

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของ
พนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นายเดชศักดิ์ ประจำพบ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ตุลาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658-3124

๑๘๓๗

๓.3

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของ
พนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

18 ม.ค. 2548

บทคัดย่อ
ของ
นายเดชศักดิ์ ประจำพบ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ตุลาคม 2547

h 257363

เดชศักดิ์ ประจำพบ. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ญัฐกา ดันสกุล.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางประชากรและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งศึกษาวัตถุประสงค์ ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบันทั้งหมด จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงความถี่ และการทดสอบค่าไค-สแควร์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานแยกพิจารณาแต่ละปัจจัยดังนี้

ลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางประชากร พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 26 - 30 ปี และพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด

ลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม พนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท บิดาและมารดาของพนักงานส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรม/ประมง บิดาและมารดาของพนักงานส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 - 30,000 บาท พนักงานส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย บิดาและมารดาของพนักงานส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา และพนักงานส่วนมากมีความคาดหวังในอาชีพว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานภายหลังสำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ปัจจัยทางประชากรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด คือ อายุและสถานภาพสมรส

ปัจจัยทางประชากรที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด คือ เพศ

ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด คือ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ของพนักงาน อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา รายได้ของบิดามารดา ระดับการศึกษาของพนักงาน และความคาดหวังในอาชีพของพนักงาน

ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด คือ ระดับการศึกษาของบิดา และระดับการศึกษาของมารดา

3. ปัญหา/เหตุผลส่วนใหญ่ของพนักงานที่ไม่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น คือ การมีภาระทางครอบครัว วัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ของพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น คือ เพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน และข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนใหญ่คือ องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพิ่มมากขึ้น

FACTORS RELATED TO THE DEMAND FOR FURTHERING HIGHER
LEVEL OF EDUCATION OF THE EMPLOYEES IN
SPECIALTY SPORTS COMPANY LIMITED

AN ABSTRACT
BY
MR. DETSAK PRACHAMPOP

The Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Economics degrees in Economics of Education
at Srinakharinwirot University
October 2004

Detsak Prachampop. (2004). *Factors Related To The Demand For Furthering Higher Level Of Education Of The Employees In Specialty Sports Company Limited*. Master's Project, M.Econ. (Economics of Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Asst. Prof. Nathaga Tanskul.

The purposes of this research were to study general characters on population's and socioeconomic factors and to study the relation between the population's and socioeconomic factors and the demand for furthering higher level of education of the employees in Specialty Sports Co., Ltd., including to study the purposes, problems and suggestions about the demand for furthering higher level of education of the employees in Specialty Sports Co., Ltd.

The population of this research were the 154 employees in Specialty Sports Co., Ltd. who were on service at that time. The instrument used in data collecting was the questionnaire with closed-opened questions. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, frequency distribution and Chi-square test.

The results revealed that :

1. General characters on population's and socioeconomic factors of the employees could be considered separately as follows :

- General characters on population's factors :

Most of the employees were female. Their ages were in the range from 26 to 30 years, mostly single.

- General characters on socioeconomic factors :

Most of the employees had at least 3 year working experience in Specialty Sports Co., Ltd., with the average income of Baht 10,000 per month. Most employees' parents worked in agriculture / fishery. Most employees' parents had average income per month in the range from Baht 10,000 to 30,000. Most employees graduated with high school certificates. Most employees' parents graduated with primary school certificates and most employees had expectation in job promotion / advancement after graduating in higher levels.

2. The relation between the population's, socioeconomic factors and the demand for furthering higher level of education of the employees in Specialty Sports Co., Ltd. :

Population's factors which were closely related to the demand for furthering higher level of education of the employees in Specialty Sports Co., Ltd. with the statistical significance at the level of 0.05 were age and marital status.

Population's factor which was not related to the demand for furthering higher level of education of the employees in Specialty Sports Co., Ltd. with the statistical significance at the level of 0.05 was sex.

Socioeconomic factors which were closely related to the demand for furthering higher level of education of the employees in Specialty Sports Co., Ltd. with the statistical significance at the level of 0.05 were working experience, employees' income, parents' career, parents' income, employees' educational levels and employees' job expectation.

Socioeconomic factors which were not related to the demand for furthering higher level of education of the employees in Specialty Sports Co., Ltd. with the statistical significance at the level of 0.05 were educational levels of employees' fathers and mothers.

3. Most problems / reasons of employees who did not demand further education in higher levels were family burdens. Most objectives of employees who demanded to further education in higher levels were the job promotion / advancement after graduating in higher levels. The suggestion of most employees was that the organization (company) should support employees to further education in higher levels.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
โปรม อันสกล
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ัญญา ดันสกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
ดร. ฌ
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิศมัย จารุจิตติพันธ์)

คณะกรรมการสอบ

.....
โปรม อันสกล
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ัญญา ดันสกุล) ประธาน

.....
นิลชน ชน
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุนิดดา เทศนิยม) กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
กิตติมา สังข์เกษม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม) กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
กิตติมา สังข์เกษม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม) คณบดีคณะสังคมศาสตร์

วันที่ ...7.. เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความเมตตากรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณัฐกา ตันสกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สุนิตดา เทศนิยม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้า และแนวทางการแก้ไขปรับปรุงงานวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์รวิพรรณ สาสีผล อาจารย์ไมตรี อภิพัฒน์มนตรี อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และ คุณสุชาติ ลิปดวัฒน์ กรรมการผู้จัดการ บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งทำให้การวิจัยสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนวคิด และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การแนะนำสั่งสอนและให้ความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณสุชาติ ลิปดวัฒน์ กรรมการผู้จัดการ บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด อีกครั้ง ที่ได้อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย โดยใช้ข้อมูลพนักงานของบริษัทเป็นกลุ่มประชากร และขอขอบคุณพนักงานของบริษัททุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม อันเป็นผลให้งานวิจัยฉบับนี้สามารถดำเนินการสำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดา ญาติพี่น้องและผู้ใกล้ชิดทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจให้การทำวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณของ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทั้งหลาย ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อีกทั้งคอยอบรมสั่งสอนและให้โอกาสแก่ผู้วิจัยมาจนกระทั่งบัดนี้

เดชศักดิ์ ประจำพบ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ข้อมูลและสภาพทั่วไปบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด	9
การศึกษาและการพัฒนาบุคลากร	11
ความหมายของการศึกษา	11
ประโยชน์ของการศึกษา	13
ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการพัฒนาบุคลากร	14
ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร	16
การจัดการศึกษา	17
แนวคิดและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์และความต้องการทางการศึกษา	19
การลงทุนทางการศึกษา	19
ทฤษฎีการตัดสินใจลงทุนในทุนมนุษย์	20
แนวคิดและทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับความต้องการ	23
ทฤษฎีอุปสงค์ทางการศึกษา	28
ทฤษฎีอุปสงค์ต่อเนื่อง	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย	42
ประชากรเป้าหมาย	42
เครื่องมือและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ) การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	65
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	65
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	65
การวิเคราะห์ข้อมูล	65
สรุปผลการวิจัย	66
อภิปรายผล	69
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก	83
ประวัติย่อของผู้วิจัย	99

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามลักษณะ ปัจจัยทางประชากร	47
2	คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามลักษณะ ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม	48
3	คำร้อยละแยกตามความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	52
4	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรกับความต้องการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	55
5	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	57
6	วัตถุประสงค์เกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	61
7	ปัญหา/เหตุผลของพนักงานที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ	62
8	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	63

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2	แสดงความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow	25
3	อุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของเอกชน	31
4	อุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของตลาด	32
5	กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับระดับการศึกษา ณ ระดับอายุต่างๆ	34

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในโลก เพราะถ้ามนุษย์มีคุณภาพสูงแล้ว มนุษย์นี้เองจะเป็นผู้สร้างโลก รักษาโลก และทำให้โลกเจริญถาวรมั่นคง ในทางตรงกันข้าม ถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพแล้ว มนุษย์นี้เองเช่นกันก็จะทำลายโลก ทำลายสิ่งแวดล้อม และในท้ายที่สุดก็ทำลายตนเอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างดีให้มีประสิทธิผลเป็นไปเพื่อพัฒนาสังคม พัฒนาโลก การศึกษาจึงต้องมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมาก (โกวิท ประวาลพุกษ์. 2537 : 1) เพราะการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ปัญหาต่างๆในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่างๆตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544)

ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ ตลอดจนการเปิดกว้างของยุคเศรษฐกิจเสรีที่แผ่ขยายไปอย่างรวดเร็วทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่งผลให้องค์กรต่างๆจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อรองรับการแข่งขันที่จะทวีสูงขึ้น ทำให้ผู้บริหารขององค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชน ล้วนแต่แสวงหาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จและความเจริญเติบโตขององค์กรมักจะเป็นผลมาจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณค่า ดังที่ มดเตี้ยร อายุวะศรี. (2541 : 2) กล่าวว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร ทั้งนี้เพราะบุคลากรคือผู้ที่ผลักดันและดำเนินการให้เป้าหมาย นโยบาย และมาตรการต่างๆขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ หากบุคลากรขององค์กรใดไร้คุณภาพ องค์กรนั้นก็ไม่ว่าจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของตนได้ การศึกษาจึงมีบทบาทในฐานะที่การศึกษาเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญที่จะทำให้มนุษย์กลับกลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นตัวการแห่งการพัฒนา (วิโรจน์ สารัตนะ. 2532 : 27)

การศึกษาเป็นส่วนสำคัญที่จะเสริมสร้างกำลังคนในด้านความคิด ทักษะและทัศนคติให้รู้จักการพัฒนาตนเอง สังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่สัมพันธ์กับคน สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับมาแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาสังคมให้ก้าวไปในทิศทางที่มุ่งหวังไว้ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยพัฒนาสังคมรวมทั้งสร้างคนให้มีคุณภาพทางกาย อารมณ์ และสังคม อีกทั้ง

ประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในหลายประเทศที่พยายามผลักดันนโยบายการพัฒนาประเทศทั้งทางเศรษฐกิจและทางสังคมให้เป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ แต่ประเด็นปัญหาหลักที่ประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้ คือ การพัฒนาคนยังไม่สามารถสนับสนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ความได้เปรียบทางด้านทรัพยากรมนุษย์กำลังลดน้อยถอยลงไปทั้งในแง่ปริมาณ คุณภาพ และอัตราค่าจ้างที่เริ่มขยับตัวสูงขึ้น ปัจจุบันตลาดแรงงานมีการแข่งขันค่อนข้างสูงเนื่องจากปริมาณของผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่างๆในแต่ละปีเพิ่มมากขึ้นทุกปี ซึ่งแน่นอนว่าส่วนหนึ่งสำเร็จการศึกษาในระดับสูง อีกทั้งระบบงานที่มีการปรับเปลี่ยน โดยการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เน้นการใช้เครื่องจักร และระบบคอมพิวเตอร์ ทำให้การทำงานมีระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้บางองค์กรจำเป็นต้องลดกำลังคนส่วนเกินลงเพื่อลดต้นทุน เพื่อทำให้เกิดความคุ้มค่าหรือกำไรเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้ที่กำลังอยู่ในตลาดแรงงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงาน รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการหางานและนำไปสู่รายได้ที่มากขึ้น

เมื่อการศึกษามีความสำคัญอย่างนี้แล้ว การศึกษาจึงได้รับการพัฒนาและได้รับความสนใจจากบุคคลที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ประกอบกับค่านิยมของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับผู้ที่ได้รับการศึกษาในระดับสูง ฉะนั้นการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจึงยังเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับหนึ่งแล้วต้องขวนขวายที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยหวังใช้ใบปริญญาเพื่อเป็นใบเบิกทางไปสู่ตำแหน่งและหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ตลอดจนเชื่อว่าโอกาสที่จะก้าวหน้าในชีวิตส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการศึกษาที่ได้ศึกษาต่อไปจนถึงระดับสูงสุด ทำให้คนส่วนใหญ่มีความต้องการในการที่ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด เป็นองค์กรเอกชนแขนงหนึ่ง ได้ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าประเภทรองเท้า เสื้อผ้าและอุปกรณ์กีฬาแบรนด์เนมชั้นนำ โดยก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2534 ตลอดเวลาที่ผ่านมามีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันบริษัทมีร้านสาขาทั่วประเทศมากกว่า 30 สาขา และได้มีการนำเอาเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้กระบวนการทำงาน ความรู้ ทักษะในการทำงานของพนักงานเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับการทำธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันมากขึ้น และพฤติกรรมของผู้บริโภคมีความสลับซับซ้อนมากกว่าแต่ก่อน ดังนั้นเพื่อให้สามารถตอบสนองการแข่งขันและความต้องการทางธุรกิจในอนาคตได้ทันทั่วทั้งที่ บุคลากรที่มีอยู่ของบริษัทจึงจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น แต่จากข้อมูลพื้นฐานที่ได้รับจากฝ่ายบุคคลและธุรการของบริษัท (ข้อมูลจากแฟ้มทะเบียนประวัติพนักงานประจำปี 2546) พบว่าพนักงานของบริษัทเกือบ 70% มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และจากข้อมูลยังพบอีกว่าพนักงานมีการเปลี่ยนเข้าออกงานอยู่เสมอ ซึ่งมูลเหตุสำคัญประการหนึ่งก็คือการออกไปเพื่อทำการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสาเหตุทั้งสองประการที่เกิดขึ้นนี้ถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ไม่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบริษัทได้อย่างเต็มที่

การที่พนักงานของบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด มีความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นต่อจากวุฒิการศึกษาของตนเองที่ได้รับนั้น เนื่องจากวุฒิการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่ยัง

สามารถที่จะได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปอีก และจากความเชื่อที่ว่าโอกาสที่บุคคลจะก้าวหน้าในชีวิตนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการศึกษาต่อไปจนถึงระดับสูงสุดและสำเร็จการศึกษา ซึ่งจะ เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสำเร็จในชีวิต ประกอบกับพวกเขาอาจคาดหวังผลตอบแทนที่จะ ได้รับในอนาคต เช่น การได้รับผลตอบแทนจากการทำงานมากขึ้น การเลื่อนฐานะทางสังคม และการประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพของตนเอง เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานของบริษัทส่วนหนึ่งที่ต้องการศึกษาต่อได้ตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและพนักงานอีกบางส่วน อาจกำลังตัดสินใจที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับ ความต้องการที่พนักงานจะใช้ประกอบการตัดสินใจที่จะศึกษาต่ออีกหลายปัจจัย

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ว่ามีปัจจัยใดบ้าง ผลของ การวิจัยจะเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการจัดเตรียมวางแผนกำลังคนในอนาคต และกำหนดนโยบาย ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรของบริษัทให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของปัจจัยทางประชากรและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด
3. เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อให้ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลและธุรการสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดเตรียมวางแผนกำลังคนในอนาคต และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรของบริษัทได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 154 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยทางประชากร

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพการสมรส

1.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

1.2.1 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.2.2 รายได้ต่อเดือนของพนักงาน

1.2.3 อาชีพปัจจุบันของบิดา

1.2.4 อาชีพปัจจุบันของมารดา

1.2.5 รายได้ต่อเดือนของบิดามารดา

1.2.6 ระดับการศึกษาของพนักงาน

1.2.7 ระดับการศึกษาของบิดา

1.2.8 ระดับการศึกษาของมารดา

1.2.9 ความคาดหวังในอาชีพของพนักงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หมายถึง ความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจากระดับวุฒิการศึกษาเดิมที่พนักงานใช้สมัครงานและปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน โดยวัดระดับความต้องการ เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1.1 มีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมาก

1.2 มีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นปานกลาง

1.3 มีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นน้อย

2. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพส่วนตัวทางสังคมของพนักงาน ซึ่งแบ่งออกได้ดังนี้

2.1 โสด

2.2 สมรส

2.3 หย่าร้าง/หม้าย

3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในบริษัทจนถึงปัจจุบันของพนักงาน

4. อาชีพของบิดา หมายถึง ลักษณะอาชีพในปัจจุบันที่กำลังดำเนินอยู่ของบิดา โดยแบ่งเป็น อาชีพต่างๆ ดังนี้

4.1 รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ หมายถึง ข้าราชการหรือผู้ที่ปฏิบัติงานประจำหรือลูกจ้างในหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ

4.2 พนักงานบริษัทเอกชน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน/ลูกจ้างของหน่วยงานเอกชน

4.3 ค้าขาย/ประกอบธุรกิจส่วนตัว หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานเพื่อให้มีการค้าขายเกิดขึ้น อาจเป็นเจ้าของกิจการเอง หรือเป็นคนกลางก็ได้

4.4 เกษตรกร/ประมง หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ และทำประมง

4.5 รับจ้างทั่วไป หมายถึง อาชีพที่ใช้แรงงานหรือให้บริการ รวมทั้งลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานต่างๆ

4.6 ไม่ได้ประกอบอาชีพ หมายถึง ปัจจุบันบิดาไม่ได้ประกอบอาชีพใดๆ เลย

4.7 อื่นๆ หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพนอกเหนือจากระบุข้างต้น

5. อาชีพของมารดา หมายถึง ลักษณะอาชีพในปัจจุบันที่กำลังดำเนินอยู่ของมารดา โดยแบ่งเป็นอาชีพต่างๆ ดังนี้

5.1 รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ หมายถึง ข้าราชการหรือผู้ที่ปฏิบัติงานประจำหรือลูกจ้างในหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ

5.2 พนักงานบริษัทเอกชน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน/ลูกจ้างของหน่วยงานเอกชน

5.3 ค้าขาย/ประกอบธุรกิจส่วนตัว หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานเพื่อให้มีการค้าขายเกิดขึ้น อาจเป็นเจ้าของกิจการเอง หรือเป็นคนกลางก็ได้

5.4 เกษตรกร/ประมง หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ และทำประมง

5.5 รับจ้างทั่วไป หมายถึง อาชีพที่ใช้แรงงานหรือให้บริการ รวมทั้งลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานต่างๆ

5.6 ไม่ได้ประกอบอาชีพ หมายถึง ปัจจุบันมารดาไม่ได้ประกอบอาชีพใดๆ เลย

5.7 อื่นๆ หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพนอกเหนือจากระบุข้างต้น

6. รายได้ต่อเดือนของพนักงาน หมายถึง รายได้ทุกประเภทเฉลี่ยต่อเดือนที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน

7. รายได้ต่อเดือนของบิดามารดา หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบิดามารดาที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมกัน ในกรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้ประกอบอาชีพให้ใช้รายได้ของอีกฝ่ายหนึ่ง และในกรณีที่ไม่มีบิดามารดาให้ระบุว่าไม่มีรายได้

8.ระดับการศึกษาของบิดา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของบิดา ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

8.1 ต่ำกว่าประถมศึกษา

8.2 ประถมศึกษา

8.3 มัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า

8.4 มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า

8.5 สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่าขึ้นไป

9.ระดับการศึกษาของมารดา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของมารดา ซึ่งแบ่ง

ได้ดังนี้

9.1 ต่ำกว่าประถมศึกษา

9.2 ประถมศึกษา

9.3 มัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า

9.4 มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า

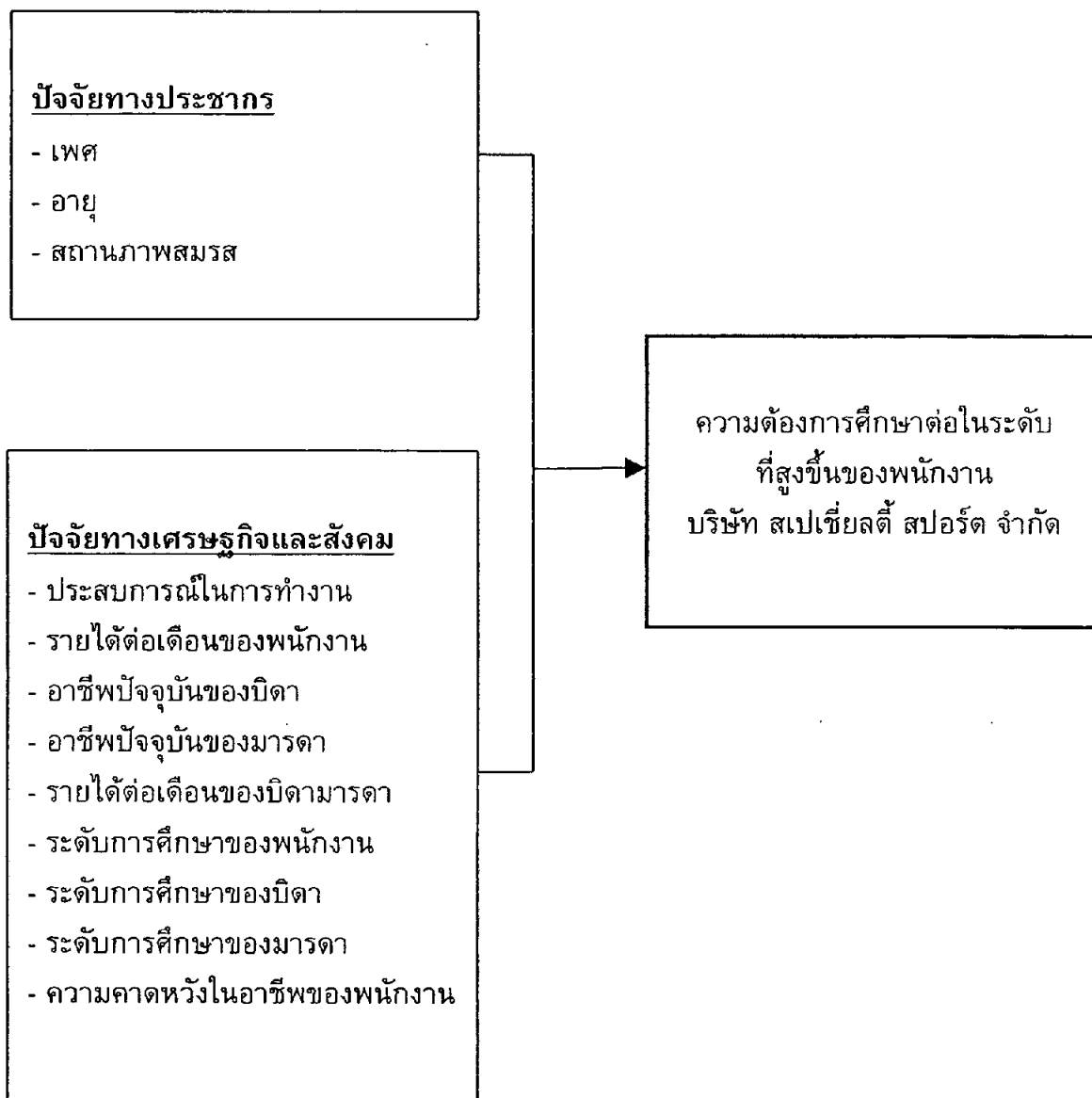
9.5 สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่าขึ้นไป

10. ความคาดหวังในอาชีพของพนักงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นภายหลังการได้เข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและสำเร็จการศึกษาแล้ว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. เพศของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
2. อายุของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. สถานภาพสมรสของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
4. ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
5. รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
6. อาชีพปัจจุบันของบิดาพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
7. อาชีพปัจจุบันของมารดาพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
8. รายได้ต่อเดือนของบิดามารดาพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
9. ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
10. ระดับการศึกษาของบิดาพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
11. ระดับการศึกษาของมารดาพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
12. ความคาดหวังในอาชีพของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการศึกษาวิจัย ซึ่งจะได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประวัติ และข้อมูลทั่วไปของบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด
2. การศึกษาและการพัฒนาบุคลากร
3. แนวคิดและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์และความต้องการทางการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ประวัติ และข้อมูลทั่วไปของบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

1.1 ข้อมูลทั่วไป

บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด เป็นบริษัทเอกชนแขนงหนึ่ง ซึ่งได้ก่อตั้งขึ้นและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2534 สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 889 อาคารไทย ซีซี ทาวเวอร์ ชั้น 27 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าประเภทรองเท้า เสื้อผ้าและอุปกรณ์กีฬา แบรนด์เนมชั้นนำ สินค้าของบริษัทส่วนใหญ่เป็นลักษณะของการนำเข้าจากต่างประเทศ และมีบางส่วนที่ได้ลิขสิทธิ์ในการผลิตจากโรงงานภายในประเทศ ช่องทางในการจัดจำหน่ายสินค้าของบริษัทมีทั้งแบบการขายเครดิตและแบบการขายปลีก สำหรับการขายเครดิตนั้นบริษัทดำเนินการโดยจะจัดส่งพนักงานที่ได้ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เพื่อเป็นตัวแทนออกไปติดต่อเสนอขายสินค้าให้แก่ลูกค้าโดยตรง ส่วนการขายปลีกนั้นบริษัทมีวิธีการจัดจำหน่ายสินค้าโดยการเปิดเป็นร้านค้ากีฬาภายในห้างสรรพสินค้าต่างๆภายใต้ชื่อว่า ร้านสปอร์ต จังก์ชั่น (Sports Junction) และร้าน เอสเอสซีแอล (SSCL) ซึ่งครอบคลุมกลุ่มลูกค้าทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑลและต่างจังหวัด ปัจจุบันบริษัทมีร้านสาขามากกว่า 30 สาขา และมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 154 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานประจำสำนักงานใหญ่ 38 คน และพนักงานประจำร้านสาขา 116 คน

ตลอดเวลาที่ผ่านมาบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ได้ดำเนินการและประสบความสำเร็จจนเป็นที่รู้จักของผู้คนอย่างแพร่หลาย ด้วยการให้บริการที่ดีและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ถือเป็นจุดขายที่สำคัญยิ่งของบริษัท ปัจจุบันกระแสนิยมการเล่นกีฬากำลังมาแรง และแนวโน้มของผู้คนที่หันมาให้ความสนใจกับสุขภาพมากขึ้น และวิธีการดูแลสุขภาพที่ดีที่สุดอย่าง

หนึ่งก็คือ การออกกำลังกาย ซึ่งสินค้าของบริษัทจะสามารถตอบสนองความต้องการผู้คนกลุ่มนี้ได้ จึงทำให้บริษัทมีนโยบายที่จะขยายสาขาเพิ่มเติมเพื่อครอบคลุมกลุ่มลูกค้าให้มากขึ้น

1.2 โครงสร้างในการบริหารงานของบริษัท

สำหรับโครงสร้างในการบริหารงานของบริษัทนั้นกำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเพื่อความสะดวกในการบริหารงาน และการควบคุมบังคับบัญชา ทั้งนี้ทำให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ดังนั้นจึงได้แบ่งการทำงานออกเป็นฝ่ายต่างๆ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหาร
2. ฝ่ายบุคคลและธุรการ
3. ฝ่ายการเงิน – บัญชี
4. ฝ่ายบัญชีต้นทุน
5. ฝ่ายขาย
6. ฝ่ายโฆษณาและประชาสัมพันธ์
7. ฝ่ายคอมพิวเตอร์
8. ฝ่ายคลังสินค้า
9. ฝ่ายจัดซื้อ
10. ฝ่ายซ่อมบำรุง

1.3 นโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ในด้านการบริหารงานบุคคลบริษัทมีนโยบายที่ชัดเจนว่า จุดมุ่งหมายในการบริหารงานบุคคล ก็คือ เพื่อคัดเลือก พัฒนา ส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อการทำธุรกิจในปัจจุบันการแข่งขันมีความรุนแรงมากขึ้น ทำให้บริษัทต้องปรับโครงสร้างธุรกิจในทุกๆ ด้าน มีการนำเอาเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการทางธุรกิจในอนาคตและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น แม้ว่าทางบริษัทจะได้บุคคลที่ตรงกับความต้องการจากกระบวนการคัดเลือกแล้วก็ตาม การพัฒนาบุคลากรก็ยังถือว่าเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งที่บริษัทจะต้องดำเนินการเพื่อปรับปรุงส่งเสริมให้พนักงานเหล่านั้นเป็นผู้มีความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการเปิดโอกาสให้พนักงานของบริษัทได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้บริษัทเห็นว่าการศึกษาคือเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรของบริษัทให้มีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจได้สูงขึ้น

2. การศึกษาและการพัฒนาบุคลากร

2.1 ความหมายของการศึกษา

การศึกษา เป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังมีการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจจำเป็นต้องมีการจัดการศึกษาที่ดีและมีการลงทุนทางการศึกษาให้มากเป็นพิเศษ จะเห็นได้จากปัจจุบันประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา เยอรมัน และญี่ปุ่น ล้วนแล้วแต่มีการลงทุนทางการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรของประเทศ

การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ทักษะและประสบการณ์ มีความมั่นใจในตนเอง สามารถออกไปประกอบอาชีพได้ และรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเกี่ยวกับการศึกษานั้นมีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ในหลายทฤษฎีแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

เมธี ปิลันธนาพันธ์. (2529 : 13) ได้อ้างถึงนักการศึกษาหลายท่านที่ให้ความหมายของการศึกษาไว้ดังนี้ พลาโต (Plato) ให้ความหมายของการศึกษาว่า หมายถึง ศิลปะซึ่งนำทาง สร้างสรรค์ และควบคุมประสบการณ์ของมนุษย์ โดยขึ้นอยู่กับหลักค่านิยม และการปรับปรุงทุกระดับชั้นในกิจกรรมของมนุษย์ ส่วนไทเลอร์ (Tyler) ให้ความหมายการศึกษาว่า การศึกษาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ และดิวอี้ (Dewey) ได้กล่าวถึงความหมายของการศึกษาว่า การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมและเป็นหน้าที่ของสังคม นอกจากนี้ เมธี ปิลันธนาพันธ์ ได้กล่าวสรุปความหมายของการศึกษาไว้ดังนี้

1. เป็นการรวบรวมกระบวนการทั้งหมดที่มุ่งให้บุคคลได้พัฒนาความสามารถ เจตคติ และพฤติกรรมที่มีคุณค่าบนสังคมที่เขาอาศัยอยู่
2. เป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งมนุษย์เป็นศูนย์กลางและมีสิ่งแวดล้อมเป็นตัวควบคุม เช่น โรงเรียน เป็นต้น

3. เป็นศิลปะในการที่จะทำให้มนุษย์แต่ละยุคแต่ละสมัยได้มีความรู้ในเรื่องราวในอดีต

ประกอบ คุณารักษ์. (ม.ป.ป. : 89-90) ได้อ้างถึง อริสโตเติล ได้กล่าวไว้ว่า “การศึกษาเป็นการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลเพื่อจัดความไม่รู้ทั้งหลายให้หมดสิ้นไปอาทิการป้องกันการเจ็บป่วยจากการเดินด้วยเท้าเปล่าด้วยการบอกว่าให้รู้ว่าการเท้ามีหลายชนิดหลายแบบที่ผู้ใช้สามารถเลือกสวมใส่ให้เหมาะสมกับตนเองได้ แต่มิใช่ผู้สอนเป็นผู้หารองเท้ามาให้เขาใส่เสียเอง” จอห์น ดิวอี้ ก็มีความเชื่อเช่นเดียวกันว่า การศึกษาเป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่บุคคลศึกษาโลก การหาความรู้ที่สะสมมาทั้งที่เป็นความหมายและค่านิยมเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการมีชีวิตอย่างฉลาดในสังคม การศึกษาคือการให้ประสบการณ์แก่ผู้เรียน พิเพอร์ ก็เป็นอีกคนหนึ่งแสดงทฤษฎีไว้ว่า “โรงเรียนควรพยายามที่จะสร้างสรรค์ให้บุคคลผู้มีความสามารถได้มีความเข้าใจในเรื่องต่างๆที่เกิดขึ้นในประวัติศาสตร์ของความคิดและสามารถที่จะทำซ้ำได้ หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆได้” บรุนเนอร์ ก็ได้กล่าวไว้ว่า “การศึกษาเป็นกระบวนการรับความรู้และการรับรู้เป็นกระบวนการหาใช้เป็นผลิตผลแต่

อย่างไร้” ส่วน รัตนา ดันขุนเด็ก. (2531 : 30-35) ก็ได้สรุปความหมายของการศึกษาว่า กระบวนการของการศึกษาจึงน่าจะไม่ใช่เป็นเพียงการให้ความรู้ ให้การอบรมฝึกฝนทักษะบางประการอย่างแคบๆ โดยปราศจากความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในหลักการและเหตุผลของความรู้ความคิดที่ได้ศึกษาเล่าเรียน มิฉะนั้นแล้ว ก็ยากที่ผู้เรียนจะเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีงามขึ้นในตัวได้อย่างจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ความคิดหรือเจตคติ และแสดงออกเป็นการกระทำของมนุษย์ผู้มีใจสูง หรือผู้มีการศึกษาดีแล้วได้ กระบวนการของการศึกษาจะต้องเป็นกระบวนการเชิงปฏิบัติที่ผู้เรียนมีโอกาสได้คิด ได้ทดลอง ปฏิบัติตามความคิด และประจักษ์ในหลักการและเหตุผลด้วยตนเอง และกระบวนการนั้นจะต้องดำเนินไปอย่างถูกทำนองคลองธรรม มิใช่เป็นการบีบบังคับหรือยึดเยียดปลูกฝังความรู้ความคิดโดยที่ผู้เรียนขาดความเต็มใจหรือสมัครใจด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อให้ผลการศึกษาเป็นผลในทางที่ชอบที่ควรที่ผู้เรียนได้ตัดสินใจเลือกด้วยตนเองอย่างแท้จริง

บุญคง หันจางสิทธิ์. (2540 : 27) ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ 2 ความหมาย คือ

1. การศึกษาในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง ขบวนการเรียนรู้ทุกรูปแบบตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นขบวนการของชีวิต เป็นขบวนการหาความรู้และประสบการณ์ทุกอย่างที่ได้รับตั้งแต่วัยทารก วัยเด็ก วัยรุ่น วัยหนุ่มสาว วัยผู้ใหญ่ และวัยชรา ขบวนการดังกล่าวอาจจะอาศัยสื่อการศึกษา คือ บ้าน โรงเรียน วัด สังคมและสิ่งแวดล้อม ในกรณีนี้ชีวิตและกิจกรรมเพื่อชีวิตทุกอย่างของเราล้วนเป็นโรงเรียนหรือแหล่งการศึกษาที่แท้จริง การศึกษาจึงหมายถึง ประสบการณ์รวมที่บุคคลได้รับทั้งในและนอกโรงเรียนและสถาบันการศึกษา และได้สะสมมาตลอดชีวิต การศึกษาในกรณีนี้คือ ชีวิต (Education is life)

2. การศึกษาในความหมายแคบ หมายถึง การเรียน การสอนในโรงเรียน วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเท่านั้น การศึกษาจะเริ่มเมื่อเข้าศึกษาในโรงเรียนและสถานศึกษาจะสิ้นสุดเมื่อออกจากโรงเรียนและสถาบันการศึกษา กรณีนี้มักเป็นการศึกษาที่พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู และอาจารย์ ได้เตรียมการจัดการเรียนการสอนไว้พร้อม เพื่อให้ผู้เข้าศึกษาได้มีความรู้ ความสามารถเพื่อบำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีสวัสดิภาพ และเพื่ออนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมของชาติด้วย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 2) ได้ให้ความหมายของการศึกษา ไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

อภิชัย พันธเสน. (ณัฐนนท์ ลีศัตร์พ่าย. 2545 : 7 ; อ้างอิงมาจากอภิชัย พันธเสน. 2519) กล่าวว่า การศึกษา คือ ความพยายามที่จะสร้างคุณภาพมนุษย์ จากระดับศักยภาพที่มีอยู่เดิมให้มีศักยภาพสูงขึ้น

จากความหมายของการศึกษาที่กล่าวมาแล้วนั้นแม้ว่าจะไม่ตรงกันก็ตาม แต่โดยลักษณะทั่วไปแล้ว การศึกษาจะมีความหมายสอดคล้องตรงกัน คือมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะให้บุคคลเป้าหมายมี

ความรู้ มีความคิด มีทักษะ มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีทัศนคติและจิตใจที่ดีขึ้นกว่า ก่อนที่จะได้รับการศึกษา

2.2 ประโยชน์ของการศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่มีกระบวนการและวิธีการต่างๆในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพที่ดีขึ้น นโยบายการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจ ทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานที่สำคัญของประเทศและเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ ดังนั้นการศึกษาจึงเปรียบเสมือนหัวใจของการพัฒนาประเทศ

ฮาร์ต อุดมไพจิตรกุล. (2543 : 62) ได้อ้างถึง Friz Machlup กล่าวถึงการศึกษาว่าเป็นการสร้างความรู้ใหม่ ความรู้ดังกล่าวมีนัยสำคัญ 2 ประการ ประการแรก จะทำให้เกิดรายได้มากมายในอนาคต และประการที่สองจะก่อให้เกิดความชื่นชมและความสุขกับผู้เรียนในปัจจุบัน ทั้งสองประการเป็นผลผลิตของความรู้ที่ได้จากการศึกษาซึ่งจัดได้ในรูปแบบต่างๆ เช่น บ้าน โรงเรียน วัด สถานที่ทำงาน สื่อมวลชน การฝึกอบรม ศึกษาด้วยตนเอง ศึกษาจากประสบการณ์ เป็นต้น Burton Weisbrod ได้ศึกษาผลตอบแทนทางการศึกษาและสรุปได้ 7 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนทางการเงินสำหรับผู้รับการศึกษา
2. ผลตอบแทนทางโอกาสที่จะมีรายได้มากกว่าเมื่อการศึกษาสูงขึ้น
3. ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานกับเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือเมื่อจำเป็นต้องเปลี่ยนงาน
4. ความสามารถในการทำสิ่งต่างๆได้โดยตนเองมากขึ้นเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย (Do it yourself type of work)
5. ผลตอบแทนต่อชุมชนที่เกิดจากผู้รับการศึกษา เช่น การเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ หรือผลประโยชน์ภายนอกอื่นๆ (Externalities)
6. ภาวะการมีงานทำของสังคม อันเป็นผลมาจากการศึกษาที่ทำผลผลิตเพิ่มเชื่อมโยงไปสู่การจ้างงานในสังคม
7. ผลประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม เพราะการศึกษาสร้างความคิด และสติปัญญาให้กับคนในสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยจำเป็นในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และการศึกษาช่วยลดค่าใช้จ่ายในการอำนวยความสะดวก และสวัสดิการในสังคม

ตามที่กล่าวมาทั้ง 7 ประการนั้น สี่ประการแรกเป็นผลตอบแทนที่ผู้รับการศึกษาได้รับ หรือเรียกว่าเป็นผลตอบแทนส่วนบุคคล (Individual Benefits) ส่วนอีกสามประการหลังเป็นผลตอบแทนที่สังคมได้รับ หรือผลตอบแทนสังคม (Social Benefits)

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการพัฒนาบุคลากร

การศึกษา เป็นกระบวนการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือองค์กรภาคเอกชน ซึ่งการศึกษาเป็นการมุ่งให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีระเบียบระบบ ได้เนื้อหาสาระและประสบการณ์ที่ตรงตามความต้องการ มีปริมาณและคุณภาพสูงและพัฒนาได้ในระยะเวลาที่กำหนด

การพัฒนา ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2538 : 591) ได้ให้ความหมายของคำว่า “พัฒนา” ว่า หมายถึง การทำให้เจริญ ในปัจจุบันจะใช้คำนี้กันอย่างแพร่หลาย เช่น การพัฒนาประเทศ พัฒนาเศรษฐกิจ และการพัฒนาการศึกษา

ศรีเพ็ญ ศุภพิทยากุล. (2523 : 42) กล่าวว่า ความหมายของการพัฒนาก็คือ กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นนั่นเอง

วาสนา สิงห์โกวิท. (2537 : 1) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องหนึ่งในการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นส่วนสำคัญขององค์กร หากองค์กรใดมีทรัพยากร บุคคลที่มีประสิทธิภาพก็นับว่าองค์กรมีทรัพยากรอันมีค่าที่จะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรนั้นๆ

ศรีอรุณ เรศานนท์. (2537 : 333) กล่าวว่า การพัฒนาผู้ใช้แรงงาน หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และมุ่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจทำงาน และมีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

พระธรรมปิฎก. (2540 : 1) กล่าวว่า ชีวิตจะดีงามมีความสุข ประเทศชาติจะรุ่งเรือง มั่นคง และสังคมจะร่มเย็นเกษมสันต์ ด้วยปัจจัยสำคัญที่สุดคือ การพัฒนาคน ซึ่งจะ使人เป็นคนดี มีความสุข และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาคนก็คือ การศึกษา

บุญชนะ อัดถากร. (2514 : 3-5) เห็นว่าแรงงานมนุษย์ (Labor) เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในทุกระบบเศรษฐกิจแม้จะมีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์แต่ถ้าขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพแล้วย่อมไม่สามารถนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ได้ ทำอย่างไรจึงจะทำให้แรงงานที่มีอยู่นั้นมีคุณภาพสูง ข้อนี้เองเป็นที่มาถึงความสำคัญของการศึกษา

เถลิง ชำรงค่นาวาสวัสดิ์. (ณฐนนท์ ลีศัตรูพ่าย. 2545 : 8 ; อ้างอิงมาจากเถลิง ชำรงค่นาวาสวัสดิ์. 2514) กล่าวว่า การพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีคุณภาพดีขึ้นนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในด้านเศรษฐกิจ การฝึกอบรมฝีมือการเพิ่มพูนความรู้สำคัญด้านการวิจัยและวิทยาการตลอดจนการปรับปรุงการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ปรีชา คัมภีรปกรณ; และ กล้า ทองขาว. (2531 : 298-304) กล่าวว่า การศึกษาเป็นปัจจัยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในแง่ของการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน พิจารณาการศึกษาเป็นการลงทุน และการศึกษาคือปัจจัยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต การประกัน

ความสูญเสียของการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือ จะต้องกำหนดนโยบาย จุดหมายและวิธีการที่ดี

โกศล เพ็ชรสุวรรณ. (2534 : 44-45) กล่าวว่า การเตรียมคนเป็นเรื่องใหญ่ที่สุดของประเทศ เป็นเรื่องพื้นฐานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกของการพัฒนาประเทศ เพราะว่า “คน” เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่มีค่าที่สุดของประเทศ ที่เราเรียกกันสมัยนี้ว่าทรัพยากรมนุษย์ ในปัจจุบันนี้ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า ประเทศที่มีอำนาจในโลกนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดพื้นที่และจำนวนพลเมืองของประเทศ แต่จะขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในประเทศ ประเทศที่มีพื้นที่เล็กๆ เช่น ญี่ปุ่นก็เป็นประเทศที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้ เมื่อประเทศเหล่านี้ได้พัฒนาคนของเขาให้มีคุณภาพ เราพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานประกอบอาชีพให้มีรายได้ที่ดี เพื่อให้มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นนั่นคือ การพัฒนาคนก็คือการศึกษาเพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ความเจริญนี้เป็นผลมาจากการศึกษา หรือความต้องการการพัฒนาผู้ใช้แรงงานของประเทศ ในช่วงที่ผ่านมา แต่ความเจริญของประเทศนั้นเป็นสิ่งที่เปรียบเทียบนอกจากจะเปรียบเทียบกับเวลาที่ผ่านมาแล้ว เรายังจะต้องเปรียบเทียบกับประเทศอื่นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบางประเทศในเอเชียที่เป็นคนผิวเดียวกัน มีวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน เช่น เมื่อเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของรายได้ประชาชาติเฉลี่ยตัวหัวประชากร ความมั่งคั่งโดยเฉลี่ยของประชากร เราจะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีอัตราของความเจริญช้ากว่าอีกหลายประเทศในเอเชีย อีกทั้งช่องว่างระหว่างประเทศไทยกับประเทศเหล่านี้ ก็ยังห่างออกไปมากขึ้นทุกปี ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะความสามารถของประชากร ในการพัฒนาประเทศของเราด้อยกว่าเขา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเราในอดีต ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เราจะต้องเตรียมคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

มนต์ชัย รัตนะ. (2534 : 61-65) กล่าวว่า ประเทศไทยเป็นประเทศเปิดระบบเศรษฐกิจของไทยจึงจำเป็นต้องสัมพันธ์กับต่างประเทศและระบบเศรษฐกิจโลก และต้องแข่งขันทางการค้ากับต่างประเทศ ดังนั้นกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่จะช่วยลดต้นทุนการผลิตได้ ก็คือการมีแรงงานที่มีคุณภาพและการพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ หรือทักษะที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกนั้น สิ่งหนึ่งที่จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงก็คือ ระบบการศึกษา แม้จะไม่ทั้งหมดก็ตาม ปัจจุบันเทคโนโลยีใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมายดังนั้นความรู้และทักษะที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งแรงงานไทยล้าหลังแรงงานญี่ปุ่นทุกๆปี ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเร่งมือในการพัฒนาคุณภาพแรงงานด้านการศึกษา เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกในอนาคตกลยุทธ์ที่สำคัญคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งทางด้านความรู้ทักษะและคุณภาพชีวิต ซึ่งมีกลไกที่จะนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยผ่านกระบวนการศึกษาตลาดแรงงาน และการพัฒนาตนเองของทรัพยากรมนุษย์

สำนักงานแรงงานสากล. (International Labour Office. 1976 : 11-12) ได้กำหนดความมุ่งหมาย ในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และให้เกิดความสนใจในสหภาพและงานของสหภาพจะได้เข้าใจถึงปัญหา

แรงงานมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสหภาพ ตระหนักถึงความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดสรรสวัสดิการให้เกิดแก่สมาชิก และมุ่งให้คนงานมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

วิจิตร อวาทกุล. (2537 : 49-50) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาว่า ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่ละด้าน แต่ละสาขาวิชาควรให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น โดยมีให้ระดับขั้นทางเศรษฐกิจ และสังคมของตน เป็นเครื่องกีดกัน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความสามารถ และกระตุ้นด้วยวิธีการที่ถูกต้องทุกคนจะแสดงออกซึ่งศักยภาพ เพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและเจริญก้าวหน้าเมื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม และพัฒนาความรู้ความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกันจะเป็นการเพิ่มงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ทุกคนย่อมมีศักยภาพ วิธีการแก้ปัญหา และการพัฒนาของแต่ละคนซึ่งอาจจะแตกต่างกันไปบ้าง หากได้รับการศึกษาอบรม พัฒนาพฤติกรรม ระเบียบวินัย ตามเป้าหมายขององค์กรที่ถูกต้องแล้ว องค์กรจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากบุคคล และการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมบรรยากาศด้านต่างๆ ในองค์กรซึ่งจะมีผลดีต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ พฤติกรรม การทำงานเป็นหมู่คณะ ระเบียบวินัย การคิดการแก้ปัญหาอันเป็นความสำเร็จขององค์กรอันเป็นส่วนรวม

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการให้การศึกษา นั้นนับว่ามีความสำคัญต่อองค์กรและต่อบุคลากรในองค์กร การศึกษาเป็นกระบวนการสร้างคนให้มีคุณค่าเป็นที่พึงปรารถนาของสังคมโดยการพัฒนากทักษะ ทักษะคิด และพฤติกรรมของบุคคลให้สามารถดำรงชีพได้อย่างมีความสุข ช่วยเสริมสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคม และยกระดับมาตรฐานชีวิตของประชาชนในสังคมให้สูงขึ้น

2.4 ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

ทวิบุรณ์ หอมเย็น. (2526 : 36) ประชุม รอดประเสริฐ. (2528 : 139-141) และทองฟู ศิริวงศ์ (2536 : 166-167) ต่างก็มีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีประโยชน์ 3 ประการ คือ

1.ประโยชน์ที่องค์กรหรือหน่วยงานได้รับ ได้แก่ องค์กรได้รับความมีประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อความสำเร็จตามเป้าหมายในปัจจุบัน และในระยะยาวเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น ลดข้อผิดพลาดต่างๆ ให้น้อยลง ประหยัดทั้งเวลาและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ รวมทั้งต้นทุนในการผลิตด้วย พัฒนาระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.ประโยชน์ที่บุคลากรได้รับ ได้แก่ ความแน่ใจว่าจะมีโอกาสทำงานได้สำเร็จ มีความปลอดภัยในงานปัจจุบันและมีโอกาสขยายศักยภาพออกไปในอนาคต เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ บุคลากรทุกคนมีโอกาสยกระดับความรู้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นการเตรียมตัวสำหรับความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นโอกาสที่จะปรับปรุงท่าที บุคลิกภาพเพื่อความเหมาะสม เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเข้าใจ

นโยบายและแผนงานขององค์กร ทั้งเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของ
 ตนอีกด้วย ฯลฯ เป็นต้น

3.ประโยชน์ที่สังคมได้รับ ได้แก่ สังคมได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านความรู้ และการ
 ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น และสิ่งแวดล้อม ลดปัญหาคนไร้ความสามารถ

เสถียร เหลืองอร่าม. (2533 : 74 - 77) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1. ช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
2. ช่วยประหยัดทั้งงาน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ขององค์กร
3. ช่วยลดช่องว่าง และจัดให้ดำรงตำแหน่งในสายงานได้อย่างเหมาะสม
4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี
5. ช่วยให้มีโอกาสก้าวหน้าของตนเอง
6. ช่วยรับรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการช่วยให้งานดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว
7. ช่วยสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงาน และฝ่ายบริหาร

2.5 การจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543 : 13 - 15) ได้สรุปการจัดการศึกษา
 ของประเทศไทยว่า การจัดระบบการศึกษาของไทยในปัจจุบันโดยทั่วไปจะเริ่มตั้งแต่ในระดับประถม
 ศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับ แต่จะมีการเตรียมพร้อมล่วงหน้าโดยผู้ปกครองจะส่งบุตรหลาน
 ของตนเข้าเรียนในระดับก่อนประถมศึกษา หลังจากนั้นจึงเข้าสู่ในระดับประถมศึกษาซึ่งระยะเวลาที่
 ใช้เรียนในหลักสูตรการศึกษาโดยประมาณ 6 ปี สามารถที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นไปได้
 อีกนั่นคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระยะเวลาที่ใช้เรียนในหลักสูตรการศึกษาโดยประมาณ 3 ปี
 โดยจะประกอบไปด้วยโรงเรียนที่เน้นในทางวิชาการทั่วไปและที่เน้นทางวิชาชีพ ซึ่งไม่ว่าจะเน้นทาง
 ใดก็ตามหลักสูตรที่นำมาใช้ในการเรียนการสอนจะเป็นหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้
 โดยโรงเรียนที่สอนทางด้านวิชาการทั่วไปนั้นจะมีทั้งโรงเรียนที่สังกัดในกระทรวงศึกษาธิการ สังกัด
 ทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดกระทรวงมหาดไทย และสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ส่วน
 โรงเรียนที่เน้นทางด้านวิชาชีพ ได้แก่ โรงเรียนที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เช่น กรมศิลปากร โดย
 สถาบันที่มีการสอนได้แก่ วิทยาลัยนาฏศิลป์ จะทำการเปิดสอนในหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่ง
 ระยะเวลาในการศึกษาโดยประมาณ 3 ปี และผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับดังกล่าวเรียกได้ว่าเป็นผู้ที่
 สำเร็จในระดับนาฏศิลป์ขั้นต้น

อย่างไรก็ดี ไม่ว่าสำเร็จการศึกษาในโรงเรียนที่เน้นทางด้านวิชาการทั่วไปหรือโรงเรียนที่
 เน้นทางด้านอาชีพก็ตามจัดได้ว่าเป็นผู้ที่สำเร็จในหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นทั้งสิ้น หลังจากจบ
 ในหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นผู้ที่สนใจจะทำการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอาจจะเข้าศึกษาต่อได้ใน
 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายซึ่งในระดับการศึกษานี้ประกอบด้วยหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย

สายสามัญ และมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ ซึ่งทั้ง 2 หลักสูตรจะมีระยะเวลาในการศึกษาโดยประมาณ 3 ปี โดยในส่วนของมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญจะประกอบไปด้วยโรงเรียนที่เปิดสอนทั้งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และสังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ กรมสามัญศึกษา กรมพลศึกษา สถาบันราชภัฏ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในส่วนสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยนั้น ได้แก่ โรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัยต่างๆ นอกจากนี้ ยังมีโรงเรียนในสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และโรงเรียนเทศบาลในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ที่เริ่มจะขยายการศึกษาไปถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายให้มากขึ้น

สำหรับในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพก็จะประกอบไปด้วยโรงเรียนที่เปิดสอนทั้งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และทบวงมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ โดยในส่วนของสังกัดกระทรวงศึกษาธิการนั้น ได้แก่ กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรมพลศึกษา กรมศิลปากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ โรงเรียนเทศบาลในสังกัดสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่นที่เริ่มเปิดสอนระดับนี้ในปีการศึกษา 2541 ส่วนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยนั้น ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ หลักสูตรที่ทำการเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพมีด้วยกัน 5 สาขาหลัก คือ หลักสูตรสาขาช่างอุตสาหกรรม ศิลปหัตถกรรม ศิลปกรรม คหกรรม บริหารธุรกิจ/พาณิชยกรรม และเกษตรกรรม ในส่วนของหลักสูตรศิลปหัตถกรรมและศิลปกรรมนั้น ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในด้านนาฏศิลป์และศิลปศึกษา จะเรียกว่าเป็นผู้ที่สำเร็จในหลักสูตรนาฏศิลป์ชั้นกลางและศิลปศึกษาชั้นกลาง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งสายสามัญและสายอาชีพ สามารถเข้าทำการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปอีกคือระดับอุดมศึกษา ซึ่งสามารถที่จะทำการเลือกเข้าศึกษาต่อได้ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรืออนุปริญญา ซึ่งมีระยะเวลาในการศึกษาโดยประมาณ 2 ปี หรืออาจที่จะเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีซึ่งมีระยะเวลาในการศึกษาโดยประมาณ 4-6 ปี ทั้งนี้ก็แล้วแต่สาขาวิชาที่จะทำการศึกษา

ในส่วนของระดับต่ำกว่าปริญญาตรีประกอบด้วยสถาบันที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่ทำการเปิดสอน โดยในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ กรมอาชีวศึกษา กรมพลศึกษา กรมศิลปากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ส่วนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยจะได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน สำหรับผู้ที่ทำการศึกษาในสาขาวิชานาฏศิลป์หรือศิลปกรรม ซึ่งจะอยู่ในสถาบันของกรมศิลปากรที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการนั้นผู้ที่จบการศึกษาในด้านดังกล่าวในระดับนี้จะเรียกว่า เป็นผู้สำเร็จในระดับนาฏศิลป์ชั้นสูงหรือศิลปศึกษาชั้นสูง ซึ่งเป็นหลักสูตรต่ำกว่าปริญญาตรีในสายอาชีพหรือเทียบเท่าอนุปริญญา อย่างไรก็ตาม ผู้ที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรืออนุปริญญาไม่ว่าจะเป็นสาขาใดก็ตาม อาจทำการเข้าศึกษาต่อให้จบในระดับปริญญาตรีได้ โดยทำการการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีต่อเนื่อง

2 ปีหลัง ก็ถือได้ว่าเป็นผู้ที่สำเร็จในระดับปริญญาตรีเช่นเดียวกับผู้ที่สำเร็จมัธยมศึกษาตอนปลาย สายสามัญแล้วเข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาตรีจนจบหลักสูตรได้เช่นเดียวกัน

สำหรับหลักสูตรปริญญาตรีจะมีสถาบันที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ กรมอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สถาบันราชภัฏ กรมศิลปากร และกรมพลศึกษา ส่วนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยจะประกอบไปด้วย มหาวิทยาลัย/วิทยาลัย/สถาบัน ทั้งที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีอาจจะเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นซึ่งได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ซึ่งใช้ระยะเวลาในการศึกษาโดยประมาณ 1-3 ปี หลังจากนั้นก็จะอาจจะเข้าศึกษาต่อจนจบในหลักสูตรปริญญาโทซึ่งใช้เวลาในการศึกษาตามหลักสูตรโดยประมาณ 2 ปี หลังจากจบการศึกษาในระดับปริญญาโทดังกล่าวแล้วผู้ที่มีความสนใจอาจจะเลือกเข้าทำการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกซึ่งถือได้ว่าเป็นระดับการศึกษาสูงที่สุดโดยมีระยะเวลาในการศึกษาตามหลักสูตรโดยประมาณ 3 ปี

3. แนวคิดและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์และความต้องการทางการศึกษา

3.1 การลงทุนทางการศึกษา

เหตุที่นักเศรษฐศาสตร์ให้ความสนใจแก่การศึกษา เพราะการศึกษาเป็นการลงทุนที่ก่อให้เกิดผลผลิตเพิ่มจนประเทศต่างๆ ทุ่มเทเงินทางด้านการศึกษาจำนวนมาก ไม่เฉพาะแค่รัฐบาลเท่านั้นลงทุน เจ้าของโรงเรียนซึ่งจัดการศึกษาเหมือนรัฐบาลก็ได้ทุ่มเทเงินลงทุนเพื่อการศึกษา สำหรับตัวผู้ศึกษาเป็นนักเรียน นักเรียนก็มีการลงทุนและใช้จ่ายเงินเป็นค่าบำรุงการศึกษา ค่าเล่าเรียน ค่าหนังสือ ค่าเครื่องเขียน ค่ารถ ค่าเครื่องแบบ ค่าอาหาร เป็นต้น

ถ้าหากศึกษาแนวความคิดของนักเศรษฐศาสตร์สมัยก่อน จะมีความเห็นว่าการศึกษาเป็นการลงทุน ดังเช่น Alfred Marshall ได้กล่าวถึงการศึกษาว่า “เป็นการลงทุน การลงทุนนี้มีคุณค่าสูงกว่าการลงทุนชนิดอื่น” Adam Smith นักเศรษฐศาสตร์ในกลุ่มคลาสสิก ยังเห็นว่าการศึกษาเป็นการลงทุน เพราะทรัพย์สินของชาติ (The Wealth of Nations) เพิ่มขึ้นได้จากคนงานใช้ฝีมือที่คนได้ร่ำเรียนลงทุนแสวงหามา ในสมัยศาสตราจารย์ Theodore Schultz ก็เห็นด้วยในเรื่องการศึกษาเป็นการลงทุนว่า “ทรัพยากรคนเป็นรูปหนึ่งของทุน” เขาเป็นผู้คิดทฤษฎีต่างๆ ที่นำมาใช้คำนวณหาผลตอบแทนในการลงทุนด้วยการศึกษา (Rate of Return on Education Investment)

การลงทุนได้แก่การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือรัฐบาลนำเงินไปใช้จ่าย เพื่อก่อให้เกิด หรือช่วยให้เกิดผลผลิตและบริการ ผู้ลงทุนได้รับผลตอบแทน

การศึกษาเป็นการลงทุนเพราะเข้าหลักเกณฑ์ตามความหมายข้างต้น คือ

1. ผู้ลงทุนมีทั้งรัฐบาลและเอกชน นำเงินมาซื้อที่ดินสร้างโรงเรียน จ้างครูอาจารย์ ซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนและอื่นๆ

2. ก่อให้เกิดผลผลิต ในรูปของผู้สำเร็จการศึกษาได้รับวิชาความรู้ นำไปประกอบอาชีพ ผลิตเป็นสินค้าและบริการต่างๆ อาจมีผู้แย้งว่า สินค้าและบริการนี้เกิดจากแรงงาน ไม่ได้เกิดจากการศึกษา จริงอยู่แรงงานก่อให้เกิดสินค้าและบริการ แต่พอแรงงานได้รับการศึกษาทำให้สินค้านี้เพิ่มมากขึ้น ส่วนที่เพิ่มขึ้นนี้ต้องนับว่าเป็นผลจากการศึกษา เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Efficiency)

3. มีผลตอบแทนแก่ผู้ลงทุน ถ้าผู้ลงทุนเป็นรัฐบาล จะได้ผลตอบแทนในรูปคุณภาพของประชากร ลดอาชญากรรม เก็บภาษีอากรได้เพิ่ม ลดปัญหาเด็กเกเร เป็นผลตอบแทนทางอ้อมที่อาจมองเห็นได้ไม่ชัด

ถ้าผู้ลงทุนเป็นเอกชนตั้งโรงเรียนหรือวิทยาลัยเอกชน ผลตอบแทนอาจเป็นกำไร หากไม่มุ่งเพื่อกำไรจะมีผลตอบแทนด้านจิตใจ เหมือนการสร้างकुศลอย่างอื่น เป็นผู้มีเกียรติและชื่อเสียง สังคมให้การยกย่อง มีลูกศิษย์จำนวนมาก เป็นที่รู้จักทั่วไป

4. ผลตอบแทนแก่ตัวผู้รับการศึกษา คือ ทำให้รายได้ผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่ม สรุปได้ว่า ผู้ที่เรียนสูงขึ้นเท่าใด ก็ทำให้ผู้ได้รับการศึกษานั้นมีรายได้สูงขึ้น เช่น ไทยกำหนดเงินเดือนข้าราชการตามวุฒิทางการศึกษา รายได้จึงเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเรียนหนังสือสูงขึ้น ประกอบกับเป็นการเพิ่มเกียรติภูมิและชื่อเสียง ยิ่งทำให้คนชนวนขายเรียนสูงขึ้น เป็นความรู้สึกรักของคนที่ไปว่า ผู้ที่ได้รับการศึกษาดำหรือไม่ได้เรียนหนังสือเลย ออกทำงานมีรายได้อยู่แต่เป็นงานที่ไม่ค่อยมีเกียรติ เป็นงานใช้แรงกาย รายได้ที่ได้รับนี้จะไม่เพิ่มขึ้นเท่าไรเมื่อทำงานนานไป อาจจะคงตัวหรือลดลงในระยะยาว ส่วนผู้ที่เรียนหนังสือสูง ได้รับการพัฒนาฝีมือและความรู้ บุคคลนั้นอาจขาดรายได้ที่ต้องใช้เวลาเรียนหนังสือแทนที่จะออกทำงาน จึงเรียกรายได้นี้ว่า รายได้ที่เสียไป (Foregone Income) แต่เมื่อจบการศึกษาออกทำงาน รายได้หรือค่าจ้างจะเริ่มต้นสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้เรียนหนังสือสูง ยิ่งทำงานไปนานๆ รายได้นี้จะเพิ่มสูงขึ้นมากกว่า

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า เมื่อมนุษย์มีการศึกษาที่สูงขึ้นก็ต้องลงทุนทางการศึกษาเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งการลงทุนทางการศึกษาเป็นการลงทุนในระยะยาว ผลจากการศึกษาจะทำให้รายได้ที่ได้รับในอนาคตสูงขึ้นตามไปด้วย ถึงแม้ว่าในช่วงชีวิตในช่วงต้นจะทำให้มนุษย์ต้องสูญเสียเวลาก็ตาม แต่มนุษย์ก็ยินยอมที่จะสูญเสียช่วงเวลานี้เพื่อให้ตนเองได้รับการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้จากในปัจจุบันมนุษย์ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษามากขึ้น เพราะการศึกษาทำให้มนุษย์มีโอกาสที่จะก้าวหน้าทางด้านอาชีพ และทางด้านรายได้มากกว่าคนที่มีการศึกษาดำ

3.2 ทฤษฎีการตัดสินใจลงทุนในทุนมนุษย์

การศึกษาถือเป็นการลงทุนอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้มนุษย์นั้นมีคุณภาพเพิ่มสูงขึ้น ยังมีการศึกษาสูงขึ้น ยิ่งทำให้คุณภาพของมนุษย์เพิ่มสูงขึ้นด้วย เพราะมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่สุดในการสร้างสมความมั่งคั่งของชาติ ซึ่งถ้าจะวัดจากส่วนของแรงงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตแล้วจะพบว่า ผลผลิตภายในการผลิตของมนุษย์มีค่ามากกว่าผลผลิตภายในการผลิต

ของปัจจัยอื่น ๆ รวมกัน และเพราะว่าทักษะ และความสามารถของมนุษย์ที่ปรากฏออกมาในรูปผลงานทวิภาวะที่เรียกกันว่า “แรงงาน” นี้สามารถทำให้เกิดผลงอกเงยในรูปของรายได้หรือผลผลิตได้ ดังนั้น แรงงานจึงเป็นทุนอย่างหนึ่ง เรียกว่า “ทุนมนุษย์” ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์รุ่นแรกๆ เช่น อาดัม สมิท ถือว่าแรงงานเป็น “ทุนคงที่” อย่างหนึ่ง เชโฮดอร์ วิทสไตน์ ได้ยอมรับว่า มนุษย์คือสินค้านทุนประเภทหนึ่ง และฌอง บัฟติสเตเซย์ ได้กล่าวไว้ทำนองว่า แรงงาน ซึ่งหมายถึงทักษะและความสามารถของมนุษย์นั้น เป็นทุนประเภทหนึ่ง ทั้งนี้เพราะทักษะและความสามารถของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้ก็โดยต้องมีค่าใช้จ่ายจำนวนหนึ่ง ซึ่งผลของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นนี้จะทำให้ผลิตภาพในการผลิตของมนุษย์เพิ่มสูงขึ้น

ก่อนหน้านี้ เซอร์วิลเลียม เพตตี นักการคลังคนสำคัญคนหนึ่งของประเทศอังกฤษในสมัยคริสต์ศตวรรษที่ 17 ได้เคยพยายามให้คำนิยามคำว่า “แรงงาน” ว่าเป็นทุนแห่งความมั่งคั่งของชาติ และได้พยายามที่จะประเมินค่ามนุษย์แต่ละคนออกมาเป็นตัวเงิน โดยใช้อัตราดอกเบี้ยของตลาดเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ แนวความคิดและหลักการเช่นนี้ ได้รับความสนใจอีกครั้งจาก วิลเลียม ฟาร์ นักการคลังในสมัยคริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยได้นำหลักการดังกล่าวมาอธิบายระบบการเก็บภาษีเงินได้ของประเทศอังกฤษว่า ระบบการเก็บภาษีเงินได้จากสินทรัพย์นั้น ควรมีการประเมินค่าความสามารถในการหาซึ่งทรัพย์สินนั้น ๆ รวมไว้พิจารณาด้วย ฟาร์ได้คำนวณหามูลค่าปัจจุบันของรายได้สุทธิของแต่ละคนซึ่งจะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้โดยคำนวณหักโอกาสที่น่าจะตายออกไว้พิจารณาด้วย จากการคำนวณนั้นทำให้ฟาร์สรุปความเห็นไว้ว่า ในเมื่อมนุษย์เป็นผู้ผลิตและอาจใช้มนุษย์ผลิตอะไรก็ได้ ก็ควรจะถือว่ามนุษย์นั้นเป็นเสมือนสินทรัพย์ประเภททุนอย่างหนึ่ง (วีระพล เวชยางกูร. 2542)

ซูลส์. (ภัทรธิรา วารินทร์. 2538 : 35 ; อ้างอิงมาจาก Schultz. 1966 : 127 – 132) กล่าวว่าการศึกษาเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งของมนุษย์ โดยเป็นการลงทุนให้กับตัวเอง เพราะการศึกษาช่วยพัฒนาความสามารถ และความเจริญงอกงามต่างๆ การลงทุนในความหมายนี้ หมายถึง การเข้าศึกษาในโรงเรียน เพื่อจะได้เป็นผู้ผลิตและผู้มีรายได้ต่อไปในอนาคต จัดเป็นการลงทุนในระดับจุลภาค (Micro) ส่วนการศึกษาในความหมายระดับมหภาค (Macro) ถือว่าการศึกษาเป็นการลงทุนเพื่อผลิตกำลังแรงงานและทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งแรงงานและทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นจะเป็นผู้ก่อให้เกิดสินค้าและบริการในตลาด อันจะเป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตทางเศรษฐกิจแก่ประเทศชาติต่อไป ในอีกด้านหนึ่งการศึกษาจัดเป็นสินค้าสาธารณะ (Public Goods) เช่นเดียวกับสินค้าสาธารณะทั้งหลาย อาทิเช่น ไฟฟ้า ประปา ฯลฯ ที่รัฐจัดให้แก่ประชาชนได้มีโอกาสรับการศึกษา (บริโกล) โดยทั่วถึง การศึกษาในแง่ของปัจเจกบุคคลจึงจัดได้ว่าเป็นทั้งการลงทุนและการบริโกล โดยพิจารณาว่าเมื่อบุคคลหนึ่งเข้าศึกษาต่อจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา แต่บุคคลนั้นจะได้รับความพอใจและชื่นชมต่อความสำเร็จของตนจัดได้ว่าเขาได้รับอรรถประโยชน์โดยตรงจากการศึกษาต่อ รายจ่ายเพื่อการศึกษาในกรณีนี้จึงเป็นรายจ่ายเพื่อการบริโกล แต่การที่ได้นำเอาวิชาความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพในอนาคตและสามารถหารายได้มาให้แก่ครอบครัว ทั้งยังนำมาซึ่งความมีเกียรติยศชื่อเสียงเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว รายจ่ายเพื่อการศึกษาในประเด็นนี้จึงเป็นการลง

ทุนที่ทำให้ได้ผลตอบแทนในอนาคตทั้งในรูปของรายได้ที่เป็นตัวเงินและผลตอบแทนในอนาคต ทั้งในรูปของรายได้ที่เป็นตัวเงินและผลตอบแทนทางด้านจิตใจ

วิวัฒนาการทางความคิดในเรื่องทุนมนุษย์ ได้รับความสนใจมาช้านานจากนักเศรษฐศาสตร์ส่วนหนึ่งที่มีได้มองข้ามความสำคัญในการลงทุนที่มนุษย์ได้กระทำไปเพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ การคำนึงถึงทุนมนุษย์เพื่อจะได้เห็นความสำคัญและบทบาททางเศรษฐกิจของทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้เห็นว่าการประเมินค่าทางการเงินของทุนมนุษย์ในรูปของสินทรัพย์อย่างหนึ่งนั้นจะช่วยให้เห็นภาพพลังทางเศรษฐกิจของชาติได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น วิธีการในการประเมินค่าทางการเงินของทุนมนุษย์ กล่าวโดยสรุปมี 2 วิธีด้วยกันคือ (1) วิธีประเมินรายได้เป็นทุน โดยการประเมินค่าทุนมนุษย์จากรายได้ หรือผลผลิตที่มนุษย์สร้างขึ้นแก่ระบบเศรษฐกิจ และพิจารณาหามูลค่าปัจจุบันของผลได้ในอนาคตนั้นโดยใช้อัตราดอกเบี้ยเป็นอัตราลด (2) วิธีต้นทุนการผลิต โดยประเมินค่าทุนมนุษย์จากต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการสร้างผลิตภาพหรือคุณภาพในกายตัวของมนุษย์นั้น ๆ ขึ้นมาในทำนองที่คล้ายคลึงกับการผลิตสินทรัพย์ประเภททุนชนิดอื่นๆ ทั้งนี้โดยพิจารณาหาค่าเสื่อมราคาและค่าบำรุงรักษาทุนมนุษย์ไว้เช่นทรัพย์สินประเภทอื่นๆ เช่นกัน วิธีการแรกเป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมมากจนถึงปัจจุบัน เพราะเป็นระบบที่ค่อนข้างจะถูกต้อง และเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาข้อยุ่งยากในการตีค่าเสื่อมราคาของมนุษย์ โดยสรุปได้ว่า ถ้าปัจจัยอื่นๆ ไม่ผันแปรแล้ว คนหนุ่มสาวซึ่งมีชีวิตยืนยาวอยู่ในกำลังแรงงานของชาติ ย่อมจะมีมูลค่าทุนมนุษย์มากกว่าคนสูงอายุโดยเปรียบเทียบ วิธีการนี้เรานำมาประยุกต์ใช้กับแนวความคิดเรื่องอุปทานแรงงาน

อย่างไรก็ดี การศึกษาอุปทานแรงงานระยะยาว โดยพิจารณาจากแนวคิดเรื่องทุนมนุษย์นี้เป็นเรื่องที่ไม่อาจกระทำได้แจ้งชัดนัก เพราะทุนมนุษย์เป็นเพียงนามธรรมหรือเป็นเพียงพลังสะสมของความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญของมนุษย์แต่ละคน การลงทุนทางการศึกษาและฝึกอบรมจึงเป็นเรื่องของการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในพลังสะสมในกายตัวของมนุษย์ ลำพังแต่เพียงปัจจัยในเรื่องเวลาไม่อาจมีอิทธิพลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุนมนุษย์ได้ ถ้าหากไม่มีการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยของมนุษย์

ทุนมนุษย์เป็นทุนที่ไม่มีตัวตน เป็นทุนที่อยู่ในรูปของนามธรรม ดังนั้นจึงมีข้อแตกต่างจากทุนประเภทอื่นๆ หลายประการคือ

1. ทุนมนุษย์นั้นไม่อาจขายสิทธิตามกฎหมายได้ ทั้งนี้เพราะเหตุว่าทุนมนุษย์นั้นอยู่ในรูปของนามธรรม อันได้แก่ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ฯลฯ อันไม่อาจเปลี่ยนมือด้วยการโอนกรรมสิทธิ์ได้ ส่วนทุนทางเศรษฐกิจประเภทอื่นๆ สามารถเปลี่ยนมือด้วยการโอนกรรมสิทธิ์ได้เช่นเดียวกับสินทรัพย์ธรรมดาทั่วๆ ไป

2. การตั้งราคาค่าบริการของทุนมนุษย์เป็นไปได้เฉพาะทางทฤษฎี หรือโดยหลักการเท่านั้น ทั้งนี้เพราะความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ฯลฯ เหล่านั้นเป็นเพียงนามธรรมที่ไม่มีตัวตน ไม่สามารถที่จะวัดเป็นหน่วยได้ การตั้งราคาจึงไม่อาจกระทำได้ในทางปฏิบัติ เว้นแต่ในทางทฤษฎีหรือการวิเคราะห์โดยหลักการส่วนทุนทางเศรษฐกิจประเภทอื่นๆ สามารถที่จะวัดเป็นหน่วย และตั้งราคาได้เช่นเดียวกับการตั้งราคาสินทรัพย์ธรรมดาได้

3.ทุนมนุษย์ไม่อาจจะแยกออกอย่างเด็ดขาดจากผู้เป็นเจ้าของมนุษย์ได้ นั่นคือเราไม่สามารถแยก “ทุน” ออกจาก “เจ้าของทุน” ดังนั้นในขณะที่มีการลงทุนในทุนมนุษย์เจ้าของทุนผู้เป็นบุคคลธรรมดา ก็มีส่วนร่วมเป็นปัจจัยหนึ่งในการระดมทุนนั้นๆ ด้วย ดังนั้นผลผลิตภาพในการผลิตที่ถูกใช้ไปของผู้เป็นเจ้าของทุนจึงต้องนับรวมเข้าเป็นต้นทุนที่ใช้ไปในการลงทุนนั้นด้วย เมื่อการลงทุนเสร็จสิ้นกระบวนการไปแล้ว ทุนและเจ้าของทุนก็ยังไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้อยู่ ไม่เหมือนกับทุนกายภาพอื่นๆ ที่สามารถแยกออกจากเจ้าของทุนได้ และเป็นคนละส่วนกันอย่างเด็ดขาด

4.ถ้าจะพิจารณาข้อแตกต่างในแง่ที่ว่า กิจกรรมที่ทำไปนั้นถือเป็นการบริโภคและการลงทุนแล้ว เราจะพบว่าการลงทุนในทุนมนุษย์หลายกรณีอาจเป็นได้ทั้งการบริโภคและการลงทุน เช่น การศึกษาถือได้ว่าเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์อย่างหนึ่ง เพราะจะมีผลในการเพิ่มผลผลิตภาพของมนุษย์ให้สูงขึ้นในอนาคต แต่ขณะเดียวกัน การศึกษานั้นถ้าเป็นไปเพื่อความอยากรู้ อยากรู้เห็น สนใจและเพลิดเพลินกับการศึกษาในฐานะเครื่องมือที่ทำให้ตนได้รับความพอใจจากการมีเกียรติ มีสถานภาพในสังคมเท่านั้น ก็อาจจัดได้ว่าการศึกษานั้นเป็นเพียงการบริโภค เพราะนำมาซึ่งอรรถประโยชน์หรือความพอใจแก่บุคคลนั้นๆ แต่สำหรับทุนกายภาพอื่นๆ นั้น โดยปกติจะมีผลในแง่ของการลงทุนเสมอ เช่น อาคาร เครื่องจักรและเครื่องมือต่างๆ ถึงแม้ในบางกรณีอาจจะมีผลในแง่ของการบริโภคบ้างแต่ก็มีน้อยมาก

3.3 แนวคิดและทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับความต้องการ

คำว่า “ความต้องการ” (Need) มีผู้ให้ความหมายที่สามารถเข้าใจได้โดยง่ายก็คือ “สภาพที่ปรากฏระหว่างสิ่งที่เป็นอย่าง (What is) กับสิ่งที่จะเป็นไป (What should be) ซึ่งหมายถึงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่คาดหวังในอนาคต และเราเรียกว่าเป็นความต้องการ (สัวด์นั วัฒนวงศ์. 2525 : 14)

สุนทร โคตรบรรเทา. (2525 : 25) ได้ให้นิยามความต้องการคือ ความต้องการเป็นความแตกต่างระหว่างผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เป็นจริงกับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์หรือความต้องการเป็นความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่เป็นอยู่กับสถานภาพที่ควรจะเป็น

เดโช สวานนท์. (2512 : 205) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง การขาดหรือการเสียดุลยภาพทางกายหรือทางจิตใจของมนุษย์ และมนุษย์พยายามทำตนให้อยู่ในสภาพสมดุล เช่น ไม่ให้หิว ไม่ให้เสียเกียรติ ให้ตนมีหน้าตาเสมอเหมือนฝูง เป็นต้น ความขาดบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งถ้าว่าสิ่งที่ขาดนั้นจะมีอยู่หรือเกิดอยู่แล้ว จะมีผลให้อิทธิพลนั้นดำเนินการไปตามปกติวิสัยหรือมีสวัสดิภาพที่สมบูรณ์

สุรกุล เจนอบรม. (2530 : 6) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่อยากจะได้รับการตอบสนองจากสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจมีระดับแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

พรทิพย์ ถวัลยวิจิตรจิต. (2540:29) กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์ทุกคนอยู่บนพื้นฐานความต้องการของทฤษฎี Maslow แต่ความต้องการของมนุษย์มีไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานองค์

ประกอบแห่งจิตและกายที่มีพื้นฐานแตกต่างกันอันเนื่องมาจากสิ่งแวดล้อมและพันธุกรรมเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญ

ดวงรัตน์ เขียวชะอุ่ม. (2541:17) กล่าวว่า พฤติกรรมของคนที่เกิดขึ้นได้นั้นก็เพราะมีแรงจูงใจ ในทางจิตวิทยาเชื่อว่าการที่คนเราจะแสดงออกอย่างไรก็ตาม ย่อมเป็นไปตามความต้องการบางอย่างผลักดันให้กระทำ ความต้องการของมนุษย์โดยส่วนใหญ่แล้วมีความต้องการคล้ายคลึงกัน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายก่อนความต้องการทางด้านจิตใจ ความต้องการเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานต่อเนื่องกัน ถ้าความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการตอบสนองพอสมควรแล้วความต้องการขั้นสูงก็จะเกิดขึ้น

วิจิตร อาวะกุล. (2528:51-52) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์โดยแบ่งความต้องการออกตามลำดับซึ่งสรุปได้ ดังนี้

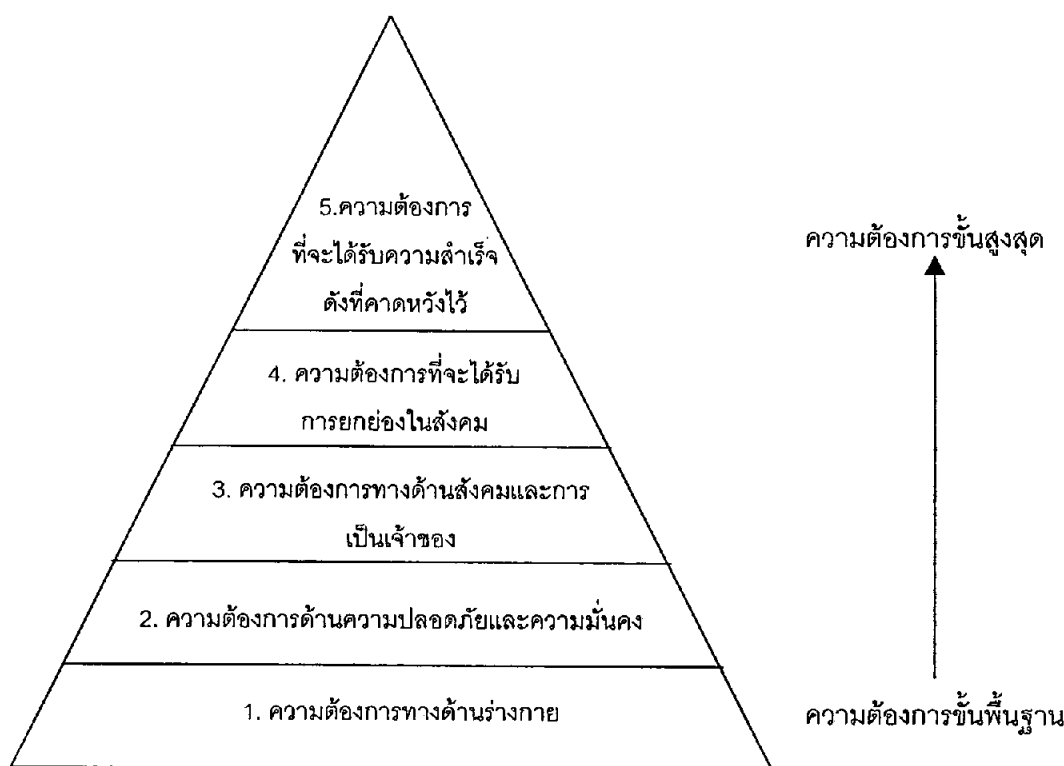
1. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึงบริษัทหรืองานที่คนทำงานนั้นจะมีความยั่งยืนไม่ล้มง่าย ๆ และมีฐานะทางการเงินดีพอที่จะจ่ายเงินเดือนได้ตลอดไป
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) คือการที่ทุกคนต้องการเกียรติยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ ความมั่งมียากจน ตระกูลสูง
3. ความต้องการความก้าวหน้า (Opportunity) ต้องการมีโอกาสดำเนินก้าวหน้าสูงขึ้น คนเราเมื่อทำงานแล้วก็อยากเห็นตัวเองก้าวหน้า ได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
4. ต้องการความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ (New Experience) การได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งต่างๆ ย่อมทำให้คนเราไม่จำเจซ้ำซากให้เบื่อหน่าย ทำให้คนเราระดับ กระแฉ่ง ซึ่งมนุษย์ถือว่าการได้ประสบการณ์เป็นเกียรติอย่างยิ่ง
5. การมีเสรีภาพ (Freedom) ในการทำงานได้คล่องตัวไม่ติดขัดกับกฎระเบียบข้อบังคับ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นทางการพูด การเขียนบ้าง ไม่ถูกกดขี่ มีความสะดวกสบาย
6. การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งหรือส่วนร่วมในงาน (Belonging) มนุษย์ต้องการให้กลุ่มยอมรับว่าเป็นพวกเดียวกัน ไม่ต้องการความรู้สึกว่าเป็นคนละพวกหรือเป็นแกะดำหลงฝูง หรือคนพลัดถิ่น ต้องการเข้าร่วมเป็นพวก

ความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งผลักดันให้มนุษย์ต้องดิ้นรนทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของคน ความรุนแรงขึ้นอยู่กับความต้องการและความสามารถของแต่ละคนซึ่งมีไม่เท่ากัน

ฮูล. (Houle. 1972 : 35) ได้ให้ความหมายของความต้องการว่า เป็นเงื่อนไขหรือสภาพที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองในบางสิ่ง มักจะใช้เพื่อแสดงถึงความขาดแคลนในบางสิ่งของบุคคล ความต้องการชนิดนี้บุคคลจะแสดงออกถึงความต้องการด้วยตนเองหรืออาจเกิดจากการที่คนอื่นเห็นว่าต้องได้รับการตอบสนองในบางสิ่ง

มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80-92) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองหรือมีความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว บุคคลนั้นย่อมจะแสวงหาความ

ต้องการในสิ่งอื่นต่อไปอีก ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปในลักษณะจากต่ำไปหาสูงที่เรียกว่า ลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) คือ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนอง แล้ว ความต้องการในขั้นสูงก็จะตามมา ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการเพื่อให้ตนเองมีความปลอดภัย และมีความมั่นคงทางฐานะ เศรษฐกิจและงานอาชีพ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคมและการเป็นเจ้าของ (Social and Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่ามันเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม มีความต้องการเพื่อน เช่น การเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือสมาคมต่างๆ

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem of Status Needs) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ มีฐานะดีในสังคม ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ (Self-Actualization or Self-Realization Needs) ความต้องการนี้นับเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้

ความต้องการทั้ง 5 ประการข้างต้นของมาสโลว์นี้เรียงลำดับจากความจำเป็นมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยความต้องการของร่างกายเป็นพื้นฐานขั้นแรกสำหรับความต้องการขั้นต่อไป

โนลส์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ 2544:159-161; อ้างอิงมาจาก Knowles.1970) นักการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีชื่อเสียงชาวอเมริกัน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แยกออกเป็น 6 ด้านดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่ายส่วนมากมนุษย์เรามีความต้องการทางด้านนี้เพื่อความคงอยู่ของร่างกาย ในทางการศึกษาผู้ใหญ่คือความต้องการแลเห็น ได้ยินเสียง ความสุขสบาย การพักผ่อน หมายความว่าหากตัวหนังสือเล็กเกินไป เสียงเบาเกินไป แก้อั้วแข็งไป สิ่งเหล่านี้อาจจะทำให้ไม่สะดวกพึงพอใจได้

2. ความต้องการในความเจริญงอกงาม (Growth Needs) นักจิตวิทยาส่วนมากเห็นตรงกันว่า ความต้องการด้านนี้เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะพาไปสู่ส่วนอื่นๆ ของความต้องการ ซึ่งก็ตรงกับความต้องการการกระทำตามความสามารถ (Self-Actualization) ตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง ผู้ใหญ่ที่มองไม่เห็นอนาคตของตัวเองนั้น เป็นบุคคลที่น่าสงสารเพราะว่าการมองไม่เห็นความก้าวหน้าในอนาคตของตัวเอง ทำให้คุณค่านั้นๆ ลดลงอย่างมาก จากการศึกษา พบว่า คนที่เกษียณอายุแล้วสามารถทำงานให้เป็นประโยชน์ได้ จะมีการปรับตัวได้ดีกว่าคนที่ไม่สามารถหางานทำหรือทำตนให้เป็นประโยชน์

3. ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย (The Needs for Security Needs) เป็นที่ยอมรับกันมานานแล้ว สัตว์โลกมีสัญชาตญาณสำหรับการป้องกันตัวเอง ความต้องการด้านความปลอดภัยทางร่างกาย ถ้าหากความต้องการความมั่นคงไม่ได้รับการตอบสนอง จะเกิดอาการทางพฤติกรรมตามมาด้วย คือ เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงโดยการถอนตัวออกจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งหลาย

4. ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ (The Needs for New Experience) เมื่อคนแสวงหาความมั่นคง เขาต้องผจญภัย และการเสี่ยง คนเราจึงอาจจะเบื่อหน่ายต้องงานประจำที่ซ้ำซาก ดังนั้น เมื่อความต้องการด้านนี้เกิดสับสนขึ้นบุคคลจะเกิดอาการทางพฤติกรรมเหนื่อยอ่อน ทำให้เขาต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ รวมทั้งแนวคิดใหม่ๆ

5. ความต้องการทางด้านความรัก (The Needs for Affection) คนทุกคนต้องการได้รับความรัก รวมทั้งการที่ได้รับความสำเร็จ ซึ่งในบางครั้งก็เป็นสาเหตุจากความต้องการนี้ อาจจะเรียกได้ว่าเป็นความต้องการทางด้านสังคม คือ ความต้องการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ประสบการณ์ ความร่ำรวย ความโศกเศร้า ถ้าหากความต้องการด้านนี้ไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดอาการ 2 ด้าน คือ การถอนตัวออกจากกลุ่ม และมีลักษณะแสดงอาการเป็นศัตรู

6. ความต้องการได้รับการยอมรับ (The Needs for Recognition) มนุษย์ส่วนมากต้องการได้รับความรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยกย่องนับถือจากคนอื่น ๆ ในบางด้านของเขา ความต้องการทางด้านนี้ทำให้เขามีการรวมกลุ่มทางสังคม เป็นชุมชน สถาบันต่างๆ ทำให้เขาสามารถแสวงหาสถานภาพและความสนใจจากสมาชิกในกลุ่มได้ด้วย

แฮนสัน. (Hanson. 1996 : 199-200) ได้กล่าวถึงหลักทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์กไว้ว่า เป็นการศึกษาปัจจัยภายในตัวมนุษย์ที่เป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรม พบว่าความต้องการของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความแตกต่างกันของความต้อง 2 ด้าน คือ พื้นฐานด้านชีววิทยา และความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน และปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในตัวมนุษย์ได้ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ

2. ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่คำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา นั่นคือ เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาวะในงาน รายได้ วิธีการปกครอง เป็นต้น

Zaleznik. (อรปภากร รัตนหิรัญกร.2532:44 ; อ้างอิงมาจาก Zaleznik.1958) ได้ทำการศึกษาและค้นพบว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 2 ประการใหญ่ๆ ด้วยกันคือ

1. ความต้องการภายนอก ประกอบด้วย

- 1.1 รายได้ตอบแทนในการทำงาน
- 1.2 ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน
- 1.3 ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน
- 1.4 การได้ทำงานที่ถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

2. ความต้องการภายใน ประกอบด้วย

- 1.1 ความต้องการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 1.2 ความเป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น
- 1.3 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง
- 1.4 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

คูลมส์; และอาเมท. (Coombs and Ahmed. 1974 : 15) แบ่งความต้องการทางการศึกษาของบุคคลออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านการศึกษาทั่วไปหรือความรู้พื้นฐาน ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ ความเข้าใจในสิ่งแวดล้อม และวิทยาศาสตร์เบื้องต้น เป็นต้น

2. ด้านการศึกษาเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ในครอบครัว ได้แก่ อนามัย โภชนาการ คหกรรมศาสตร์ การเลี้ยงดูเด็ก และการวางแผนครอบครัว เป็นต้น

3. ด้านการศึกษาเพื่อการปรับปรุงชุมชน ได้แก่ ความเข้าใจในการปกครองท้องถิ่น สหกรณ์ เป็นต้น

4. ด้านการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ได้แก่ การพัฒนาความรู้ และทักษะเฉพาะอย่างในการประกอบอาชีพที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางสังคม

คิด. (Kidd. 1972 : 273) จำแนกความต้องการทางการศึกษาของบุคคลไว้ 7 ประการ คือ

1. ความต้องการด้านสถานภาพ
2. ความต้องการด้านครอบครัวและความสัมพันธ์ในครอบครัว
3. ความต้องการด้านการเป็นผู้บริโภคและการยังชีพ
4. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม
5. ความต้องการด้านอาชีพ
6. ความต้องการด้านความบันเทิง
7. ความต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ

สรุป จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้ศึกษามาข้างต้นจะเห็นว่าความต้องการทางการศึกษาของบุคคลเป็นความต้องการที่บุคคลจะปรับตัวให้ดำรงชีวิตอยู่กับสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล และบุคคลต้องการการศึกษาเพื่อเป็นบันไดให้ตนเองก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายในชีวิต มีทักษะความรู้ ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคม และได้ประสบการณ์ใหม่ๆ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ ทฤษฎีความต้องการของโนลส์ ทฤษฎีความต้องการศึกษาของคูลมส์และอาเมท และอีกหลายๆทฤษฎีที่ได้นำมาเสนอ ดังนั้นการที่เราทราบถึงความต้องการของบุคคล จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนนโยบายต่างๆ และเป็นกลไกในการส่งเสริมการเรียนรู้ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคลต่อไป

3.4 ทฤษฎีอุปสงค์ทางการศึกษา

ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล. (2544:2-4) กล่าวว่า อุปสงค์ของการศึกษา หมายถึง ความต้องการของผู้เรียนที่จะพัฒนาคุณภาพของตนเองตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือความต้องการของสังคมที่จะพัฒนาคุณภาพของประชาชนตามเป้าหมายที่วางไว้เมื่ออุปสงค์ของการศึกษาเป็นความต้องการของบุคคลหรือสังคมที่หวังจะเรียนในสถานศึกษา เพื่อให้มีความรู้ในวิชาการด้านต่างๆ เพื่อประกอบอาชีพ และเพื่อเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลอื่นและสังคมทั่วไป นี่คือนิสัยหรือปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์ของการศึกษาแต่สิ่งจูงใจอีกประการ คือ ความอยากรู้ (Curiosity) ก็ไปศึกษาหรือเรียนเพื่อสนองความอยากรู้ไม่ได้หวังจะนำไปใช้ประโยชน์อะไร เพราะฉะนั้นอุปสงค์ของการศึกษาจึงแบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ

1.อุปสงค์ของการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การศึกษาจึงเป็นการลงทุนเพื่อผลิตประชากรที่เรียกว่าทุนมนุษย์ (Human Capital)

2. อุปสงค์ของการศึกษาเพื่อตอบสนองความอยากรู้ของผู้เรียน การศึกษาจึงเป็นการบริโภค (Consumption) เพื่อตอบสนองความอยาก (Consumption Goods) การศึกษาจึงเหมือนกับสินค้าเพื่อการบริโภค

จากการสรุปอุปสงค์ของการศึกษานั้นแสดงให้เห็นว่าในกรณีแรกนั้น อุปสงค์ของการศึกษาเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (Derived Demand) คือ เกิดอุปสงค์สำหรับประชากรที่มีคุณภาพขึ้นมาก่อน แล้วจึงเกิดอุปสงค์ของการศึกษาตามมา แต่ในกรณีหลังนั้นอุปสงค์ของการศึกษาเป็นอุปสงค์ปกติ (Demand) คืออยากรู้ ได้เรียน และทำให้รู้ความอยากก็หมดไป เหมือนอยากดื่มน้ำได้ดื่มความอยากก็หมดไป เพราะฉะนั้นการศึกษาเป็นทั้งปัจจัยที่มีกำลังผลิต (Productive Agent) และปัจจัยเพื่อการบริโภค (Consumptive Agent) และอุปสงค์ของการศึกษาที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีกำลังการผลิต

1. เพื่อจะได้มีความรู้ และความสามารถไปใช้ในการประกอบอาชีพ เพราะการศึกษาจะทำให้มีงานทำตามที่เราเรียนมา ยิ่งเรียนมากรายได้จะเพิ่มตาม เช่นประเทศไทยจบการศึกษาภาคบังคับทำงานได้ค่าตอบแทนตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จบอนุปริญญา ปริญญาตรี เงินเดือนจะสูงขึ้นตามลำดับเป็น 5,740 บาทและ 6,360 บาทตามลำดับถ้ารับราชการ หากไปทำงานเอกชนขึ้นเงินเดือนก็จะสูงกว่าโดยอิงฐานเงินเดือนราชการ

2. ร่วมกิจกรรมทางสังคม การเป็นนักเรียนนักศึกษา นั้นมีเวลาและเป็นที่ยอมรับว่ามีความเป็นกลาง จึงทำให้มีโอกาสทำกิจกรรมทางสังคม หรือเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ทั้งภายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เป็นการฝึกประสบการณ์ทั้งด้านความเป็นคนเก่งและเป็นคนดี เพื่อสร้างประชาคม

3. ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สถานศึกษา มีภาระฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมและความสามารถในการแข่งขัน และเพิ่มผลผลิตทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม

4. ความเป็นสากลทั้งด้านเครือข่ายของความรู้ (Knowledge Networks) และเครือข่ายของอาชีพ (Occupation Networks) การศึกษาตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้ และก่อให้เกิดความร่วมมือและสมานฉันท์อันนำไปสู่สันติ

5. ได้รับการยกย่องและเกียรติจากสังคม ผู้ปกครองจึงส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในความรับผิดชอบเข้ารับการศึกษาตามค่านิยมและรายได้ในบางอาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทำให้ความต้องการศึกษาในสาขาเหล่านั้นสูงมากหรือส่งเสริมให้เรียนตามประเพณี หรือกฎหมายการศึกษา เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและไม่ผิดกฎหมาย

6. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

7. สร้างความสามารถเพื่อการแข่งขันของประเทศ

8. เตรียมความพร้อมด้านปัจจัยพื้นฐานทางสังคม (Social Infrastructure)

9. สร้างช่องทางโอกาส (Opportunity) แก่ผู้มีการศึกษา

10. การศึกษาส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มผลผลิตไม่ว่าจะมองแรงงานในฐานะปัจจัยในการผลิต หรือผู้มีทักษะในการผลิตหรือทั้งสองอย่างซึ่งพิจารณาได้จากสมการต่อไปนี้

$$\text{การเพิ่มผลผลิต} = \frac{\text{ผลผลิต}}{\text{ปัจจัยการผลิต}}$$

และการเพิ่มผลผลิตอันเป็นผลจากการศึกษาจะปรากฏในกรณีต่อไปนี้

1. ผลผลิตเพิ่ม โดยปัจจัยการผลิตเท่าเดิม
2. ผลผลิตเพิ่ม โดยปัจจัยการผลิตลดลง
3. ผลผลิตเท่าเดิม โดยปัจจัยการผลิตลดลง
4. ผลผลิตเพิ่มมากกว่าการเพิ่มของปัจจัยการผลิต
5. ผลผลิตลด แต่ปัจจัยการผลิตลดมากกว่า

สรุปได้ว่าสาเหตุที่ก่อให้เกิดอุปสงค์ของการศึกษานั้นเป็นสาเหตุมาจากความต้องการของบุคคล (Individual Demand) และความต้องการของสังคม (Social Demand) ดังได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้นปริมาณหรือจำนวนความต้องการที่เข้ารับการศึกษ หรืออุปสงค์ของการศึกษาจะมากน้อยแค่ไหนจะถูกกำหนดโดยปัจจัยต่างๆ มีทั้งที่วัดปริมาณได้ และบอกระดับความต้องการได้ (Quantity and Quality)

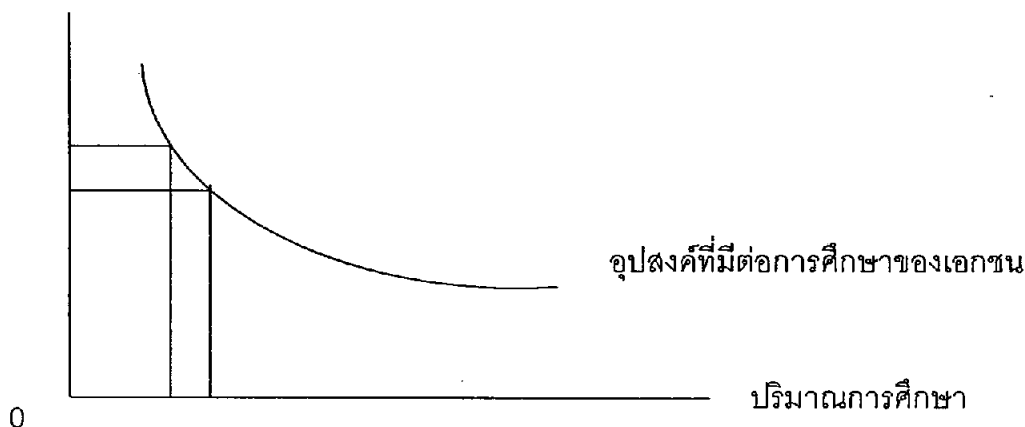
ปัจจัยที่กำหนดอุปสงค์ของการศึกษา (Factors Determine Demand for Education) วิเคราะห์จากสาเหตุที่ทำให้เกิดอุปสงค์ของการศึกษา แล้วสรุปได้ดังนี้

- 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เป้าหมายของชีวิต การสร้างโอกาสให้กับตนเองโอกาสการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม อาชีพ
- 1.2 ปัจจัยทางสังคม คือ ค่านิยม ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ความเป็นสากล และความรู้ ปัจจัยพื้นฐานทางสังคม
- 1.3 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ คือ อาชีพ รายได้ กำลังคน ความสามารถในการแข่งขัน

นวลทิพย์ ควกุล. (2527: 34-37) ได้อธิบายเส้นอุปสงค์ที่มีผลต่อการศึกษาของเอกชนและของสังคมในการพิจารณาอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษของแต่ละคนจะพิจารณาจาก

- 1.ผลตอบแทนของการศึกษาและ
 - 2.อัตราดอกเบี้ยซึ่งสะท้อนถึงต้นทุนค่าเสียโอกาสของการนำเงินมาลงทุนทำการศึกษ
- จากสองส่วนนี้สามารถนำไปหาอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของเอกชนได้ตามภาพประกอบ 3

$$P = R_b/R_c = \text{ราคาการศึกษา}$$



ภาพประกอบ 3 อุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของเอกชน

- R_b คือ อัตราดอกเบี้ยหรืออัตราผลตอบแทนสูงสุดจากการลงทุนทางอื่น
 R_c คือ อัตราผลตอบแทนทางการศึกษา
 R_b/R_c คือ ราคาของการศึกษา (Price of Education)

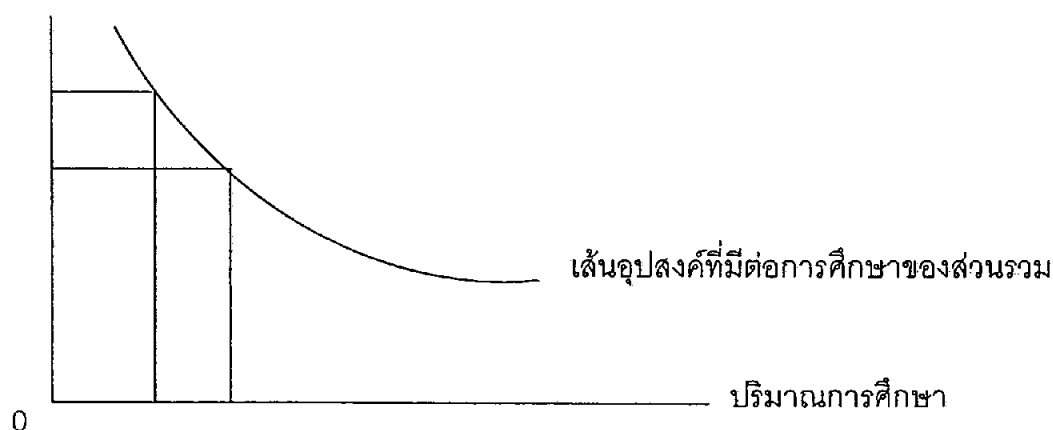
ถ้าอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนในพันธบัตรรัฐบาลเพิ่มสูงขึ้น ราคาการศึกษาก็จะเพิ่มสูงขึ้นด้วย เป็นผลให้ความต้องการการศึกษาลดต่ำลง แต่ถ้าอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนในพันธบัตรรัฐบาลลดต่ำลง ราคาการศึกษา ก็จะลดลง ทำให้ความต้องการการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น เพราะฉะนั้นเส้นอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาจึงเป็นเส้นที่ลาดจากซ้ายมาขวาดังเช่นเส้นอุปสงค์ที่มีต่อราคาสินค้าโดยทั่วไป เส้นอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาในความเป็นจริงอาจไม่ได้ลาดจากซ้ายมาขวาดังภาพประกอบ 3 ทั้งนี้ด้วยเหตุผล 2 ประการ

ประการแรก การศึกษามีลักษณะเหมือนสินค้าที่ต้องบริโภคทั้งจำนวน (Lumpy Commodity) เพราะเมื่อตัดสินใจลงทุนทำการศึกษาลงแล้ว ก็มักต้องเรียนให้จบการศึกษาแต่ละระดับ เช่น การตัดสินใจเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่งมี 3 ปี แสดงให้เห็นว่าการศึกษเป็นสิ่งที่แบ่งแยกไม่ได้ (Indivisibility) เมื่อเป็นดังนี้เส้นอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาของแต่ละบุคคลจึงน่าที่จะเป็นแบบขั้นบันได (Step Function) มากกว่าที่จะเป็นเส้นลาดเอียงจากซ้ายมาขวา (Smooth Function)

ประการที่สอง เส้นอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาจะลาดเอียงจากซ้ายมาขวาดังตามรูปได้ก็ต่อเมื่อผลตอบแทนที่ได้จากการศึกษาเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง (Diminishing Returns) ตามทฤษฎีหากผลผลิตที่ได้เกิดจากการใช้ปัจจัยการผลิต 2 ชนิด ชนิดหนึ่งเป็นปัจจัยผันแปร อีกชนิดหนึ่งเป็นปัจจัยคงที่ไปแล้ว การผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยคงที่ได้ จะทำให้ผลได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงทำนองเดียวกันถ้าถือว่ามนุษย์ หรือ บุคคลที่ทำการศึกษเป็นปัจจัยคงที่และการศึกษาเป็นปัจจัยผันแปร การใส่การศึกษาเข้าไปในตัวผู้ที่ทำการศึกษามากขึ้นๆ ความสามารถของคนๆ นั้นในการรับรู้

(Absorb Knowledge) ซึ่งมีอยู่จำกัด (คงที่) จะทำให้ผลได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงนอกจากนี้การทำการศึกษามากขึ้นจะทำให้ต้นทุนค่าเสียโอกาสเพิ่มสูงขึ้น ผลตอบแทนที่ได้รับความนิยมจากการศึกษาจึงเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง อย่างไรก็ตามจากหลักฐานความเป็นจริงที่ปรากฏออกมา ผลตอบแทนไม่ได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงเสมอไป ยกตัวอย่างเช่นในอินเดียผลตอบแทนหน่วยสุดท้าย (Marginal Rates of Return) ที่เอกชนได้รับจากการเรียนเพิ่มขึ้นทีละขั้นจะเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง แต่ผลตอบแทนหน่วยสุดท้ายในเม็กซิโกและในสหรัฐอเมริกาไม่ได้มีแนวโน้ม การลดลงของผลได้เหมือนในอินเดีย ตรงกันข้ามถ้าผลตอบแทนหน่วยสุดท้ายจากการเรียนเพิ่มขึ้นทีละขั้นไม่ได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง เส้นอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษาก็จะไม่ใช้เส้นที่ลาดจากซ้ายมาขวา สำหรับเส้นอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษารองตลาดจะเป็นเส้นที่ลาดจากซ้ายมาขวาหรือไม่ขึ้นอยู่กับอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษารองตลาดของแต่ละคน กล่าวคือ ถ้าอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษารองตลาดเป็นเส้นที่ลาดจากซ้ายมาขวา อุปสงค์ที่มีต่อการศึกษารองตลาดซึ่งได้จากการรวมอุปสงค์ของเอกชนเข้าด้วยกันนั้นก็ควรเป็นเส้นที่ลาดจากซ้ายมาขวาด้วย ดังแสดงในภาพประกอบ 4

$$P = r / i = \text{ราคาการศึกษา}$$



ภาพประกอบ 4 อุปสงค์ที่มีต่อการศึกษารองตลาด

- r คือ อัตราผลตอบแทนสูงสุดจากการลงทุนทางอื่นที่ไม่ใช่ทางการศึกษา
 i คือ อัตราผลตอบแทนทางการศึกษา
 r / i คือ ราคาของการศึกษา

ถ้าอัตราผลตอบแทนทางการศึกษาลดต่ำลงราคาการศึกษาจะสูงขึ้น พร้อมทั้งดึงให้ปริมาณความต้องการการศึกษาลดลง แต่ถ้าผลตอบแทนทางการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น ราคาการศึกษาจะลดต่ำลงและความต้องการการศึกษาก็จะเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามเส้นอุปสงค์ที่มีต่อการศึกษารองตลาดจะไม่ใช้เส้นที่ลาดจากซ้ายมาขวาถ้าอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนไม่ได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง ข้อสังเกตประการหนึ่งเกี่ยวกับการหาเส้นอุปสงค์ของตลาดคือ เส้นอุปสงค์ของตลาดไม่อาจกระทำได้

โดยง่าย ทั้งนี้เนื่องจาก ณ ระดับการศึกษาหนึ่งๆ เช่น การเรียนอัตราผลตอบแทนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 อัตราผลตอบแทนทางการศึกษาของบุคคลแต่ละคนจะไม่เท่ากัน ของบุคคลบางคนอาจจะเท่ากับร้อยละ 18 แต่อัตราผลตอบแทนบางคนอาจเท่ากับร้อยละ 12 เมื่อเป็นเช่นนี้การรวมอัตราผลตอบแทนของทุกคนเข้าด้วยกันจึงทำได้ค่อนข้างยาก

โรบินสัน; และเวไช. (Robinson and Vaizey. 1969 : 6) ได้อธิบายถึง อุปสงค์การบริการทางการศึกษา (The Demand for Education) ในสังคมประชาธิปไตยว่าควรจะมีอัตราที่เติบโตเท่ากับอัตราการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยเหตุนี้อุปสงค์การบริการทางการศึกษาจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นดังนี้

1. การเพิ่มจำนวนประชากร
2. การเพิ่มการพัฒนาเศรษฐกิจหรือการมีรายได้ที่แท้จริงของประเทศเพิ่มขึ้น
3. อิทธิพลของอุปทานการบริการทางการศึกษามีผลต่ออุปสงค์การบริการทางการศึกษา

บุญพุ่ม เสนารักษ์. (2531 : 162-169) ได้กล่าวว่า อุปสงค์ทางการศึกษามีความแตกต่างจากอุปสงค์สำหรับสินค้าทั่วไป คือ

1.การศึกษาเป็นสินค้าที่ไม่สร้างเฉพาะความพึงพอใจแก่ผู้บริโภค แต่ยังเป็นการลงทุนเพื่อผลตอบแทนไม่ทางใดก็ทางหนึ่งในอนาคต เพราะการศึกษาย่อมเป็นการเพิ่มโอกาสให้เขามีเพื่อนและรู้จักบุคคลในวงการต่างๆ มากขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพในอนาคต และก็ทำให้อย่างน้อยตัวของผู้เรียนก็ได้รับการนับหน้าถือตามากขึ้นในสังคม

2.การศึกษาแม้จะเป็นสินค้าบริโภค แต่จะไม่หมดสิ้นเหมือนกับสินค้าทั่วไป แต่จะตรงกันข้ามยิ่งบริโภคมากขึ้นก็จะทำให้สินค้าทางการศึกษามีมากขึ้นไปอีก

3.การศึกษาเป็นสินค้าที่ไม่สามารถแยกออกเป็นปริมาณได้แน่นอนเหมือนกับสินค้าประเภทอื่นๆ

4.ในการบริโภคสินค้าและบริการทั่วไป ผู้บริโภคจะเป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยปัญหาต่างๆ เองทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นการเลือกประเภทสินค้าหรือแหล่งที่ซื้อก็ตามแต่สินค้าทางการศึกษาผู้บริโภคส่วนใหญ่คือตัวของผู้เรียนจะไม่ค่อยมีอิสระในการตัดสินใจโดยเฉพาะในเลือกสาขาวิชาและสถาบันการศึกษาที่จะเรียน ซึ่งบิดามารดา ผู้ปกครองหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมักจะทำหน้าที่ในการตัดสินใจหรือเลือกแทนเป็นส่วนใหญ่

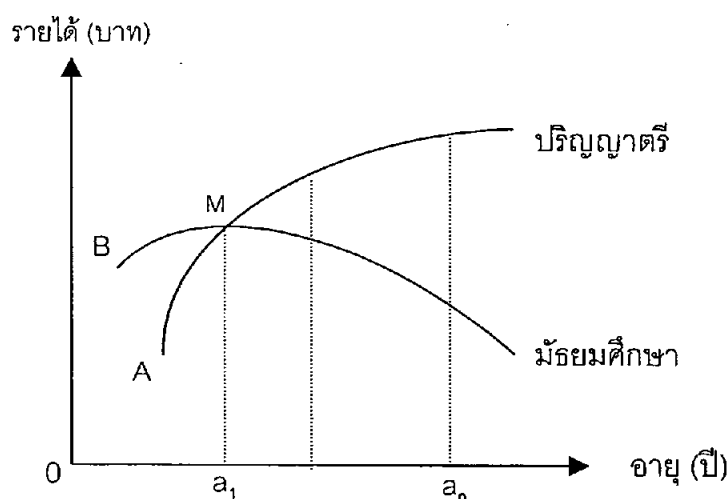
5.ตามปกติอุปสงค์สำหรับสินค้าและบริการทั่วไปของบุคคลมักจะเกิดจากแรงผลักดันภายในตัวของเขาเอง แต่อุปสงค์สำหรับการศึกษาจะเกิดสาเหตุจากสิ่งต่างๆ ดังนี้

5.1 ความต้องการศึกษาในสิ่งที่ตนสนใจใคร่รู้ หรืออาจจะรู้คำตอบที่ยังไม่กระจ่าง ถ้าบุคคลมีความสนใจหรือใฝ่หาคำตอบในสิ่งที่ตนยังมีปัญหาอยู่เขาก็จะพยายามศึกษาหาคำตอบในเรื่องเหล่านั้นโดยอาจจะศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหรือเข้ารับการศึกษาจากสถาบันที่เปิดสอนโดยตรง

5.2 การได้รับแรงจูงใจและแรงผลักดันจากบิดามารดา หรือผู้ปกครอง

5.3 ฐานะเศรษฐกิจของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง ถ้าบิดามารดาหรือผู้ปกครองมีฐานะมั่นคง มีรายได้สูง มักจะส่งเสริมบุตรหลานให้ได้เล่าเรียนสูงๆ ซึ่งแตกต่างจากบิดามารดาหรือผู้ปกครองที่มีความยากจนและด้อยฐานะโอกาสที่เด็กดังกล่าวจะได้รับการศึกษาสูงๆย่อมมีน้อย

5.4 รายได้หรือผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับในอนาคต ตามปกติบุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงขึ้น รายได้หรือผลตอบแทนก็มักจะสูงขึ้นด้วย รายได้หรือผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดอุปสงค์ทางการศึกษา



ภาพประกอบ 5 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับระดับการศึกษา ณ ระดับอายุต่างๆ

จากกราฟข้างต้นพบว่า กลุ่มบุคคลที่มีการศึกษาดำเนินจะได้รับผลตอบแทนมากในการประกอบอาชีพระยะแรกๆ เมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีการศึกษาสูงในระดับเดียวกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะต้องใช้เวลาศึกษาเล่าเรียนนาน แต่ในระยะยาวผลตอบแทนของกลุ่มดังกล่าวจะมีผลตรงกันข้ามเมื่อผู้สำเร็จการศึกษาแล้วได้ทำงานผลตอบแทนจึงเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจนถึงระดับสูงสุดที่จะ a_n ซึ่งเป็นช่วงอายุระหว่าง 55 ปี ถึง 60 ปี ซึ่งเป็นช่วงบั้นปลายของชีวิต ในขณะที่กลุ่มระดับมัธยมแม้จะได้รายได้ตอบแทนสูงมากจากการประกอบอาชีพในระยะแรก แต่ในระยะยาวผลประโยชน์ที่ได้รับจะเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนที่ลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่หนึ่งและเมื่ออายุเลยวัยกลางคนไปแล้วระดับรายได้ของกลุ่มนี้ก็ยังคงต่ำกว่ากลุ่มแรกอยู่นั่นเอง

5.5 ค่านิยมของสังคม ตามปกติบุคคลที่ได้รับการศึกษามักจะเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีจริยธรรมอันดีงาม ดังนั้นความต้องการให้ตนเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดอุปสงค์ทางการศึกษา

5.6 ความกระตือรือร้นที่จะเลื่อนฐานะและยศฐานบรรดาศักดิ์ของตนให้สูงขึ้น

สรุปอุปสงค์การบริการทางการศึกษาได้ว่า เป็นการบริโภคสินค้าและบริการพิเศษที่เป็นการลงทุนแบบแฝง ที่มีการได้รับผลตอบแทนทางด้านสังคมและส่วนบุคคล สำหรับการศึกษาจะมีการขยายตัวไปพร้อมกับการเพิ่มจำนวนประชากร การพัฒนาเศรษฐกิจ และอุปทานบริการทางการศึกษา อุปสงค์การบริการทางการศึกษาจะมีปัจจัยทางด้านรายได้ อัตราค่าเล่าเรียน สินค้าที่เกี่ยวข้อง จำนวนประชากร รสนิยม กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว สามารถนำมาพิจารณาเข้ารับบริการทางการศึกษา

3.5 ทฤษฎีอุปสงค์ต่อเนื่อง (Derived Demand)

ทฤษฎีอุปสงค์ต่อเนื่องได้มีนักวิชาการทางเศรษฐศาสตร์หลายท่านได้อธิบายความหมายที่คล้ายคลึงกันไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ. (2542 : 99) ได้ให้ความหมายของอุปสงค์ต่อเนื่องว่าเป็นฟังก์ชันของสินค้าบางอย่างจะมีตัวแปรอิสระของอุปสงค์สินค้าอย่างอื่นรวมเข้าไว้ด้วย ตัวอย่างเช่น อุปสงค์เงินกู้รถยนต์จะไม่ถูกกำหนดโดยตรง แต่อุปสงค์เงินกู้รถยนต์จะได้มาจากอุปสงค์รถยนต์ นี่จะเป็นกรณีตัวอย่างของสินค้าที่ผลิตด้วยสินค้าของผู้ผลิตจะแตกต่างจากสินค้าบริโภค สินค้าของผู้ผลิตจะไม่ผลิตขึ้นมาเพื่อการบริโภคโดยตรงแต่จะเป็นวัตถุดิบ อุปกรณ์ และชิ้นส่วนที่รวมกันเพื่อการผลิตสินค้าบริโภค ดังนั้นอุปสงค์สินค้าของผู้ผลิตอาจจะถูกพิจารณาค่าเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง เนื่องจากอุปสงค์สินค้าของผู้ผลิตจะได้มาจากความต้องการของผู้บริโภคคนสุดท้าย เช่น อุปสงค์ของอะลูมิเนียมจะไม่ขึ้นอยู่กับการต้องการและรสนิยมต่ออะลูมิเนียมของผู้บริโภคเท่านั้น แต่จะขึ้นอยู่กับการต้องการและรสนิยมของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์ที่ใช้อะลูมิเนียมเพียงบางส่วนหรือทั้งหมด ความพอใจของผู้บริโภคเหล่านี้อาจจะไม่ขึ้นอยู่กับการซื้อเท็จจริงที่ว่าอะลูมิเนียมได้ถูกใช้ภายในการผลิตสินค้าเลย

เฮนรี่; และ เฮย์เนส. (Henry and Haynes. 1978:75-77) ได้กล่าวว่าอุปสงค์ต่อเนื่อง เป็นความต้องการในสินค้าขั้นกลาง ที่อาจจะเป็วัตถุดิบ ชิ้นส่วน อุปกรณ์ หรือบริการที่ใช้ในการผลิตต่อไป เช่น ความต้องการเหล็กเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริโภคไม่ได้ซื้อเหล็กโดยตรงแต่ซื้อจากสินค้าขั้นสุดท้ายที่มีการนำเหล็กมาประกอบแล้ว เป็นผลต่อเนื่องที่ทำให้เกิดการจ้างแรงงานในการผลิตสินค้า

ซามูเอลสัน; และ นอร์ทัส. (Samuelson and Nordhaus. 1992: G-470) อธิบายอุปสงค์ต่อเนื่องไว้ว่าเป็นความต้องการปัจจัยผลผลิตที่มีผลลัพธ์มาจากความต้องการสินค้าขั้นสุดท้ายที่จะกระจายสู่ผู้บริโภค ดังนั้นความต้องการยางรถยนต์ถือว่าเป็นอุปสงค์ต่อเนื่องที่เกิดจากความต้องการบริโภครถยนต์ในการขนส่ง

พาร์กิน. (Parkin.1994:380) ได้อธิบายถึงอุปสงค์ต่อเนื่องว่า เป็นความต้องการปัจจัยนำเข้าเพื่อใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ เช่น อุปสงค์ต่อเนื่องของบริษัทหนึ่งที่มีต่อปัจจัยนำเข้าขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาด รวมถึงวัตถุประสงค์ของบริษัทด้วย

บรู. (Brue. 1996:G-5) ได้กล่าวถึงอุปสงค์ต่อเนื่องว่า เป็นความต้องการในสินค้าหรือบริการชนิดหนึ่งที่ขึ้นอยู่กับความต้องการของสินค้าหรือบริการอื่นๆ ซึ่งเป็นความต้องการใช้ทรัพยากรในการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการในสินค้าชนิดหนึ่ง

แหล่งความต้องการที่เป็นอุปสงค์ต่อเนื่องคือ การได้ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีทรัพยากรเอื้อต่อการผลิต ทรัพยากรโดยปกติจะไม่ให้ความพอใจโดยตรง แต่จะให้ความพอใจทางอ้อมโดยการผลิตเป็นสินค้าและบริการ เช่น มีพื้นที่ว่างเปล่าจะไม่มีมีการบริโภคใดๆแต่จะมีการใช้แรงงานจากรถแทรกเตอร์ ชาวนาในการผลิตสินค้าจากพื้นที่ว่างเปล่าเพื่อนำผลผลิตไปสู่ครัวเรือนหรือความต้องการรถยนต์ จึงทำให้เกิดแรงงานในการผลิตรถยนต์

พินไดร์ก; และ รูบินฟีล. (Pindyck and Rubinfeld.2001: 502) อธิบายอุปสงค์ต่อเนื่อง (Derived Demand) ว่าเหมือนเส้นติมานสำหรับสินค้าขั้นสุดท้ายที่มีผลลัพธ์จากกระบวนการผลิต เส้นติมานสำหรับปัจจัยของการผลิตเป็นเส้นที่ทอดลงข้างล่าง ในความต้องการปัจจัยการผลิตคือความต้องการปัจจัย การผลิตจะขึ้นอยู่กับขนาดผลผลิตของบริษัทที่มีผลผลิตและต้นทุนของปัจจัยที่นำเข้ามาผลิต ตัวอย่างความต้องการโปรแกรมเมอร์ของบริษัท Microsoft เป็นอุปสงค์ต่อเนื่องที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือนของโปรแกรมเมอร์ แต่ขึ้นอยู่กับ Software ที่คาดว่าจะขาย

สรุปอุปสงค์ต่อเนื่องได้ว่า เป็นความต้องการของผู้บริโภคต่อสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งผู้บริโภคไม่ได้ใช้วัตถุดิบนั้นๆ โดยตรง แต่จะใช้โดยทางอ้อม (สินค้าสำเร็จรูป) ในความต้องการของผู้บริโภคต่อสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งทำให้ผู้ผลิตทำการผลิตสินค้าชนิดที่ผู้บริโภคต้องการขึ้นมาโดยมีปัจจัยนำเข้ามาผลิต เพื่อให้กลายเป็นสินค้าสำเร็จรูป ซึ่งจะเกิดการจ้างงานต่อเนื่องขึ้นมาด้วยสำหรับอุปสงค์ต่อเนื่องทางการศึกษาคือ ความต้องการของผู้จ้างงานและตลาดแรงงานว่าต้องการผู้เรียนจบในสาขาวิชาใด จึงทำให้ผู้เรียนมีความต้องการเข้ารับการศึกษาในสาขานั้นๆ เพื่อจะนำความรู้เมื่อสำเร็จการศึกษาไปประกอบอาชีพต่อไป ส่งผลให้เกิดผู้ผลิตสถานศึกษาขึ้นมา เพื่อผู้เรียนได้บริโภคการศึกษาในสาขานั้นๆ ซึ่งผู้ผลิตสถานการศึกษาก็จะใช้ปัจจัยนำเข้าในการผลิตสถานที่เรียน อุปกรณ์ ครูผู้สอน เพื่อตอบสนองผู้เรียนในวิชานั้นๆ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาข้อมูลและงานวิจัยต่างๆยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานในองค์กรหรือบริษัทที่ดำเนินธุรกิจลักษณะเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและนำข้อมูลการวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องและใกล้เคียง โดยผลของการวิจัยที่นำเสนอจะเป็นแนวทางต่อการตั้งสมมติฐานและชี้ให้เห็นว่าปัจจัยใดมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด โดยมีรายละเอียดของการศึกษาดังนี้

นภดล คุ่มประวดี. (2517 : 71) ได้ศึกษาเรื่องความมุ่งหวังของบิดามารดาในเขตชนบทไทย เกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ผลการศึกษาพบว่า บิดามารดาที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมส่วนใหญ่มีความมุ่งหวังให้บุตรได้รับการศึกษาในระดับต่ำมากกว่าผู้ที่บิดามารดาประกอบอาชีพอื่นๆ และผู้ปกครองที่มีอาชีพค้าขายส่วนใหญ่มีความมุ่งหวังให้บุตรได้รับการศึกษาสูงสุด

กรองจิต วาทีสาธกิจ. (2522 : 139-151) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาลของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสภากาชาดไทย คือ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และโรงพยาบาลสมเด็จ ณ ศรีราชา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 354 คน พบว่า พยาบาลโดยรวมมีความต้องการศึกษาต่อเนื่องร้อยละ 88.43 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อเนื่องดังกล่าว คือ ปัจจัยทางด้านอายุ สถานภาพสมรส และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ช่อทิพย์ ราศรีเกรียงไกร. (2523 : 83-84) ได้ศึกษาความมุ่งหวังของบิดาที่มีต่อการศึกษาและอาชีพของบุตรที่ศึกษาเปรียบเทียบ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความคาดหวังในการศึกษาพบว่า กลุ่มบิดาที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมอยู่ในระดับสูง จะมีแนวโน้มของความคาดหวังให้บุตรจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป ซึ่งแตกต่างกับกลุ่มที่บิดามีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับต่ำ จะมีความคาดหวังต่ำกว่า

อารมณ วุฒิพฤกษ์. (2523 : 175-192) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการศึกษาต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ร้อยละ 91.9 มีความต้องการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อเนื่องของพยาบาลคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปฐม นิคมานนท์. (2528:321) ได้ศึกษามูลเหตุที่ผู้ใหญ่เข้าศึกษาต่อว่า เหตุหนึ่งก็คือ การสนใจด้านอาชีพเป็นเหตุผลที่ชัดเจนที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ใหญ่วัยต้นหรือคนหนุ่มสาวเข้าเรียนเพราะต้องการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านอาชีพและด้านความรู้เพื่อจะได้หางานง่ายขึ้น ประกอบอาชีพได้ดีขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

โสภณ เสือพันธ์. (2529 : 34-40) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกโปรแกรมการเรียนของนักศึกษาระดับประโยควิชาชีพชั้นต้น ชั้นปีที่ 1 ในวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า อาชีพของผู้ปกครอง ความคาดหวังการว่าจ้างในตลาดแรงงาน และความคาดหวังในรายได้สูง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกโปรแกรมการเรียนของนักศึกษา

นวลศิริ พงศ์ถาวรวิญญู. (2529 : 117-123) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับความต้องการศึกษาต่อของนักศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 4 ในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 633 คน พบว่า ตัวแปรสถานภาพสมรส อายุ ความก้าวหน้าทางด้านอาชีพ ฐานะการเงินของครอบครัว มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อของนักศึกษา

นิตยา วัฒนภรณ์. (2530:89-90) ได้ศึกษาเรื่องเหตุจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท ของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่านักศึกษามีเหตุจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในระดับปานกลางโดยมีเหตุผลส่วนตัวเป็นเหตุจูงใจสูงสุด นักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีเหตุจูงใจในการเข้าศึกษาต่อไม่แตกต่างกัน

มนัส สุวรรณ; และ ประหยัด ปานดี. (2532 : 18 - 22) พบว่า อาชีพของผู้ปกครองมีอิทธิพลต่อการศึกษาของบุตรมาก เพราะหากผู้ปกครองมีอาชีพที่ดีรายได้สูงก็สามารถส่งเสริมให้บุตรได้รับการศึกษาที่ดี โดยผู้ปกครองที่มีอาชีพรับราชการ และประกอบธุรกิจ มักสนับสนุนให้บุตรได้เรียนจนถึงระดับมหาวิทยาลัย

สมพร ศิลป์สุวรรณ. (2532 : 68-74) ได้ศึกษาความต้องการของข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานธุรกิจเอกชน ในการเข้าศึกษาต่อหลักสูตรชั้นปริญญาโท ภาคพิเศษ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ 187 ราย พนักงานรัฐวิสาหกิจ 57 ราย และพนักงานธุรกิจเอกชน 25 ราย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการศึกษาต่อของกลุ่มตัวอย่างคือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล. (2533 : 124-136) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา พบว่า ผู้ที่ศึกษาต่อส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุน้อย มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาต่อมาก มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมค่อนข้างสูง มีความมั่นคงในการทำงานสูง และเป็นคนโสด

สุพิน พันธ์งาม. (2535 : 51) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษานอกระบบ ในโรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยผู้ให้แรงงานประมาณ 3 ใน 4 มีความต้องการด้านความรู้พื้นฐานสายสามัญ โดยต้องการเรียนต่อในรูปแบบชั้นเรียน หรือหลังเลิกงานในวันอาทิตย์ และปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้นักเรียนต้องการศึกษาต่อคือ ร้อยละ 41 ต้องการเรียนต่อในระดับสูงขึ้นต่อไป ร้อยละ 28 ต้องการนำไปปรับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20.2 ต้องการเปลี่ยนอาชีพ และร้อยละ 10.7 เรียนเพื่ออยากรู้

รังรอง สีทองดี. (2535 : 253 - 261) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการศึกษาต่อของนิสิตปริญญาโทภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่านิสิตมีเหตุจูงใจในการเข้าศึกษาต่อไม่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และอาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำตามความคาดหวังของผู้อื่น และด้านการหลีกเลี่ยงจากสภาพที่เป็นอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้สรุปว่า แนวโน้มของผู้ที่ต้องการเรียนต่อจะเป็นผู้ที่มีอายุน้อยและมีอาชีพที่มีความมั่นคงอยู่ในประเภทของงานอาชีพมากกว่าอื่นๆ

อนันต์ ชันทรราช. (2535 : 107) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาดตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาดตนเองตามลำดับแตกต่างกัน

บวร พุทธวณะ. (2536 : 218-222) ศึกษาความต้องการทางการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรีในจังหวัดสมุทรสาคร โดยเป็นการเปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษานอกโรงเรียนของสตรีในจังหวัดสมุทรสาครใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้พื้นฐาน ด้านข่าวสารข้อมูล และด้านการเพิ่มพูนทักษะและวิชาชีพ โดยจำแนกอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การประกอบอาชีพ รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า สตรีที่มีภูมิสำเนา สถานภาพการสมรส อาชีพ รายได้ ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษานอกโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุริยา อยู่สุขเจริญ. (2537 : 210-211) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอน และปัญหาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

ภัทรธิดา วารินทร์. (2539: 130) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อ การศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 57.6 มีรายได้ระหว่าง 3,000 – 5,000 บาท ซึ่งเป็นรายได้ที่ค่อนข้างต่ำ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในด้านความเป็นอยู่ค่อนข้างมาก ดังนั้นทางสังคมที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางให้เป็นเครื่องมือชี้คุณภาพชีวิตคือ รายได้ของบุคคล ซึ่งเป็นภาพสะท้อน การคาดประมาณคุณภาพชีวิตของบุคคลได้ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ยังพบว่า อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ บิดา และความมุ่งหวังทางด้านอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อของแรงงานด้วย

จำเนียร สังข์ทอง. (2540:51-54) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง กลุ่มสถานศึกษาภาคใต้กรมอาชีวศึกษา จะเห็นได้ว่าเมื่อเปรียบเทียบจำนวนร้อยละของนักศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อและไม่ต้องการศึกษาต่อ จำแนกตามกลุ่มอาชีพของผู้ปกครอง พบว่านักศึกษาที่มีผู้ปกครองประกอบอาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ ต้องการการศึกษาต่อคิดเป็นร้อยละสูงสุด กล่าวคือ คิดเป็นร้อยละ 89.7 รองลงมา ได้แก่ นักศึกษาที่มีผู้ปกครองประกอบอาชีพเกษตรกรรม/ประมง คิดเป็นร้อยละ 80.6 ค้าขาย/ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 75.9 รับจ้างคิดเป็นร้อยละ 74.2 พนักงาน/ลูกจ้างบริษัท-ห้างร้าน คิดเป็นร้อยละ 70.0 และเป็นข้าราชการบำนาญ คิดเป็นร้อยละ 62.5

เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของนักศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อและไม่ต้องการศึกษาต่อ จำแนกตามรายได้ของผู้ปกครองพบว่า นักศึกษาที่มีผู้ปกครองมีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ต่อเดือน ต้องการการศึกษาต่อสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 100.0 รองลงมาได้แก่ผู้ปกครองที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 80.0 ผู้ปกครองที่มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 78.8 ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 78.5 และผู้ปกครองที่มีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท ต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 57.1

สมชัย เจนจตุรงค์. (2542:67) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของนักศึกษาในวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาที่อาชีพของผู้ปกครองต่างกัน คือ รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชน ประกอบอาชีพส่วนตัว และอื่นๆ มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธารี วาริสัจ. (2544 : 70-78) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาต่อของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางช่างอุตสาหกรรมและบริหารธุรกิจ ของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อของนักศึกษา คือ อิทธิพลจากอาชีพ รายได้ของบิดามารดาหรือผู้อุปการะ การศึกษาของบิดามารดา

ศรารวรรณ์ ศิริพันธุ์. (2544 : 100-114) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบัณฑิตสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทของนักศึกษา คือ ความคาดหวังในการประกอบอาชีพ และรายได้ของผู้ปกครอง

ณัชชา ประกฤติพงศ์. (2545 : 54-62) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเรียนต่อภาษาญี่ปุ่นในระดับที่สูงขึ้น กรณีศึกษา ณ สถาบันภาษาเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเรียนต่อภาษาญี่ปุ่นในระดับที่สูงขึ้น คือ ระดับการศึกษาของผู้เรียน และรายได้ของผู้เรียน และความคาดหวังของการมีงานทำในภาคเอกชน

ลาวัลย์ ผุ่พิพัฒน์พงศ์. (2546 : 52-55) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตของนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 สาขาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ อาชีพของผู้ปกครอง รายได้ของผู้ปกครอง รายได้ที่คาดหวังของนักศึกษา ความคาดหวังในอาชีพของนักศึกษา

จิรชน ตั้งเจริญสมุทร. (2546 : 87-88) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ระดับการศึกษาของพนักงาน สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนของบิดา รายได้ต่อเดือนของพนักงาน ส่วน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ อายุ ระดับการศึกษาของบิดา ระดับการศึกษาของมารดา อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา รายได้ต่อเดือนของมารดา ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และความคาดหวังในการเปลี่ยนอาชีพ

แมทสัน. (Mattson, 1974 : 24-29) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อเนื่องของเจ้าหน้าที่พยาบาลโดยศึกษาจากพยาบาลจำนวน 150 คน พบว่า สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาของพยาบาล มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อเนื่องของพยาบาล

สรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ
ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น คือ 1. ปัจจัยทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพสมรส
2. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน อาชีพปัจจุบันบิดา อาชีพ
ปัจจุบันของมารดา รายได้ต่อเดือนของพนักงาน รายได้ต่อเดือนของบิดามารดา ระดับการศึกษา
ของพนักงาน ระดับการศึกษาของบิดามารดา และความคาดหวังในอาชีพ ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นตัว
แปรในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรเป้าหมาย
2. เครื่องมือและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 154 คน

2. เครื่องมือและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของกลุ่มประชากร ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามขั้นตอนดังนี้

2.1 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิดและปลายปิด แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแล้วรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 กำหนดขอบเขตและเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยแล้วนำไปสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมด้านเนื้อหาตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความสมบูรณ์ของเครื่องมือเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานของบริษัท บางกอกแอสเลติก จำกัด จำนวน 30 คน

ขั้นที่ 6 ดูผลของแบบสอบถามว่าข้อคำถามใดมีปัญหา ทำการปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อแสดงต่อกรรมการผู้จัดการบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ทั้งหมด

3.2 ขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองที่บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

3.4 รวบรวมข้อมูลและจัดระบบข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC for Windows Version 11.0 (Statistical Package for the Social Science Personal Computer) และใช้สถิติต่อไปนี้

4.1 สถิติที่ใช้นำเสนอข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

4.1.1 ค่าร้อยละ (Percent) เป็นค่าสถิติที่บอกถึงสัดส่วนจำนวนต่อร้อย (สุวิมล ติรกา-
นันท์. 2546 : 197)

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ f แทน ความถี่ที่ประชากรตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ
n แทน ข้อมูลทั้งหมด

4.1.2 หาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) คือ ค่าคะแนนตัวหนึ่งซึ่งเกิดจากการเอาค่า
คะแนนทุกตัวมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนของคะแนนทั้งหมดเพื่อต้องการทราบค่าเฉลี่ยของตัว
แปร คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 35)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนน
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนคะแนนทั้งหมด

4.1.3 คำนวณหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อต้องการทราบ
การกระจายของข้อมูลของตัวแปรเมื่อเทียบกับตัวกลางเลขคณิต คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์.
2541: 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน
	N	แทน	จำนวนประชากร
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของค่ายกกำลังสองของข้อมูลดิบ
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านประชากร และปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตีสปอร์ต จำกัด

โดยการทดสอบค่าไค-สแควร์ แบบความเป็นอิสระ (Chi-square test for independence)
โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 219)

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O - E)^2}{E}, df = (r - 1)(c - 1)$$

เมื่อ	χ^2	แทน	ค่าไค-สแควร์
	O	แทน	ความถี่ที่สังเกตได้
	E	แทน	ความถี่ที่คาดหวัง
	r	แทน	จำนวนแถว
	c	แทน	จำนวนหลัก
	i	แทน	แถวที่ i
	j	แทน	หลักที่ j

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	แทน	ค่าไคสแควร์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมดซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ในปัจจุบัน (เดือนกรกฎาคม 2547) และเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมและความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางประชากร และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ได้กระทำโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งนำเสนอด้วยตาราง 1 และตาราง 2

ลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางประชากร

ลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางประชากร (ตาราง 1) พบว่าพนักงานของบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด จำนวน 154 คน มีลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางประชากรดังนี้

ตาราง 1 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด แยกตามลักษณะปัจจัยทางประชากร

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{x}$	S.D.
เพศ				
ชาย	56	36.4		
หญิง	98	63.6		
รวม	154	100		
อายุ				
ต่ำกว่า 21 ปี	16	10.4		
21-25 ปี	40	26.0		
26-30 ปี	53	34.4	28.16	6.281
31-35 ปี	26	16.9		
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	19	12.3		
รวม	154	100		
สถานภาพสมรส				
โสด	107	69.5		
สมรส	42	27.3		
หย่าร้าง/หม้าย	5	3.2		
รวม	154	100		

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางประชากรของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด โดยพิจารณาจากค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนพนักงานทั้งหมด จากตาราง 1 พบว่า

เพศ พนักงานของบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 63.6 ส่วนเพศชายคิดเป็นร้อยละ 36.4

อายุ พนักงานของบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.0 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.9 พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไปและ

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.3 และ 10.4 ตามลำดับ โดยพนักงานมีอายุเฉลี่ย 28 ปี ($\bar{x} = 28.16$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 6.28

สถานภาพสมรส พนักงานของบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็นโสดคิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 27.3 และพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 3.2

ลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

ลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม (ตาราง 2) พบว่า พนักงานของบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด จำนวน 154 คน มีลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมดังนี้

ตาราง 2 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด แยกตามลักษณะปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{x}$	S.D.
ประสบการณ์ในการทำงาน				
ต่ำกว่า 3 ปี	67	43.5	4.55	3.731
3-6 ปี	45	29.2		
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	42	27.3		
รวม	154	100		
รายได้ของพนักงาน				
ต่ำกว่า 10,000 บาท	87	56.5	12,046.75	8,813.03
10,000 -15,000 บาท	35	22.7		
15,001-20,000 บาท	14	9.1		
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	18	11.7		
รวม	154	100		

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{x}$	S.D.
อาชีพของบิดา				
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	9	5.8		
พนักงานบริษัทเอกชน	10	6.5		
ค้าขาย/ประกอบอาชีพส่วนตัว	24	15.6		
เกษตรกรกรรม/ประมง	44	28.6		
รับจ้างทั่วไป	22	14.3		
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	36	23.4		
อื่นๆ	9	5.8		
รวม	154	100		
อาชีพของมารดา				
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	6	3.9		
พนักงานบริษัทเอกชน	10	6.5		
ค้าขาย/ประกอบอาชีพส่วนตัว	29	18.8		
เกษตรกรกรรม/ประมง	41	26.6		
รับจ้างทั่วไป	23	14.9		
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	36	23.4		
อื่นๆ	9	5.8		
รวม	154	100		
รายได้ของบิดามารดา				
ไม่มีรายได้	36	23.4		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	49	31.8		
10,000-30,000 บาท	53	34.4	13,325.32	15,338.81
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	16	10.4		
รวม	154	100		

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{x}$	S.D.
ระดับการศึกษาของพนักงาน				
มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า	67	43.5		
อนุปริญญา	39	25.3		
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	48	31.2		
รวม	154	100		
ระดับการศึกษาของบิดา				
ต่ำกว่าประถมศึกษา	24	15.6		
ประถมศึกษา	72	46.8		
มัธยมศึกษาตอนต้น	16	10.4		
มัธยมศึกษาตอนปลาย	19	12.3		
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	23	14.9		
รวม	154	100		
ระดับการศึกษาของมารดา				
ต่ำกว่าประถมศึกษา	24	15.6		
ประถมศึกษา	89	57.8		
มัธยมศึกษาตอนต้น	9	5.8		
มัธยมศึกษาตอนปลาย	15	9.7		
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	17	11.0		
รวม	154	100		
ความคาดหวังในอาชีพ				
คาดหวัง	95	61.7		
ไม่คาดหวัง	59	38.3		
รวม	154	100		

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมของ พนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด โดยพิจารณาจากค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานของจำนวนพนักงานทั้งหมด จากตาราง 2 พบว่า

ประสบการณ์การทำงาน พนักงานของบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมาคือ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.2 และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.3 โดยพนักงานมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 4.5 ปี ($\bar{x} = 4.55$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 3.73

รายได้ต่อเดือนของพนักงาน พนักงานของบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่าเดือนละ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้เดือนละ 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.7 พนักงานที่มีรายได้มากกว่าเดือนละ 20,000 บาทขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้เดือนละ 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.7 และ 9.1 ตามลำดับ โดยพนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,047 บาท ($\bar{x} = 12,046.75$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 8,813.03

อาชีพปัจจุบันของบิดา บิดาของพนักงานที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม/ประมง มีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมาคือ บิดาของพนักงานที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 23.4 บิดาของพนักงานที่ประกอบอาชีพค้าขาย/ประกอบอาชีพส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 15.6 บิดาของพนักงานที่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 14.3 บิดาของพนักงานที่ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 6.5 บิดาของพนักงานที่ประกอบอาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจและบิดาของพนักงานที่ประกอบอาชีพอื่นๆ มีสัดส่วนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 5.8

อาชีพปัจจุบันของมารดา มารดาของพนักงานที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม/ประมง มีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 26.6 รองลงมาคือ มารดาของพนักงานไม่ได้ประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 23.4 มารดาของพนักงานที่ประกอบอาชีพค้าขาย/ประกอบอาชีพส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 18.8 มารดาของพนักงานที่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 14.9 มารดาของพนักงานที่ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 6.5 มารดาของพนักงานที่ประกอบอาชีพอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 5.8 ส่วนมารดาของพนักงานที่ประกอบอาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีสัดส่วนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.9

รายได้ต่อเดือนของบิดามารดาพนักงาน บิดามารดาของพนักงานที่มีรายได้เดือนละ 10,000 – 30,000 บาท มีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาคือ บิดามารดาของพนักงานมีรายได้ต่ำกว่าเดือนละ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.8 บิดามารดาของพนักงานที่ไม่มีรายได้และบิดามารดาของพนักงานที่มีรายได้มากกว่าเดือนละ 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.4 และ 10.4 ตามลำดับ โดยบิดามารดาของพนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 13,325 บาท ($\bar{x} = 13,325.32$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 15,338.80

ระดับการศึกษาของพนักงาน พนักงานของบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมาคือ พนักงานที่มี

การศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปและพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 31.2 และ 25.3 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของบิดา บิดาของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา มีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาคือ บิดาของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับที่ต่ำกว่าประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 15.6 บิดาของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับที่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 14.9 บิดาของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและบิดาของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 12.3 และ 10.4 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของมารดา มารดาของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา มีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมาคือ มารดาของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับที่ต่ำกว่าประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 15.6 มารดาของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับที่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 11.0 มารดาของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและมารดาของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 9.7 และ 5.8 ตามลำดับ

ความคาดหวังในอาชีพ พนักงานส่วนใหญ่มีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน หลังจากจบการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นกว่าวุฒิการศึกษาปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 61.7 และพนักงานที่ไม่มีความคาดหวัง คิดเป็นร้อยละ 38.3

ความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทางการศึกษาของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้สปอร์ต จำกัด ในปัจจุบันที่ได้จากแบบสอบถาม พบว่า ในจำนวนพนักงานทั้งหมด 154 คน นั้น มีพนักงานกำลังศึกษาต่อ จำนวน 13 คน และพนักงานที่ไม่ได้ศึกษาต่อ จำนวน 141 คน โดยจากการศึกษาความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานที่ไม่ได้ศึกษาต่อในปัจจุบัน (ตาราง 3) พบว่าพนักงานของบริษัท สเปเชียลตี้สปอร์ต จำกัด จำนวน 141 คน มีความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

ตาราง 3 ค่าร้อยละของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้สปอร์ต จำกัด แยกตามความต้องการศึกษาต่อ

ความต้องการศึกษาต่อ	จำนวน	ร้อยละ
ความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น		
ต้องการศึกษาต่อ	105	74.5
ไม่ต้องการศึกษาต่อ	36	25.5
รวม	141	100

ตาราง 3 (ต่อ)

ความต้องการศึกษาต่อ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับของความต้องการศึกษาต่อ		
ต้องการน้อย	32	30.5
ต้องการปานกลาง	41	39.0
ต้องการมาก	32	30.5
รวม	105	100
วุฒิการศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อ		
อนุปริญญา	20	19.0
ปริญญาตรี	56	53.3
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	3	2.9
ปริญญาโท	26	24.8
อื่นๆ	-	-
รวม	105	100
สาขาวิชา		
บริหารธุรกิจ	50	47.6
นิติศาสตร์	10	9.5
รัฐศาสตร์	10	9.5
มนุษยศาสตร์	7	6.7
เศรษฐศาสตร์	3	2.9
ศึกษาศาสตร์	3	2.9
คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	14	13.3
ยังไม่ได้ตัดสินใจ และอื่นๆ	8	7.6
รวม	105	100
ลักษณะของการศึกษาต่อ		
ลาศึกษาต่อและเรียนเต็มเวลา	15	14.3
เรียนหลักสูตรนอกเวลาทำงาน	90	85.7
รวม	105	100

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของ พนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด โดยพิจารณาจากค่าร้อยละของพนักงานที่ยังไม่ได้ศึกษา ต่อในปัจจุบัน จากตาราง 3 พบว่า

ความต้องการศึกษาต่อของพนักงาน จากการศึกษาค่าข้อมูลของพนักงานที่ไม่ได้ศึกษา ต่ออยู่ในปัจจุบัน พบว่าพนักงานมีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีสัดส่วนที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.5 และพนักงานที่ไม่มีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 25.5

ระดับของความต้องการศึกษาต่อของพนักงาน จากการศึกษาค่าข้อมูลของพนักงานที่มี ความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่าพนักงานที่มีระดับความต้องการปานกลางมีสัดส่วนที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.0 ส่วนพนักงานที่มีระดับความต้องการมากและพนักงานที่มีระดับ ความต้องการน้อย มีสัดส่วนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 30.5

ระดับการศึกษาต่อที่พนักงานต้องการศึกษาต่อในอนาคต จากการศึกษาค่าข้อมูลของ พนักงานที่มีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่าพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อในระดับ ปริญญาตรีมีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ พนักงานที่ต้องการศึกษาต่อในระดับ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 24.8 พนักงานที่ต้องการศึกษาต่อในระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 19.0 และพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตมีสัดส่วนที่น้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 2.9

สาขาวิชาที่พนักงานต้องการศึกษาต่อ จากการศึกษาค่าข้อมูลของพนักงานที่มีความ ต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่าพนักงานที่มีความต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาบริหาร ธุรกิจมีสัดส่วนที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาคือ พนักงานที่มีความต้องการศึกษาต่อใน สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 13.3 พนักงานที่มีความต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชา นิติศาสตร์และพนักงานที่มีความต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชารัฐศาสตร์มีสัดส่วนเท่ากัน คิดเป็นร้อย ละ 9.5 พนักงานที่ยังไม่ได้ตัดสินใจเลือกสาขาวิชา คิดเป็นร้อยละ 7.6 พนักงานที่มีความต้องการ ศึกษาต่อในสาขาวิชามนุษยศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 6.7 ส่วนพนักงานที่มีความต้องการศึกษาต่อใน สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์และพนักงานที่มีความต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มีสัดส่วน น้อยที่สุดและเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.9

ลักษณะของการศึกษาต่อของพนักงาน จากการศึกษาค่าข้อมูลของพนักงานที่มีความ ต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่าพนักงานมีความต้องการที่จะศึกษาต่อโดยการเรียน หลักสูตรนอกเวลาทำงานมีสัดส่วนที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.7 และพนักงานที่มีความต้องการที่ จะศึกษาต่อโดยลาศึกษาต่อและเรียนเต็มเวลา คิดเป็นร้อยละ 14.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด โดยทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึงสมมติฐานที่ 12 ด้วยค่าไค-สแควร์ ซึ่งได้แสดงผลดังตาราง 4 และตาราง 5.

ปัจจัยทางประชากร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด สามารถแสดงความสัมพันธ์โดยแยกเป็นข้อย่อยดังนี้

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

ปัจจัยทางประชากร	ระดับความต้องการ			รวม	χ^2
	น้อย	ปานกลาง	มาก		
เพศ					
ชาย	7	15	14	36	3.556
หญิง	25	26	18	69	
รวม	32	41	32	105	
อายุ					
ต่ำกว่า 21 ปี	5	7	2	14	31.647 *
21-25 ปี	4	15	13	32	
26-30 ปี	6	12	16	34	
31-35 ปี	13	4	-	17	
มากกว่า 35 ปี	4	3	1	8	
รวม	32	41	32	105	

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยทางประชากร	ระดับความต้องการ			รวม	χ^2
	น้อย	ปานกลาง	มาก		
สถานภาพสมรส					
โสด	17	31	30	78	14.220 *
สมรส	13	8	2	23	
หย่าร้าง/หม้าย	2	2	-	4	
รวม	32	41	32	105	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 3.556 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2_{0.05,2} = 0.169$) แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (สมมติฐานที่ 1)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 31.647 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2_{0.05,8} = 0.000$) แสดงว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (สมมติฐานที่ 2)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 14.220 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2_{0.05,4} = 0.007$) แสดงว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (สมมติฐานที่ 3)

ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด สามารถแสดงความสัมพันธ์โดยแยกเป็นข้อย่อยดังนี้

ตาราง 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม	ระดับความต้องการ			รวม	χ^2
	น้อย	ปานกลาง	มาก		
ประสบการณ์การทำงาน					
ต่ำกว่า 3 ปี	11	20	21	52	13.038 *
3-6 ปี	8	15	8	31	
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	13	6	3	22	
รวม	32	41	32	105	
รายได้ของพนักงาน					
ต่ำกว่า 10,000 บาท	16	31	12	59	15.898 *
10,000 -15,000 บาท	11	5	8	24	
15,001-20,000 บาท	2	2	7	11	
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	3	3	5	11	
รวม	32	41	32	105	
อาชีพของบิดา					
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	3	3	2	8	34.062 *
พนักงานบริษัทเอกชน	-	3	6	9	
ค้าขาย/ประกอบอาชีพส่วนตัว	2	7	10	19	
เกษตรกรรม/ประมง	10	16	3	29	
รับจ้างทั่วไป	1	7	6	14	
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	12	4	4	20	
อื่นๆ	4	1	1	6	
รวม	32	41	32	105	

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม	ระดับความต้องการ			รวม	χ^2
	น้อย	ปานกลาง	มาก		
อาชีพของมารดา					
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	1	1	2	4	24.953 *
พนักงานบริษัทเอกชน	1	3	4	8	
ค้าขาย/ประกอบอาชีพส่วนตัว	2	9	13	24	
เกษตรกรรม/ประมง	11	16	3	30	
รับจ้างทั่วไป	3	6	4	13	
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	12	6	5	23	
อื่นๆ	2	-	1	3	
รวม	32	41	32	105	
รายได้ของบิดามารดา					
ไม่มีรายได้	13	4	3	20	22.196 *
ต่ำกว่า 10,000 บาท	12	15	6	33	
10,000 -30,000 บาท	6	16	17	39	
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	1	6	6	13	
รวม	32	41	32	105	
ระดับการศึกษาของพนักงาน					
มัธยมศึกษาตอนปลาย	17	21	3	41	19.854 *
อนุปริญญา	9	11	11	31	
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	6	9	18	33	
รวม	32	41	32	105	
ระดับการศึกษาของบิดา					
ต่ำกว่าประถมศึกษา	7	6	2	15	9.125
ประถมศึกษา	13	22	12	47	
มัธยมศึกษาตอนต้น	4	3	5	12	
มัธยมศึกษาตอนปลาย	5	4	4	13	
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3	6	9	18	
รวม	32	41	32	105	

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม	ระดับความต้องการ			รวม	χ^2
	น้อย	ปานกลาง	มาก		
ระดับการศึกษาของมารดา					
ต่ำกว่าประถมศึกษา	8	8	1	17	14.928
ประถมศึกษา	16	23	18	57	
มัธยมศึกษาตอนต้น	4	2	1	7	
มัธยมศึกษาตอนปลาย	2	2	7	11	
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	2	6	5	13	
รวม	32	41	32	105	
ความคาดหวังในอาชีพ					
คาดหวัง	19	28	28	75	6.526 *
ไม่คาดหวัง	13	13	4	30	
รวม	32	41	32	105	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 13.038 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2_{0.05,4} = 0.011$) แสดงว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (สมมติฐานที่ 4)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนของพนักงานกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 15.898 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2_{0.05,6} = 0.014$) แสดงว่ารายได้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (สมมติฐานที่ 5)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพของบิดากับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 34.062 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2_{0.05,12} = 0.001$) แสดงว่าอาชีพของบิดามีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (สมมติฐานที่ 6)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพของมารดากับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 24.953 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2_{0.05,12} = 0.015$) แสดงว่าอาชีพของมารดามีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (สมมติฐานที่ 7)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนของบิดามารดากับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 22.196 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2_{0.05,6} = 0.001$) แสดงว่ารายได้ของบิดามารดามีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (สมมติฐานที่ 8)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 19.854 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2_{0.05,4} = 0.001$) แสดงว่าระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (สมมติฐานที่ 9)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของบิดากับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 9.125 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2_{0.05,8} = 0.332$) แสดงว่าระดับการศึกษาของบิดาไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (สมมติฐานที่ 10)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของมารดากับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 14.928 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2_{0.05,8} = 0.061$) แสดงว่าระดับการศึกษาของมารดาไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (สมมติฐานที่ 11)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในอาชีพของพนักงานกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 6.526 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2_{0.05,2} = 0.038$) แสดงว่าความคาดหวังในอาชีพของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (สมมติฐานที่ 12)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์/เหตุผล ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ด้วยคำร้อยละ และค่าความถี่ ดังตาราง 6 ตาราง 7 และตาราง 8

วัตถุประสงค์เกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

การศึกษาวិเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด พบว่าพนักงานมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาต่อแตกต่างกันดังตาราง 6

ตาราง 6 วัตถุประสงค์เกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด แยกตามพนักงานที่กำลังศึกษาต่อในปัจจุบันและพนักงานที่ต้องการจะศึกษาต่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	จำนวน	ร้อยละ
วัตถุประสงค์ของพนักงานที่กำลังศึกษาต่ออยู่ในปัจจุบัน		
เพิ่มวุฒิการศึกษา	2	15.4
เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ	-	-
เพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน	4	30.8
เพิ่มพูนความรู้เฉพาะด้าน	-	-
เพิ่มแนวทางในการประกอบอาชีพ	5	38.5
โอกาสในการได้รับเงินเดือนสูงขึ้น	1	7.7
ได้รับการยอมรับจากสังคมในด้านความรู้ความสามารถ	1	7.7
รวม	13	100
วัตถุประสงค์ของพนักงานที่ต้องการจะศึกษาต่อ		
เพิ่มวุฒิการศึกษา	3	2.9
เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ	3	2.9
เพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน	37	35.2
เพิ่มพูนความรู้เฉพาะด้าน	3	2.9
เพิ่มแนวทางในการประกอบอาชีพ	30	28.6
โอกาสในการได้รับเงินเดือนสูงขึ้น	20	19.0
ได้รับการยอมรับจากสังคมในด้านความรู้ความสามารถ	9	8.6
รวม	105	100

จากการศึกษาวิเคราะห์วัตถุประสงค์เกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ที่กำลังศึกษาต่ออยู่ในปัจจุบัน จำนวน 13 คน พบว่า

วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดของพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 38.5 ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มแนวทางในการประกอบอาชีพ รองลงมาคือต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 15.4 ส่วนพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงขึ้นและต้องการศึกษาต่อเพื่อที่จะได้รับการยอมรับจากสังคม มีสัดส่วนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 7.7

และจากการศึกษาวิเคราะห์วัตถุประสงค์เกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ที่ต้องการจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวน 105 คน พบว่า วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดของพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 35.2 ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเพิ่มแนวทางในการประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 28.6 ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 19.0 ต้องการศึกษาต่อเพื่อที่จะได้รับการยอมรับจากสังคม คิดเป็นร้อยละ 8.6 ส่วนพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา ต้องการศึกษาต่อเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อและต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้เฉพาะด้านมีสัดส่วนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.9

ปัญหา/เหตุผลของพนักงานที่ไม่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา/เหตุผลของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ที่ไม่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวน 36 คน พบว่าพนักงานมีเหตุผลที่แตกต่างกันดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ปัญหา/เหตุผลของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ที่ไม่ต้องการจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ปัญหา/เหตุผลของพนักงานที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ	จำนวน	ร้อยละ
มีอายุมากแล้ว	4	11.1
มีความพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่	1	2.8
มีความพึงพอใจในระดับการศึกษาที่มีอยู่	2	5.6
มีหน้าที่รับผิดชอบมากจึงไม่มีเวลาศึกษาต่อ	5	13.9
มีภาระทางครอบครัว	16	44.4
มีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ	4	11.1
คิดว่าการศึกษาต่อไม่ได้ช่วยให้การปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม	4	11.1
การศึกษาต่ออาจทำให้เกิดผลเสียต่อตำแหน่งงานปัจจุบัน	-	-
รวม	36	100

จากตาราง 7 พบว่าปัญหา/เหตุผลของพนักงานที่ไม่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นส่วนใหญ่ร้อยละ 44.4 เนื่องจากมีภาระทางครอบครัว รองลงมาคือมีหน้าที่รับผิดชอบมากจึงไม่มีเวลาที่จะศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 13.9 พนักงานที่คิดว่าตัวเองมีอายุมาก พนักงานที่มีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่าย และพนักงานที่คิดว่าการศึกษาต่อไม่ช่วยให้การปฏิบัติงานดีกว่าเดิมมีสัดส่วนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 11.1 พนักงานที่มีความพึงพอใจกับระดับการศึกษาที่มีอยู่ คิดเป็นร้อยละ 5.6 และพนักงานพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ คิดเป็นร้อยละ 2.8

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด โดยพิจารณาจากค่าความถี่ของคำตอบที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามได้ผลการศึกษาดังตาราง 8

ตาราง 8 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่
1. บริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมากขึ้น	35
2. บริษัทควรมีกองทุนกู้ยืมทางการศึกษาให้แก่พนักงาน	30
3. บริษัทควรมีความยืดหยุ่นเรื่องของเวลาการทำงานเพื่อพนักงานได้มีโอกาสไปศึกษาต่อมากขึ้น	20
4. บริษัทควรพิจารณารับพนักงานที่ลาออกเพื่อไปศึกษาต่อสามารถกลับเข้าทำงานได้เป็นกรณีพิเศษ	10
5. บริษัทควรปรับเพิ่มตำแหน่งและค่าจ้างให้แก่พนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	5
6. บริษัทควรสนับสนุนในการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานที่มีผลการเรียนและผลการทำงานดี	4

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมากขึ้น มีความถี่สูงถึง 35 รองลงมาคือ ข้อเสนอแนะให้บริษัทควรมีกองทุนกู้ยืมทางการศึกษาให้แก่พนักงาน มีความถี่เท่ากับ 30 ข้อเสนอแนะให้บริษัทควรมีความยืดหยุ่นเรื่องของเวลาการทำงานเพื่อพนักงานได้มีโอกาสไปศึกษาต่อมากขึ้น มีความถี่เท่ากับ 20 ข้อเสนอ

แนะนำให้บริษัทควรพิจารณาปรับพนักงานที่ลาออกเพื่อไปศึกษาต่อสามารถกลับเข้าทำงานได้เป็นกรณีพิเศษ มีความถี่เท่ากับ 10 ข้อเสนอแนะให้บริษัทควรปรับเพิ่มตำแหน่งและค่าจ้างให้แก่พนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและข้อเสนอแนะให้บริษัทควรสนับสนุนในการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานที่มีผลการเรียนและผลการปฏิบัติงานดี มีความถี่เท่ากับ 5 และ 4 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด สามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด
3. เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 154 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นซึ่งมีลักษณะเป็นแบบคำถามปลายปิดและปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC for Windows Version 11.0 (Statistical Package for the Social Science Personal Computer) ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม และความต้องการศึกษาต่อของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ด้วยการใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ด้วยการใช้ทดสอบค่าไค-สแควร์

3. วิเคราะห์วัตถุประสงค์ ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ด้วยการใช้ค่าร้อยละ และการแจกแจงความถี่

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

1. ลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

จากผลการศึกษาสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางประชากร

จากการศึกษาข้อมูลของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 63.6 พนักงานมีอายุในช่วง 26-30 ปี ในสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 34.4 และมีอายุต่ำกว่า 21 ปี เพียงร้อยละ 10.4 โดยอายุเฉลี่ยของพนักงานคือ 28 ปี ($\bar{x} = 28.16$) และเมื่อพิจารณาจากสถานภาพสมรสของพนักงานพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 69.5 และสถานภาพสมรส สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 27.3 และร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

1.2 ลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

จากการศึกษาข้อมูลของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด พบว่าพนักงานมีประสบการณ์การทำงานกับบริษัทต่ำกว่า 3 ปี มีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.5 และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานกับบริษัทมากกว่า 6 ปี ขึ้นไปมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 27.3 ประสบการณ์การทำงานโดยเฉลี่ยของพนักงานคือ 4.5 ปี ($\bar{x} = 4.55$) พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.7 และร้อยละ 9.1 ตามลำดับ ส่วนรายได้

เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานคือ 12,047 บาท ($\bar{x} = 12,046.75$) บิดาของพนักงานประกอบอาชีพเกษตรกรรม/ประมงมีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 28.6 และบิดาของพนักงานที่ประกอบอาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจและที่ประกอบอาชีพอื่นๆที่ไม่ได้ระบุให้เลือก มีสัดส่วนที่เท่ากันเพียงร้อยละ 5.8 มารดาของพนักงานประกอบอาชีพเกษตรกรรม/ประมงมีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 26.6 และมารดาของพนักงานที่ประกอบอาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 3.9 บิดามารดาของพนักงานมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000-30,000 บาท มีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.4 และบิดามารดาของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 10.4 บิดามารดาของพนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 13,325 บาท ($\bar{x} = 13,325.32$) พนักงานสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.5 พนักงานสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปและพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 32.2 และร้อยละ 25.3 ตามลำดับ บิดาของพนักงานสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา มีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.8 และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีสัดส่วนน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 10.4 ส่วนมารดาของพนักงานสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา มีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.8 และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีสัดส่วนน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 5.8 พนักงานส่วนใหญ่มีความคาดหวังในอาชีพว่าจะได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานหลังจากสำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นคิดเป็นร้อยละ 61.7 และอีกร้อยละ 38.3 ไม่มีความคาดหวังในอาชีพ

1.3 ความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน

จากการศึกษาข้อมูลของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด พบว่าปัจจุบันพนักงานส่วนใหญ่ยังไม่ได้ศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 91.6 ส่วนพนักงานที่กำลังศึกษาต่ออยู่ในปัจจุบันมีเพียงร้อยละ 8.4 และส่วนใหญ่พนักงานมีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 74.5 และพนักงานมีระดับความต้องการศึกษาต่อปานกลางมีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.0 ส่วนพนักงานที่มีระดับความต้องการศึกษาต่อมากและพนักงานที่มีระดับความต้องการศึกษาต่อน้อยมีสัดส่วนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 30.5 พนักงานมีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีมีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.3 พนักงานที่ความต้องการจะศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตมีสัดส่วนน้อยที่สุด คิดเป็นเพียงร้อยละ 2.9 พนักงานต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.6 ส่วนสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์และสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ พนักงานมีความต้องการที่จะศึกษาต่อเท่ากันเพียงร้อยละ 2.9 และพนักงานส่วนใหญ่ยังต้องการที่จะศึกษาต่อโดยการเรียนหลักสูตรนอกเวลาทำงานคิดเป็นร้อยละ 85.7

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทางประชากรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มี สองปัจจัย คือ อายุและสถานภาพสมรส ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ในขณะที่เพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

จากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มี เจ็ดปัจจัย คือ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนของพนักงาน อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา รายได้ต่อเดือนของบิดามารดา ระดับการศึกษาของพนักงานและความคาดหวังในอาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ในขณะที่ระดับการศึกษาของบิดาและระดับการศึกษาของมารดามีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

3. การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ ปัญหา และข้อเสนอแนะของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

3.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

จากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า วัตถุประสงค์ของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานที่กำลังศึกษาต่ออยู่ในปัจจุบัน คือ เพื่อเพิ่มแนวทางในการประกอบอาชีพ ในขณะที่วัตถุประสงค์ของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานที่ต้องการจะศึกษาต่อ คือ เพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน

3.2 ปัญหา/เหตุผลของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ที่ไม่ต้องการจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

จากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า ภาระทางครอบครัวคือปัญหา/เหตุผลสำคัญที่ทำให้พนักงานของบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ไม่ต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3.3 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

จากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการให้องค์กร/บริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมากขึ้นเป็นข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงที่สุดที่พนักงานของบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ได้เสนอแนะเข้ามา

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด พบว่า ปัจจัยทางประชากรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุและสถานภาพสมรส ส่วนปัจจัยทางประชากรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ได้แก่ เพศ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

อายุ จากการศึกษาวิเคราะห์อายุของพนักงาน พบว่า พนักงานมีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี ในสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 34.4 และมีอายุต่ำกว่า 21 ปี เพียงร้อยละ 10.4 โดยอายุเฉลี่ยของพนักงานคือ 28 ปี และพบว่าอายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (ค่า $\chi^2 = 31.647$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้จากผลของการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรองจิต วาทีสาชกกิจ. (2522 : 139-151) กล่าวว่าปัจจัยทางด้านอายุมีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาลของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสภาากาชาดไทย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวลศิริ พงศ์ถาวรภิญโญ. (2529 : 117-123) กล่าวว่าอายุเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อของนักศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 4 ในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533 : 124-136) พบว่าผู้ที่ศึกษาต่อส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

ภัทรธิดา วารินทร์. (2539 : 130) กล่าวว่าอายุมีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อของคณานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิรชน ตั้งเจริญสมุทร. (2546 : 87-88) กล่าวว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ

สถานภาพสมรส จากการศึกษาวิเคราะห์สถานภาพสมรสของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 69.5 ส่วนพนักงานที่สมรสแล้วและพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นเพียงร้อยละ 27.3 และร้อยละ 3.2 ตามลำดับ และพบว่าสถานภาพสมรสของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (ค่า $\chi^2 = 14.220$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลของการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรองจิต วาทีสาธกกิจ. (2522 : 139-151) กล่าวว่าปัจจัยทางด้านสถานภาพมีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาลของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวลศิริ พงศ์ถาวรรักษ์. (2529 : 117-123) ที่กล่าวว่าสถานภาพสมรสเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อของนักศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 4 ในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บวร พุทธวณิช. (2536 : 218-222) กล่าวว่าสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการทางการศึกษานอกโรงเรียนแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทรธิดา วารินทร์. (2539 : 130) กล่าวว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อของคณานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิรชน ตั้งเจริญสมุทร. (2546 : 87-88) กล่าวว่าสถานภาพมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แมทสัน. (Mattson, 1974 : 24-29) พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อเนื่องของพยาบาล

เพศ จากการศึกษาวิเคราะห์เพศของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 63.6 และพบว่าเพศของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (ค่า $\chi^2 = 3.556$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลของการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิตยา วัฒนภรณ์. (2530 : 89 - 90) พบว่านักศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่มีเพศต่างกันมีเหตุจูงใจในการเข้าศึกษาต่อไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รังรอง สีทองดี. (2535 : 253-261) พบว่านิสิตปริญญาโทภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีเหตุจูงใจในการเข้าศึกษาต่อไม่แตกต่างในด้านเพศ

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด พบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนของพนักงาน อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา รายได้ต่อเดือนของบิดามารดา ระดับการศึกษาของพนักงาน และความคาดหวังในอาชีพ ส่วนปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ได้แก่ ระดับการศึกษาของบิดาและระดับการศึกษาของมารดา ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ประสบการณ์การทำงาน จากการศึกษาวเคราะห์ประสบการณ์การทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.5 และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปี ขึ้นไป คิดเป็นเพียงร้อยละ 27.3 โดยเฉลี่ยพนักงานมีประสบการณ์การทำงาน 4.5 ปี และพบว่าประสบการณ์การทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (ค่า $\chi^2 = 13.038$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลของการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อารมณ วุฒิพฤษ. (2523 : 175-192) พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อเนื่องของพยาบาลคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อนันต์ ชันทรราช. (2535 : 107) พบว่าครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บวร พุทธวณะ. (2536 : 218-222) พบว่าสตรีในจังหวัดสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการศึกษานอกโรงเรียนแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุริยา อยู่สุขเจริญ. (2537 : 210-211) พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความต้องการศึกษาต่อแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือนของพนักงาน จากการศึกษาวเคราะห์รายได้ต่อเดือนของพนักงานพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่าเดือนละ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.5 และพนักงานที่มีรายได้เดือนละ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นเพียงร้อยละ 9.1 โดยเฉลี่ยพนักงานมีรายได้ต่อเดือน 12,047 บาท และพบว่ารายได้ต่อเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (ค่า $\chi^2 = 15.898$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลของการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บวร พุทธวณะ. (2536 : 218-222) พบว่าสตรีในจังหวัดสมุทรสาครที่มีรายได้แตกต่างกันมีความต้องการศึกษานอกโรงเรียนแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัทรธิดา วารินทร์. (2539 : 130) พบว่ารายได้ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐมมีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อ สอดคล้องกับผล

การศึกษาของ ณัฏชา ประกฤติพงศ์. (2545 : 54-62) พบว่ารายได้ของผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับความต้องการเรียนต่อภาษาญี่ปุ่นในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องผลการศึกษาของ จิรชน ตั้งเจริญสมุทร. (2546 : 87-88) พบว่ารายได้ต่อเดือนของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทรมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

อาชีพของบิดา จากการศึกษาวิเคราะห์อาชีพของบิดา พบว่า บิดาของพนักงานประกอบอาชีพเกษตรกรรม/ประมงมีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 28.6 และบิดาของพนักงานที่ประกอบอาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 5.8 และพบว่าอาชีพของบิดาพนักงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (ค่า $\chi^2 = 34.062$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อาชีพของมารดา จากการศึกษาวิเคราะห์อาชีพของมารดา พบว่า มารดาของพนักงานประกอบอาชีพเกษตรกรรม/ประมงมีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 26.6 และมารดาของพนักงานที่ประกอบอาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 3.9 และพบว่าอาชีพมารดาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (ค่า $\chi^2 = 24.953$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลของการศึกษาอาชีพของบิดาและอาชีพของมารดาดังกล่าวได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นกมล คุ่มประวัติ. (2517 : 71) พบว่าอาชีพของบิดามารดามีส่วนเกี่ยวกับความมุ่งหวังให้บุตรได้รับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โสภณ เสือพันธ์. (2529 : 34-40) พบว่าอาชีพของผู้ปกครองมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนของนักศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มณัส สุวรรณ ; และ ประหยัด ปานดี. (2532 : 18-22) พบว่าอาชีพของผู้ปกครองมีอิทธิพลต่อการศึกษาของบุตรมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัทธริรา วารินทร์. (2539 : 130) พบว่าอาชีพบิดามารดาเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จำเนียร สังข์ทอง. (2540 : 51-54) พบว่าอาชีพของผู้ปกครองเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมชัย เจนจตุรงค์. (2542 : 67) พบว่าอาชีพของผู้ปกครองต่างก็มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธารี วาริสงัด. (2544 : 70-78) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาต่อของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางช่างอุตสาหกรรมและบริหารธุรกิจ คือ อิทธิพลจากอาชีพของบิดามารดา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลาวัลย์ ผุงพิพัฒน์พงศ์. (2546 : 52-55) พบว่าอาชีพของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อของนักศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิรชน ตั้งเจริญสมุทร. (2546 : 87-88) พบว่าอาชีพของบิดามีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร

รายได้ต่อเดือนของบิดามารดา จากการศึกษาวิเคราะห์รายได้ต่อเดือนของบิดามารดา พบว่า บิดามารดาของพนักงานที่มีรายได้เดือนละ 10,000-30,000 บาท มีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็น

ร้อยละ 34.4 และบิดามารดาของพนักงานที่มีรายได้มากกว่าเดือนละ 30,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นเพียงร้อยละ 10.4 โดยเฉลี่ยบิดามารดาของพนักงานมีรายได้ต่อเดือน 13,325 บาท และพบว่ารายได้ต่อเดือนของบิดามารดามีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (ค่า $\chi^2 = 22.196$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลของการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ช่อทิพย์ ราตรีเกรียงไกร. (2523 : 83-84) พบว่าบิดาที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงจะมีแนวโน้มของความคาดหวังให้บุตรจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นวลศิริ พงศ์ถาวรภิญโญ. (2529 : 117-123) พบว่าฐานะการเงินของครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อของนักศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 4 ในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธาวิ วารีสงัด. (2544 : 70 - 78) พบว่ารายได้ของบิดามารดาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาต่อของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศรารวณี ศิริพันธุ์. (2544 : 100-114) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทของนักศึกษา คือ รายได้ของผู้ปกครอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลาวัลย์ ผุ่พิพัฒน์พงศ์. (2546 : 52-55) พบว่ารายได้ของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

ระดับการศึกษาของพนักงาน จากการศึกษาวิเคราะห์ระดับการศึกษาของพนักงานพบว่าพนักงานสำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.5 และพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 25.3 และพบว่าระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (ค่า $\chi^2 = 19.854$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลของการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฏฐา ประกฤติพงศ์. (2545 : 54-62) พบว่าระดับการศึกษาของผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อภาษาญี่ปุ่นในระดับที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิรชน ตั้งเจริญสมุทร. (2546 : 87-88) พบว่าระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร

ความคาดหวังในอาชีพ จากการศึกษาวิเคราะห์ความคาดหวังในอาชีพของพนักงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคาดหวังในอาชีพว่าจะได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานหลังจากสำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นคิดเป็นร้อยละ 61.7 และอีกร้อยละ 38.3 ไม่มีความคาดหวังในอาชีพ และพบว่าความคาดหวังในอาชีพของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (ค่า $\chi^2 = 6.526$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลของการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรองจิต วาทีสาธกิจ. (2522 : 139-151) พบว่าความก้าวหน้าทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาลของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสภาวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปฐม นิคมานนท์. (2528 : 321) พบว่ามูลเหตุที่ผู้ใหญ่เข้าศึกษาต่ออย่างหนึ่งก็คือ การได้รับการเลื่อนชั้น เลื่อน-

ตำแหน่ง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โสภณ เสือพันธ์. (2529 : 34-40) พบว่าความคาดหวังการจ้างงานในตลาดแรงงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาของนักศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมพร ศิลป์สุวรรณ. (2532 : 68-74) พบว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพิน พันธ์งาม. (2535 : 51) พบว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอศรีราชาจังหวัดชลบุรีต้องการศึกษาต่อประการหนึ่งคือต้องการนำไปปรับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัทรธิดา วารินทร์. (2539 : 130) พบว่าความมุ่งหวังทางด้านอาชีพมีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อหรือไม่ศึกษาต่อ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศรवारณ ศิริพันธ์. (2544 : 100-114) พบว่าความคาดหวังในการประกอบอาชีพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทของนักศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลาวลย์ ผงพิพัฒน์พงศ์. (2546 : 54-62) พบว่าความคาดหวังในอาชีพของนักศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิรชน ตั้งเจริญสมุทร. (2546 : 87-88) พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร

ระดับการศึกษาของบิดา จากการศึกษาวิเคราะห์ระดับการศึกษาของบิดา พบว่า บิดาของพนักงานสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา มีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.8 และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีสัดส่วนน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 10.4 และพบว่าระดับการศึกษาของบิดาพนักงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (ค่า $\chi^2 = 9.125$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษาของมารดา จากการศึกษาวิเคราะห์ระดับการศึกษาของมารดา พบว่ามารดาของพนักงานสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา มีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.8 และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีสัดส่วนน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 5.8 และพบว่าระดับการศึกษาของมารดามีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (ค่า $\chi^2 = 14.928$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลของการศึกษาระดับการศึกษาของบิดาและระดับการศึกษาของมารดาดังกล่าวได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิรชน ตั้งเจริญสมุทร. (2546 : 87-88) พบว่าระดับการศึกษาของบิดามารดาไม่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธารี วารีสงัด. (2544 : 70-78) พบว่าการศึกษาของบิดามารดามีผลต่อการศึกษาต่อของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สपोर्ट จำกัด ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งในจำนวนนี้มีพนักงานบางส่วนต้องการที่จะลาศึกษาต่อและเรียนเต็มเวลา ดังนั้นบริษัทจึงควรมีการจัดเตรียมวางแผนกำลังคนและสรรหาบุคลากรเพิ่มเติมเพื่อไม่ให้กระทบต่อธุรกิจในอนาคต
2. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นต่างมีความคาดหวังในอาชีพ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องของบริษัทจึงควรมีนโยบายในการพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งและหรือปรับเพิ่มเงินเดือนให้แก่พนักงานภายหลังสำเร็จการศึกษาแล้ว ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะทำให้พนักงานเกิดความทุ่มเทและภักดีต่อบริษัท ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อบริษัทต่อไป
3. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีข้อเสนอแนะให้บริษัทควรมีความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาทำงานเพื่อพนักงานจะได้มีโอกาสไปศึกษาต่อมากขึ้น ดังนั้นบริษัทจึงควรจัดสรรเวลาในการทำงานให้แก่พนักงานที่ต้องการจะศึกษาต่อ โดยไม่กระทบต่อธุรกิจของบริษัท
4. บริษัทควรจะให้การสนับสนุนทางด้านทุนการศึกษาหรือเงินกู้ยืมทางการศึกษาแก่พนักงาน ซึ่งอาจพิจารณาจากพนักงานที่มีความประพฤติและผลการปฏิบัติงานดี ตลอดจนมีผลการเรียนดีสม่ำเสมอด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยในลักษณะเดียวกับงานวิจัยครั้งนี้ โดยการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสององค์กร/บริษัทขึ้นไป หรือถ้าเป็นไปได้ควรศึกษาระดับองค์กร/บริษัทที่ใหญ่กว่านี้ เพื่อหาคำตอบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานองค์กรเหล่านั้นมีความแตกต่างกันหรือไม่
2. ควรศึกษาวิจัยถึงตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นอกเหนือจากที่ได้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ทักษะคิดและค่านิยม แรงจูงใจ และความคาดหวังต่างๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ใหม่
3. เนื่องจากประชากรเป้าหมายอาจมีจำนวนน้อย การวิเคราะห์ข้อมูลในตารางแสดงค่าไค-สแควร์ มีบางช่องที่อาจจะไม่มีคะแนนหรือบางช่องมีคะแนนน้อยมาก ทำให้ผลการวิเคราะห์ที่ออกมา นั้นอาจจะคลาดเคลื่อนได้ การวิจัยครั้งต่อไปการจัดกลุ่มควรลดขนาดกลุ่มลงให้น้อยลงหรือมีขนาดใกล้เคียงกัน และต้องตรวจสอบคะแนนในแต่ละช่องคะแนนไม่ให้มีช่องว่างของช่องคะแนนก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบไค-สแควร์ จะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองจิต วาทีสาธกิจ. (2522). ความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสภาการศึกษาไทย. วิทยานิพนธ์. คม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. (2537). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอนาคต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- โกศล เพ็ชรสุวรรณ. (2534). "ความต้องการกำลังคนของไทยในศตวรรษหน้า," ในเอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร.
- จำเนียร สังข์ทอง. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างยนต์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มสถานศึกษาภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- จิรชน ตั้งเจริญสมุทร. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ช่อทิพย์ ราศรีเกรียงไกร. (2523). ความมุ่งหวังของบิดาที่มีต่อการศึกษาและอาชีพของบุตร. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ณัฏฐา ประกุดทิพงศ์. (2545). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเรียนต่อภาษาญี่ปุ่นในระดับชั้นที่สูงขึ้น กรณีศึกษา ณ สถาบันภาษาเขตกรุงเทพฯ. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐนนท์ ลีศัตรูพ่าย. (2545). การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายส่วนตัวและปัญหาทางการเงินของนักศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงรัตน์ เขียวชะอุ่มงาม. (2541). การศึกษาความต้องการความรู้เพื่อประกอบอาชีพเสริมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. การศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : มศว. ถ่ายเอกสาร.
- เดโช สวานานนท์. (2512). ปทานุกรมจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ทวีบุรณ์ หอมเย็น. (2526). "ผู้บริหารโรงเรียนกับการพัฒนาบุคลากร," มิตรจรู. 25(23) : หน้า 34-39 ; 15 ธันวาคม.

- ทองฟู ศิริวงศ์. (2536). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธารี วาริสงค์. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อของนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.)ทางช่างอุตสาหกรรมและบริหารธุรกิจ*.
รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล. (2543). *เศรษฐศาสตร์การศึกษา*. (เอกสารประกอบคำสอน). กรุงเทพฯ :
ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. (2544). *เศรษฐศาสตร์การศึกษา*. กรุงเทพฯ : โครงการตำราคณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นภดล คุ่มประวดี. (2517). *ความมุ่งหวังของบิดามารดาในเขตชนบทไทยเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร*. วิทยานิพนธ์ สด.ม.(สังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นวลทิพย์ ควกุล. (2527). *เศรษฐศาสตร์การศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นวลศิริ พงศ์ถาวรภิญโญ. (2529). *ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับความต้องการศึกษาต่อของนักศึกษาผู้ใหญ่เปิดเสรีระดับที่ 4 ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์. คม. กรุงเทพฯ:
ภาควิชาวิจัยการศึกษา : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา วัฒนารณ. (2530). *เหตุจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- บวร พุทธวจนะ. (2536). *การศึกษาความต้องการทางการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรีในจังหวัดสมุทรสาคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2540). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ : ประชากร แรงงาน การศึกษาฝึกอบรม ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ :
โอ เอส พรินติ้ง เฮ้าส์.
- บุญชนะ อัดถากร. (2514). "บทบาทของการศึกษาในการพัฒนาเศรษฐกิจ" *วารสารสภาการศึกษาแห่งชาติ*. 6(3): ตุลาคม 2514.
- บุญพุ่ม เสนารักษ์. (2531). *เศรษฐศาสตร์การศึกษา*. ชลบุรี : ภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- ปฐม นิคมานนท์. (2528). *การศึกษานอกระบบโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ :
หจก.ทิพย์อักษร.
- ประกอบ คุณารักษ์. (ม.ป.ป.). "มองการศึกษา 20 ปี คณะศึกษาศาสตร์ : จากอดีตปัจจุบันสู่ความหวังใหม่ในอนาคต". ม.ป.ป., ม.ป.พ., หน้า 89-90.

- ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : แผนคำสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ และ กล้า ทองขาว. (2531). "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การโดย
การศึกษา," การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. หน้า 298-304. หน่วยที่ 7-15.
กรุงเทพฯ : อักษรไทย.
- พรทิพย์ ถวัลยวิษขจิต. (2540). ความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สินเชื่อในเขตกรุงเทพมหานคร
ของธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์. กศ.ม. ธุรกิจศึกษา. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระธรรมปิฎก. (2540). พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม. กรุงเทพฯ : กรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย.
- ภัทรธรา วารินทร์. (2539). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อ การศึกษานอก
โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม.
วิทยานิพนธ์ ปศ.ม. (สังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
ถ่ายเอกสาร.
- มณฑียร อายุระศรี. (2541). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มนต์ชัย รัตนะ. (2534). "การศึกษากับตลาดแรงงานในทศวรรษหน้า," ในเอกสารประกอบการ
สัมมนาทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร.
- มนัส สุวรรณ; และประหยัด ปานดี. (2532). ความต้องการและโอกาสทางการศึกษาระดับอุดม
ศึกษาในส่วนภูมิภาค (การกำหนดจุดที่ตั้งของมหาวิทยาลัย). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
เทกซ์ แอนด์ เจอร์นอล, 18-22.
- เมธี ปิลันธนานนท์. (2523). ปรัชญาการศึกษาสำหรับครู. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- รังรอง สีทองดี. (2535). แรงจูงใจในการศึกษาต่อของนิสิตปริญญาโทภาคพิเศษ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา ดันบุณเด็ก. (2531). การศึกษากับปรัชญา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ลาวัลย์ ผูกพิพัฒน์พงศ์. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโท
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตของนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 สาขาพยาบาล
ศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. สารนิพนธ์ ศ.ม.
(เศรษฐศาสตร์การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาสนา สิงห์ไกรวินท์. (2537). เทคนิคการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วิจิตร อาวะกุล. (2537). *การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2540). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2532). *การวางแผนในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- ศรารัตน์ ศิริพันธุ์. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศของบัณฑิตด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ คอ.ม.(คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ศรีเพ็ญ ศุภพิทยากุล. (2523). "จะสอนอย่างไรในมหาวิทยาลัย," *วารสารเศรษฐศาสตร์*. 9(4) : 41 –53 ;
กรกฎาคม – พฤศจิกายน.
- ศรีอรุณ เรศานนท์. (2537). *การจัดงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน.
- สมชัย เจนจตุรงค์. (2542). *แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของนักศึกษาในวิทยาลัยพาณิชย์การ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมพร ศิลปสุวรรณ. (2532). *ความต้องการของข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานธุรกิจเอกชน ในการเข้าศึกษาต่อหลักสูตรชั้นปริญญาโทภาคพิเศษ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2525). *เศรษฐศาสตร์บริหาร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)*. กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์.
- _____. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542* กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- _____. (2543). *การประมาณการจำนวนนักเรียนนักศึกษาปีการศึกษา 2542-2559*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี. เอกสารเผยแพร่.
- สุนทร โคตรบรรเทา และคณะ. (2525). *ความสำคัญของการศึกษานอกโรงเรียนต่อการพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ : สมาคมสตรีอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย.
- สุพิน พินงาม. (2535). *แนวทางการจัดการศึกษานอกระบบในโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุรกุล เจนอบรม. (2530). *ความต้องการและความสนใจด้านการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการไทย*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุริยา อยู่สุขเจริญ. (2537). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอนและปัญหาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. ปรินญาณินท์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2525). *การวางแผนและการประเมินผลการศึกษาผู้ใหญ่*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : หจก.ทิพย์อักษร.
- _____. (2544). *จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- สุวิมล ตีรภานันท์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์:แนวทางสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณ เสือพันธ์. (2529). *ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกโปรแกรมการเรียนของนักศึกษาในระดับประโยควิชาชีพชั้นต้น ปีที่ 1 วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง*. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรปภากร รัตน์หิรัญกร. (2542). *ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล. (2533). *ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา*. ปรินญาณินท์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารมณ วุฒิพุกภักษ์. (2523). *ความต้องการการศึกษาต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์. คม. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษา : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- Brue, Stanley L. (1996). *Microeconomics : Principles, Problems, and Policies*. Third Edition : McGraw-hill, Inc.
- Coomb, Phillip H. (1974). *Attacking Rural Poverty : How Nonformal Education Can Help*. Baltimore : The John Hopkins University Press.
- Hanson, mark E. (1996). *Education Administration and Organizational. Behavior*. 3rd ed. Boston : Adivision of Simon and Schuster, Inc.
- Henry and Haynes. (1978). *Managerial Economics : Analysis and Cases*. Business Publication, Inc.
- Houle, Cyril O (1972). *The Design of Education*. London : Jossey-Bass, Inc., Pluplishers.
- International Labour Office. (1976). *Worker's Education and Its techniques*. Geneva : International Labour Office.

- Kidd, J, R. (1972). *How Adults Learn*. New York : Association Press.
- Knowles, malcolm S. (1970) *The Modern Practice of Adult Education From Pedagogy to Andragogy*. New York : Cambridge, The Adult Education Company.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality in the Classroom*. New York : Harper and Brother.
- Mattson, David W. (1974). "Voluntary of Mandatory Continuing Education : A Study of The Views within District 8, Texas Nurses Association," *the Journal of Continuing Education in Nursing*.5 (May-June) : 24-29.
- Parkin, Michael. (1994). *Microeconomics*. Addison-wesley Publishing Company. Second Edition.
- Pindyck, Robert S. and Rubinfeld, Daniel L.(2001). *Microeconomics*. Prentice Hall International,Inc..5th ed.
- Robinson, E.A.G. and Vaizey, J.E. (1969). *The Economics of Education*. Macmillan St. martin's Press.
- Samuelson, Paul A. and Nordhaus,William D. (1992). *Microeconomics*. McGraw-hill, Inc.14th ed.
- Schultz, Theodore W. (1966). *Return on the Investment Education and the development of Nations*. New York : Holt, Rinehart and Winston.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศร 0519.12/5724

วันที่ /4 มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายเดชศักดิ์ ประจําพบ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐกา ตันสกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ไมตรี อภิพัฒน์มนตรี และ อาจารย์วิพรรณ สาสีผล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นายเดชศักดิ์ ประจําพบ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/57.3



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายเดชศักดิ์ ประจําพ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐกา ตันสกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นายเดชศักดิ์ ประจําพ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2100950 มือถือ 01-8095788

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อทดสอบแบบสอบถาม



14 มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท บางกอกแอธเลติก จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายเดชศักดิ์ ประจำพบ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐกา ตันสกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานของ บริษัท บางกอกแอธเลติก จำกัด จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ในระหว่างเดือนมิถุนายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายเดชศักดิ์ ประจำพบ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2100950 มือถือ 01-8095788

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/5721



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายเดชศักดิ์ ประจําพบ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐกา ตันสกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานของ บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายเดชศักดิ์ ประจําพบ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2100950 มือถือ 01-8095788

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. อาจารย์วิพรรณ สาลีผล | อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ไมตรี อภิพัฒน์มนตรี | อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. นายสุชาติ ลิปตวัฒน์ | กรรมการผู้จัดการ
บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด |

ภาคผนวก จ
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของ
พนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

คำชี้แจง

- ❖ แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ ระดับมหาบัณฑิต หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด” โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน อันจะเป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลและธุรการใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดเตรียมวางแผนกำลังคนในอนาคตและใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมต่อไป
- ❖ ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด คำตอบและข้อเสนอแนะของท่านจะถือเป็นความลับไม่ถูกนำมาเปิดเผยเป็นรายบุคคล แต่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อสรุปผลในภาพรวมเท่านั้น และจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน
- ❖ แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางประชากร
 - ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม
 - ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 - ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น

แบบสอบถาม

เรื่อง : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน
บริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความและตอบคำถามในช่องว่างที่เว้นว่างไว้เกี่ยวกับตัวท่านและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวท่านที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ 1 ปัจจัยทางประชากร

1. เพศ

☐ ชาย☐ หญิง

2. อายุ ปี

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด☐ สมรส☐ หย่าร้าง/หม้ายตอนที่ 2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

4. ประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการปัจจุบัน ปี เดือน

5. รายได้ปัจจุบันเฉลี่ยต่อเดือนของท่านประมาณ บาท/เดือน

6. อาชีพของบิดา

☐ รับราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ☐ พนักงานบริษัทเอกชน☐ ค้าขาย / ประกอบธุรกิจส่วนตัว☐ เกษตรกรรม / ประมง☐ รับจ้างทั่วไป☐ ไม่ได้ประกอบอาชีพ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

7. อาชีพของมารดา

☐ รับราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ☐ พนักงานบริษัทเอกชน☐ ค้าขาย / ประกอบธุรกิจส่วนตัว☐ เกษตรกรรม / ประมง☐ รับจ้างทั่วไป☐ ไม่ได้ประกอบอาชีพ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

8. รายได้ปัจจุบันเฉลี่ยต่อเดือนของบิดาและมารดารวมกันประมาณ..... บาท/เดือน

9. ระดับการศึกษาปัจจุบันของท่าน

- ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า
- ☐ อนุปริญญา/เทียบเท่า
- ☐ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

10. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของบิดา

- ☐ ต่ำกว่าประถมศึกษา ☐ ประถมศึกษา
- ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า
- ☐ สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่าขึ้นไป

11. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของมารดา

- ☐ ต่ำกว่าประถมศึกษา ☐ ประถมศึกษา
- ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า
- ☐ สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่าขึ้นไป

12. ท่านคาดหวังว่าจะได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานจากที่ทำอยู่ในปัจจุบันหลังจากได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและสำเร็จการศึกษาแล้วหรือไม่

- ☐ คาดหวัง ☐ ไม่คาดหวัง

ตอนที่ 3 ความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน

13. ปัจจุบันท่านกำลังศึกษาต่อหรือไม่

- ☐ กำลังศึกษาต่อ (โปรดข้ามไปตอบคำถามข้อ 20 ใน **ตอนที่ 4**)
- ☐ ไม่ได้ศึกษาต่อ

14. ในอนาคตท่านมีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือไม่

- ☐ ต้องการ
- ☐ ไม่ต้องการ (โปรดข้ามไปตอบคำถามข้อ 19 ใน **ตอนที่ 4**)

15. ถ้าท่านต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระดับความต้องการของท่านมีมากน้อยเพียงใด

- ☐ ต้องการศึกษามาก
- ☐ ต้องการศึกษานปานกลาง
- ☐ ต้องการศึกษาน้อย

16. ระดับการศึกษาที่ท่านต้องการจะศึกษาต่อจากวุฒิการศึกษาที่ท่านมีอยู่ในปัจจุบัน คือ

- ☐ อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ประกาศนียบัตรบัณฑิต ☐ ปริญญาโท
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

17. จากข้อ 16 ท่านต้องการที่จะศึกษาต่อในหลักสูตรหรือสาขาวิชาใดมากที่สุด (โปรดระบุเพียง 1 หลักสูตรหรือสาขาวิชา)

18. ท่านต้องการที่จะศึกษาต่อในลักษณะใด

- ☐ ลาศึกษาต่อและเรียนเต็มเวลา
- ☐ เรียนหลักสูตรนอกเวลาทำงาน

ตอนที่ 4 ปัญหา วัตถุประสงค์ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท สเปเชียลตี้ สปอร์ต จำกัด

19. จากข้อ 14 ท่านที่ตอบว่า ไม่ต้องการ

ปัญหา/เหตุผล สำคัญที่สุด ที่ท่านคิดว่าไม่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพราะ (โปรดเลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

- ☐ มีอายุมากแล้ว
- ☐ มีความพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่
- ☐ มีความพอใจในระดับการศึกษาที่มีอยู่
- ☐ มีหน้าที่รับผิดชอบมากจึงไม่มีเวลาศึกษาต่อ
- ☐ มีภาระทางครอบครัว
- ☐ มีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ
- ☐ คิดว่าการศึกษาต่อไม่ได้ช่วยให้การปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม
- ☐ การศึกษาต่ออาจทำให้เกิดผลเสียต่อตำแหน่งงานปัจจุบัน
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

20. วัตถุประสงค์ที่ สำคัญที่สุด สำหรับท่านที่ กำลังศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้นคือ (โปรดเลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

- | | |
|---|---|
| ☐ เพิ่มวุฒิการศึกษา | ☐ เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ |
| ☐ เพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน | ☐ เพิ่มพูนความรู้เฉพาะด้าน |
| ☐ เพิ่มแนวทางในการประกอบอาชีพ | ☐ โอกาสในการได้รับเงินเดือนสูงขึ้น |
| ☐ ได้รับการยอมรับจากสังคมในด้านความรู้ความสามารถ | |
| ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ) | |

21. วัตถุประสงค์ที่ สำคัญที่สุด สำหรับท่านที่ ต้องการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้นคือ (โปรดเลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

- | | |
|---|---|
| ☐ เพิ่มวุฒิการศึกษา | ☐ เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ |
| ☐ เพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน | ☐ เพิ่มพูนความรู้เฉพาะด้าน |
| ☐ เพิ่มแนวทางในการประกอบอาชีพ | ☐ โอกาสในการได้รับเงินเดือนสูงขึ้น |
| ☐ ได้รับการยอมรับจากสังคมในด้านความรู้ความสามารถ | |
| ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ) | |

22. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของท่านแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานบริษัท คือ

1.
2.
3.
4.
5.

ขอขอบคุณในความกรุณาของท่านในการตอบแบบสอบถาม
เดชศักดิ์ ประจำพบ (ผู้วิจัย)

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ

นาย เดชศักดิ์ ประจำพบ

วันเดือนปีเกิด

20 มีนาคม 2517

สถานที่เกิด

อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

106 หมู่ที่ 3 ตำบลวัฒนานคร

อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว 27160

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547

ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) จากมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พ.ศ. 2538

ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) จากมหาวิทยาลัย
รามคำแหง

พ.ศ. 2535

มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนวัฒนานคร
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว