่อน-หลัง สำหรับผู้ที่มีการศึกษาต่อเนื่องทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเป็นการประเมินผลของโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอีกทางหนึ่งด้วยว่าสำเร็จหรือล้มเหลว

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- 100 ปี หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล นักการศึกษาดีเด่นของโลก. พิมพ์ครั้งที่ 1.
นครสวรรค์ : โรงพิมพ์นิวเสรินคร, 2546.
- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- กรรณิการ์ วิชัยภประหาร. “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2539.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 200 ปี ของการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว, 2525.
- กุลชน ธนาพงศธร. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. นนทบุรี :
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. 2530.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคม
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542.
- เกษม หล้ากวนวัน. “สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ
ส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตการศึกษา 9.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2539.
- โกวิท วรพิพัฒน์. การศึกษาต่อเนื่อง. สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนโดยพระราชประสงค์ใน
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เล่มที่ 12, 2531.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. เอกสารมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการ.
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2532.
- คณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. จิตวิทยาทั่วไป.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2537.
- จงพิศ ศิริวัฒน์. “พฤติกรรมและแรงจูงใจ.” วารสารบริหารธุรกิจ 5 (เมษายน-มิถุนายน 2523) : 17.
- ชัยนาท นาคบุบผา. จิตวิทยาการศึกษา. เชียงใหม่ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2529.

ถาวร เกียรติทับทิว และ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. “รายงานการวิจัย เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำในการ
เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี
6 กระทรวงหลักของไทย.” ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่, 2540.

ทพวงมหาวิทยาลัย. ข้อมูลและสารสนเทศอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดทบวง
มหาวิทยาลัย, 2538.

ทองปลิว ชมชื่น. การศึกษาตามอัธยาศัย. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.

ทวีวรรณ อินดา. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546.

ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย. ประมวลแนวพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
ภูมิพลอดุลยเดช. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ ประจำปี 2543 ของที่ประชุม
อธิการบดีแห่งประเทศไทย ร่วมกับ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง การปฏิรูปอุดมศึกษา
ไทย : สู่การสนองแนวพระราชดำริฯ ระหว่างวันที่ 3-4 พฤศจิกายน 2543 ณ โรงแรมลาย
ทอง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. ม.ป.ท., 2543.

เทิดศักดิ์ ไม้เท้าทอง. “ได้มีการศึกษาความต้องการศึกษาต่อเนื่องของครูบรรณารักษ์ ในโรงเรียน
โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์
ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์
ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล. รายงานการวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
ประเด็น ระบบการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ท., 2541.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
บริษัท วี. อินเตอร์ พรินท์ จำกัด, 2549.

นฤมล ทิพย์โกศัย. รายงานการวิจัย เรื่อง ความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของบรรณารักษ์
ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
2535.

บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : รวมสาสน์, 2543.

แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2534. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพมหานคร : อรรถผลการพิมพ์,
ม.ป.ป.

- ปฐม นิคมานนท์. การศึกษานอกโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์อักษร, 2528.
- ปาริชาติ ทองอยู่. “ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.
- ประชุม โปธิกุล. เทคนิคการประชุม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สายใจ, 2539.
- ประสาธ อิศรปริดา. สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2, มหาสารคาม : ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2541.
- ประสิทธิ์ ทองอ่อน. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : คอมพิวเตอร์, 2542.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, กาญจนา แก้วเทพ, กนกศักดิ์ แก้วเทพ และอานันท์ กาญจนพันธ์. วิธีวิทยาศึกษาสังคมไทย: วิถีใหม่แห่งการพัฒนา. กรุงเทพฯ : เอดิชั่น เพรสโปรดักส์, 2537.
- เปรมจิตร ศิริสานต์. “การศึกษองค์ประกอบของแรงจูงใจในการศึกษาต่อของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.” มาตรา 15.
- “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2530.” ราชกิจจานุเบกษา (ฉบับพิเศษ) เล่มที่ 104, ตอนที่ 277 (31 ธันวาคม 2530) : 39.
- พระราชวรานูนิ. ปรัชญาการศึกษา. (ฉบับแก้ไข-รวบรวมนใหม่). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง, 2525.
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์. การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.
- ไพพรรณ เกียรติโชคชัย. การจัดการสัมมนาสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทการศึกษาจำกัด, 2548.
- ภารดี รัตนอุดม. “ความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชนในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- มนตรี เข้มกสิกร. แนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับสูงของภาคตะวันออก ในระยะ 15 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2540-2554). กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยการทัพบก, 2539.
- มนู สนธิวรรณนะ. “แนวทางส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่องสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

- มหาวิทยาลัยศิลปากร. กองกลาง. “งานการเจ้าหน้าที่. รายงานอัตรากำลังบุคลากรจำแนกตาม
หน่วยงาน ณ วันที่ 11 มกราคม 2550.” 2550.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. สำนักงานอธิการบดี. กองแผนงาน. งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ
รายงานประจำปี 2548 มหาวิทยาลัยศิลปากร. ม.ป.ท., 2548.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. สำนักงานอธิการบดี. กองแผนงาน. งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ.
เพื่อการบริหาร ปีการศึกษา 2549. ม.ป.ท., 2549.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลใน
องค์การหน่วยที่ 1-6. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2547.
- มาลินี จุฑะรพ. จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, 2537
- รัตนภรณ์ บัวลา. “เหตุผลของการเข้าร่วมในการศึกษาต่อเนื่องของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล
ชุมชน เขตภาคเหนือ.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหาร
การพยาบาล) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.
- โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา. “หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล กับการศึกษาไทย.” [Online]. Accessed 17
February 2007. เข้าถึงได้จาก <http://www.triamudom.ac.th/modul>
- วิทยาลัยครูสวนสุนันทา. การศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2532.
- วิบูลย์ บุญยชโรกุล. คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : บริษัทด้าน
สุทธนาการพิมพ์ จำกัด, 2545.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. ค่านิยมของข้าราชการไทยในยุคปฏิรูประบอบราชการ. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2547.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.
กรุงเทพมหานคร : บริษัท จุดทอง จำกัด, 2548.
- ส. ศิวรักษ์. ปรัชญาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เคล็ดไทย 2517.
- สมคิด บางโม. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิทย์พัฒน์,
2544.
- สมบูรณ์ สุริยวงศ์. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย : ระเบียบวิธีวิจัยการศึกษาเบื้องต้น.
กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2536.
- สมพงษ์ เกษมสิน. สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
- เสนาะ ดีเยาว์. นักบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2520.

สุทธิกุล ศรีสุทธิ. “ศึกษาปัญหาและความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข (ผู้ช่วย
วิชาการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(การศึกษาต่อเนื่อง) ภาควิชาศึกษาต่อเนื่อง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
2540.

สุนทร สุนันท์ชัย. เอกสารการสอนชุดวิชาการศึกษาดลอดชีวิตและการศึกษานอกระบบ. นนทบุรี :
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.

สุรกุล เจนอบรม. รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาถึงความต้องการและความสนใจด้านการศึกษา
ต่อเนื่องของข้าราชการไทย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2530.

สุรางค์ โค้วตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2548.

สุวรี ศิวะแพทย์. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2549.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท,
2545.

โสภา ชปิลมันน์. ความรู้เบื้องต้นทางจิตวิทยา. ม.ป.ท., 2537.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การศึกษาดลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติ สกศ., 2543.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. พระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสคัดคัดตอนเพื่อ
ใช้เผยแพร่เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน. ม.ป.ท., 2530.

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เม็ดทรายพรินติ้ง,

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ม.ป.ป.

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ และ กมล อุดลพันธ์. การพัฒนาบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527.

หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร. 0205/ว60 ลงวันที่ 30 เมษายน 2541. (สำเนา).

หลุย จำปาเทศ. จิตวิทยาการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : สามัคคีสาส์น, 2535.

อนงค์ วรคุณพิเศษ. “ความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของบรรณารักษ์ห้องสมุดเฉพาะทาง
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

อุบลรัตน์ เฟ็งสถิตย์. จิตวิทยาการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : ประชาชน, 2529.

- อุษณีย์ จงสุกใส. “ศึกษาแรงจูงใจต่อการเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษา
ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหิดล.” วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.
- อัญชลี จันระสา. “การศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการที่สัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาบุคลากร
สาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการพัฒนา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.
- อัญชิสรา ไกรสรณภานตร. “การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของข้าราชการมหาวิทยาลัย
ศิลปากร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.
- เอกจิตรา จินดาทอง. “ศึกษาแรงผลักดันในตนเองและอุปสรรคในการเข้าร่วมการศึกษาต่อเนื่อง
ทางการพยาบาลของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพยาบาล) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
2549.

ภาษาอังกฤษ

- Conroy, Barbara. Library Staff Development and Continuing Education. Littleton, Colorado :
Libraries Unlimited. 1978.
- Baron, R.A., and Greenberg J. Behavior in organization. Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1986.
- Bloe, Diasmer P. Development and Human Capital. The Heinz School Review. 1 (1), 2004.
- Carter, V. Good. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill, 1973.
- Cherrington, D. J. Organizational Behavior. Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1989.
- Creth, Sheila D. “Staff Development and Continuing Education.” In Personnel Administration in
Libraries, pp. 118-151. Edited by Sheila Creth and Frederick Duda. 2nd ed. New York :
Neal-Schuman, 1989.
- Cronbach, Lee. J. Essential of Psychological testing. 4 th ed. New York : Harper, 1984.
- Davis A. Richard. Continuting Education : Formal and Informal Special. Libraries. 58 (January) :
27, 1967.
- Gordon, Peter and Denis, Lawton. A Guide to English Educational Terms. London :
Batsford Academic and Educational, 1984.

- Hilgard, E.R. Introduction to Psychology. 8th ed. San Diego : Harcourt Brace Javanovich, 1983.
- Koontz, M. Essential of management. 5th ed. New York : McGrawHill, 1990.
- Luthans, Fred. Organizational behavior. New Jersey : McGraw-Hill, 1992.
- Maslow, A.H. "A Theory of Human motivation", Psychological Review vol.50 (1943) p. 370-396.
- Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York : Harper & Row, 1970.
- McClelland, D.C. Human motivation. New York : Cambridge University Press, 1987.
- Mitchell, Terrence R. People in Organization : An Introduction
Organizational Behavior. 3rd ed. Singapore : McGraw-Hill International Editions, 1987.
- Noble, K.A. The International Education Puotation : Encyclopaedia. Buckingham : Open University Press. 1995.
- Petri, H.L. Motivation : Theory, research and applications. Belmont, California : Wadsworth Publishing Company, 1991.
- Solomon, M.R. Consumer behavior. Boston : Allyn and Bacon, 1992.
- Weiner, B. Human motivation : Metaphors, theories and research. London : Sage Publications, 1992.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. นางเอมอร พิทยายน (บรรณารักษ์เชี่ยวชาญ ระดับ 8)
สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล
จ.นครปฐม 73170
2. นางสาวฉวีวรรณ หลิมวัฒนา (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ ระดับ 9)
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร (ตลิ่งชัน)
3. นางสาวสายชนม์ สัจจานิตย์ (นักวิชาการการศึกษาชำนาญการ ระดับ 9)
กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร (วังท่าพระ) ถนนหน้าพระลาน
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ที่ ศธ 0520.107 (นฐ)/ 38๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๙ มิถุนายน 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางเอมอร พิทยายน

ด้วย นางสาวธนวรรณ คุ้มครอง นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามุ่งสนใจ และปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๐๙ ๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะคังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ที่ ศร 0520.107 (นฐ) / 3867



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๕๑ มิถุนายน 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวฉวีวรรณ หลิมวัฒนา

ด้วย นางสาวฉวีวรรณ กุ่มครอง นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษามุ่งแรงใจ และปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาค้นคว้าของข้าราชการ สาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๕๓ ๗)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 3868



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๑ มิถุนายน 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวสายชนม์ สัจจามิตรี

ด้วย นางสาวธนวรรณ คุ้มครอง นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาแรงจูงใจ และปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข และสาย ก มหาวิทยาลัยศิลปากร" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

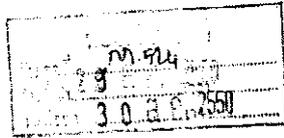
๓๓ ๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย จินะดังกูร)

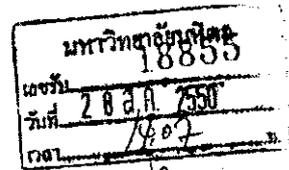
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435



ที่ ศท 0520.107(นฐ) 4569



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

17 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมื่อวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วย นางสาวนวรรณ คู่ครอง นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาแรงจูงใจและ
ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร"
มีความประสงค์จะขอลดลงเครื่องมื่อวิจัยกับข้าราชการสาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อประกอบ
การทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรด
อนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวได้ทดลองเครื่องมื่อวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

เรียน อธิการบดี

- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อโปรดพิจารณา
-
- สำเนาแจ้ง.....

ขอแสดงความนับถือ

ตน น

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รักษาการแทนผู้อำนวยการกองกลาง
28 ต.ค. 2550
สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

13016 460. วิชา. อธิการบดี
W

เรียน ผอ. กองบริหารพื้นที่

30 ต.ค. 2550

เพื่อโปรดพิจารณา
ในกรณีขอเครื่องมื่อวิจัยที่ขอของ
สำนักวิชาศิลป + ศศ. ของมหาวิทยาลัย
ศิลปากร

กองกลางได้รับเรื่อง
วันที่ 3 ต.ค. 2550 เวลา 4.30 น.

ประธานของบัณฑิตวิทยาลัย มุ่งมั่นให้บริการ พัฒนางานให้มีคุณภาพ

หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี

๒๖ ก.ย. ๒๕๕๐



บันทึกข้อความ

มหาวิทยาลัยศิลปากร
รหัส..... 06678
วันที่..... 6 ก.ย. 2550
เวลา..... 11.30 น.

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.ภายใน 2233
 ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 4570 วันที่ 30 สิงหาคม 2550
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
วันที่ 19/8/50
เวลา 9.00

① เรียม อธิการบดี

ด้วย นางสาวชนวรรณ คู่สมรอง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนศึกษา
 ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษานำร่องและ
 ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร"
 มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการสาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อ
 ประกอบ การทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จาก
 ท่าน โปรดอนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต จักขอบพระคุณยิ่ง

③ แทน บัณฑิตวิทยาลัย

อน พ
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

-7 ก.ย. 2550

เรียม อธิการบดี
 ศธ 0520.107(นฐ)/ 4570
 11 ก.ย. 50

นางสาวชนวรรณ
 12 ก.ย. 50

๑๑
 อน พ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัสแสง ตักขณบุญส่ง)
 ศึกษาราชการแทนรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

ปฏิบัติงานของบัณฑิตวิทยาลัย รุ่งมนั ให้บริการ พัฒนางานให้มีคุณภาพ

๑๑
 17 ก.ย. 50

ภาคผนวก ค

**แบบตรวจสอบความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
(IOC : Index of Item Objective Congruence)**

ตอนที่ 2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	/	/	/	/	/
1.1	เพื่อปรับปรุงตนเองให้เป็นบุคคลที่มี คุณภาพอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.2	เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับ งานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.3	เพื่อแสวงหาประสบการณ์ที่แปลกใหม่ ให้กับตัวเองอยู่ตลอดเวลา	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.4	เพื่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพการงาน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
1.5	เพื่อนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ สังคมและประเทศชาติ	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.6	เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.7	เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.8	เพื่อให้ได้คุณวุฒิทางการศึกษาเพิ่มขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.9	เพื่อนำคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นมาปรับ เงินเดือนให้สูงขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.10	เพื่อเพิ่มพูนทักษะอาชีพ	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
1.11	เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.12	เพื่อทำความฝันของตนเองให้เป็นจริง	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.13	เพื่อเปลี่ยนงานใหม่/ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ใหม่ให้สูงขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.14	เพื่อเพิ่มโอกาสในการปรับเปลี่ยนสายงานใน อนาคต	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
1.15	ต้องการเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ตลอด ชีวิต	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.16	เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาคุณภาพ ชีวิตให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2	ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน					
2.1	ครอบครัวให้การสนับสนุนและให้ ทุนการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.2	เพื่อให้มีเพื่อนและคนรู้จักที่มากขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.3	เพื่อให้มีการศึกษาที่ติดต่อกับคนรักหรือ คู่ครอง	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
2.4	หน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.5	เรียนตามเพื่อนร่วมงานในองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.6	เพื่อสร้างความพึงพอใจให้ผู้บังคับบัญชา	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
2.7	เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ กับเพื่อนต่างสถาบัน/หน่วยงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.8	เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองและ ครอบครัว	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.9	เพื่อเป็นแบบอย่างในการใฝ่หาความรู้แก่ ครอบครัวและบุคคลทั่วไป	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.10	เพื่อนชักชวน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
2.11	เพื่อให้ตนเองมีคุณวุฒิเป็นที่ยอมรับของ สังคม	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
2.12	เป็นค่านิยมของสังคมไทยในการยอมรับผู้ มีการศึกษาสูง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.13	เพื่อให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่องจากสังคม	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
2.14	การทำให้ผู้อื่นประทับใจ	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
2.15	มีโอกาสดำเนินการรู้จักกับเพื่อนต่างเพศ มากขึ้น	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
2.16	การเป็นที่ชื่นชมของเพื่อนร่วมงาน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
3	ด้านความต้องการมีอำนาจ	/	/	/	/	/
3.1	ต้องการเอาชนะผู้อื่นด้วยความรู้ ความสามารถ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.2	เพื่อยกสถานะภาพทางสังคมให้กับตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.3	ต้องการเป็นระดับหัวหน้า/ผู้นำในการ ปฏิบัติงานต่างๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.4	ขอสดานการณ์ของการแข่งขันในเรื่อง การแสวงหาความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ใหม่ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.5	เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้แก่ เพื่อนร่วมงานและผู้ด้อยโอกาส	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.6	เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.7	เพื่อนำความรู้ไปประกอบอาชีพแข่งขันกับ บุคคลอื่นได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.8	หน้าที่การงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมี ส่วนกระตุ้น	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
3.9	เพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สอดคล้องกับตำแหน่ง ใหม่ที่คาดว่าจะได้รับ	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
3.10	ต้องการมีอิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่นได้	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
3.11	เพื่อเพิ่ม โอกาส/ทางเลือกให้กับอนาคต	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.12	ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจต่างๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.13	ต้องการเป็นบุคคลที่สามารถให้คุณให้ โทษบุคคลอื่นได้	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
3.14	เพื่อนำประสบการณ์จากศึกษามาฝึกภาวะ ความเป็นผู้นำให้กับตนเอง	0	1	1	0.67	สอดคล้อง

ตอนที่ 2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	/	/	/	/	/
1.1	เพื่อปรับปรุงตนเองให้เป็นบุคคลที่มี คุณภาพอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.2	เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับ งานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.3	เพื่อแสวงหาประสบการณ์ที่แปลกใหม่ ให้กับตัวเองอยู่ตลอดเวลา	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.4	เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้และมี ประสบการณ์มากขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.5	เพื่อนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ สังคมและประเทศชาติ	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
1.6	เพื่อเพิ่มพูนทักษะอาชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.7	เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.8	เพื่อหาคำตอบให้กับความอยากรู้อยากเห็น ของตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.9	เนื้อหาตรงกับความต้องการและความ สนใจของตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.10	ต้องการเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ตลอด ชีวิต	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.11	เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาคุณภาพ ชีวิตให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
2	ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	/	/	/	/	/
2.1	ครอบครัวให้การสนับสนุน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
2.2	เพื่อให้มีเพื่อนและคนรู้จักที่มากขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.3	หน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.4	เพื่อสร้างความพึงพอใจให้ผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2.5	เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ กับเพื่อนต่างสถาบัน/หน่วยงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.6	เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองและ ครอบครัว	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
2.7	เพื่อนร่วมงานชักชวน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.8	การเป็นที่ชื่นชอบของเพื่อนร่วมงาน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
2.9	เพื่อนำทักษะใหม่ๆ ที่ได้รับมานำ เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.10	เพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ ที่อยู่ในสายงานเดียวกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ด้านความต้องการมีอำนาจ	/	/	/	/	/
3.1	ต้องการเอาชนะผู้อื่นด้วยความรู้ ความสามารถ	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
3.2	เพื่อปรับตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่ หน่วยงานต้องการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.3	ต้องการเป็นระดับหัวหน้า/ผู้นำในการ ปฏิบัติงานต่างๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.4	ชอบสถานการณ์ของการแข่งขันในเรื่อง การแสวงหาความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ใหม่ๆ	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
3.5	เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้แก่ เพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.6	เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.7	หน้าที่การงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมี ส่วนกระตุ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.8	เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.9	เพื่อเพิ่มโอกาส/ทางเลือกให้กับอนาคต	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.10	เพื่อนำประสบการณ์จากศึกษามาฝึกภาวะ ความเป็นผู้นำให้กับตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ	/	/	/	/	/
1.1	ขาดความโปร่งใส และความยุติธรรมในการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อของผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.2	หน่วยงานไม่มีตำแหน่งรองรับสำหรับผู้สำเร็จการศึกษามา	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.3	ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.4	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุน	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.5	หน่วยงานไม่มีงบประมาณสนับสนุน	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.6	ภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาศึกษาต่อ	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.7	หน่วยงานไม่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่แทน	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.8	การศึกษาต่อที่ไม่ตรงสายงาน ไม่สามารถใช้สิทธิในการลาเพื่อศึกษาต่อได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.9	สาขาที่สนใจศึกษามีการรับจำนวนนักศึกษาค่อนข้างจำกัด	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.10	ขาดทุนทรัพย์ในการเข้าศึกษาต่อ	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.11	ไม่มีเวลาในการเตรียมตัวสอบเข้าศึกษาต่อ	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.12	ขาดทักษะความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.13	มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
1.14	ครอบครัวไม่ให้การสนับสนุน	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.15	มีปัญหาความจำเป็นส่วนตัวทำให้ไม่สามารถศึกษาต่อได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.16	ขาดแรงจูงใจในการศึกษาต่อ	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.17	มีปัญหาด้านการเดินทางไปศึกษาต่อ	1	1	0	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2	ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ					สอดคล้อง
2.1	ไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารในการจัดกิจกรรม ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2.2	รับทราบข้อมูลข่าวสารการจัดกิจกรรมในเวลาที่เหมาะสมมากเกินไป ทำให้พลาดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.3	ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมไม่ชัดเจนขาดความสมบูรณ์	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.4	ขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกให้เข้าร่วมกิจกรรม	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
2.5	ช่วงระยะเวลาที่จัดกิจกรรมมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมาก (เช่น ช่วงเปิดเทอม ช่วงสอบ) ทำให้ไม่ได้ไปเข้าร่วมกิจกรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.6	ขาดความสะดวกในการเดินทางไปเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.7	หัวข้อในการจัดกิจกรรมส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับงานลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
2.8	หน่วยงานส่งไปเข้าร่วมกิจกรรมในหัวข้อไม่ตรงกับความต้องการและความสนใจของตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.9	ขาดการเปิดโอกาสในการเสนอหัวข้อที่สนใจและต้องการเข้าร่วมกิจกรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.10	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.11	การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีน้อยเกินไป	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2.12	การจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยรับบุคลากรจำนวนจำกัด	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.13.	หน่วยงานมีงบประมาณพัฒนานุเคราะห์จำกัด	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.8	หน่วยงานส่งไปเข้าร่วมกิจกรรมในหัวข้อไม่ตรงกับความต้องการและความสนใจของตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.9	ขาดการเปิดโอกาสในการเสนอหัวข้อที่สนใจและต้องการเข้าร่วมกิจกรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.10	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.11	การจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัยมีน้อยเกินไป	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.12	การจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยรับบุคลากรจำนวนจำกัด	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.13	หน่วยงานมีงบประมาณพัฒนานุเคราะห์จำกัด	1	1	1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 31.0

N of Items = 62

Alpha = .9457

ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจ และปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษา ต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อศึกษาปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่อง ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

คำอธิบาย ในการตอบแบบสอบถาม

(1) การศึกษาต่อเนื่อง หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลจะพึงกระทำเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และปรับปรุงคุณสมบัติทางวิชาชีพ หรือเปลี่ยนจุดหมายไปในทิศทางใหม่ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งออกเป็น การศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ และการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ

(2) การศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ หมายถึง การศึกษาที่มีการผูกมัดหรือมีเงื่อนไขในการเข้ารับการศึกษามีระเบียบแบบแผน มีกำหนดระยะเวลาเรียนตายตัว เมื่อจบหลักสูตรแล้วจะได้รับประกาศนียบัตร ปริญญาบัตร หรือวุฒิบัตร **ตัวอย่างเช่น** การศึกษาต่อในระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและปริญญาเอก ในสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ใช้เวลาราชการหรือนอกเวลาราชการ

(3) การศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ หมายถึง กระบวนการศึกษาตลอดชีวิตที่บุคคลได้รับและสะสมความรู้ ทักษะ ทักษะคติและความเข้าใจ จากประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน และสิ่งแวดล้อม เป็นการศึกษาด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ ไม่มีการผูกมัดหรือมีเงื่อนไขเหมือนการศึกษาแบบที่เป็นทางการ เสียค่าใช้จ่ายในการศึกษาน้อยกว่าหรืออาจไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเลย

ไม่มีชั้นเรียน ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้เรียน *ตัวอย่างเช่น* การประชุมทางวิชาการ การวิจัย การศึกษาดูงาน การฝึกงาน การสัมมนา การฝึกอบรม การอภิปราย การบรรยาย การผลิตผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าจากตำราและเอกสาร เป็นต้น

(4) **ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล** หมายถึง ความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่ต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ชอบการแข่งขัน งานที่ทำท้อ มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จจะเกิดความรู้สึกสบายใจ มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง เป็นบุคคลที่มีเหตุผลและใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ

(5) **ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน** หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ต้องการการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตรสูง และชอบให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน บุคคลที่มีความต้องการความรักและความผูกพันจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ต้องได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนฝูงและพวกพ้อง

(6) **ด้านความต้องการมีอำนาจ** หมายถึง ความต้องการอำนาจ ต้องการที่จะมีอิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจต่าง ๆ สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้ และต้องการรับผิดชอบผู้อื่น บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานให้มีประสิทธิผล และมีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันมากกว่า

คำชี้แจง แบบสอบถามมี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ

ตอนที่ 2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาที่กระทบต่อการตัดสินใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ

ตอนที่ 3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆไป เกี่ยวกับแรงจูงใจและปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้วิจัยขอความกรุณาทุกท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด และขอรับรองว่าการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน โดยงานวิจัยฉบับนี้มีความมุ่งหมายทางวิชาการ การวิเคราะห์ข้อมูลจะจัดทำในภาพรวม และผลการวิจัยจะช่วยให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อส่วนรวม โดยการใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายการวางแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ในครั้งนี้ด้วยความตั้งใจ

นางสาวธนวรรณ คู่มิตรอง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ท่านเป็นข้าราชการสายงานใด

- 1) สาย ข 2) สาย ค

2. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

3. อายุ

- 1) 21 - 30 ปี 2) 31 - 40 ปี
 3) 41 - 50 ปี 4) 51 - 60 ปี

4. สถานภาพการสมรส

- 1) โสด 2) สมรส 3) หย่า 4) หม้าย

5. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2) ปริญญาตรี
 3) สูงกว่าปริญญาตรี

6. ระดับตำแหน่ง

- 1) ระดับปฏิบัติการทั่วไป
 2) ระดับหัวหน้างาน
 3) ระดับเลขานุการ/ผู้บริหารระดับกลาง

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยศิลปากร

- 1) ต่ำกว่า 8 ปี 3) 17-25 ปี
 2) 8-16 ปี 4) 25 ปีขึ้นไป

8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ไม่รวมเงินประจำตำแหน่ง)

- 1) ต่ำกว่า 16,000 บาท 3) 22,001 - 30,000 บาท
 2) 16,001 - 22,000 บาท 4) 30,001 บาทขึ้นไป

9. ในขณะที่ท่านทำงานในมหาวิทยาลัยศิลปากร ท่านเคยมีการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ (การศึกษาต่อ) หรือไม่?

- 1) เคย (ให้ตอบคำถามข้อที่ 10 – 11)
 2) ไม่เคย (ให้พิจารณาข้อคำถามที่ 12 ต่อไป)

10. โปรดระบุระดับการศึกษาที่ท่านเคยมีศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ (ระบุได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2) ปริญญาตรี
 3) ปริญญาโท
 4) ปริญญาเอก
 5) ประกาศนียบัตรบัณฑิต
 6) อื่นๆ โปรดระบุ.....

11. โปรดระบุสาขาวิชาที่ท่านศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ (ระบุได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1) สาขาบริหารธุรกิจ | <input type="checkbox"/> 6) สาขาเศรษฐศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> 2) สาขาสังคมศาสตร์ | <input type="checkbox"/> 7) สาขาสารนิเทศศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> 3) สาขานิติศาสตร์ | <input type="checkbox"/> 8) สาขาบรรณารักษศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> 4) สาขาวิทยาศาสตร์ | <input type="checkbox"/> 9) สาขาวิศวกรรมศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> 5) สาขารัฐศาสตร์ | <input type="checkbox"/> 10) อื่นๆ..... |

12. ในขณะที่ท่านทำงานในมหาวิทยาลัยศิลปากร ท่านมีการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ (การอบรม การประชุม การสัมมนา ฯลฯ) บ่อยเพียงใด

- 1) น้อยกว่า 3 ครั้งต่อปี 3) 6 - 9 ครั้งต่อปี
 2) 3 - 5 ครั้งต่อปี 4) มากกว่า 9 ครั้งต่อปี

13. โปรดระบุประเภทกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ ที่ท่านได้มีการศึกษาต่อ (ระบุได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1) การฝึกอบรม | <input type="checkbox"/> 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ |
| <input type="checkbox"/> 2) ประชุมทางวิชาการ | <input type="checkbox"/> 6) การฝึกงาน |
| <input type="checkbox"/> 3) การสัมมนา | <input type="checkbox"/> 7) การศึกษาดูงาน |
| <input type="checkbox"/> 4) ฟังการบรรยาย | <input type="checkbox"/> 8) อื่นๆ โปรดระบุ..... |

14. กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ ที่ท่านเข้าร่วม มีเนื้อหาสาระด้านใดบ้าง
(ระบุได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1) ด้านการบริหารงานบุคคล | <input type="checkbox"/> 5) ด้านการให้บริการ |
| <input type="checkbox"/> 2) ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ | <input type="checkbox"/> 6) ด้านพัฒนาวิชาการ |
| <input type="checkbox"/> 3) ด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ | <input type="checkbox"/> 7) ด้านการประชาสัมพันธ์ |
| <input type="checkbox"/> 4) ด้านการจัดการสารสนเทศ | <input type="checkbox"/> 8) อื่นๆ โปรดระบุ..... |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่อง แบบเป็นทางการ (การศึกษาต่อ)

ตอนที่ 2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่อง แบบไม่เป็นทางการ (การฝึกอบรม การประชุม การสัมมนาฯลฯ)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาประเด็นคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของท่าน ต่อไปนี้ ว่าอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ 1-5 ซึ่งบอกระดับของแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่อง โดยตัวเลขระดับ 1 - 5 มีความหมายดังนี้

- 5 = มากที่สุด หมายความว่า มีระดับของแรงจูงใจ ตรงกับความรู้สึกมากที่สุด
- 4 = มาก หมายความว่า มีระดับของแรงจูงใจ ตรงกับความรู้สึกมาก
- 3 = ปานกลาง หมายความว่า มีระดับของแรงจูงใจ ตรงกับความรู้สึกปานกลาง
- 2 = น้อย หมายความว่า มีระดับของแรงจูงใจ ตรงกับความรู้สึกน้อย
- 1 = น้อยที่สุด หมายความว่า มีระดับของแรงจูงใจ ตรงกับความรู้สึกน้อยที่สุด

ตอนที่ 2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ (การศึกษา
ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับของแรงจูงใจ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล					
1.1 เพื่อปรับปรุงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพอยู่เสมอ					
1.2 เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
1.3 เพื่อแสวงหาประสบการณ์ที่แปลกใหม่ให้กับตัวเองอยู่ตลอดเวลา					
1.4 เพื่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพการงาน					
1.5 เพื่อนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติ					
1.6 เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเอง					
1.7 เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
1.8 เพื่อให้ได้คุณวุฒิทางการศึกษาเพิ่มขึ้น					
1.9 เพื่อนำคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นมาปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น					
1.10 เพื่อเพิ่มพูนทักษะอาชีพ					
1.11 เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน					
1.12 เพื่อทำความฝันของตนเองให้เป็นจริง					
1.13 เพื่อเปลี่ยนงานใหม่/ปรับเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ให้สูงขึ้น					
1.14 เพื่อเพิ่มโอกาสในการปรับเปลี่ยนสายงานในอนาคต					
1.15 ต้องการเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต					
1.16 เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน					
2. ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน					
2.1 ครอบครัวยุติการสนับสนุนและให้ทุนการศึกษา					
2.2 เพื่อให้มีเพื่อนและคนรู้จักที่มากขึ้น					
2.3 เพื่อให้มีการศึกษาทัดเทียมกับคนรักหรือคู่ครอง					

ข้อคำถาม	ระดับของแรงจูงใจ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2.4 หน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน					
2.5 เรียนตามเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
2.6 เพื่อสร้างความพึงพอใจให้ผู้บังคับบัญชา					
2.7 เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนต่างสถาบัน/ หน่วยงาน					
2.8 เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองและครอบครัว					
2.9 เพื่อเป็นแบบอย่างในการใฝ่หาความรู้แก่ครอบครัวและบุคคล ทั่วไป					
2.10 เพื่อนชักชวน					
2.11 เพื่อให้ตนเองมีคุณวุฒิเป็นที่ยอมรับของสังคม					
2.12 เป็นค่านิยมของสังคมไทยในการยอมรับผู้มีการศึกษาสูง					
2.13 เพื่อให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่อง จากสังคม					
2.14 การทำให้ผู้อื่นประทับใจ					
2.15 มีโอกาสได้ทำความรู้จักกับเพื่อนต่างเพศมากขึ้น					
2.16 การเป็นที่ชื่นชมของเพื่อนร่วมงาน					
3. ด้านความต้องการมีอำนาจ					
3.1 ต้องการเอาชนะผู้อื่นด้วยความรู้ความสามารถ					
3.2 เพื่อยกสถานะภาพทางสังคมให้กับตนเอง					
3.3 ต้องการเป็นระดับหัวหน้า/ผู้นำในการปฏิบัติงานต่างๆ					
3.4 ชอบสถานการณ์ของการแข่งขันในเรื่องการแสวงหาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ใหม่ๆ					
3.5 เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้แก่เพื่อนร่วมงานและ ผู้ด้อยโอกาส					
3.6 เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง					
3.7 เพื่อนำความรู้ไปประกอบอาชีพแข่งขันกับบุคคลอื่นได้					
3.8 หน้าที่การงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนกระตุ้น					

ข้อคำถาม	ระดับของแรงจูงใจ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3.9 เพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สอดคล้องกับตำแหน่งใหม่ที่คาดว่าจะได้รับ					
3.10 ต้องการมีอิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่นได้					
3.11 เพื่อเพิ่มโอกาส/ทางเลือกให้กับอนาคต					
3.12 ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจต่างๆ					
3.13 ต้องการเป็นบุคคลที่สามารถให้คุณให้โทษบุคคลอื่นได้					
3.14 เพื่อนำประสบการณ์จากศึกษามาฝึกภาวะความเป็นผู้นำให้กับตนเอง					

ตอนที่ 2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ

(การฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา ฯลฯ)

ข้อคำถาม	ระดับของแรงจูงใจ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล					
1.1 เพื่อปรับปรุงตน/พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพอยู่เสมอ					
1.2 เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น					
1.3 เพื่อแสวงหาประสบการณ์ที่แปลกใหม่ให้กับตัวเองอยู่ตลอดเวลา					
1.4 เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น					
1.5 เพื่อนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติ					
1.6 เพื่อเพิ่มพูนทักษะอาชีพ					
1.7 เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน					
1.8 เพื่อหาคำตอบให้กับความอยากรู้อยากเห็นของตนเอง					
1.9 เนื้อหาตรงกับความต้องการและความสนใจของตนเอง					
1.10 ต้องการเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต					
1.11 เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน					

ข้อคำถาม	ระดับของแรงจูงใจ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2. ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน					
2.1 ครอบครัวยุติการสนับสนุน					
2.2 เพื่อให้มีเพื่อนและคนรู้จักที่มากขึ้น					
2.3 หน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน					
2.4 เพื่อสร้างความพึงพอใจให้ผู้บังคับบัญชา					
2.5 เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนต่างสถาบัน/ หน่วยงาน					
2.6 เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองและครอบครัว					
2.7 เพื่อนร่วมงานชักชวน					
2.8 การเป็นที่ชื่นชมของเพื่อนร่วมงาน					
2.9 เพื่อนำทักษะใหม่ๆ ที่ได้รับมาแนะนำเพื่อนร่วมงาน					
2.10 เพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ที่อยู่ในสายงาน เดียวกัน					
3. ด้านความต้องการมีอำนาจ					
3.1 ต้องการเอาชนะผู้อื่นด้วยความรู้ความสามารถ					
3.2 เพื่อปรับตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่หน่วยงานต้องการ					
3.3 ต้องการเป็นระดับหัวหน้า/ผู้นำในการปฏิบัติงานต่างๆ					
3.4 ชอบสถานการณ์ของการแข่งขันในเรื่องการแสวงหาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ใหม่ๆ					
3.5 เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้แก่เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.6 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับตนเอง					
3.7 หน้าที่การงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนกระตุ้น					
3.8 เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง					
3.9 เพื่อเพิ่มโอกาส/ทางเลือกให้กับอนาคต					
3.10 เพื่อนำประสบการณ์จากศึกษามาฝึกภาวะความเป็นผู้นำ ให้กับตนเอง					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยแบ่งเป็นประเภทของปัญหาออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. **ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ** (การศึกษาต่อ)
2. **ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ** (การฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา ฯลฯ)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาประเด็นคำถามเกี่ยวกับระดับของปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องของท่านต่อไปนี้อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ 1-5 โดยตัวเลขระดับ 1-5 คือ มีความหมายดังนี้

- 5 = มากที่สุด หมายความว่า มีระดับของปัญหา ตรงกับความรู้สึก**มากที่สุด**
 4 = มาก หมายความว่า มีระดับของปัญหา ตรงกับความรู้สึก**มาก**
 3 = ปานกลาง หมายความว่า มีระดับของปัญหา ตรงกับความรู้สึก**ปานกลาง**
 2 = น้อย หมายความว่า มีระดับของปัญหา ตรงกับความรู้สึก**น้อย**
 1 = น้อยที่สุด หมายความว่า มีระดับของปัญหา ตรงกับความรู้สึก**น้อยที่สุด**

ข้อคำถาม	ระดับของปัญหา				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ (การศึกษาต่อ)					
1.1 ขาดความโปร่งใส และความยุติธรรมในการอนุญาตให้ลา ศึกษาต่อของผู้บังคับบัญชา					
1.2 หน่วยงานไม่มีตำแหน่งรองรับสำหรับผู้สำเร็จการศึกษามา					
1.3 ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร					
1.4 ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุน					
1.5 หน่วยงานไม่มีงบประมาณสนับสนุน					
1.6 ภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาศึกษาต่อ					
1.7 หน่วยงานไม่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่แทน					
1.8 การศึกษาต่อที่ไม่ตรงสายงาน ไม่สามารถใช้สิทธิในการลา					

ข้อคำถาม	ระดับของปัญหา				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
เพื่อศึกษาต่อได้					
1.9 สาขาที่สนใจศึกษารับจำนวนนักศึกษาค่อนข้างจำกัด					
1.10 ขาดทุนทรัพย์ในการเข้าศึกษาต่อ					
1.11 ไม่มีเวลาในการเตรียมตัวสอบเข้าศึกษาต่อ					
1.12 ขาดทักษะความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ					
1.13 มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ					
1.14 ครอบครัวไม่ให้การสนับสนุน					
1.15 มีปัญหาความจำเป็นส่วนตัวทำให้ไม่สามารถศึกษาต่อได้					
1.16 ขาดแรงจูงใจในการศึกษาต่อ					
1.17 มีปัญหาด้านการเดินทางไปศึกษาต่อ					
2. ปัญหาในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ (การฝึกอบรม การประชุม การสัมมนาฯลฯ)					
(กิจกรรม หมายถึง การฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา ฯลฯ)					
2.1 ไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารในการจัดกิจกรรม ทั้งภายในและ ภายนอกมหาวิทยาลัย					
2.2 รับทราบข้อมูลข่าวสารการจัดกิจกรรมในเวลาที่เหมาะสม มาก ทำให้พลาดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว					
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมไม่ชัดเจน ขาดความ สมบูรณ์					
2.4 ขาดความยุติธรรมในการคัดเลือกให้เข้าร่วมกิจกรรม					
2.5 ช่วงระยะเวลาที่จัดกิจกรรมมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมาก (เช่น ช่วงเปิดเทอม ช่วงสอบ) ทำให้ไม่ได้ไปเข้าร่วมกิจกรรมได้					
2.6 ขาดความสะดวกในการเดินทางไปเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดย หน่วยงานทั้งภายในและภายนอก					
2.7 หัวข้อในการจัดกิจกรรมส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					

ข้อคำถาม	ระดับของปัญหา				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2.8 หน่วยงานส่งไปเข้าร่วมกิจกรรมในหัวข้อไม่ตรงกับความต้องการและความสนใจของตนเอง					
2.9 ขาดการเปิดโอกาสในการเสนอหัวข้อที่สนใจและต้องการเข้าร่วมกิจกรรม					
2.10 ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร					
2.11 การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีน้อยเกินไป					
2.12 การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย รับผิดชอบจำนวนจำกัด					
2.13 หน่วยงานมีงบประมาณพัฒนาบุคลากรจำกัด					

ตอนที่ 4 ให้ท่านแสดงข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

4.1 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่อง ของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

4.1.1 แรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ (การศึกษาต่อ)

.....

.....

.....

4.1.2 แรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ (การฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา ฯลฯ)

.....

.....

.....

4.2 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่างๆ ไป เกี่ยวกับปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศิลปากร

4.2.1 ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ (การศึกษาต่อ)

.....

.....

.....

4.2.2 ปัญหาที่กระทบต่อความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ (การฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา ฯลฯ)

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาวธนวรรณ คุ่มครอง
 ที่อยู่ 139 หมู่ 7 ตำบลคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73170
 โทร. 0-3432-2343
 ที่ทำงาน คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยาเขตวังท่าพระ)
 31 ถนนหน้าพระลาน แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200
 โทร. 0-2221-7777, 0-2623-6115-22 ต่อภายใน 1133

ประวัติการศึกษา

ปีพุทธศักราช 2524 - 2529 ประถมศึกษาปีที่ 6
 จาก โรงเรียนบ้านสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
 ปีพุทธศักราช 2530 - 2532 มัธยมศึกษาปีที่ 3
 จาก โรงเรียนสามพรานวิทยา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
 ปีพุทธศักราช 2533 - 2535 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี)
 จาก วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
 ปีพุทธศักราช 2536 - 2537 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)
 จาก วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
 ปีพุทธศักราช 2538 - 2540 ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 จาก มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
 ปีพุทธศักราช 2543 - 2545 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สารนิเทศศาสตร์ทั่วไป
 จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ปีพุทธศักราช 2547 - 2551 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) พัฒนศึกษา
 จาก มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

ปีพุทธศักราช 2538 - 2549 พนักงานห้องสมุด ระดับ 5 สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยมหิดล
 ปีพุทธศักราช 2549 - ปัจจุบัน นักวิชาการศึกษา ระดับ 6 งานบริการการศึกษา
 สำนักงานเลขานุการ คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร