

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา
ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวกฤษณา พิมพานุวัตร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา

พฤษภาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๑๕
๑๕
๑๕

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา
ของพนักงานบริษัท กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวกฤษณา พิมพานุวัต

15 ก.ย. 2547

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
พฤษภาคม 2547

h 250864

กฤษฎณา พิมพานุวัตร. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. พิศมัย จารุจิตติพันธ์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา และศึกษาเหตุผลที่ตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัท กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน จำนวนทั้งสิ้น 78 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยข้อคำถามปลายปิดและปลายเปิดรวม 20 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ และการแจกแจงความถี่

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 26-35 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาสังคมศาสตร์ ปัจจุบันมีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ พนักงานไม่มีบุคคลที่อยูในการอุปการะ บิดามารดาของพนักงานส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา พนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000-29,999 บาท มีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท โดยพนักงานใช้รายได้ของตนเองเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท พนักงานคาดหวังว่ารายได้จะเปลี่ยนแปลงภายหลังสำเร็จการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่คาดหวังว่าจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน มีโอกาสเปลี่ยนสายงาน และมีโอกาสในการได้งานใหม่ ภายหลังสำเร็จการศึกษา และพนักงานส่วนมากมาจากครอบครัวที่ไม่มีผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 คือ สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับการศึกษาของมารดา . และความคาดหวังในการเปลี่ยนสายงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 คือ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานปัจจุบัน จำนวนบุคคลที่อยูในการอุปการะ ระดับการศึกษาของบิดา รายได้สุทธิต่อเดือนของพนักงาน ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนของพนักงาน แหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท รายได้ที่คาดหวัง ความคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่งงาน ความคาดหวังในการได้งานใหม่ และจำนวนผู้ที่จบการศึกษากว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว

3. เหตุผลที่ตัดสินใจไม่ศึกษาต่อของพนักงานส่วนใหญ่ คือ ขาดทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อ ไม่มีเวลาเนื่องจากมีภาระกิจส่วนตัว ไม่มีเวลาเนื่องจากมีภาระกิจด้านครอบครัว และไม่มีเวลาเนื่องจากมีภาระกิจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

FACTORS RELATED TO THE DECISION TO STUDY
IN THE MASTER DEGREE LEVEL : A CASE STUDY OF EMPLOYEES
OF KRUNG THAI GENERAL BUSINESS SERVICES CO.,LTD.

AN ABSTRACT
BY
MISS KISSANA PHIMPHANUWAT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Economics degrees in Economics of Education
at Srinakarinwirot University

May 2004

Kissana Phimphanuwat. (2004). *Factors Related To The Decision To Study In The Master Degree Level : A Case Study Of Employees Of Krung Thai General Business Services Co.,Ltd.* Master Project, M.Econ. (Economics of Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Assoc.Prof. Dr.Pisamai Jarujittipant.

The purposes of this research were to investigate the factors related to the decision to further studying in Master Degree level of Employees, working at Krung Thai General Business Services Co.,Ltd.. The samples of the study consisted of 78 officers, working at Krung Thai General Business Services Co.,Ltd.. The instrument for collecting data was the questionnaire with closed-opened questions. For data analysis, the statistics of percentage, arithmetic mean, standard deviation, frequency distribution and Chi-square test were used.

The results revealed that :

1. Officers almost were female, single, between 26-35 years old, working as ordinary officer positions, the fathers highest education and mothers highest education were primary school. Officers' income were between 10,000-29,999 bath, expenses for surviving per month were lower than 10,000 bath, officers had expected for income changing after finishing study. Concerning about their families, most of persons earned undergraduate degrees.


2. The factors that have shown statistically significant differences at 0.05 on relation to demand for studying in higher level of Krung Thai General Business Services Co.,Ltd. officers were bachelor degrees' fields mothers' education level and expectation for new working positions.

The factors that have shown statistically significant differences at 0.05 on non-relation to demand for studying in higher level of Krung Thai General Business Services Co.,Ltd. officers were ages, status, working positions, the fathers' highest education, level officers' incomes, expenses for surviving, costs of studying, income expectation, working in promotion expectation, new work expectation and numbers of person in their family who graduated higher bachelor degree.

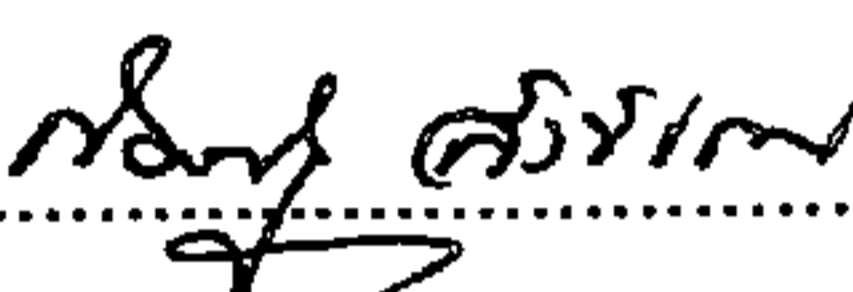
3. Officers' reasons for decision making to have not furthered studying were lacking for money and lacking for time, caused from privacy, family and working burdens.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ได้


อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



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

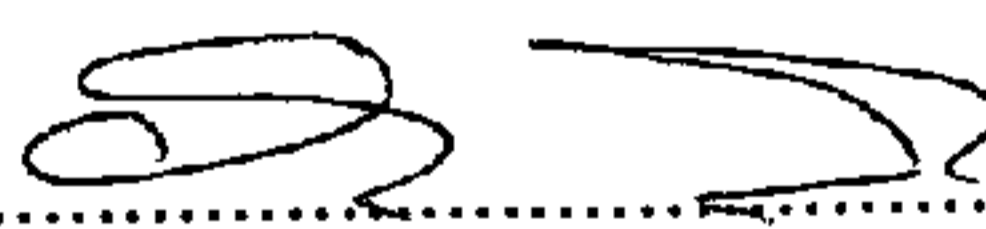
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร


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

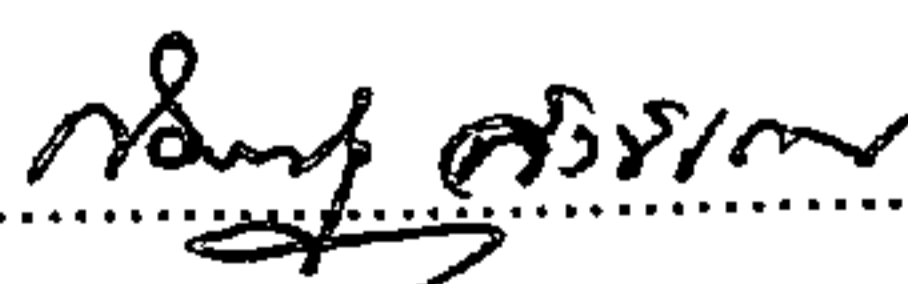
คณะกรรมการสอบ


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.চারงค์ อุดมไพจิตรกุล)


..... กรรมการ
(อาจารย์ รวิพรรณ สาลีผล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


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

วันที่...๕... เดือน ...พฤษภาคม... พ.ศ.๒๕๔๗.....

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะความเมตตากรุณาอิงจากท่าน รองศาสตราจารย์ ดร. พิศมัย จารุจิตติพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล และอาจารย์วิพรรณ สาสีผล ที่กรุณาร่วมเป็นกรรมการสอบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

และผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐกา ตันสกุล อาจารย์ประภาพร เฟื่องฟูสกุล และคุณพาสณา ยืนยาว ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานบริษัท กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด ทุกคน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์เป็นอย่างดีเสมอมา ขอขอบคุณคุณคุณจิรชน ตั้งเจริญสมุทฺร ที่ช่วยเหลือผู้วิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพนักงาน บริษัท กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด ที่ช่วยค้นคว้าข้อมูลของพนักงานเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์การศึกษาทุกๆ ท่าน และขอขอบคุณทุกท่านที่มีได้กล่าวนามที่ได้มีส่วนช่วยให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี

กฤษฎา พิมพานุวัตร

สารบัญ

บทที่	หน้า	
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	ความสำคัญของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
	สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
	ข้อมูลทั่วไปของบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด.....	11
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	19
	แนวคิดทฤษฎีการตัดสินใจ.....	19
	แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีทุนมนุษย์	21
	แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมการลอกเลียนแบบ	23
	การจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา	23
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3	วิธีดำเนินการวิจัย	33
	ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	33
	เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือในการวิจัย	34
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
	การวิเคราะห์ข้อมูล	35
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ) การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ของประชากรกลุ่มเป้าหมาย.....	37
การวิเคราะห์สถานภาพด้านความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา และเหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของ ประชากรกลุ่มเป้าหมาย.....	44
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้าน เศรษฐกิจและสังคม กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของ ประชากรกลุ่มเป้าหมาย.....	46
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	51
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สรุปผลการวิจัย.....	52
อภิปรายผล.....	56
ข้อเสนอแนะ.....	63
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	72
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....	74
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม.....	76
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	78
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	83

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนนิสิตระดับปริญญาโท ปีการศึกษา 2538-2545.....	2
2 จำนวนพนักงานบริษัท กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด แยกตามฝ่ายงาน และระดับการศึกษา.....	13
3 จำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมาย แยกตามฝ่ายงาน.....	33
4 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มเป้าหมาย แยกตามสถานภาพด้านปัจจัยส่วนบุคคล	38
5 จำนวน ค่าร้อยละ ของกลุ่มเป้าหมาย แยกตามสถานภาพปัจจัยทางด้าน เศรษฐกิจและสังคม.....	41
6 สถานภาพด้านการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในปัจจุบันของพนักงาน บริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด และความต้องการศึกษาต่อ ระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานที่ไม่ได้ศึกษาต่อในปัจจุบัน.....	44
7 ความถี่ของเหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด.....	45
8 จำนวน ร้อยละ ของความต้องการศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อ แยกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล และแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการตัดสินใจศึกษาต่อ.....	46
9 จำนวน ร้อยละ ของความต้องการศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อ แยกตาม ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม กับการตัดสินใจศึกษาต่อ.....	47

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 8 |
| 2 | แสดงโครงสร้างองค์กร บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด..... | 14 |

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงและมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ทำให้การเรียนรู้ต้องปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยต้องมีหลักยึดเหนี่ยวให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งทุกคนทุกฝ่ายในสังคมต้องมีศักยภาพพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้ สิ่งที่สังคมต้องการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งการเรียนรู้ดังกล่าวจะทำให้เกิดการพัฒนาบุคลากรของสังคมเกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะความรู้เพิ่มพูนขึ้นตลอดจนรู้จักจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่พึงประสงค์ต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น

เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการบริหารจัดการความรู้ต่างๆ เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ขององค์กร หากทรัพยากรบุคคลในองค์กรใด ขาดความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานที่ปฏิบัติอยู่แล้ว ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ จะช่วยสร้างความมั่นใจ ความเข้มแข็ง และทำให้บุคลากรมีพลังที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วยเหตุนี้ ทุกระบบจึงต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ และมีความสามารถในด้านต่างๆ ซึ่งวิธีการสำคัญที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการสัมมนา

การศึกษาเป็นวิธีการหนึ่งในการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นดังที่กล่าวมา และการศึกษาในทุกประเภททุกระดับมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการศึกษาระดับอุดมศึกษาในชั้นปริญญาโทและปริญญาตรี เนื่องจากเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้นำในด้านความรู้วิชาการชั้นสูง เป็นการผลิตผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ต่างๆ เฉพาะด้าน อันเป็นทรัพยากรมนุษย์ระดับชั้นสูงขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรเหล่านี้จำนวนมาก ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ให้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ปัจจุบันแนวโน้มของผู้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ดังตารางที่ 1 อันเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ ทั้งทางด้านสิ่งแวดล้อมส่วนตัวและสภาพเศรษฐกิจสังคมที่เป็นอยู่ หากพิจารณาในแง่ของการเพิ่มประสิทธิภาพของปัจจัยการผลิตจะเป็นผลดีทำให้ทรัพยากรมนุษย์ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องตามหลักทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์

และ เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยี ทางด้านต่างๆ มีความก้าวหน้ามากขึ้น จึงจำเป็นต้องอาศัย กำลังความสามารถของคนในองค์กรเป็นอย่างมาก

ตาราง 1 จำนวนนิสิตระดับปริญญาโท ปีการศึกษา 2538 – 2545

หน่วย : คน

ปีการศึกษา	จำนวนนิสิตระดับปริญญาโท
2538	47,778
2539	53,189
2540	61,304
2541	71,792
2542	78,131
2543	89,563
2544	107,825
2545	126,123
รวม	635,705

ที่มา : ทบวงมหาวิทยาลัย : 2546.

ปัจจุบัน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด เป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาองค์กรเช่นเดียวกับองค์กรอื่นๆ คือ มีนโยบายในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน โดยการมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและสร้างความมั่นคงความก้าวหน้าขององค์กร

บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด จัดทะเบียนจัดตั้งเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2540 ด้วยทุนจดทะเบียน 60 ล้านบาท โดย บมจ.ธนาคารกรุงไทย ถือหุ้น 100% และเริ่มให้บริการแก่ธนาคารเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2540 และเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2546 บริษัท ได้จดทะเบียนเพิ่มทุนเป็น 140 ล้านบาท โดยให้บริการแก่ธนาคารหลายๆ ด้าน ได้แก่ ขนส่งทรัพย์สินของธนาคาร โดยรถนิรภัย บริหารศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (เขาใหญ่) ให้บริการขนส่งตราสารทางการเงิน เป็นต้น ทั้งนี้ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด เพื่อให้บริการตามนโยบายของธนาคารได้อย่างครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ ช่วยลดค่าใช้จ่ายของธนาคาร เนื่องจากเดิมธนาคารได้ว่าจ้างบริษัทเอกชนภายนอก ซึ่งมีอัตราค่าบริการสูง การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และเพื่อลดจำนวนพนักงานบริการระดับ 1-3 ของธนาคาร ซึ่งจะเป็นการลดค่าใช้จ่ายด้านการพนักงานให้แก่ธนาคาร ปัจจุบันบริษัท

กรุงเทพฯธุรกิจบริการ จำกัด เปิดดำเนินการมาแล้ว 6 ปีกว่า ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2546 มีพนักงานจำนวน 884 อัตรา และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานตามหน่วยงานและสาขาต่างๆ ของธนาคาร จำนวน 1,879 อัตรา (งานบริหารงานบุคคล ฝ่ายการพนักงาน บริษัท กรุงเทพฯธุรกิจบริการ จำกัด : 2546) ซึ่งต่อไปในอนาคต บมจ.ธนาคารกรุงเทพ มีนโยบายให้บริษัทในเครือของธนาคารบริหารจัดการอย่างอิสระ และเข้าสู่การแข่งขันในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทั้งนี้ เพื่อความมีมาตรฐานในการให้บริการแบบมืออาชีพ และสามารถให้บริการแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีใช้ บมจ.ธนาคารกรุงเทพ และบริษัทในเครือของธนาคาร เท่านั้น ซึ่ง บมจ.ธนาคารกรุงเทพ มีนโยบายให้บริษัท กรุงเทพฯธุรกิจบริการ จำกัด เข้าสู่การแข่งขันในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประมาณปี 2547 ดังนั้น บริษัท กรุงเทพฯธุรกิจบริการ จำกัด จึงมีนโยบายที่จะปรับแผนการดำเนินธุรกิจ พัฒนาทรัพยากรบุคคล และการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของคณะกรรมการบริหารบริษัท ที่ต้องการให้บริษัทมีการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ เพื่อแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละสายงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และจากการปรับโครงสร้างองค์กรของบริษัทใหม่นั้น มีผลทำให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งงาน และยังคงมีตำแหน่งงานที่ว่างในระดับบริหาร (ผู้จัดการงานและผู้อำนวยการฝ่าย) อีกหลายอัตรา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานที่จะสามารถปรับเลื่อนตำแหน่งของตนเองไปดำรงตำแหน่งผู้จัดการงานหรือผู้อำนวยการฝ่ายนั้น พนักงานจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเอง และหาประสบการณ์ใหม่ๆ ให้มากขึ้นกว่าเดิม ประกอบกับต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่น และตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน หรืออาจจะกล่าวได้ว่า ต้องพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของตนเองให้มากขึ้น

จากข้อมูลเบื้องต้นที่ผู้วิจัยได้รับจากงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายการพนักงานของบริษัท พบว่า มีพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 7 คน โดยปัจจุบันดำรงตำแหน่งในหมวดบริหาร ได้แก่ ผู้จัดการงาน และหมวดอำนวยการ ได้แก่ ตั้งแต่ผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป และจากการสัมภาษณ์พนักงานในบริษัท ได้ข้อสรุปว่า ปัจจุบันมีพนักงานที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท จำนวน 6 คน และมีพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทเพิ่มขึ้น เนื่องจากคาดหวังในความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปรับเลื่อนตำแหน่งงาน เปลี่ยนงานใหม่ โอกาสที่จะได้รับรายได้เพิ่มสูงขึ้น และต้องการเพิ่มความรู้ความสามารถของตนเอง และพนักงานที่ไม่ต้องการศึกษาต่อให้เหตุผลว่า อายุมาก มีภาระด้านครอบครัวและค่าใช้จ่ายในครอบครัว และพอใจกับตำแหน่งงานปัจจุบัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้พนักงาน บริษัท กรุงเทพฯธุรกิจบริการ จำกัด ตัดสินใจศึกษาต่อหรือไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์วางแผนด้านบุคลากรของบริษัท และข้อมูลยังเป็นประโยชน์กับสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการศึกษาในอนาคต

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อหรือไม่ศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ของพนักงาน บริษัท กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะทำให้ทราบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อหรือไม่ศึกษาต่อ ในระดับบัณฑิตศึกษา ของพนักงานบริษัท กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้บริหารของบริษัท สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางประกอบการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร
2. เพื่อให้สถานศึกษาต่างๆ สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนการให้บริการทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานทุกคนของบริษัท กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด ที่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และปฏิบัติงาน ณ อาคารที่ทำการของ บริษัท กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด ณ ปัจจุบัน พ.ศ. 2546 จำนวน 78 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

2.1.1 อายุ

2.1.2 สถานภาพสมรส

2.1.3 สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

2.1.4 ตำแหน่งงานปัจจุบัน

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่

2.1.5 จำนวนบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ

2.1.6 ระดับการศึกษาของบิดา

2.1.7 ระดับการศึกษาของมารดา

2.1.8 รายได้สุทธิต่อเดือนของพนักงาน

2.1.9 ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนของพนักงาน

2.1.10 แหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท

2.1.11 รายได้ที่คาดหวังของพนักงาน

2.1.12 ความคาดหวังในความก้าวหน้าของการประกอบอาชีพ

2.1.13 จำนวนผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. พนักงาน

หมายถึง บุคลากรทั้งเพศหญิงและเพศชายที่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และปฏิบัติงาน ณ อาคารที่ทำการของบริษัท กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด ในขณะที่สำรวจ ซึ่งแบ่งเป็นฝ่ายงานต่างๆ ดังนี้ ฝ่ายธุรกิจบริหารโครงการ ฝ่ายบริหารการตลาด ฝ่ายธุรกิจบริการ ลูกจ้าง ฝ่ายธุรกิจขนส่งทรัพย์สิน ฝ่ายการพนักงาน ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายสนับสนุนธุรกิจ สำนักตรวจสอบภายใน และสำนักกรรมการผู้จัดการและผู้ถือหุ้น

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

หมายถึง ปัจจัยที่น่าจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการตัดสินใจศึกษาต่อหรือไม่ ศึกษาต่อของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรสของพนักงาน สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน จำนวนบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ ระดับการศึกษาของบิดามารดา รายได้สุทธิต่อเดือนของพนักงาน ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนของพนักงาน แหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ความคาดหวังในความก้าวหน้าของการประกอบอาชีพ รายได้ที่คาดหวังของพนักงาน และจำนวนผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว

3. ความตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน

หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่จะศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาในภาคพิเศษ (ศึกษานอกเวลาปฏิบัติงานปกติ : เวลา 8.00-17.00 น.) ซึ่งมีลักษณะการตัดสินใจ แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา และตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

4. สาขาวิชาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

หมายถึง สาขาวิชาที่จบการศึกษาของพนักงานในระดับปริญญาตรี ได้แก่ สาขาบริหารธุรกิจ บัญชี การเงินและการธนาคาร บริหารงานบุคคล นิเทศศาสตร์ นิติศาสตร์ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ เลขานุการ การจัดการทั่วไป เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ ศิลปศาสตร์ อักษรศาสตร์ สังคมศึกษา และวิทยาศาสตร์ โดยการศึกษาครั้งนี้จะแบ่งเป็น 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิทยาศาสตร์ และสาขาสังคมศาสตร์

5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

หมายถึง สภาภาพในการทำงานของพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แยกตามความรับผิดชอบแต่ละฝ่ายงานที่ปฏิบัติงานหรือสังกัด ประกอบด้วย หมวดปฏิบัติการ หมวดบริหาร และหมวดอำนวยการ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

5.1 หมวดปฏิบัติการ คือ ตำแหน่งที่เป็นงานเสมียนทั่วไป ได้แก่ เจ้าหน้าที่

5.2 หมวดบริหาร คือ ตำแหน่งงานที่เป็นงานบริหาร ได้แก่ เจ้าหน้าที่อาวุโส ผู้จัดการงาน

5.3 หมวดอำนวยการ คือ ตำแหน่งงานที่เป็นงานอำนวยการและความคุมบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่าย

6. จำนวนบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ

หมายถึง จำนวนของบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลอื่นที่พนักงานต้องรับภาระในด้านค่าใช้จ่ายต่างๆ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา รวมถึงค่ารักษาพยาบาล ของบุคคลนั้น ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในครอบครัว ได้แก่ บุตร บิดา มารดา พี่ น้อง ปู่ ย่า ตา ยาย ลุง ป้า น้า อา หรือบุคคลอื่น ได้แก่ บุตรบุญธรรม

7. ระดับการศึกษาของบิดา

หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของบิดา โดยแบ่งเป็น ต่ำกว่าระดับประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า ระดับอนุปริญญา/เทียบเท่า ระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า สูงกว่าระดับปริญญาตรี

8. ระดับการศึกษาของมารดา

หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของมารดา โดยแบ่งเป็น ต่ำกว่าระดับประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า ระดับอนุปริญญา/เทียบเท่า ระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า สูงกว่าระดับปริญญาตรี

9. รายได้สุทธิต่อเดือนของพนักงาน

หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนต่อเดือนของพนักงานหลังจากหักค่าใช้จ่ายพันธะผูกพันต่างๆ ได้แก่ ภาษีเงินได้, เงินกองทุนประกันสังคม หรือเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แล้ว ทั้งนี้ไม่รวมถึงค่าทำงานล่วงเวลา และรายได้อื่นๆ ที่มีใช้รายได้ประจำ

10. ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนของพนักงาน

หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ เพื่อการอุปโภคบริโภคของพนักงานและสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ในบ้าน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หรือค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับยานพาหนะ ค่าบริการติดต่อสื่อสารต่างๆ และค่าใช้จ่ายที่ไม่เกี่ยวกับการอุปโภคบริโภค ได้แก่ ค่าภาษีเงินได้ เงินบริจาค ดอกเบี้ยเงินกู้ เบี้ยประกันภัยต่างๆ ฯลฯ

11. แหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาระดับปริญญาโท

หมายถึง ที่มาของเงินได้สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาระดับปริญญาโท โดยอาจจะได้มากจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ รายได้ของตนเอง หรือสถานศึกษา (ทุนการศึกษา) หรือทุนของบริษัท หรือผู้อื่น เช่น บิดา มารดา พี่ น้อง ปู่ ย่า ตา ยาย ลุง ป้า น้า อา

12. ความคาดหวังในความก้าวหน้าของการประกอบอาชีพ

หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน โอกาสในการเปลี่ยนสายงาน และโอกาสในการได้งานใหม่ของพนักงาน ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว

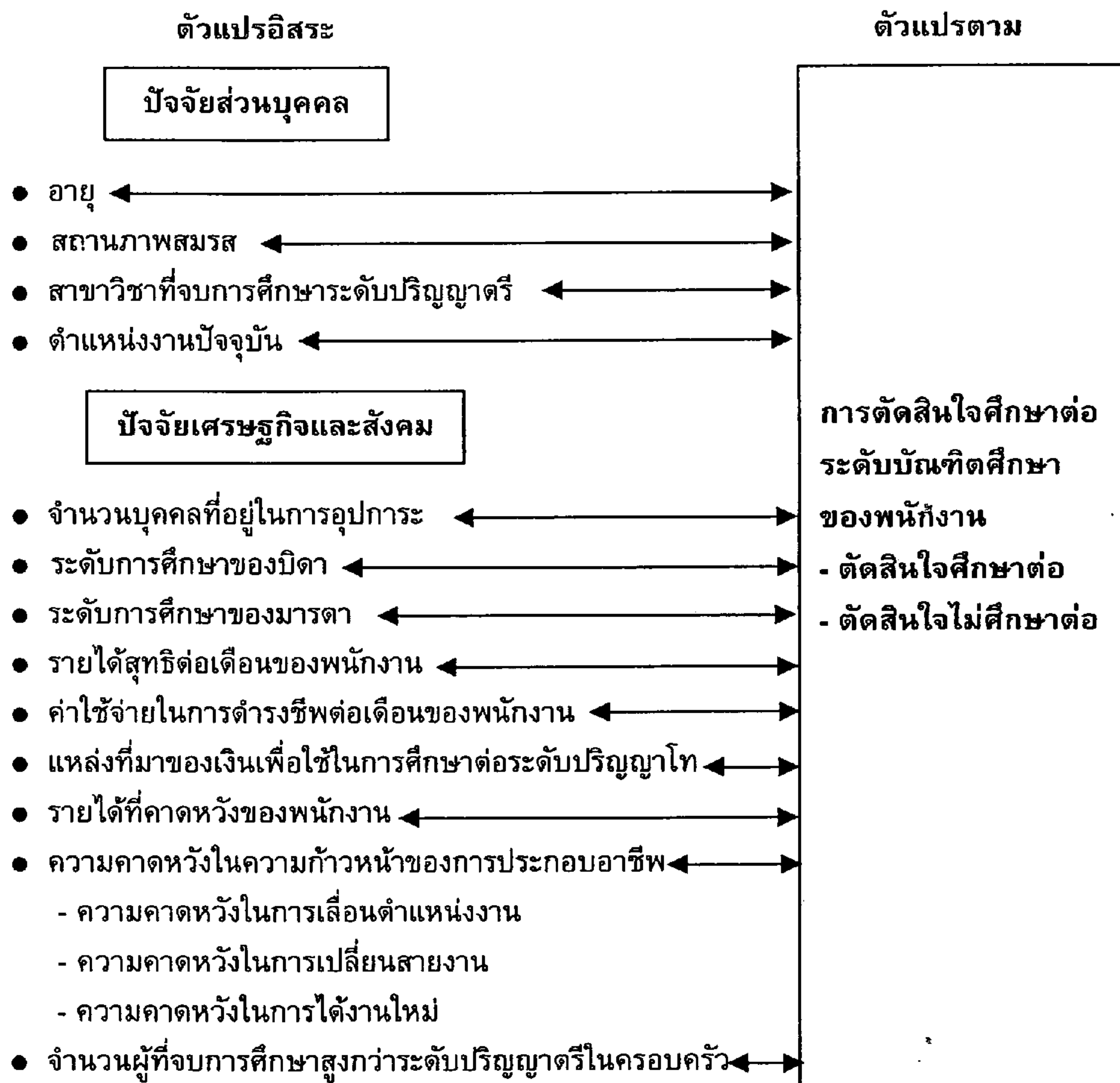
13. รายได้ที่คาดหวังของพนักงาน

หมายถึง รายได้ที่คาดว่าจะได้ปรับสูงขึ้นภายหลังการสำเร็จการศึกษาแล้ว โดยวัดจากการคาดหวังเกี่ยวกับจำนวนการเปลี่ยนแปลง หรือไม่เปลี่ยนแปลง ของระดับรายได้

14. จำนวนผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว

หมายถึง จำนวนของบุคคลในครอบครัว ได้แก่ พ่อ แม่ พี่ น้อง และบุคคลอื่นๆ ที่อาศัยอยู่ในบ้านเดียวกัน ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

สมมุติฐานที่ 1 : อายุ ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

สมมุติฐานที่ 2 : สถานภาพสมรส ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

สมมุติฐานที่ 3 : สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

สมมุติฐานที่ 4 : ตำแหน่งงานปัจจุบัน ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

สมมุติฐานที่ 5 : จำนวนบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

สมมุติฐานที่ 6 : ระดับการศึกษาของบิดา ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

สมมุติฐานที่ 7 : ระดับการศึกษาของมารดา ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

สมมุติฐานที่ 8 : รายได้สุทธิต่อเดือน ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

สมมุติฐานที่ 9 : ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือน ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

สมมุติฐานที่ 10 : แหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

สมมุติฐานที่ 11 : รายได้ที่คาดหวัง ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

สมมุติฐานที่ 12 : โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน ของพนักงาน บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

สมมุติฐานที่ 13 : โอกาสในการเปลี่ยนสายงาน ของพนักงาน บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

สมมุติฐานที่ 14 : โอกาสในการได้งานใหม่ ของพนักงาน บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

สมมุติฐานที่ 15 : จำนวนผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว
ของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับ
บัณฑิตศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการภายใต้ข้อมูลพื้นฐาน หลักการของแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสรุปเป็นประเด็นการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด

- ประวัติความเป็นมาของบริษัท
- วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งบริษัท
- ลูกค้าของบริษัท
- สินค้าและบริการของบริษัท
- สถานที่ตั้งทำการ
- อัตราค่าจ้าง
- โครงสร้างองค์กร

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- ความหมายและแนวคิดของเศรษฐศาสตร์การศึกษา
- แนวคิดทฤษฎีการตัดสินใจ
- แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีทุนมนุษย์
- แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมการลอกเลียนแบบ
- การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด

ประวัติความเป็นมาของบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด

บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด ได้จดทะเบียนจัดตั้งเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2540 ด้วยทุนจดทะเบียน 60 ล้านบาท โดยบมจ.ธนาคารกรุงไทย ถือหุ้น 100% และเริ่มให้บริการแก่ธนาคารเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2540 และเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2546 บริษัท ได้จดทะเบียนเพิ่มทุนเป็น 140 ล้านบาท

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งบริษัท

1. เพื่อให้บริการตามนโยบายของธนาคารได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อลดค่าใช้จ่ายของธนาคาร
3. เพื่อลดจำนวนพนักงานบริการระดับ 1-3 ของธนาคาร

ลูกค้าของบริษัท

1. บมจ.ธนาคารกรุงไทย ทุกหน่วยงานและสาขา ทั่วประเทศ
2. บริษัทในเครือของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย ได้แก่ บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท กฎหมายกรุงไทย จำกัด เป็นต้น

สินค้าและบริการของบริษัท

1. ให้บริการขนส่งทรัพย์สินของธนาคารโดยรถนิรภัย
2. ให้บริการบริหารศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (เขาใหญ่) แก่ธนาคาร
3. ให้บริการขนส่งตราสารทางการเงิน แก่ธนาคาร
4. ให้บริการส่งเอกสาร แก่ธนาคาร
5. ให้บริการทำความสะอาด แก่ธนาคารและบริษัทในเครือของธนาคาร
6. ให้บริการพนักงานเดินเอกสารและบริการทั่วไป แก่ธนาคารและบริษัทในเครือของธนาคาร
7. ให้บริการพนักงานขับรถ แก่ธนาคาร และบริษัทในเครือของธนาคาร
8. ให้บริการรักษาความปลอดภัย แก่ธนาคาร
9. ให้บริการบริหารศูนย์คอมพิวเตอร์ แก่ธนาคาร
10. ให้บริการรับฝากเอกสาร แก่ธนาคารและบริษัทในเครือของธนาคาร
11. ให้บริการบริหารพัสดุแก่ธนาคาร

สถานที่ตั้งทำการ

เดิมบริษัทเช่าสถานที่ทำการของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย สาขาสะพานกษัตริย์ศึก เป็นที่ทำการของบริษัท ปัจจุบันย้ายสถานที่ทำการมายัง เลขที่ 96/12 ซอยลาดพร้าว 106 ถนนลาดพร้าว แขวงวังทองหลาง เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร บนพื้นที่กว่า 8 ไร่ เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2546

อัตรากำลัง

ปัจจุบัน ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2546 บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด มีพนักงานจำนวน 884 อัตรา (งานบริหารงานบุคคล ฝ่ายการพนักงาน : 2546) ซึ่งพนักงานส่วนมากมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แต่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่างๆ ของบมจ.ธนาคารกรุงไทย ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ อาคารที่ทำการของบริษัท ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังตาราง 2

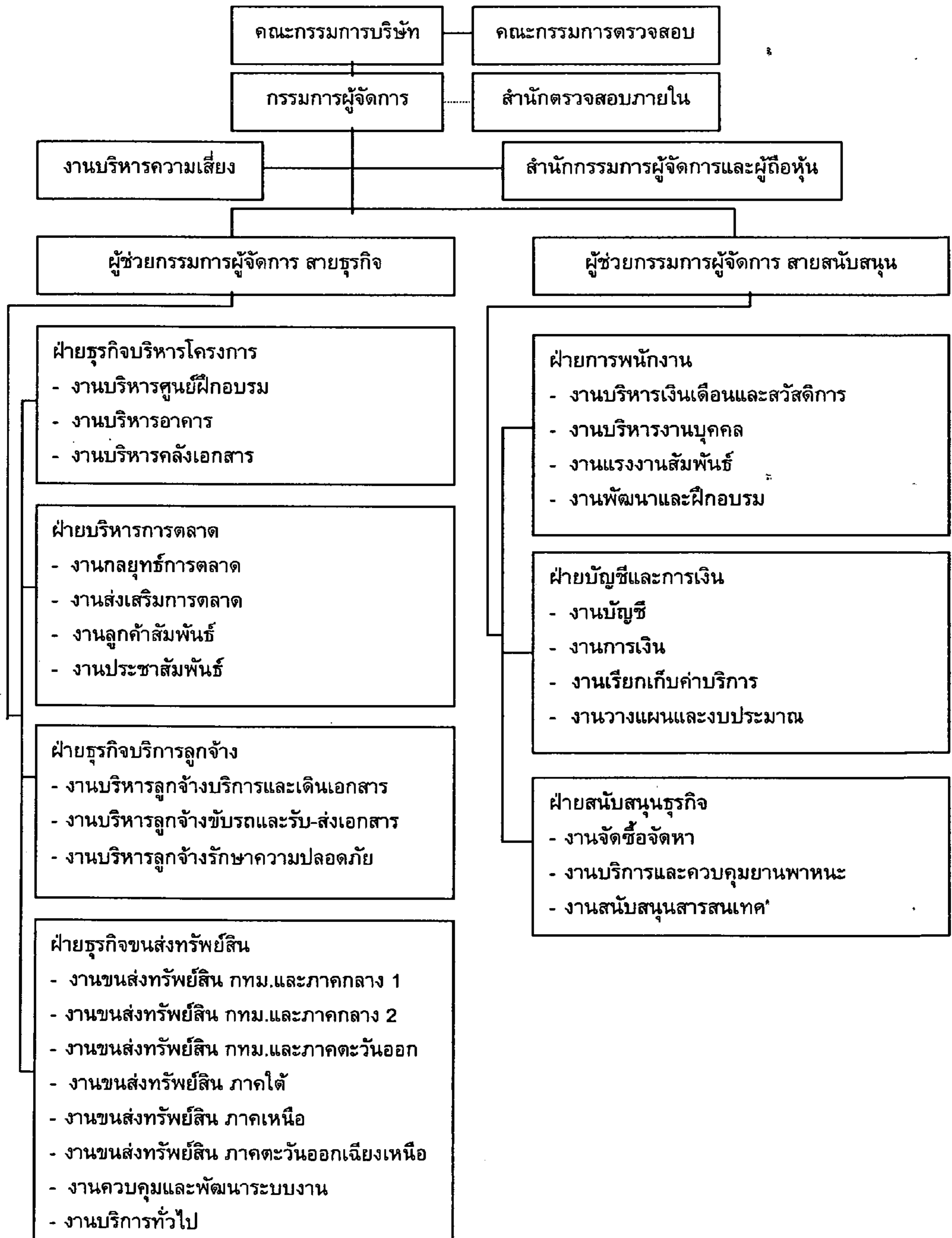
ตาราง 2 จำนวนพนักงานแยกตามฝ่ายงานและระดับการศึกษา

หน่วย : คน

ฝ่าย/สำนัก	ระดับการศึกษาของพนักงาน						รวม
	ประถม ศึกษา	ม.ต้น	ม. ปลาย/ ปวช./ เทียบ เท่า	ปวส./ เทียบ เท่า	ป.ตรี	ป.โท	
กรรมการผู้จัดการ						1	1
ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ						2	2
ฝ่ายธุรกิจบริหารโครงการ	4	4	11	13	31	1	64
ฝ่ายบริหารการตลาด	-	-	-	-	4	-	4
ฝ่ายธุรกิจบริการลูกค้า	9	12	10	6	9	-	46
ฝ่ายธุรกิจขนส่งทรัพย์สิน	24	106	258	163	152	-	703
ฝ่ายการพนักงาน	-	-	1	2	9	1	13
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	-	-	1	-	12	1	14
ฝ่ายสนับสนุนธุรกิจ	1	3	5	3	16	-	28
สำนักตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	4	-	4
สำนักกรรมการผู้จัดการ และผู้ถือหุ้น	-	-	-	-	4	1	5
รวม	38	125	286	187	241	7	884

ที่มา : งานบริหารงานบุคคล ฝ่ายการพนักงาน.

โครงสร้างองค์กร



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างองค์กร

จากภาพประกอบ 2 โครงสร้างองค์กร ซึ่งแบ่งการบริหารจัดการเป็น 7 ฝ่าย 2 สำนัก ดังนี้

1. ฝ่ายธุรกิจบริหารโครงการ รับผิดชอบด้านธุรกิจบริหารศูนย์ฝึกอบรม ดูแลบริหาร อาคารสถานที่ ดูแลรักษาซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์สำนักงานและระบบสาธารณูปโภคต่างๆ จัดทำ แผนงานและค่าใช้จ่ายต่างๆ งานสารบรรณและธุรการ บริหารคลังเอกสาร และบริหาร พัสดุภัณฑ์ โดยแบ่งเป็น 3 งานดังนี้

1.1 งานบริหารศูนย์ฝึกอบรม เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรม และสัมมนาของธนาคาร ได้แก่ จำนวนผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรที่จะอบรม เพื่อจัดเตรียม ที่พัก อาหาร และอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานของธนาคารที่จะเข้ารับการอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมธนาคารกรุงไทย (เขาใหญ่) จังหวัดนครราชสีมา

1.2 งานบริหารอาคาร เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบในการตรวจตรา ดูแล และควบคุมระบบต่างๆ และซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ภายในอาคารให้มีสภาพเรียบร้อยพร้อมใช้งาน

1.3 งานบริหารคลังเอกสาร เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบในการดูแลรักษาเอกสาร ของธนาคารและเอกสารของบริษัท รวมถึงการรับกล่องเอกสาร การยืมเอกสาร การส่งคืน เอกสาร จากหน่วยงานต่างๆ ของธนาคาร รวมถึงการบริหารหีบห่อและจัดส่งพัสดุของธนาคาร

2. ฝ่ายบริหารการตลาด รับผิดชอบงานด้านการทำแผนธุรกิจการตลาดของบริษัท และดำเนินการให้เป็นไปตามแผน ส่งเสริมและประเมินผลการดำเนินงานด้านลูกค้าสัมพันธ์ ประสานงานและแก้ไขปัญหา การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ธุรกิจ ของบริษัท เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของบริษัท โดยแบ่งเป็น 4 งาน ดังนี้

2.1 งานกลยุทธ์การตลาด เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบการวางแผนเชิงธุรกิจ การตลาดของบริษัท จัดทำแผนการดำเนินการของหน่วยงาน ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร ติดตามความเคลื่อนไหวเชิงธุรกิจ เปรียบเทียบรายได้อื่นๆ

2.2 งานส่งเสริมการตลาด เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบการออกเยี่ยมลูกค้า กลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริมการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมาย รวมทั้งจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

2.3 งานลูกค้าสัมพันธ์ เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน ภายนอกและกลุ่มลูกค้า จัดทำของชำร่วยเพื่อแจกลูกค้า ติดตามแก้ไขปัญหาของพนักงานและ ลูกจ้างภายในและภายนอกบริษัท

2.4 งานประชาสัมพันธ์ เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อต่างๆ เป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกบริษัท

3. ฝ่ายธุรกิจบริการลูกค้า รับผิดชอบในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่ต้องการจัดจ้างลูกค้า จัดส่งลูกค้า ฝึกอบรมเบื้องต้น ควบคุมดูแลติดตามการปฏิบัติงานของลูกค้า ควบคุมวันลามาสายของลูกค้า รวมทั้งการคิดค่าบริการของหน่วยงานต่างๆ โดยแบ่งเป็น 3 งาน ดังนี้

3.1 งานบริหารลูกค้าบริการและเดินเอกสาร เป็นส่วนงานที่ควบคุมดูแลฝึกอบรมลูกค้าบริการที่ปฏิบัติหน้าที่พนักงานทำความสะอาดและพนักงานบริการ ที่ปฏิบัติงานตามหน่วยงานและสาขาต่างๆ ทั่วประเทศ

3.2 งานบริหารลูกค้าขับรถและรับ-ส่งเอกสาร เป็นส่วนงานที่ควบคุมดูแลฝึกอบรมลูกค้าที่ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถ และพนักงานรับ-ส่งเอกสาร ที่ปฏิบัติงานตามหน่วยงานและสาขาต่างๆ ทั่วประเทศ

3.3 งานบริหารลูกค้ารักษาความปลอดภัย เป็นส่วนงานที่ควบคุมดูแลฝึกอบรมลูกค้าที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย ที่ปฏิบัติงานตามหน่วยงานและสาขาต่างๆ ทั่วประเทศ

4. ฝ่ายธุรกิจขนส่งทรัพย์สิน รับผิดชอบการขนส่งทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและภูมิภาค โดยแบ่งเป็น 8 งาน ดังนี้

4.1 งานขนส่งทรัพย์สินกทม.และภาคกลาง 1 เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบการขนส่งทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างในเขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และภาคกลางบางส่วน แบ่งเป็นศูนย์ต่างๆ คือ ศูนย์สำนักงานใหญ่ ศูนย์สวนมะลิ ศูนย์บางขุนนนท์ และศูนย์ราชบุรี

4.2 งานขนส่งทรัพย์สินกทม.และภาคกลาง 2 เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบการขนส่งทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างในเขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และภาคกลางบางส่วน แบ่งเป็นศูนย์ต่างๆ คือ ศูนย์รัตนวิเศษ ศูนย์เตาปูน ศูนย์ลาดปลาเค้า และศูนย์อยุธยา

4.3 งานขนส่งทรัพย์สินกทม.และภาคตะวันออก เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบการขนส่งทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างในเขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และภาคตะวันออก แบ่งเป็นศูนย์ต่างๆ คือ ศูนย์สาทรประดิษฐ์ ศูนย์ศรีนครินทร์ ศูนย์อ่อนนุช และศูนย์ชลบุรี

4.4 งานขนส่งทรัพย์สินภาคใต้ เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบการขนส่งทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างในเขตภูมิภาค (ภาคใต้)

4.5 งานขนส่งทรัพย์สินภาคเหนือ เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบการขนส่งทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างในเขตภูมิภาค (ภาคเหนือ)

4.6 งานขนส่งทรัพย์สินภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบการขนส่งทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างในเขตภูมิภาค (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

4.7 งานควบคุมและพัฒนาระบบงาน เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบการควบคุมดูแล ประสานงาน ตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานตามศูนย์ต่างๆ กำหนดระบบงานและวิธีปฏิบัติงาน ปรับปรุงพัฒนาระบบและระเบียบการปฏิบัติงาน

4.8 งานบริการทั่วไป เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบดูแลอัตรากำลังพนักงานภายในฝ่ายงาน เพื่อขอโอนย้าย แต่งตั้ง ควบคุมทะเบียนวันลา มาสาย ควบคุมดูแลทรัพย์สิน การจัดทำงบประมาณ คุมค่าใช้จ่ายต่างๆ งานสารบรรณ ภายในฝ่ายงาน

5. ฝ่ายการพนักงาน รับผิดชอบการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย พนักงานและลูกจ้าง การบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ โดยแบ่งเป็น 4 งาน ดังนี้'

5.1 งานบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบในการบริหารค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ เบิกจ่ายเงินเดือน โบนัส ของพนักงานและลูกจ้าง

5.2 งานบริหารงานบุคคล เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบการสรรหา คัดเลือก ว่าจ้างพนักงาน บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เปลี่ยนตำแหน่งงาน เลื่อนตำแหน่งงาน การออกจากงาน ประวัตินักงาน และการควบคุมอัตรากำลังของพนักงานและลูกจ้างทั้งหมดของบริษัท

5.3 งานแรงงานสัมพันธ์ เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบการสืบสวน สอบสวน สรุปลำนวนสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานและลูกจ้าง การพิจารณาเสนอโทษ รับเรื่องร้องเรียนและร้องทุกข์ ดูแลติดตามระเบียบข้อบังคับ

5.4 งานพัฒนาและฝึกอบรม เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบการจัดฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ต่างๆ เสริมสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม วางแผนจัดเตรียมเอกสาร ข้อมูล วิทยากร บรรยาย พัฒนาระบบ ดูแลควบคุมการฝึกอบรม ประเมินผลผู้เข้าฝึกอบรม

6. ฝ่ายบัญชีและการเงิน รับผิดชอบการบันทึกรายการทางบัญชีและงบการเงิน จัดทำงบประมาณ ควบคุมค่าใช้จ่าย รวบรวมข้อมูลสถิติ การรับ-จ่ายเงินในธุรกิจของบริษัท แบ่งเป็น 4 งาน ดังนี้

6.1 งานบัญชี เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบการบันทึกรายงานทางบัญชี จัดทำรายงานและงบการเงินของบริษัท

6.2 งานการเงิน เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบการรับ-จ่ายเงินในธุรกิจของบริษัท

6.3 งานเรียกเก็บค่าบริการ เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบการเรียกเก็บค่าบริการ และค่าใช้จ่ายต่างๆ จากลูกค้า

6.4 งานวางแผนและงบประมาณ เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบการจัดทำงบประมาณประจำปีของบริษัท ประเมินผลการดำเนินงาน ดูแลการใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณของบริษัท

7. ฝ่ายสนับสนุนธุรกิจ รับผิดชอบงานจัดซื้อจัดหา จัดจ้าง ดูแลอาคารสถานที่ที่ทำการ ควบคุมยานพาหนะ และงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งเป็น 3 งาน ดังนี้

7.1 งานจัดซื้อจัดหา เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบในการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนทรัพย์สินต่างๆ ของบริษัท

7.2 งานบริการและควบคุมยานพาหนะ เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานเลี้ยงรับรองของบริษัท งานทำความสะอาดที่ทำการของบริษัท งานสารบรรณ การควบคุมดูแล และซ่อมบำรุง รถยนต์ รถยนต์นิรภัย และยานพาหนะอื่นๆ ทั้งหมดของบริษัท

7.3 งานสนับสนุนสารสนเทศ เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติของวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ติดตามควบคุมดูแล ซ่อมบำรุง ปรับปรุงพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

8. สำนักตรวจสอบภายใน เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบด้านการวิเคราะห์ ประเมินให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่อผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ

9. สำนักกรรมการผู้จัดการและผู้ถือหุ้น เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบด้านการควบคุมดูแลการให้บริการแก่ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท และคณะกรรมการบริษัท ดูแลการปฏิบัติงานของเลขานุการ ติดต่อประสานงานการประชุม ประสานงานกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กลุ่มผู้ลงทุนส่วนบุคคลและสถาบัน รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และประมวลผลในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน รวมทั้งรายงานผลประกอบการของบริษัท

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายและแนวคิดของเศรษฐศาสตร์การศึกษา

โคห์นและเกสเค (Cohn and Geske. 1990 : 2) ได้ให้คำจำกัดความของเศรษฐศาสตร์การศึกษาว่า เป็นการศึกษาถึงเรื่องมนุษย์และสังคมที่จะเลือกใช้ทรัพยากรที่มีค่าและหามาได้ยากไปใช้ในการผลิต การฝึกอบรมชนิดต่างๆ และไปพัฒนาความรู้ ความชำนาญ จิตใจ อุปนิสัย บุคลิกภาพ และอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความชำนาญ และสิ่งดีงามทั้งหลายที่ได้จากการฝึกอบรมมาและการศึกษานั้นไปยังบุคคล กลุ่มบุคคลต่างๆ ในสังคมปัจจุบันและอนาคต

พอล.เอ.แซมมวลสัน (บุญคง หันจางสิทธิ์. 3 : 2543 : อ้างอิงจาก Samuelson.h.d) ให้ความหมายของเศรษฐศาสตร์การศึกษาว่า เป็นการศึกษาถึงเรื่องมนุษย์และสังคมที่จะเลือกใช้ทรัพยากรที่มีค่าและหาได้ยากไปผลิตสินค้าและบริการชนิดต่างๆ ตลอดช่วงเวลา ไม่ว่าจะการเลือกใช้นั้นจะผ่านการใช้เงินหรือไม่ก็ตาม และแจกจ่ายสินค้าและบริการนั้น เพื่อการบริโภคในปัจจุบัน และอนาคตของคนและกลุ่มบุคคลต่างๆ ในสังคม

บุญพุ่ม เสนารักษ์ (2531 : 2) ได้ให้ความหมายของเศรษฐศาสตร์การศึกษาว่า เศรษฐศาสตร์การศึกษา เป็นวิชาเศรษฐศาสตร์ประยุกต์แขนงหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนำเอาทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูงขึ้น ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สติปัญญา อารมณ์ ทักษะ ทักษะ และอื่นๆ แล้วจำแนกแจกจ่ายไปยังประชาชนผู้บริโภคในสังคมอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

เศรษฐศาสตร์ศึกษามีทฤษฎีแกนหลักเบื้องหลัง คือ แนวคิดเรื่องของการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ (Human investment) หรือทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human capital theory) จากแนวคิดดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสาขาวิชาดั้งเดิมของเศรษฐศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์การศึกษาจึงได้ถือกำเนิดขึ้นในสาขาหนึ่งของเศรษฐศาสตร์ ตั้งแต่ทศวรรษของ พ.ศ. 2503 เป็นต้นมา (สุณี ฉัตราคม และเสาวณี เกรียร์. 2537 : 1-4)

จากความหมายของเศรษฐศาสตร์การศึกษาที่กล่าวมาแล้วนั้น โดยสรุปคือ เศรษฐศาสตร์การศึกษา (Economic of education) เป็นการศึกษาถึงทางเลือกในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ในกิจกรรมทางการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการทางการศึกษาของปัจเจกชนและสังคม อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดทฤษฎีการตัดสินใจ

การตัดสินใจ (Dicision making) เป็นวิธีการเลือกคิดระหว่างทางเลือกต่างๆ เพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง หรือเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด โดยผู้ตัดสินใจมีเหตุผลในการเลือกของตน เหตุผลดังกล่าวมักเนื่องมาจากประสบการณ์ส่วนตัว ซึ่งจากแนวคิดและความหมายของการตัดสินใจ ตามทัศนะของนักวิชาการทั้งหลายที่ได้กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การตัดสินใจ

เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่ประกอบด้วย ปรากฏการณ์ทางสังคมและตัวบุคคล ซึ่งมีค่านิยมและความเชื่อแฝงอยู่ รวมทั้งทางเลือกที่บุคคลหนึ่งได้เลือก เพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรม อันนำไปสู่สภาพที่พึงปรารถนาของตนหรือทางเลือกที่สามารถสร้างความพึงพอใจอันสูงสุด

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ส่วน (มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช. 2531 : 577-579) คือ

1.1 กรอบของการคิด คือ การจัดระบบความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา หรือสิ่งที่แต่ละคนตีความหมายจากประสบการณ์ใหม่ เพื่อใช้ในการชี้นำพฤติกรรมของตนเอง กรอบของการคิดนี้เกิดจากการรับรู้และพื้นฐานความรู้เดิม

1.2 ค่านิยม คือ มาตรฐานและสิ่งที่บุคคลให้ความสำคัญในการดำเนินชีวิตและอาจถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ชี้นำแนวทางการดำเนินชีวิต

1.3 ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตน (Self-concept) คือ ความรู้สึกที่ตนมีต่อตนเอง เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความคิดและการตัดสินใจของคนเป็นอย่างมาก เพราะแรงจูงใจสำหรับการคิดส่วนใหญ่มาจากความต้องการพื้นฐาน และความรู้สึกที่มีต่อตนเอง

2. ระดับการตัดสินใจของมนุษย์ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ (วุฒิชัย จำนงค์. 2532 : 26-30) คือ

2.1 นิสัย (Habit) การตัดสินใจในระดับนี้ เป็นปฏิกิริยาตอบโต้ที่ถูกกำหนดด้วยเงื่อนไขจากการเรียนรู้หรือการสร้างประสบการณ์ในอดีต มีลักษณะค่อนข้างอัตโนมัติ

2.2 การแก้ปัญหา (Problem solving) การตัดสินใจในระดับนี้เป็นการประเมินสิ่งใหม่ๆ ปัญหาใหม่ๆ ในสถานการณ์ใหม่ๆ ด้วยการใช้เทคนิควิธี กลวิธี หรือประสบการณ์ที่สั่งสมมาในอดีตก่อให้เกิดพฤติกรรมใหม่ๆ

2.3 การสร้างสรรค์ (Creativity) การตัดสินใจระดับนี้ เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่แปลกใหม่ไม่สามารถนำการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ที่สั่งสมมาช่วยในการตัดสินใจได้ ผู้ตัดสินใจต้องทำการลองผิดลองถูก เพื่อนำผลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจต่อไป

3. ขั้นตอนการตัดสินใจ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2531 : 573-576)

3.1 รู้และกำหนดปัญหาให้ชัดเจน ในการกำหนดปัญหาให้ชัดเจน ต้องประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ ขอบข่ายปัญหาจะต้องไม่กว้างเกินไป ปัญหาจะต้องไม่แคบเกินไป และไม่นำข้อสรุปมากำหนดเป็นปัญหา

3.2 รวบรวมข้อมูล เมื่อกำหนดปัญหาแล้วจึงเริ่มรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ซึ่งข้อมูลที่ดีจะต้องครอบคลุมและแม่นยำ

3.3 ร่างผล ข้อเสนอ หรือว่าวิธีที่คาดว่าจะใช้แก้ปัญหา เป็นการระดมความคิดเพื่อรวบรวมผล หรือข้อสรุปที่คาดว่าจะเป็นไปได้ไว้หลายๆทาง

3.4 ทดสอบผลหรือข้อเสนอที่คิดไว้ เป็นการวิเคราะห์วิจารณ์ข้อสรุปที่คิดไว้ทั้งหมด ด้วยการทดสอบข้อสรุปแต่ละข้อว่ามีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด

3.4 ประเมินผลและตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจที่นำไปสู่ข้อสรุปที่เชื่อถือได้มากที่สุด
สรุปทฤษฎีการตัดสินใจ ประกอบด้วย กระบวนการที่ประกอบด้วย ข้อปัญหา ข้อมูล ทางเลือก การตัดสินใจภายใต้ค่านิยม ความรู้สึก และประสบการณ์ที่สั่งสมที่นำไปใช้ในการพิจารณาทางเลือก และเลือกทางเลือกที่สร้างความพอใจให้ตน

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ (Human capital) คือ สิ่งที่แฝง (Embodiment) อยู่ในตัวมนุษย์ในรูปของนามธรรม ซึ่งจับต้องไม่ได้และมองไม่เห็น ดังนั้น ทุนมนุษย์ คือ คุณภาพ (Quality) ของมนุษย์นั่นเองเป็นสต็อก (Stock) ของความรู้ความสามารถ (Abilities) ประสบการณ์ (Experience) และทักษะ (Skills) ในการผลิตทางเศรษฐกิจ ของแต่ละบุคคลนั่นเอง (รวงทอง ชัยประสพ. 2535 : 1-2)

การลงทุนในทุนมนุษย์ (Investing in human capital) หรือการสร้างทุนมนุษย์ (Formation of human capital) คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มขึ้น เป็นการเพิ่มค่าทุนมนุษย์เพื่อให้ได้ผลิตภาพสูงขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งเป็นการเพิ่มคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้สูงขึ้นโดยการลงทุนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
2. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ
3. สุขภาพและอนามัย
4. การย้ายถิ่น เพื่อให้ได้ใช้แรงงานของตนเต็มความสามารถ
5. การแสวงหางานของแรงงาน
6. การจัดสรรเวลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของครอบครัว

การลงทุนในมนุษย์มีความสำคัญที่เด่นชัดในระบบเศรษฐกิจ และเป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาเศรษฐกิจ ทุนมนุษย์ที่สำคัญ คือ การศึกษา

การมองว่าการศึกษานับเป็นกิจกรรมที่พัฒนาทุนมนุษย์นั้น ไม่ได้ทำให้คุณค่าของการศึกษาในแง่วัฒนธรรมต่ำลงไป แต่ความรู้ความสามารถที่เกิดจากการศึกษาเป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าความโง่เขลาขาดความรู้ เป็นอุปสรรคต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้

การศึกษานี้อาจถือได้ว่าเป็นสาเหตุแห่งการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตของทุนมนุษย์ บทบาทของการศึกษานั้นจะอยู่ในรูปของทักษะที่แฝงอยู่ในตัวของมนุษย์ที่ถือว่าเป็น "ทุนมนุษย์" (Schultz. 1971 : 17) หรืออีกนัยหนึ่งถือได้ว่าการบำรุงรักษาและปรับปรุงค่าทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ของมนุษย์นั้น อาจถือได้ว่าเป็นการลงทุนในมนุษย์ การที่นักเศรษฐศาสตร์

สมัยใหม่ถือว่าการศึกษาเป็นทุนมนุษย์ (human capital) นั้น ก็เพราะเหตุว่านักเศรษฐศาสตร์บางสำนักเชื่อกันว่า การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งปัจจัยหนึ่งที่มีผลก่อให้เกิดการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ การลงทุนด้านการศึกษาจึงเป็นการลงทุนสร้างสมทุนมนุษย์ซึ่งมีผลอย่างสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจ

การศึกษาเป็นการลงทุน (Investment) หมายถึงการที่บุคคลนั้น ๆ เมื่อเข้ารับการศึกษาลงทุนแล้วจะทำให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น สามารถนำความรู้ความสามารถมาทำงานให้เกิดผลทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดรายได้ในอนาคต (เมื่อสำเร็จการศึกษา) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการไม่เข้ารับการศึกษาลงทุนแล้ว การศึกษาย่อมจะทำให้มีรายได้มากกว่า ผลตอบแทนนอกจากหมายถึงรายได้ที่เป็นตัวเงินแล้ว ยังรวมถึงผลตอบแทนด้านจิตใจ (รวงทอง ชัยประสพ. 2535 : 29)

การศึกษาเป็นการลงทุนเพราะเข้าหลักเกณฑ์ตามแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ (อัมพร วิจิตรพันธ์. 2542 : 15) ดังนี้

1. ผู้ลงทุนมีทั้งรัฐบาลและเอกชนนำเงินมาซื้อที่ดินสร้างโรงเรียน จ้างครู อาจารย์ ซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน และอื่น ๆ

2. ก่อให้เกิดผลผลิตในรูปของผู้สำเร็จการศึกษาได้รับวิชาความรู้ นำไปประกอบอาชีพผลิตเป็นสินค้าและบริการต่าง ๆ ซึ่งอาจมีผู้แย้งว่าสินค้าและบริการนี้เกิดจากแรงงานหาได้จากการศึกษาไม่ จริงอยู่แรงงานก่อให้เกิดสินค้าและบริการ แต่เมื่อแรงงานได้รับการศึกษาทำให้เกิดสินค้านี้เพิ่มมากขึ้น ส่วนที่เพิ่มขึ้นนี้ต้องนับว่าเป็นผลจากการศึกษา เป็นการเพิ่มสมรรถภาพทางเศรษฐกิจ

3. มีผลตอบแทนแก่ผู้ลงทุน ถ้าผู้ลงทุนเป็นรัฐบาล ได้ผลตอบแทนในรูปคุณภาพของประชากร ลดอาชญากรรม เก็บภาษีอากรได้เพิ่ม ลดปัญหาเด็กเกเร เป็นผลตอบแทนทางอ้อมที่อาจมองเห็นได้ไม่ชัด ถ้าผู้ลงทุนเป็นเอกชน ตั้งโรงเรียนราษฎร์หรือวิทยาลัยเอกชนผลตอบแทนอาจเป็นกำไร หากไม่มุ่งเพื่อกำไร จะมีผลตอบแทนด้านจิตใจเหมือนการสร้างกุศลอย่างอื่นเป็นผู้มีเกียรติและมีชื่อเสียง สังคมให้การยกย่องมีลูกศิษย์จำนวนมาก เป็นที่รู้จักทั่วไป

4. ผลตอบแทนแก่ตัวผู้รับการศึกษา คือ ทำให้มีโอกาสได้รับรายได้สูงขึ้น ผู้ที่ยังเรียนสูงขึ้นไปเท่าใดก็ยิ่งทำให้ผู้นั้นมีโอกาสได้รับรายได้สูงขึ้น ประเทศไทยได้กำหนดเงินเดือนข้าราชการตามวุฒิทางการศึกษา รายได้จึงเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเรียนหนังสือสูงขึ้น ประกอบกับเป็นการเพิ่มเกียรติภูมิและชื่อเสียงยิ่งทำให้มีคนชวนชวนเรียนสูงขึ้นเป็นความรู้สึกรวมของคนทั่วไปว่าผู้ที่ได้รับการศึกษาดำหรือไม่ได้เรียนหนังสือเลย ทำงานมีรายได้เหมือนกันแต่เป็นงานที่ไม่ค่อยมีเกียรติ เป็นงานใช้แรงกาย รายได้ที่ได้รับนี้จะไม่เพิ่มขึ้นเท่าไร เมื่อทำงานนานไป อาจจะคงตัวหรือลดลงด้วยซ้ำในระยะยาว ส่วนผู้ที่เรียนหนังสือสูงได้รับการพัฒนาฝีมือและความรู้ บุคคลนั้น

อาจขาดรายได้ที่ต้องใช้เวลาเรียนหนังสือแทนที่จะออกทำงานรายได้และค่าจ้างจะเริ่มต้นสูงกว่าผู้ไม่ได้เรียนหนังสือสูง ยิ่งทำงานไปนานรายได้นี้จะเพิ่มสูงขึ้นมาก

การศึกษาเป็นทุนที่คงทนถาวรมากกว่าทุนทางกายภาพ (ทุนที่ไม่ใช่ทุนมนุษย์) ดังนั้น Stock ของการศึกษาจะมีคุณค่าสูงด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ

1. ระดับของการศึกษาของประชากรเพิ่มสูงขึ้น
2. แรงงานหนุ่มสาวที่ยังมีอายุน้อยเป็นกลุ่มที่ได้รับการศึกษาเป็นส่วนใหญ่

แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการลอกเลียนแบบ

พฤติกรรม คือ สิ่งที่บุคคลแสดงออก กระทำ ตอบสนองที่สามารถสังเกตเห็นได้ ได้ยิน และสามารถวัดได้ไม่ว่าการแสดงออกนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกาย โดยทั่วไป พฤติกรรมจึงเป็นทั้งเหตุและผลที่ต่อเนื่องกัน คือ พฤติกรรมภายใน และพฤติกรรมภายนอก

พฤติกรรมของมนุษย์นั้นถูกกำหนดโดยวัฒนธรรมและบรรทัดฐานทางสังคม และที่ผ่าน มาโครงสร้างสังคมและหรือการศึกษาเป็นตัวกำหนดหรือทำให้เกิดพฤติกรรม และพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้นในอนาคต หรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่แสดงออกแล้วได้รับผลเป็นที่พึงพอใจหรือไม่ หากพึงพอใจแนวโน้มที่จะเกิดพฤติกรรมนั้นอีก โดยเงื่อนไขการเสริมแรง ในทางตรงกันข้ามพฤติกรรมใดที่แสดงออกแล้วได้รับผลไม่พอใจ พฤติกรรมนั้นมีแนวโน้มว่าจะไม่เกิดซ้ำ เมื่อมนุษย์มีความสามารถในการเรียนรู้ จึงทำให้สามารถประเมินความผิดถูกของพฤติกรรมได้ รวมทั้งสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้ (อัครรงค์ อุดมไพจิตรกุล. 2543 : 53-54)

การจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา

สำหรับการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตนั้น มีผู้กล่าวไว้หลายท่าน เช่น สจ๊วต อูทรานันท์ (2530 : 43) การจัดการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี หรือที่เรียกว่าบัณฑิตศึกษา หมายถึง การศึกษาที่เกิดขึ้นหลังจากที่ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้ว สำหรับประเทศไทยที่จัดอยู่ในขณะนี้ มี 3 ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเฉพาะ ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก เป้าหมายในการผลิตก็เพื่อผลิตกำลังคนออกไปปฏิบัติงานตามสาขาวิชาที่ได้ศึกษา ทั้งในหน่วยงานราชการและงานเอกชน นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งหมายที่จะผลิตบุคคลที่มีความรู้สูงขึ้นไป ด้านการค้นคว้าและวิจัยขั้นสูง ในขณะที่ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2536 : 116-126) ได้กล่าวถึงการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาว่า เป็นการจัดการศึกษาสำหรับผู้จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรีแล้ว โดยแบ่งออกเป็นสายใหญ่ๆ คือ 1) สายวิชาการ (Academic) ในสายนี้มี เป้าหมายในการผลิตบุคลากรหลัก คือ ผลิตผู้สอนในมหาวิทยาลัย และผลิตนักวิจัย หรือนักวิจัย 2) สายวิชาชีพ (Profession) ในสายนี้มีเป้าหมายอยู่ที่การผลิต

ผู้เชี่ยวชาญหรือ ผู้ชำนาญการเฉพาะเรื่อง สามารถปฏิบัติหน้าที่และทำงานในสาขานั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการในสาขาวิชาต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยนั้นๆ ได้เปิดสอนในชั้นปริญญาตรีโดยมีผลงานที่ดีมาแล้ว
2. ส่งเสริมหลักสูตรที่ประกอบไปด้วยสาขาต่างๆ จัดโดยคณะกรรมการจากภาควิชาต่างๆ
3. ส่งเสริมหลักสูตรที่มีลักษณะเฉพาะของสถาบันที่ตั้งขึ้นเพื่อจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
4. เป็นการสนับสนุนการผลิตอาจารย์มหาวิทยาลัยและนักวิชาการชั้นสูงชั้นบัณฑิตศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของประเทศ

การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้และทักษะในสาขาวิชาการเฉพาะทางให้มีความชำนาญมากขึ้น มุ่งสร้างสรรค์ความก้าวหน้าและความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเฉพาะการศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้

คุณสมบัติของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาด้านวิชาการมี 7 ประการ (สุนน อมรวิวัฒน์. 2530 : 17) คือ

1. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องรู้ลึกรู้รอบ
2. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องรู้จักค้นคว้า และคิดวิเคราะห์
3. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องซื่อสัตย์ และสามารถแสดงออกให้ปรากฏ
4. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องสามารถนำหลักวิชาไปประยุกต์ใช้ได้
5. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องมีความฉับไวและคล่องตัว
6. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องไม่ยึดติดอดีต
7. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องมีคุณธรรมของนักวิชาการ

การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาซึ่งเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้เกิดการวิจัยค้นคว้าอย่างจริงจัง เกิดการฝึกฝนความรู้ความสามารถบุคลากร ตลอดจนเกิดการติดตามผลงานวิจัยค้นคว้าต่างๆ ในระดับนานาชาติ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนตัวต่าง ๆ เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งมีทั้งเหมือนและแตกต่างกัน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้รวบรวมตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

อายุ

จากผลการศึกษาของ สมพร ศิลป์สุวรรณ (2532 : 73) ได้ศึกษาถึงความต้องการของข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานธุรกิจเอกชน ในการเข้าศึกษาต่อหลักสูตรชั้นปริญญาโท ภาคพิเศษ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ผู้ที่ต้องการเข้าศึกษาส่วนมาก ร้อยละ 64.0 มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และจากผลการศึกษาของ นวลศิริ พงศ์ถาวรรักษ์ (2529 : 117) ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับความต้องการศึกษาต่อของนักศึกษา ผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 4 ในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 633 คน พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อของนักศึกษา ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของวรรณารถ มีภูมิรู้ (2546 : 85) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนการศึกษานอก โรงเรียนสายสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า อายุไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรอายุ เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของพนักงาน ซึ่งมีผลการวิจัยที่สอดคล้องและขัดแย้งกัน ซึ่งยังไม่มีข้อสรุปที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงนำ ตัวแปรอายุ อีกตัวแปรหนึ่ง เพื่อศึกษาหาข้อสรุปและสามารถใช้ผลการศึกษานี้ตรวจสอบทฤษฎีว่ามีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกันหรือไม่ อย่างไร

สถานภาพสมรส

จากผลการศึกษาของภัทรธิดา วารินทร์ (2538 : 125) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อการศึกษาออกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดนครปฐม พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อ และผลการศึกษาของสุพรรณมัจฉา จันทร์หอม (2532 : 21) ได้ศึกษาความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ ของครู อาจารย์ และนักการศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า ครู อาจารย์ และนักการศึกษาส่วนใหญ่สถานภาพโสด ประมาณร้อยละ 68 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเนตนาภา ผริตะโกมล (2544 : 33) ที่ศึกษามูลเหตุจูงใจในการศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิตของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 พบว่า นายทหารสัญญาบัตรที่ศึกษาต่อส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด คิดเป็น ร้อยละ 80 ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของปริญญา ญาณโกชน (2545 : 34) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการ

ตัดสินใจศึกษาต่อระดับปริญญาโท สถาบันราชภัฏมหาสารคาม พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่าสถานภาพสมรสเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของพนักงาน โดยมีทั้งเหตุผลสนับสนุนและขัดแย้ง ผู้วิจัยจึงนำ ตัวแปรสถานภาพสมรส มาศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วย

สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

จากผลการศึกษาของรังสรรค์ แสงสุข และคณะ (2544 : 73) ได้ศึกษาเหตุจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาที่ต่างกัน มีเหตุจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมพร จิรพุทธิ (2545 : 70-72) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษา คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษา คณะพัฒนาสังคม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปร สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ตำแหน่งงานปัจจุบัน

จากผลการศึกษาของสมพร ศิลป์สุวรรณ (2532 : 73) ได้ศึกษาถึงความต้องการของข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานธุรกิจเอกชน ในการเข้าศึกษาต่อหลักสูตรชั้นปริญญาโท ภาคพิเศษ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ผู้ที่ต้องการเข้าศึกษามีตำแหน่งหน้าที่การงานไม่สูงนัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิรักษ์ เจริญเชื้อ (2543 : 53) ที่ศึกษาถึงความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและฝึกอบรมเพิ่มเติมของเจ้าหน้าที่สัตวแพทย์ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนสัตวแพทย์ กรมปศุสัตว์ ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า เจ้าหน้าที่สัตวแพทย์มากกว่าครึ่งมีตำแหน่งปัจจุบันเป็นสัตวแพทย์ 5-6 และจากผลการศึกษาของสุทธิกุล ศรีสุทธิ (2540 : 73) ที่ศึกษาปัญหาและความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข (ผู้ช่วยวิชาการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ระดับตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการสาย ข (ผู้ช่วยวิชาการ) อยู่ในระดับปฏิบัติการร้อยละ 52.4 ระดับ หัวหน้างาน ร้อยละ 32.1 และระดับหัวหน้าฝ่าย ร้อยละ 15.6 และยังพบว่าข้าราชการสาย ข (ผู้ช่วยวิชาการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ระดับตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปร ตำแหน่งงานปัจจุบัน มาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความสำคัญกับการศึกษา เนื่องจากการศึกษา เป็นการลงทุน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนแก่ผู้ที่ศึกษาเอง และผลตอบแทนต่อสังคมมากมาย ทั้งนี้ผู้ศึกษาต้องรับภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในระหว่างการศึกษา และต้องยอมเสียโอกาสที่จะประกอบกิจกรรมอื่นขณะศึกษา ดังนั้น ปัจจัยเศรษฐกิจและสังคม จึงมีความสัมพันธ์กับโอกาสทางการศึกษาของบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจสังคม ที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา มีดังนี้

จำนวนผู้ที่อยู่ในการอุปการะ

จากผลการศึกษาของทิพาพร สุโขสิต และคณะ (2542 : 55) ได้ศึกษาความต้องการศึกษาต่อเนื่องของเจ้าหน้าที่พยาบาล พบว่า เจ้าหน้าที่พยาบาลไม่ต้องการศึกษาต่อเนื่องจากต้องดูแลรับผิดชอบครอบครัว เช่น บุตร และบิดามารดาที่มีอายุมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัชรภรณ์ อารีย์ และคณะ (2545 : 49) ได้ศึกษาความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาโภชนาการ และโภชนบำบัดของพยาบาลวิชาชีพผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้รับบริการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนใจหรือไม่ต้องการเข้าศึกษาต่อเนื่องจากมีภาระทางครอบครัว และจากการศึกษาของนพคุณ ศิริวรรณ และคณะ (2539 : 84) ที่ศึกษาความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาและการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์เกษตร ในหน่วยงานหรือสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประเทศไทย พบว่า อาจารย์เกษตรที่ไม่ต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาได้ให้เหตุผลที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ เนื่องจากมีภาระทางครอบครัว

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า จำนวนผู้ที่อยู่ในการอุปการะ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปร จำนวนผู้ที่อยู่ในการอุปการะ มาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ระดับการศึกษาของบิดา

จากผลการศึกษาของช่อทิพย์ ราศรีเกรียงไกร (2523 : 86) ที่ศึกษาถึงความมุ่งหวังของบิดาที่มีต่อการศึกษาและอาชีพของบุตร : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างนักเรียนชั้นประถมศึกษามัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาและโรงเรียนสังกัดมหาวิทยาลัย พบว่า กลุ่มนักเรียนที่บิดามีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไปส่วนใหญ่ มีแนวโน้มของความมุ่งหวังให้บุตรจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมพักตร์ นาสวรรณ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเรียนต่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 : กรณีศึกษานักเรียนในเขตพื้นที่การขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า นักเรียนที่บิดามีการศึกษาระดับสูง มีความตั้งใจที่จะเรียนต่อมากกว่านักเรียนที่บิดามีการศึกษาระดับต่ำ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรรณารถ มีภูมิรัฐ (2546 : 89) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดสมุทรปราการ

พบว่า ระดับการศึกษาของบิดา มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ระดับการศึกษาของบิดา เป็นตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ดังนั้น ระดับการศึกษาของบิดาน่าจะส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรระดับการศึกษาของบิดามาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ระดับการศึกษาของมารดา

จากผลการศึกษาของผการัตน์ มีหาร (2536 : 107) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในวิทยาลัยครู : ศึกษาเฉพาะกรณีนักศึกษาสายครุศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 ในสหวิทยาลัยอีสานเหนือ พบว่า การตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในวิทยาลัยครูขึ้นอยู่กับ การศึกษาของบิดา-มารดา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยวัฒน์ สราญเลิศ (2544 : 102) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 หลักสูตรกรมอาชีวศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาของบิดามารดามีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อของนักศึกษา ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของปิยรัตน์ รื่นภาคพจน์ (2538 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกศึกษาต่อของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนสตรีมหาพฤฒาราม พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ปกครองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรรณารณ มีภูมิรัฐ (2546 : 89) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระดับการศึกษาของมารดา ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะพบว่าระดับการศึกษาของมารดาเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของพนักงาน โดยมีทั้งเหตุผลสนับสนุนและขัดแย้ง ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรระดับการศึกษาของมารดา มาศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วย

รายได้สุทธิต่อเดือนของพนักงาน

จากผลการศึกษาของสมพร ศิลป์สุวรรณ (2532 : 73) ได้ศึกษาถึงความต้องการของข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานธุรกิจเอกชน ในการเข้าศึกษาต่อหลักสูตรชั้นปริญญาโท ภาคพิเศษ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ผู้ที่ต้องการเข้าศึกษาส่วนมาก มีรายได้ต่ำกว่า 8,000.00 บาท และจากผลการศึกษาของสมมาตร แจ่มจรัส (2543 : 49) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท : ศึกษาเฉพาะกรณีนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก พบว่า นักศึกษาทำงานเป็นพนักงานบริษัทเอกชนมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000.00 บาท ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมพร จิรพุทธิ (2545 : 70-72) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

ของนักศึกษา คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ตั้งแต่ 10,000-19,999 บาท ร้อยละ 42.4 ซึ่งรายได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษา คณะพัฒนาสังคม และจากผลการศึกษาของจิรชน ตั้งเจริญสมุท (2546 : 94) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงานมีรายได้ต่อเดือน 5,001-15,000.00 บาท สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.5 ซึ่งผลการศึกษา ยังพบว่า รายได้ต่อเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร ทั้งแยกตามระดับการศึกษาและแยกตามสถาบันการศึกษาต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า รายได้สุทธิของพนักงาน เป็นตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ดังนั้น รายได้สุทธิของพนักงาน น่าจะส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ผู้วิจัยจึง นำตัวแปรรายได้สุทธิของพนักงาน มาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนของพนักงาน

จากผลการศึกษาของบุญพุ่ม เสนารักษ์ (2531 : 158-160) ได้อธิบายอุปสงค์สำหรับบริการการศึกษา (Demand for Education Service) การศึกษา แม้จะเป็นสินค้าบริโภค (Consumer Goods) แต่จะแตกต่างจากสินค้าทั่วไป คือ จะไม่หมดสิ้นไปเมื่อได้รับการบริโภค ตรงกันข้ามยังมีการบริโภคก็ยิ่งทำให้สินค้าทางการศึกษามีมากขึ้น กล่าวคือ หากบุคคลต้องบริการการศึกษาจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันลงเพื่อเพิ่มให้กับค่าใช้จ่ายในการศึกษานั้นเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอุไรวรรณ แก้วมูลคำ (2545 : 65) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัท สุรพลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงงานสัดส่วนถึงร้อยละ 52.14 มีค่าใช้จ่ายต่ำกว่า 3,000.00 บาทต่อเดือน และพบว่า ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพประจำวันต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของแรงงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนของพนักงาน เป็นตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ดังนั้น ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนของพนักงาน น่าจะส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปร ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนของพนักงาน มาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

แหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท

จากผลการศึกษาของปนัดดา บุญชัด (2544 : 100) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอัตราผลตอบแทนในการลงทุนทางการศึกษาจากการรับรู้ของบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและการตัดสินใจเรียนต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า แหล่งเงินทุนที่ใช้ในการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมมาตร

แจ่มจำรัส (2543 : 50) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท : ศึกษาเฉพาะกรณีนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก พบว่า บิดามารดาเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท และจากผลการศึกษาของสุวิทย์ ทวีทรัพย์ (2544 : 83) เรื่องการศึกษาความต้องการการศึกษาต่อสายอาชีพของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดสระแก้ว พบว่า ในขณะที่เรียนส่วนใหญ่บิดา-มารดาเป็นผู้อุปการะด้านการเงิน คิดเป็นร้อยละ 70.1 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิตนา สายทองคำ (2539 : 109) เรื่องการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อ ของนักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์ พบว่า การสนับสนุนในการศึกษาและค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ จากผู้ปกครองเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของนงศ์ลักษณ์ รุ่งวิยาธร (2544 : 89-91) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาในระบบการศึกษาทางไกลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอัครวิน แก้วคง (2542 : 43) ที่ศึกษาถึงความต้องการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นและการฝึกอบรมเพิ่มเติมของเจ้าหน้าที่ทางการประมงที่มีวุฒิทางการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี สังกัดกรมประมง พบว่า ผู้ที่ต้องการศึกษาต่อจะใช้รายได้ส่วนตัวเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะพบว่าแหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของพนักงาน โดยมีทั้งเหตุผลสนับสนุนและขัดแย้ง ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรแหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท มาศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วย

รายได้ที่คาดหวัง

จากผลการศึกษาของจิรชน ตั้งเจริญสมุท (2546 : 96) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า รายได้ต่อเดือนที่คาดหวังของพนักงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับการศึกษาและในสถาบันการศึกษาต่างๆ เนื่องจากพนักงานมีความคาดหวังในด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐจริยา แสงสว่าง (2533 : 65-69) เกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของประชาชน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคกลาง ซึ่งพบว่า ต้องการมีรายได้เพิ่มขึ้น เมื่อจบหลักสูตร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า รายได้ที่คาดหวัง เป็นตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ดังนั้น รายได้ที่คาดหวัง น่าจะส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปร รายได้ที่คาดหวัง มาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ความคาดหวังในความก้าวหน้าของการประกอบอาชีพ

จากผลการศึกษาของเนตนาภา ศรีตะโกมล (2544 : 35) ที่ศึกษามูลเหตุจูงใจในการศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิตของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 พบว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการทหารที่ศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิระวรรณ เปตมานัง (2536 : 81) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนการศึกษานอกระบบโรงเรียนสายสามัญ ระดับประถมศึกษาของนักศึกษาผู้ใหญ่จังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยทางด้านอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยผู้เรียนต้องการให้มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ และจากผลการศึกษาของเปรมจิต ศิริสานต์ (2542 : 76-77) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจในการศึกษาต่อของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า แรงจูงใจในการศึกษาต่อเพื่อให้ได้วุฒิปริญญาโทไปสมัครงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนงานใหม่ และจากผลการศึกษาของประภาภรณ์ แก้วเหล็ก (2544 : 61) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี (ต่อเนื่อง) ของนักศึกษาในจังหวัดขอนแก่น คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น คือ ต้องการความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าความคาดหวังในความก้าวหน้าของการประกอบอาชีพ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ดังนั้น ความคาดหวังในความก้าวหน้าของการประกอบอาชีพ น่าจะส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ผู้วิจัยจึง นำตัวแปรความคาดหวังในความก้าวหน้าของการประกอบอาชีพ มาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

จำนวนผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว

จากผลการศึกษาของศรารวรรณ์ ศิริพันธ์ (2544 : 101) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบัณฑิตสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพฯ พบว่า นักศึกษาที่เคยมีสมาชิกในครอบครัวที่เคยศึกษาต่อระดับปริญญาโท เลือกที่จะศึกษาต่อระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.7 ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของวุฒิวงศ์ เอียดศรีชาย (2543 : 82) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษาสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มสถานศึกษาภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา พบว่า การที่มีพี่หรือน้องในครอบครัวจบปริญญาตรีเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษา เนื่องจากนักศึกษาที่ไม่มีพี่หรือน้องในครอบครัวที่จบระดับปริญญาตรี เลือกศึกษาต่อมากกว่านักศึกษาที่มีพี่หรือน้องในครอบครัวจบระดับปริญญาตรี และจากผลการศึกษาของศุภลักษณ์ กีฬา (2539 : บทคัดย่อ)

ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นในการเข้าเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ค่านิยมในการเรียนต่อของคนใกล้ชิดไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะพบว่า จำนวนผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่น่าจะส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของพนักงาน โดยมีทั้งเหตุผลสนับสนุนและขัดแย้ง ผู้วิจัยจึงนำตัวแปร จำนวนผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว มาศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อหรือไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นพนักงานทุกคน ของบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ที่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และปฏิบัติงาน ณ อาคารที่ทำการของบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด เท่านั้น โดยแบ่งออกเป็น 7 ฝ่าย และ 2 สำนัก ได้แก่ ฝ่ายธุรกิจบริหารโครงการ ฝ่ายบริหารการตลาด ฝ่ายธุรกิจบริการลูกค้า ฝ่ายธุรกิจขนส่งทรัพย์สิน ฝ่ายการพนักงาน ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายสนับสนุนธุรกิจ สำนักตรวจสอบภายใน และสำนักกรรมการผู้จัดการและผู้ถือหุ้น ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 78 คน

ตาราง 3 จำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมาย แยกตามฝ่ายงาน

ฝ่าย/สำนัก	จำนวนพนักงาน
ฝ่ายธุรกิจบริหารโครงการ	6
ฝ่ายบริหารการตลาด	4
ฝ่ายธุรกิจบริการลูกค้า	8
ฝ่ายธุรกิจขนส่งทรัพย์สิน	17
ฝ่ายการพนักงาน	8
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	11
ฝ่ายสนับสนุนธุรกิจ	17
สำนักตรวจสอบภายใน	4
สำนักกรรมการผู้จัดการและผู้ถือหุ้น	3
รวม	78

ที่มา : งานบริหารงานบุคคล ฝ่ายการพนักงาน.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบเลือกตอบ และเติมคำ โดยผู้ศึกษาจัดทำขึ้นเอง พร้อมทั้งได้ตรวจสอบรายละเอียดและความเที่ยงตรง ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้กับประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของพนักงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับเหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการอภิปรายผล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ได้แก่ โอกาสในการศึกษาต่อ และเหตุผลของการศึกษาต่อ เพื่อนำมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาตัวแปรจากเอกสาร งานวิจัยดังกล่าวข้างต้นแล้ว จัดกลุ่มปัจจัยที่จะศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

3. สร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมจุดมุ่งหมายและตัวแปรที่ต้องการศึกษา ทั้งในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเศรษฐกิจและสังคม

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา เนื้อหา และจัดหมวดหมู่ข้อความให้กระชับรัดกุม เข้าใจง่าย พร้อมทั้งตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

5. ปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของเครื่องมือตามที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเป็นแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรง

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในบริษัท กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด ที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มประชากรเป้าหมาย แต่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน

7. ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ พิจารณาแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือวัดที่มีประสิทธิภาพ

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้จริงในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. นำหนังสือแนะนำตัว จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงต่อบริษัท กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยติดต่อผ่านฝ่ายการพนักงาน เพื่อชี้แจงลักษณะและวิธีการตอบแบบสอบถามแก่พนักงาน
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเองโดยกำหนดระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถาม รวม 7 วัน
3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและจัดระบบข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Science personal Computer) Version 10.0 และใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (Percent) เป็นค่าสถิติที่บอกถึงสัดส่วนของเหตุการณ์ที่สนใจเกิดขึ้น X ครั้ง จากเหตุการณ์ทั้งหมด 100 ครั้ง จากสูตร (มาลี บุษยะมา. 2543 : 35-36)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{X}{N} \times 100$$

เมื่อ X แทน จำนวนการเกิดเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง
N แทน จำนวนเหตุการณ์ทั้งหมดของประชากร

2. หาค่าตัวกลางเลขคณิต (Arithmetic mean) หรือค่าเฉลี่ย (Mean) คือ ค่าที่ได้จากการเอาผลรวมของข้อมูลทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด เพื่อต้องการทราบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 35)

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่ากลางเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล
N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3. คำนวณหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อต้องการทราบการกระจายของข้อมูลของตัวแปรต้นและตัวแปรตามเมื่อเทียบกับตัวกลางเลขคณิต จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 65)

$$S = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของข้อมูล
 n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของค่ายกกำลังสองของข้อมูลดิบ
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของข้อมูลยกกำลังสอง

4. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเศรษฐกิจและสังคม กับการตัดสินใจศึกษาต่อหรือไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงเทพธุรกิจ บริการ จำกัด เพื่อทดสอบความเป็นอิสระ ด้วยการหาค่าไคสแควร์ (χ^2) จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 219)

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

เมื่อ O แทน ความถี่ที่สังเกตได้
 E แทน ความถี่ที่คาดหวัง
 และหาค่า E ที่คู่กับ O แต่ละตัวจากสูตร

$$E = \frac{R \times C}{N}$$

เมื่อ R แทน ผลรวมของความถี่ในแถวนั้น
 C แทน ผลรวมของความถี่ในคอลัมน์นั้น
 N แทน ผลรวมของความถี่ทั้งหมด
 r แทน จำนวนแถว
 c แทน จำนวนคอลัมน์
 i แทน แถวที่ i
 j แทน คอลัมน์ที่ j

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

\bar{X}	=	ค่ากลางเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย
S	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	=	ค่าไคสแควร์
*	=	ระดับนัยสำคัญ 0.05

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากประชากรกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด จำนวน 78 คน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพด้านการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในปัจจุบันของพนักงาน ความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานที่ไม่ได้ศึกษาต่อในปัจจุบัน และเหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประชากรกลุ่มเป้าหมาย (นำเสนอด้วยตาราง 4 – 5)

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล และสถานภาพปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

สถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล (ตาราง 4)

เพศ จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.2 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 21.8

อายุ จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.9 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.9 อายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.7 และอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.5 โดยพนักงานมีอายุเฉลี่ย คือ 30 ปี ($\bar{X} = 30.40$) และเมื่อพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S = 6.82$)

สถานภาพสมรส จากการศึกษารายชื่อของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมามีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 32.0 และหย่าหรือแยก คิดเป็นร้อยละ 1.3

สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จากการศึกษารายชื่อของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 93.6 และสาขาวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 6.4

ตำแหน่งงานปัจจุบัน จากการศึกษารายชื่อของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส คิดเป็นร้อยละ 20.5 ตำแหน่งผู้จัดการงานและผู้อำนวยการฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 9.0 และ 3.8 ตามลำดับ

ตาราง 4 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประชากรกลุ่มเป้าหมาย แยกตามสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (78)	ร้อยละ (100)	\bar{x} (ปี)	S
เพศ				
ชาย	17	21.8		
หญิง	61	78.2		
อายุ			30.40	6.82
ต่ำกว่า 25 ปี	14	17.9		
26-35 ปี	53	67.9		
36-45 ปี	6	7.7		
45 ปี ขึ้นไป	5	6.5		
สถานภาพสมรส				
โสด	52	66.7		
สมรส	25	32.0		
ม้าย / หย่า / แยก	1	1.3		

ตาราง 4 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (78)	ร้อยละ (100)	\bar{X} (ปี)	S
สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี				
สาขาวิทยาศาสตร์	5	6.4		
สาขาสังคมศาสตร์	73	93.6		
ตำแหน่งงาน				
เจ้าหน้าที่	52	66.7		
เจ้าหน้าที่อาวุโส	16	20.5		
ผู้จัดการงาน	7	9.0		
ผู้อำนวยการฝ่าย	3	3.8		

สถานภาพปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (ตาราง 5)

จำนวนบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ ไม่มีบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ คิดเป็นร้อยละ 73.0 มีบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ 1 คนหรือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 มีบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และมีบุคคลที่อยู่ในการอุปการะมากกว่า 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ระดับการศึกษาของบิดา จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า บิดาของพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 21.8 ระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 20.5 ระดับอนุปริญญา/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 12.8 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 6.4 สูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.6 และต่ำกว่าระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 2.6

ระดับการศึกษาของมารดา จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า มารดาของพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมา ระดับอนุปริญญา/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 15.4 ระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 12.8 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 10.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 7.7 ต่ำกว่าระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5.1 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.3

รายได้สุทธิต่อเดือนของพนักงาน จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 69.1 รองลงมา มีรายได้เดือนละ 10,000 – 29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.5 และมีรายได้เดือนละ 30,000-49,999 และ 50,000 บาท ขึ้นไป ซึ่งคิดเป็นร้อยละเท่ากัน คือ ร้อยละ 5.1

ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนของพนักงาน จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 80.8 รองลงมา มีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือน 10,000-29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.8 มีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือน 30,000- 49,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.6 และ มีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือน 50,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.8

แหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า หากพนักงานมีโอกาสศึกษาต่อส่วนใหญ่จะใช้รายได้ของตนเองเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมาจากแหล่งอื่นๆ ได้แก่ บิดามารดา ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 21.8 ทุนของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 10.3 และทุนการศึกษาจากสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 2.6

รายได้ต่อเดือนที่คาดหวังของพนักงาน จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า หากพนักงานมีโอกาสศึกษาต่อภายหลังสำเร็จการศึกษา ส่วนใหญ่คาดหวังว่ารายได้จะเปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 78.2 รองลงมาไม่แน่ใจว่ารายได้จะเปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 14.1 และคาดหวังว่ารายได้จะไม่เปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 7.7

ความคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่งงาน จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่คาดหวังจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยคาดหวังปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาไม่ได้คาดหวัง คิดเป็นร้อยละ 23.1 คาดหวังมาก คิดเป็นร้อยละ 12.8 และคาดหวังน้อย คิดเป็นร้อยละ 10.3

ความคาดหวังในการเปลี่ยนสายงาน จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่คาดหวังจะมีโอกาสในการเปลี่ยนสายงาน โดยคาดหวังปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาไม่ได้คาดหวัง คิดเป็นร้อยละ 24.3 คาดหวังมาก คิดเป็นร้อยละ 15.4 และคาดหวังน้อย คิดเป็นร้อยละ 10.3

ความคาดหวังในการได้งานใหม่ จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่คาดหวังจะมีโอกาสในการได้งานใหม่ โดยคาดหวังปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคาดหวังมาก คิดเป็นร้อยละ 26.9 ไม่ได้คาดหวัง คิดเป็นร้อยละ 23.1 และคาดหวังน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.6

จำนวนผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว จากการศึกษ ข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีบุคคลในครอบครัวที่จบ การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในสัดส่วนที่สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมา มีผู้ที่จบ การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว 1 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และมีผู้ที่จบการศึกษา สูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว 2 คน หรือมีผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีใน ครอบครัว 3 คนมากกว่า 3 คน ในสัดส่วนที่เท่ากันคิดเป็นร้อยละ 11.5

ตาราง 5 จำนวน คำร้อยละ ของประชากรกลุ่มเป้าหมายแยกตามสถานภาพปัจจัยทางด้าน เศรษฐกิจและสังคม

สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (78)	ร้อยละ (100)
จำนวนบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ		
ไม่มี	57	73.0
1 คน	8	10.3
2 คน	4	5.1
3 คน	8	10.3
มากกว่า 3 คน	1	1.3
ระดับการศึกษาของบิดา		
ต่ำกว่าประถมศึกษา	2	2.6
ประถมศึกษา	26	33.3
มัธยมศึกษาตอนต้น	5	6.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย / เทียบเท่า	17	21.8
อนุปริญญา / เทียบเท่า	10	12.8
ปริญญาตรี / เทียบเท่า	16	20.5
สูงกว่าปริญญาตรี	2	2.6

ตาราง 5 (ต่อ)

สภาพภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (78)	ร้อยละ (100)
ระดับการศึกษาของมารดา		
ต่ำกว่าประถมศึกษา	4	5.1
ประถมศึกษา	37	47.4
มัธยมศึกษาตอนต้น	8	10.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย / เทียบเท่า	6	7.7
อนุปริญญา / เทียบเท่า	12	15.4
ปริญญาตรี / เทียบเท่า	10	12.8
สูงกว่าปริญญาตรี	1	1.3
รายได้สุทธิต่อเดือนของพนักงาน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	54	69.1
10,000 – 29,999 บาท	16	20.5
30,000 - 49,999 บาท	4	5.1
50,000 บาทขึ้นไป	4	5.1
ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนของพนักงาน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	63	80.8
10,000 – 29,999 บาท	10	12.8
30,000 - 49,999 บาท	2	2.6
50,000 บาทขึ้นไป	3	3.8
แหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท		
รายได้ของตนเอง	51	65.3
ทุนการศึกษาของสถานศึกษา	2	2.6
ทุนของบริษัท	8	10.3
อื่นๆ	17	21.8

ตาราง 5 (ต่อ)

สภาพภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (78)	ร้อยละ (100)
รายได้ที่คาดหวังว่าจะได้รับ		
เปลี่ยนแปลง	61	78.2
ไม่เปลี่ยนแปลง	6	7.7
ไม่แน่ใจ	11	14.1
ความคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่งงาน		
มาก	10	12.8
ปานกลาง	42	53.8
น้อย	8	10.3
ไม่ได้คาดหวัง	18	23.1
ความคาดหวังในการเปลี่ยนสายงาน		
มาก	12	15.4
ปานกลาง	39	50.0
น้อย	8	10.3
ไม่ได้คาดหวัง	19	24.3
ความคาดหวังในการได้งานใหม่		
มาก	21	26.9
ปานกลาง	37	47.4
น้อย	2	2.6
ไม่ได้คาดหวัง	18	23.1
จำนวนผู้ที่จบการสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว		
ไม่มี	43	55.2
1 คน	17	21.8
2 คน	9	11.5
3 คน/มากกว่า 3 คน	9	11.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพทางการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในปัจจุบันของพนักงาน ความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานที่ไม่ได้ศึกษาต่อในปัจจุบัน และเหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของประชากรกลุ่มเป้าหมาย (นำเสนอด้วยตาราง 6 – 7)

การวิเคราะห์ตอนที่ 2 แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นสภาพทางการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในปัจจุบันของพนักงาน และความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานที่ไม่ได้ศึกษาต่อในปัจจุบัน และส่วนที่ 2 เป็นเหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน

สภาพทางการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน (ตาราง 6)

ปัจจุบันมีพนักงานที่ไม่ได้ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา สัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 91.0 และพนักงานที่ปัจจุบันกำลังศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คิดเป็นร้อยละ 9.0 โดยพนักงานที่ปัจจุบันไม่ได้ศึกษาต่อแต่ตัดสินใจที่จะศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในอนาคต มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.9 ไม่แน่ใจว่าจะศึกษาต่อหรือไม่ คิดเป็นร้อยละ 42.2 และไม่ต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คิดเป็นร้อยละ 9.9

ตาราง 6 สภาพทางการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในปัจจุบันของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด และความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานที่ไม่ได้ศึกษาต่อในปัจจุบัน

	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
สภาพทางการศึกษาต่อในปัจจุบันของพนักงาน		
กำลังศึกษาต่ออยู่ในปัจจุบัน	7	9.0
ไม่ได้ศึกษา/ไม่แน่ใจ	71	91.0
ความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานที่ไม่ได้ศึกษาต่อในปัจจุบัน		
ต้องการศึกษาต่อ	30	42.2
ไม่ต้องการศึกษาต่อ	7	9.9
ไม่แน่ใจ	34	47.9

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานที่ไม่ต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 7 คน มีเหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คือ ขาดทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อ จำนวน 3 คน ไม่มีเวลาเนื่องจากมีภารกิจส่วนตัว จำนวน 2 คน ไม่มีเวลาเนื่องจากมีภาระด้านครอบครัว จำนวน 1 คน และไม่มีเวลาเนื่องจากมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน

ในส่วนของปัญหาเกี่ยวกับความพอใจกับตำแหน่งงานปัจจุบัน เกรงว่าจะไม่ผ่านการสอบคัดเลือกเนื่องจากพื้นฐานความรู้ไม่เพียงพอที่จะศึกษาต่อ และเบื่อก่อนการเรียนไม่เป็นปัญหาต่อการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ

จากการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับเหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด จากการแจกแจงความถี่ ดังตาราง 7

ตาราง 7 ความถี่ของเหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด

เหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา	ความถี่
1. ไม่มีเวลา เนื่องจากมีภารกิจส่วนตัว	2
2. ไม่มีเวลา เนื่องจากมีภาระด้านครอบครัว	1
3. ไม่มีเวลา เนื่องจากมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	1
4. พอใจกับตำแหน่งงานปัจจุบัน	-
5. ขาดทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อ	3
6. เกรงว่าจะไม่ผ่านการสอบคัดเลือก เนื่องจากพื้นฐานความรู้ไม่เพียงพอที่จะศึกษาต่อ	-
7. เบื่อก่อนการเรียน	-

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของประชากรกลุ่มเป้าหมาย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมกับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 - 15 ด้วยการทดสอบค่าไคสแควร์ ได้ผลดังแสดงในตาราง 8 - 9 ดังนี้

ตาราง 8 จำนวน ร้อยละ ของความต้องการศึกษาต่อและไม่ต้องการศึกษาต่อ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล และแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการตัดสินใจศึกษาต่อ

ปัจจัยส่วนบุคคล		ต้องการศึกษาต่อ		ไม่ต้องการศึกษาต่อ /ไม่แน่ใจ		รวม		χ^2
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
อายุ	ต่ำกว่า 35 ปี	33	49.3	34	50.7	67	85.9	.342
	35 ปี ขึ้นไป	4	36.4	7	63.6	11	14.1	
	รวม	37	47.4	41	52.6	78	100	
สถานภาพ	โสด	28	53.8	24	46.2	52	66.7	3.071
	สมรส	9	36.0	16	64.0	25	32.0	
	หม้าย/หย่า/อื่นๆ	0	0	1	100	1	1.3	
	รวม	37	47.4	41	52.6	78	100	
สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี	วิทยาศาสตร์	5	100	0	0	5	6.4	5.920*
	สังคมศาสตร์	32	43.8	41	56.2	73	93.6	
	รวม	37	47.4	41	52.6	78	100	
ตำแหน่งงาน	เจ้าหน้าที่	32	47.1	36	52.9	68	87.2	.030
	ผู้บริหาร	5	50.0	5	50.0	10	12.8	
	รวม	37	47.4	41	52.6	78	100	

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 8 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับ การตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า .342 และมีค่า sig 2 side = .559 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05,1} = 3.841$) แสดงว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (สมมุติฐานที่ 1)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพสมรส กับ การตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 3.071 และมีค่า sig 2 side = .215 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05,2} = 5.991$) แสดงว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับ

การตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (สมมุติฐานที่ 2)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี กับ การตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 5.920 และมีค่า sig 2 side= 0.015 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05,1} = 3.841$) แสดงว่าสาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (สมมุติฐานที่ 3)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ตำแหน่งงานปัจจุบัน กับ การตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า .030 และมีค่า sig 2 side= .862 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05,1} = 3.841$) แสดงว่าตำแหน่งงานปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (สมมุติฐานที่ 4)

ตาราง 9 จำนวน ร้อยละ ของความต้องการศึกษาต่อและไม่ต้องการศึกษาต่อ แยกตามปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมกับการตัดสินใจศึกษาต่อ

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม		ต้องการศึกษาต่อ		ไม่ต้องการศึกษาต่อ		รวม		χ^2
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
จำนวนบุคคลที่ อยู่ในอุปการะ	ไม่มี	30	52.6	27	47.4	57	73.1	2.292
	มี	7	33.3	14	66.7	21	26.9	
	รวม	37	47.4	41	52.6	78	100	
ระดับการศึกษา ของบิดา	- ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	13	40.6	19	59.4	32	41.0	1.009
	- มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป	24	52.2	22	47.8	46	59.0	
	รวม	37	47.4	41	52.6	78	100	
ระดับการศึกษา ของมารดา	- ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	18	36.7	31	63.3	49	62.8	6.053*
	- มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป	19	65.5	10	34.5	29	37.2	
	รวม	37	47.4	41	52.6	78	100	

*ระดับนัยสำคัญ0.05

ตาราง 9 (ต่อ)

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม		ต้องการศึกษาต่อ		ไม่ต้องการศึกษาต่อ		รวม		χ^2
		/ไม่แน่ใจ						
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
รายได้สุทธิต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	27	50.0	27	50.0	54	69.3	.596
	10,001-50,000 บาท	8	40.0	12	60.0	20	25.6	
	50,001 บาท ขึ้นไป	2	50.0	2	50.0	4	5.1	
	รวม	37	47.4	41	52.6	78	100	
ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	30	47.6	33	52.4	63	80.8	.606
	10,001-50,000 บาท	5	41.7	7	58.3	12	15.4	
	50,001 บาท ขึ้นไป	2	66.7	1	33.3	3	3.8	
	รวม	37	47.4	41	52.6	78	100	
แหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	ตนเอง	24	47.1	27	52.9	51	65.4	.008
	ทุน/อื่นๆ	13	48.2	14	51.8	27	34.6	
	รวม	37	47.4	41	52.6	78	100	
รายได้ที่คาดหวัง	เปลี่ยนแปลง	27	44.3	34	55.7	61	78.2	1.131
	ไม่เปลี่ยนแปลง	10	58.8	7	41.2	17	21.8	
	รวม	37	47.4	41	52.6	78	100	
ความคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่งงาน	มาก	7	70	3	30.0	10	12.8	.310
	ปานกลาง	19	44.2	24	55.8	43	55.1	
	น้อย/ไม่คาดหวัง	11	44.0	14	56.0	25	32.1	
	รวม	37	47.4	41	52.6	78	100	
ความคาดหวังในการเปลี่ยนสายงาน	มาก	9	75.0	3	25.0	12	15.4	6.566*
	ปานกลาง	14	35.0	26	65.0	40	51.3	
	น้อย/ไม่คาดหวัง	14	53.8	12	46.2	26	33.3	
	รวม	37	47.4	41	52.6	78	100	
ความคาดหวังในการได้งานใหม่	มาก	13	61.9	8	38.1	21	26.9	3.679
	ปานกลาง	14	36.8	24	63.2	38	48.7	
	น้อย/ไม่คาดหวัง	10	52.6	9	47.4	19	24.4	
	รวม	37	47.4	41	52.6	78	100	
จำนวนผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีในครอบครัว	ไม่มี	22	51.2	21	48.8	43	55.1	.534
	มี	15	42.9	20	57.1	35	44.9	
	รวม	37	47.4	41	52.6	78	100	

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 9 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง จำนวนบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ กับ การตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 2.292 และมีค่า sig 2 side = .130 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05,1} = 3.841$) แสดงว่า จำนวนบุคคลที่อยู่ในการอุปการะไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของ พนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (สมมุติฐานที่ 5)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษาของบิดา กับ การตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 1.009 และมีค่า sig 2 side = .315 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05,1} = 3.841$) แสดงว่าระดับการศึกษาของบิดา ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของ พนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (สมมุติฐานที่ 6)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษาของมารดา กับ การตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 6.053 และมีค่า sig 2 side = 0.014 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05,1} = 3.841$) แสดงว่าระดับการศึกษาของมารดา มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (สมมุติฐานที่ 7)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้สุทธิต่อเดือน กับ การตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า .596 และมีค่า sig 2 side = .742 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05,2} = 5.991$) แสดงว่า รายได้สุทธิต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (สมมุติฐานที่ 8)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือน กับ การตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า .606 และมีค่า sig 2 side = .739 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05,2} = 5.991$) แสดงว่าค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของ พนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (สมมุติฐานที่ 9)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง แหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท กับ การตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า .008 และมีค่า sig 2 side = .927 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05,1} = 3.841$) แสดงว่า แหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของ พนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (สมมุติฐานที่ 10)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้ที่คาดหวัง กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 1.131 และมีค่า sig 2 side= .288 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05,1} = 3.841$) แสดงว่า รายได้ที่คาดหวัง ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของ พนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (สมมุติฐานที่ 11)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ความคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่งงาน กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 2.342 และมีค่า sig 2 side= .310 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05,2} = 5.991$) แสดงว่า ความคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของ พนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (สมมุติฐานที่ 12)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ความคาดหวังในการเปลี่ยนสายงาน กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 6.566 และมีค่า sig 2 side= .038 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05,2} = 5.991$) แสดงว่า ความคาดหวังในการเปลี่ยนสายงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของ พนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ซึ่งไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (สมมุติฐานที่ 13)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ความคาดหวังในการได้งานใหม่ กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 3.679 และมีค่า sig 2 side = 1.59 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05,2} = 5.991$) แสดงว่า ความคาดหวังในการได้งานใหม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของ พนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (สมมุติฐานที่ 14)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง จำนวนผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ในครอบครัว กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า .534 และมีค่า sig 2 side= .465 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ($\chi^2_{0.05,1} = 3.841$) แสดงว่า จำนวนผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของ พนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (สมมุติฐานที่ 15)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าวกับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด สามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อหรือไม่ศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานทุกคนของบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด ที่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และปฏิบัติงาน ณ อาคารที่ทำการของบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด เท่านั้น โดยแบ่งออกเป็น 7 ฝ่าย และ 2 สำนัก ได้แก่ ฝ่ายธุรกิจบริหารโครงการ ฝ่ายบริหารการตลาด ฝ่ายธุรกิจบริการลูกค้า ฝ่ายธุรกิจขนส่งทรัพย์สิน ฝ่ายการพนักงาน ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายสนับสนุนธุรกิจ สำนักตรวจสอบภายใน และสำนักกรรมการผู้จัดการและผู้ถือหุ้น ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 78 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบเลือกตอบและเติมคำ โดยผู้ศึกษาจัดทำขึ้นเอง และได้ตรวจสอบรายละเอียดก่อนนำไปใช้กับประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของพนักงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับเหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC for Windows (Statistical Package for the Social Science personal Computer) Version 10.0 ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด ด้วยการใช้ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์สถานภาพด้านการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในปัจจุบันของพนักงาน และความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานที่ไม่ได้ศึกษาต่อในปัจจุบัน และเหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด ด้วยการใช้ค่าร้อยละ และการใช้การแจกแจงความถี่

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม กับความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด ด้วยการใช้ทดสอบค่าไคสแควร์

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสถานภาพด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. สถานภาพด้านปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.2 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.90 อายุเฉลี่ยของพนักงาน คือ 30 ปี ($\bar{X} = 30.40$) พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 66.7 พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 93.6 และพนักงานส่วนใหญ่ปัจจุบันตำแหน่งเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 66.7

2. สถานภาพด้านปัจจัยเศรษฐกิจและสังคม

จำนวนบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ ไม่มีบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ คิดเป็นร้อยละ 73.0 มีบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ 1 คนหรือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 มีบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และมีบุคคลที่อยู่ในการอุปการะมากกว่า 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ระดับการศึกษาของบิดา จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า บิดาของพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 21.8 ระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 20.5 ระดับอนุปริญญา/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 12.8 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 6.4 สูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.6 และต่ำกว่าระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 2.6

ระดับการศึกษาของมารดา จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า มารดาของพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมา ระดับอนุปริญญา/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 15.4 ระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 12.8 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 10.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 7.7 ต่ำกว่าระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5.1 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.3

รายได้สุทธิต่อเดือนของพนักงาน จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 69.1 รองลงมา มีรายได้เดือนละ 10,000 – 29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.5 และมีรายได้เดือนละ 30,000-49,999 และ 50,000 บาท ขึ้นไป ซึ่งคิดเป็นร้อยละเท่ากัน คือ ร้อยละ 5.1

ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนของพนักงาน จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 80.8 รองลงมา มีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือน 10,000-29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.8 มีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือน 30,000- 49,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.6 และมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือน 50,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.8

แหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า หากพนักงานมีโอกาสศึกษาต่อส่วนใหญ่จะใช้รายได้ของตนเองเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมา จากแหล่งอื่นๆ ได้แก่ บิดา มารดา ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 21.8 ทุนของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 10.3 และทุนการศึกษาจากสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 2.6

รายได้ต่อเดือนที่คาดหวังของพนักงาน จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า หากพนักงานมีโอกาสศึกษาต่อภายหลังสำเร็จการศึกษา ส่วนใหญ่คาดหวังว่ารายได้จะเปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 78.2 รองลงมา ไม่แน่ใจว่ารายได้จะเปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 14.1 และคาดหวังว่ารายได้จะไม่เปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 7.7

ความคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่งงาน จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่คาดหวังจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยคาดหวังปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาไม่ได้คาดหวัง คิดเป็นร้อยละ 23.1 คาดหวังมาก คิดเป็นร้อยละ 12.8 และคาดหวังน้อย คิดเป็นร้อยละ 10.3

ความคาดหวังในการเปลี่ยนสายงาน จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่คาดหวังจะมีโอกาสในการเปลี่ยนสายงาน โดยคาดหวังปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาไม่ได้คาดหวัง คิดเป็นร้อยละ 24.3 คาดหวังมาก คิดเป็นร้อยละ 15.4 และคาดหวังน้อย คิดเป็นร้อยละ 10.3

ความคาดหวังในการได้งานใหม่ จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่คาดหวังจะมีโอกาสในการได้งานใหม่ โดยคาดหวังปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคาดหวังมาก คิดเป็นร้อยละ 26.9 ไม่ได้คาดหวัง คิดเป็นร้อยละ 23.1 และคาดหวังน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.6

จำนวนผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว จากการศึกษาข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีบุคคลในครอบครัวที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในสัดส่วนที่สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาเป็นผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว 1 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และมีผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว 2 คน หรือมีผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว 3 คน/มากกว่า 3 คน ในสัดส่วนที่เท่ากันคิดเป็นร้อยละ 11.5

การวิเคราะห์สถานภาพด้านการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในปัจจุบันของพนักงาน ความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานที่ไม่ได้ศึกษาต่อในปัจจุบัน และเหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงไทย ธุรกิจบริการ จำกัด

พนักงานที่ไม่ได้ศึกษาต่ออยู่ในปัจจุบัน มีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.0 ส่วนพนักงานปัจจุบันกำลังศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 9.0 พนักงานที่ต้องการศึกษาต่อในอนาคตระดับบัณฑิตศึกษามีสัดส่วนที่สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.4 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 42.2 และไม่ต้องการศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 9.9

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานที่ไม่ต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 7 คน มีเหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คือ ขาดทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อ จำนวน 3 คน ไม่มีเวลาเนื่องจากมีภารกิจส่วนตัว จำนวน 2 คน ไม่มีเวลาเนื่องจากมีภาระด้านครอบครัว จำนวน 1 คน และไม่มีเวลาเนื่องจากมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน

ในส่วนของปัญหาเกี่ยวกับความพอใจกับตำแหน่งงานปัจจุบันเกรงว่าจะไม่ผ่านการสอบคัดเลือกเนื่องจากพื้นฐานความรู้ไม่เพียงพอที่จะศึกษาต่อ และเป้าหมายต่อการเรียนไม่เป็นปัญหาต่อการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด

จากการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 คือ สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ในขณะที่ อายุ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานปัจจุบันของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 คือ ระดับการศึกษาของมารดา และความคาดหวังในการเปลี่ยนสายงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ในขณะที่จำนวนบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ ระดับการศึกษาของบิดา รายได้สุทธิต่อเดือนของพนักงาน ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนของพนักงาน แหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท รายได้ที่คาดหวัง ความคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่งงาน ความคาดหวังในการได้งานใหม่และจำนวนผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัวของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.9 (ตาราง 4) โดยพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อ มีอายุต่ำกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.3 (ตาราง 8) จากผลการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = .342$)

จากผลการศึกษาที่ว่าการศึกษาต่อของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำไม่ได้มีความสัมพันธ์กับอายุ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะปัจจุบันสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐบาลและเอกชนได้เปิดหลักสูตรและสาขาวิชาต่างๆ เพื่อให้บริการทางการศึกษาทุกระดับ ซึ่งเป็นการเปิดกว้างกับทุกเพศทุกวัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมพร ศิลป์สุวรรณ (2532 : 73) ซึ่งพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อของพนักงานธุรกิจเอกชน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรรณารถ มีภูมิรู้ (2546 : 85) ซึ่งพบว่า อายุไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดสมุทรปราการ

สถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่และพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 66.7 (ตาราง 4) จากผลการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า สถานภาพสมรสของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 3.071$)

จากผลการศึกษาที่ว่า สถานภาพสมรสของพนักงาน เป็นตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะคู่สมรสเล็งเห็นว่าการศึกษามีส่วนช่วยในการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และจากข้อมูลที่ศึกษาพบว่า มีพนักงานที่ไม่ต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาเนื่องจากมีภารกิจด้านครอบครัวเพียง 1 คน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของทองสุก ถาวรวงษ์ (2541 : 107) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสาเหตุในการเข้าเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งพบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีสาเหตุในการเข้าเรียนสายสามัญวิธีเรียนทางไกล ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของมณฑาทิสนประดับ (2533 : 89) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าเรียนและไม่เข้าเรียนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ประเภททางไกล ของผู้จบการศึกษา

ภาคบังคับ จังหวัดเชียงราย พบว่า สถานภาพสมรสของผู้จบการศึกษาภาคบังคับ จังหวัดเชียงราย เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเข้าเรียนหรือไม่เข้าเรียน

สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่และพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อจบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาสังคมศาสตร์สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 93.6 (ตาราง 4) และ 43.8 (ตาราง 8) จากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 5.920$)

จากผลการศึกษาที่ว่า สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะความรู้ในระดับปริญญาตรีเป็นพื้นฐานสำคัญในการที่จะศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของรังสรรค์ แสงสุข และคณะ (2544 : 73) ได้ศึกษาเหตุจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งพบว่า นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาที่ต่างกันมีเหตุจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมพร จิรพุทธิ (2545 : 70-72) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษา คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งพบว่า สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษา คณะพัฒนาสังคม

ตำแหน่งงานปัจจุบัน พนักงานส่วนใหญ่และพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อปัจจุบัน มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 66.7 (ตาราง 4) และ 47.1 (ตาราง 8) และจากผลการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า ตำแหน่งงานปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = .030$)

จากผลการศึกษาที่ว่า ตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะความรับผิดชอบในตำแหน่งงานปัจจุบัน ยังไม่มีความจำเป็นต้องใช้ความรู้มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญพุ่ม เสนารักษ์ (2531 : 158 -169) กล่าวว่าตำแหน่งงานจะมีผลทำให้อุปสงค์สำหรับการศึกษาต่อของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับผลการศึกษาของรังสรรค์ แสงสุข และคณะ (2544 : 73) ได้ศึกษาเหตุจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งพบว่า นักศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีเหตุจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาแตกต่างกัน

จำนวนบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ พนักงานที่ต้องการศึกษาต่อไม่มีบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ คิดเป็นร้อยละ 52.6 และจากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า จำนวนบุคคลที่อยู่ในการอุปการะมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 2.292$)

จากผลการศึกษาที่ว่า จำนวนบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ เป็นตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะพนักงานที่มีภาระทางครอบครัว หรือต้องรับผิดชอบดูแลสมาชิกในครอบครัว อาจจะไม่มีความรู้เพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของทิพาพร สุโขสิต และคณะ (2542 : 55) ได้ศึกษาความต้องการศึกษาต่อเนื่องของเจ้าหน้าที่พยาบาล ซึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่พยาบาลไม่ต้องการศึกษาต่อเนื่องจากต้องดูแลรับผิดชอบครอบครัว เช่น บุตร และบิดามารดาที่มีอายุมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัชรภรณ์ อารีย์ และคณะ (2545 : 49) ได้ศึกษาความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาโภชนาการ และโภชนบำบัดของพยาบาลวิชาชีพผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้รับบริการ ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนใจหรือไม่ต้องการเข้าศึกษาต่อเนื่องจากมีภาระทางครอบครัว และจากผลการศึกษาของนพคุณ ศิริวรรณ และคณะ (2539 : 84) ที่ศึกษาความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาและการฝึกอบรมเพิ่มเติมของอาจารย์เภสัชกรในหน่วยงานหรือสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประเทศไทย ซึ่งพบว่า อาจารย์เภสัชกรที่ไม่ต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาได้ให้เหตุผลที่ไม่ต้องการศึกษาต่อเนื่องจากมีภาระทางครอบครัว

ระดับการศึกษาของบิดา บิดาของพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.2 และจากผลการศึกษาวิเคราะห์ พบว่าระดับการศึกษาของบิดามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 1.009$)

จากผลการศึกษาที่ว่า ระดับการศึกษาของบิดา ไม่มีผลกับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของพนักงาน บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับอิทธิพลของการศึกษามาจากบิดา หรือบิดาแนะนำให้บุตรทราบเกี่ยวกับการศึกษาต่อค่อนข้างน้อย ประกอบกับพนักงานประกอบอาชีพแล้วจึงสามารถตัดสินใจศึกษาได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยวัฒน์ สราญเลิศ (2544 : 109) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 หลักสูตรกรมอาชีวศึกษา โรงเรียน

อาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาของบิดา ไม่มีสัมพันธกับการศึกษาต่อของนักศึกษา

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของมารดา มารดาของพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 65.5 และจากผลการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า ระดับการศึกษาของมารดา มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 6.053$)

จากผลการศึกษาที่ว่า ระดับการศึกษาของมารดา มีผลกับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดกับมารดา จึงอาจจะได้รับอิทธิพลเกี่ยวกับการศึกษาต่อจากมารดา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาศึกษาของปิยรัตน์ รื่นภาคพจน์ (2538 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกศึกษาต่อของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนสตรีมหาพฤฒาราม ซึ่งพบว่า ระดับการศึกษาของผู้ปกครองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาชัยวัฒน์ สราญเลิศ (2544 : 109) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ของ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 หลักสูตรกรมอาชีวศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาของมารดา มีสัมพันธ์กับการศึกษาต่อของนักศึกษา

รายได้สุทธิต่อเดือนของพนักงาน พนักงานมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 69.2 ซึ่งจากผลการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า รายได้สุทธิต่อเดือนของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = .596$)

จากผลการศึกษาที่ว่า รายได้สุทธิต่อเดือนของพนักงานเป็นตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะพนักงานอาศัยอยู่กับบิดามารดา หากรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายก็จะได้รับการอนุเคราะห์ทางการเงินจากบิดามารดา จึงทำให้รายได้ไม่มีผลกับการตัดสินใจศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนวลศิริ พงศ์ถาวรภิญโญ (2529 :122) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับความต้องการศึกษาต่อของนักศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 4 ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า รายได้ของนักศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของรังสรรค์ แสงสุข และคณะ (2544 : 73) ได้ศึกษาเหตุจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิทยบริการเฉลิม พระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งพบว่า นักศึกษาที่รายได้ปัจจุบันต่างกัน มีเหตุจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาแตกต่างกัน

ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 80.8 และจากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = .606$)

จากผลการศึกษาที่ว่า ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนของพนักงาน เป็นตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพในเขตกรุงเทพมหานคร จะสูงกว่าในต่างจังหวัด จึงทำให้พนักงานไม่มีรายได้เหลือเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ ซึ่งการตัดสินใจศึกษาต่อหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาจากปัจจัยด้านอื่นประกอบด้วย ซึ่งคล้องกับแนวคิดของ บุญพุ่ม เสนารักษ์ (2531 : 158-160) ได้อธิบายอุปสงค์สำหรับบริการการศึกษา (Demand for Education Service) การศึกษา แม้จะเป็นสินค้าบริโภค (Consumer Goods) แต่จะแตกต่างจากสินค้าทั่วไป คือ จะไม่หมดสิ้นไปเมื่อได้รับการบริโภค ตรงกันข้ามยังมีการบริโภคก็ยิ่งทำให้สินค้าทางการศึกษามีมากขึ้น กล่าวคือ หากบุคคลต้องบริการการศึกษา จำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันลงเพื่อเพิ่มให้กับค่าใช้จ่ายในการศึกษานั้นเอง

แหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท พนักงานส่วนใหญ่ที่ต้องการศึกษาต่อ จะใช้รายได้ของตนเองเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 47.1 (ตาราง 9) และจากผลการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า แหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = .606$)

จากผลการศึกษาที่ว่า แหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท เป็นตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะจากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 66.7 มีสถานภาพโสด ซึ่งยังอยู่อาศัยกับบิดามารดา ดังนั้น เมื่อมีปัญหาด้านการเงิน จึงยังได้รับความช่วยเหลือจากบิดามารดา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมมารถ แจ่มจำรัส (2543 : 50) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท : ศึกษาเฉพาะกรณีนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก พบว่า บิดามารดาเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท และสอดคล้องกับการศึกษาของจิตนา สายทองคำ (2539 : 109) เรื่องการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อของนักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์ พบว่า การ

สนับสนุนในการศึกษาและค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ จากผู้ปกครองเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อ

รายได้ต่อเดือนที่คาดหวังของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่คาดหวังว่ารายได้จะเปลี่ยนแปลงภายหลังสำเร็จการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 78.2 รองลงมาคือไม่แน่ใจว่ารายได้จะเปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 14.1 และจากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า รายได้ต่อเดือนที่คาดหวังของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 1.13$)

จากผลการศึกษาที่ว่า รายได้ต่อเดือนที่คาดหวังของพนักงาน เป็น ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะภายหลังการจบการศึกษาอาจไม่ได้มีการเลื่อนตำแหน่งงาน จึงไม่ทำให้รายได้เพิ่มขึ้น

ความคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่งงาน และความคาดหวังในการได้งานใหม่ พนักงานที่ต้องการศึกษาต่อส่วนใหญ่คาดหวังในการเลื่อนตำแหน่งงานภายหลังการสำเร็จการศึกษาในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.2 และพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อส่วนใหญ่คาดหวังในการได้งานใหม่ภายหลังการสำเร็จการศึกษาในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.8 ซึ่งจากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า ความคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่งงานและความคาดหวังในการได้งานใหม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = .310$) และ ($\chi^2 = 3.679$) ตามลำดับ

จากผลการศึกษาที่ว่า ความคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่งงาน และความคาดหวังในการได้งานใหม่ เป็นตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่พอใจกับตำแหน่งงานปัจจุบัน หรือยินดีที่จะปฏิบัติงานที่บริษัทตลอดไป ซึ่งจากระเบียบภาคการพนักงาน (ฝ่ายการพนักงาน บริษัทกรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด : 2546) การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งงานจะต้องพิจารณาจากหลายปัจจัย ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การฝึกอบรม ซึ่งการศึกษาต่ออาจจะเป็นปัจจัยที่จะนำมาพิจารณาส่วนน้อยเท่านั้น

ความคาดหวังในการเปลี่ยนสายงาน พนักงานที่ต้องการศึกษาต่อส่วนใหญ่คาดหวังในการเปลี่ยนสายงานภายหลังการสำเร็จการศึกษาในระดับปานกลางหรือน้อย/ไม่ได้คาดหวัง ร้อยละ 35.0 และ ร้อยละ 53.8 ตามลำดับ ซึ่งจากผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า ความคาดหวังในการเปลี่ยนสายงานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 6.566$)

จากผลการศึกษาที่ว่า ความคาดหวังในการเปลี่ยนสายงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อ ระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะพนักงานที่ปัจจุบันตำแหน่งหน้าที่ใดก็ตามมีความต้องการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และคุณวุฒิให้กับตนเอง อีกทั้งความก้าวหน้าในอาชีพของตน สอดคล้องกับแนวคิดของโนลส์ (Knowles. 1980 : 82-89) กล่าวว่า ทุกคนมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จด้วยกันทั้งนั้น จึงต้องพยายามหาช่องทางไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว จึงเกิดพฤติกรรมคือพนักงานที่ศึกษาต่อมาแล้วไม่ได้รับการปรับเงินเดือนและตำแหน่งก็ลาออกไปอยู่ที่อื่นที่มีอนาคตดีกว่าและยังสอดคล้องกับมาสโลว์ (Maslow. 1970 : 80) ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงความสำเร็จในหน้าที่การงาน

จำนวนบุคคลที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ คิดเป็นร้อยละ 73.1 และจากผลการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า จำนวนบุคคลที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = .534$)

จากผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า จำนวนบุคคลที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัว เป็นตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะพนักงานที่ตัดสินใจศึกษาต่อ ส่วนใหญ่ไม่มีบุคคลในครอบครัวที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และพนักงานที่ตัดสินใจไม่ศึกษาต่อ ส่วนใหญ่ไม่มีบุคคลในครอบครัวที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เช่นเดียวกัน หรือบุคคลในครอบครัวที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีอาจไม่ได้ชี้แนะหรือส่งเสริมให้พนักงานสนใจที่จะศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยวัฒน์ สราญเลิศ (2544 : 109) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ของ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง, ชั้นปีที่ 2 หลักสูตรกรมอาชีวศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า จำนวนพี่น้องที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ไม่มีสัมพันธ์กับการศึกษาต่อของนักศึกษา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วุฒิมวงศ์ เอียดศรีชาย (2543 : 82) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษาสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มสถานศึกษาภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา ซึ่งพบว่า การที่มีพี่หรือ น้องในครอบครัวจบปริญญาตรีเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกศึกษาต่อระดับ

ปริญญาตรี เนื่องจากนักศึกษาที่ไม่มีพีหรือน้องในครอบครัวที่จบระดับปริญญาตรี เลือกศึกษาต่อมากกว่านักศึกษาที่มีพีหรือน้องในครอบครัวจบระดับปริญญาตรี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการศึกษาพบว่า สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (ตาราง 8) ซึ่งจากข้อมูลพื้นฐานที่ศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 43.8 ต้องการศึกษาต่อ มีความรู้ทางด้านสาขาสังคมศาสตร์ และผลการศึกษาพบว่า พนักงานร้อยละ 56.2 ไม่ต้องการศึกษาต่อหรือไม่แน่ใจ มีความรู้ทางด้านสาขาสังคมศาสตร์เช่นกัน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อ ดังนั้น หากหน่วยงานมีความจำเป็นหรือประสงค์จะพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของบุคลากรของบริษัท ทั้งพนักงานที่มีความรู้ทางด้านสาขาสังคมศาสตร์ และสาขาวิทยาศาสตร์ ให้มีการพัฒนาศักยภาพทั้งทางด้านวิชาการและการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติมในหน่วยงาน โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่ไม่ต้องการศึกษาต่อในสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของมารดา มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (ตาราง 9) ดังนั้น สถาบันการศึกษาควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาต่อที่ถูกต้องและกว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มารดาหรือผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่ำสามารถให้คำแนะนำการศึกษาต่อแก่บุตรในแนวทางที่เหมาะสมมากขึ้น

3. จากผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังในการเปลี่ยนสายงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (ตาราง 9) หากผู้บริหารของบริษัทมีนโยบายว่า การเปลี่ยนสายงานของพนักงานทำให้การบริหารจัดการภายในบริษัทดีขึ้น และจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ไม่ต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาให้เหตุผลว่าไม่ต้องการศึกษาต่อเพราะขาดทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อ (ตาราง 7) ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น โดยให้โอกาสแก่พนักงานในการสนับสนุนทางการเงิน หรือการจัดฝึกอบรม หรือสนับสนุนให้พนักงานศึกษาในเวลาหลังเลิกปฏิบัติงาน

4. จากผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงานบริษัท ไทยธุรกิจบริการ จำกัด (ตาราง 9) อาจจะเป็นเนื่องจากพนักงานมีความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจึงไม่ต้องการศึกษาต่อ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.9 (ตาราง 9) มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ ซึ่งไม่ต้องการศึกษาต่อและไม่แน่ใจว่าจะศึกษาต่อ และจากการศึกษายังพบว่า พนักงานที่ไม่ต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาให้เหตุผลว่า ไม่มีเวลาเนื่องจากมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากตำแหน่งงานนั้นๆ จำเป็นจะต้องใช้ความรู้เพิ่มเติมในการบริหารงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อมูลและผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ได้แก่ สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับการศึกษาของมารดา และความคาดหวังในการเปลี่ยนสายงาน ไปศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้ได้คำตอบที่มีทิศทางที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น อาทิ ศึกษาหาคำตอบว่า สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีของพนักงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิทยาศาสตร์และสาขาสังคมศาสตร์ มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษามากน้อยเพียงใด

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรนำตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานปัจจุบันของพนักงาน จำนวนบุคคลที่อยู่ในการอุปการะ ระดับการศึกษาของบิดา รายได้สุทธิต่อเดือนของพนักงาน ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อเดือนของพนักงาน แหล่งที่มาของเงินเพื่อใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท รายได้ที่คาดหวัง ความคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่งงาน ความคาดหวังในการได้งานใหม่ และจำนวนผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัวของพนักงาน ไปศึกษาเพิ่มเติม เพื่อยืนยันผลการศึกษาอีกครั้ง

3. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเหตุผลที่ตัดสินใจศึกษาต่อเพิ่มเติมด้วยว่า ต้องการศึกษาต่อ เพื่อตนเอง หรือเพื่อองค์กร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- จิตนา สายทองคำ. (2539). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อของนักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จิรชน ตั้งเจริญสมุทร. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิระวรรณ เปตมานัง. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนการศึกษานอกระบบโรงเรียนสายสามัญ ระดับประถมศึกษา ของนักศึกษาผู้ใหญ่จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยวัฒน์ สราญเลิศ. (2544). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ หลักสูตรกรมอาชีวศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม.(คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ช่อทิพย์ ราศรีเกรียงไกร. (2523). ความมุ่งหวังของบิดาที่มีต่อการศึกษาและอาชีพของบุตร : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างนักเรียนชั้นประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาและโรงเรียนสังกัดมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ สว.ม. (ประชากรศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ณัฐจริยา แสงสว่าง (2533). ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของประชาชน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- दनัย เทียนพุดม. (2539). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทิพาพร สุโฆสิต และคณะ. (2542). ความต้องการศึกษาต่อเนื่องของเจ้าหน้าที่พยาบาล. วารสาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม 2542.
- ทองสุข ถาวรวงษ์. (2541). การศึกษาสาเหตุในการเข้าเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล. (2543). จิตวิทยาสำหรับนักเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : ภาควิชา เศรษฐศาสตร์. คณะสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงศ์ลักษณ์ รุ่งวิยาธร. (2544, พฤษภาคม-สิงหาคม) "ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาในระบบ การศึกษาทางไกลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช", วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช. 14 (2) : 89-91.
- นพคุณ ศิริวรรณ และคณะ. (2539). ความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาและการฝึกอบรม เพิ่มเติมของอาจารย์เกษตร ในหน่วยงานหรือสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประเทศไทย. รายงานการวิจัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- นวลศิริ พงศ์ถาวรภิญโญ. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับความต้องการศึกษาต่อของ นักศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 4 ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เนตรนภา ตรีตะโกมล. (2544). มูลเหตุในการศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิตของข้าราชการทหาร : ศึกษาเฉพาะกรณี กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1. สารนิพนธ์ ศศ.ม.(วิชาการ บริหารองค์การ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2544). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2528). ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร.
- บุญพุ่ม เสนารักษ์. (2531). เศรษฐศาสตร์การศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ถ่ายเอกสาร.
- ปนัดดา บุญชาติ. (2544). อัตราผลตอบแทนในการลงทุนทางการศึกษาจากการรับรู้ของบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและการตัดสินใจเรียนต่อระดับบัณฑิตศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาภรณ์ แก้วเหล็ก (2544). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี (ต่อเนื่อง) ของนักศึกษาในจังหวัดขอนแก่น คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- ปริญญา ญาณโกชน . (2545) . ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อระดับปริญญาโท สถาบัน
ราชภัฏมหาสารคาม . รายงานการศึกษาอิสระ วท.ม. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยรัตน์ รื่นภาคพจน์. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกศึกษาต่อของนักเรียนมัธยม
ศึกษาปีที่ 3 ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนสตรีมหาพฤฒาราม พบว่า ระดับการศึกษาของ
ผู้ปกครองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อ. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.(เทคโนโลยี
สังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- เปรมจิต ศิริสานต์. (2542). การศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจในการศึกษาต่อของนักศึกษา
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(การศึกษาเพื่อพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ผการัตน์ มีหาร. (2536). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในวิทยาลัยครู :
ศึกษาเฉพาะกรณีนักศึกษาสายครุศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 ในสหวิทยาลัยอีสานเหนือ. วิทยานิพนธ์
ส.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ : ม.ป.ณ.
- พัชรภากรณ์ อารีย์ และคณะ. (2545). ความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาโภชนาการ และโภชนบำบัดของพยาบาลวิชาชีพผู้บริหารโรงพยาบาลและ
ผู้รับบริการ. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2536). "การสอนระดับบัณฑิตศึกษา" พุดเรื่องอุดมศึกษา. หน้า 116-126.
กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). การศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ราชบุรี : คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ภัทรธิดา วารินทร์.(2539) .ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อการศึกษา
นอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของคณงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัด
นครปฐม. วิทยานิพนธ์ ปศ.ม. (สังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยมหิดล .ถ่ายเอกสาร.
- มณฑา ทัสนประดับ. (2533). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าเรียนและไม่เข้าเรียนการศึกษานอก
โรงเรียนสายสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ประเภททางไกล ของผู้จบการศึกษา
ภาคบังคับ จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช. (2531). เอกสารการสอนชุดวิชา จิตวิทยาทั่วไป. หน่วยที่ 8-15
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- มาลี บุษยะมา. (2543). สถิติธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โปรแกรมสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รังสรรค์ แสงสุข และคณะ. (2544). เหตุจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- รวงทอง ชัยประสพ. (2535). ทุณมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณารถ มีภูมิรู้. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2523). พฤติกรรมการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วุฒิวงศ์ เอียดศรีชาย. (2543). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษาสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มสถานศึกษาภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภลักษณ์ กีฬา. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นในการเข้าเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ พ.ม. (วิเคราะห์และวางแผนทางสังคม). กรุงเทพฯ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศรารวรรณ์ ศิรพันธ์. (2544). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบัณฑิต ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- สมพร จิรพุทธิ. (2545). แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษา คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ภาคนิพนธ์ ศป.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- สมพร ศิลป์สุวรรณ. (2532). ความต้องการของข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานธุรกิจเอกชน ในการเข้าศึกษาต่อหลักสูตรชั้นปริญญาโท ภาคพิเศษ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. รายงานการวิจัย. คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมพักตร์ นำสุวรรณ. (2537). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเรียนต่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 : กรณีศึกษานักเรียนในเขตพื้นที่การขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. ภาคนิพนธ์ พ.ม. (วิเคราะห์และวางแผนทางสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมมารท แจ่มจำรัส. (2543). แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท : ศึกษาเฉพาะกรณีนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกริก. สารนิพนธ์ ศศ.ม.(การบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- สงัด อุทรานันท์. (2530, เมษายน-มิถุนายน). "หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย" ศึกษาศาสตร์. หน้า 43.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2539). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุณี ฉัตราคม และเสาวณี เกียรติ. (2537). เศรษฐศาสตร์การศึกษาและการวางแผนกำลังคน. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุทธิกุล ศรีสุทธิ. (2540). ศึกษาปัญหาและความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข (ผู้ช่วยวิชาการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(การศึกษาต่อเนื่อง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- สุธรรม จันทร์หอม. (2532). ความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ ของครู อาจารย์ และนักการศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน. โครงการวิจัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2530). บุคลิกภาพนักวิชาการ. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ ทวีทรัพย์. (2544). การศึกษาความต้องการการศึกษาต่อสายอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์.กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- อภิรักษ์ เจริญเชื้อ. (2543). ความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและฝึกอบรมเพิ่มเติมของ
เจ้าหน้าที่สัตวแพทย์ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนสัตวแพทย์ กรมปศุสัตว์ ที่ปฏิบัติงานใน
เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. (ครุศาสตร์เกษตร). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- อัมพร วิจิตรพันธ์ุ และอัญชลี ค้อคงคา. (2524). เศรษฐศาสตร์การศึกษาและการวางแผนกำลังคน.
กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. หอรัตนชัยการพิมพ์.
- อัศวิน แก้วคง (2542). ความต้องการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นและการฝึกอบรมเพิ่มเติมของเจ้าหน้าที่
ทางการประมงที่มีวุฒิทางการศึกษาดำ ระดับปริญญาตรี สังกัดกรมประมง. วิทยานิพนธ์
วศ.ม. (ครุศาสตร์เกษตร). กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- อุไรวรรณ แก้วมูลคำ (2545). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาต่อในหลักสูตรการศึกษาต่อใน
หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของแรงงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัท สรพลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ ศ.ม.
(เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- Cohn, Elchanan and Geske, Terry G. (1990). *The Economics of Education*. Pergamon
Press. 3rd Edition.
- Knowles, Malcolm S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education From Pedagogy
to Andragogy*. New York : Cambridge, The Adult Education Company.
- Maslow , Abraham H. (1970) *Motivation and Personality*. 2nd ed. Newyork : Harper and
Row Publisher.
- Schultz, T. W. (1971). *Investment in human capital*. New York : The Free Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐกา ตันสกุล
อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ประภาพร เฟื่องฟูสกุล
อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. คุณพาสณา ยืนยาว
ผู้จัดการส่วนบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ
บริษัท ไทยธุรกิจบริการ จำกัด

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ที่ ศธ 0519.12/๔ 486



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 มกราคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายการพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจ บริการ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวกฤษณา พิมพานุวัตร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์พิศมัย จารุจิตติพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณี นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานของ บริษัท กรุงไทยธุรกิจ บริการ จำกัด ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวกฤษณา พิมพานุวัตร ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-7919818 มือถือ 01-8104250

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด

คำชี้แจง

* แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำสารนิพนธ์ (Master Project) หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด” โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อหรือไม่ศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสำรวจจะนำไปแปรผลและสรุปผลในภาพรวม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านและองค์กร เพื่อเป็นการพัฒนาตัวท่านเองและองค์กรของท่านในอนาคตต่อไปด้วย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน และปัญหาในการศึกษาต่อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับเหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิต เพื่อเป็นข้อมูลในการอภิปรายผล

* ขอความกรุณาพนักงานทุกท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆ กับตัวท่าน

ขอขอบพระคุณในการตอบแบบสอบถาม

กฤษฎณา พิมพานุวัตร

นิสิตปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์การศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง และตอบคำถามในช่องว่างที่เว้นไว้ทั้งตอนที่ 1 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> ม่าย	<input type="checkbox"/> หย่าร้าง
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ.....)	
4. สาขาวิชาที่ท่านจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี.....
5. ฝ่ายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> ฝ่ายธุรกิจบริหารโครงการ	<input type="checkbox"/> ฝ่ายบริหารการตลาด
<input type="checkbox"/> ฝ่ายธุรกิจบริการลูกค้า	<input type="checkbox"/> ฝ่ายธุรกิจขนส่งทรัพย์สิน
<input type="checkbox"/> ฝ่ายการพนักงาน	<input type="checkbox"/> ฝ่ายบัญชีและการเงิน
<input type="checkbox"/> ฝ่ายสนับสนุนธุรกิจ	<input type="checkbox"/> สำนักตรวจสอบภายใน
<input type="checkbox"/> สำนักกรรมการผู้จัดการและผู้ถือหุ้น	
6. ตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน

<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่	<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่อาวุโส
<input type="checkbox"/> ผู้จัดการงาน	<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการฝ่าย
7. จำนวนบุคคลในครอบครัวและบุคคลอื่นที่อยู่ในการอุปการะของท่าน ที่ท่านต้องรับภาระค่าใช้จ่ายต่างๆ ในปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> ไม่มี	<input type="checkbox"/> 1 คน
<input type="checkbox"/> 2 คน	<input type="checkbox"/> 3 คน หรือมากกว่า (ระบุ.....)
8. ระดับการศึกษาสูงสุดของบิดา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าระดับประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> ระดับประถมศึกษา
<input type="checkbox"/> ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	<input type="checkbox"/> ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า
<input type="checkbox"/> ระดับอนุปริญญา/เทียบเท่า	<input type="checkbox"/> ระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า
<input type="checkbox"/> สูงกว่าระดับปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....
9. ระดับการศึกษาสูงสุดของมารดา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าระดับประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> ระดับประถมศึกษา
<input type="checkbox"/> ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	<input type="checkbox"/> ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า
<input type="checkbox"/> ระดับอนุปริญญา/เทียบเท่า	<input type="checkbox"/> ระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า
<input type="checkbox"/> สูงกว่าระดับปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ.....

- 2 -

10. รายได้สุทธิที่ท่านได้รับต่อเดือน.....บาท
(รายได้สุทธิ หมายถึงค่าจ้างหรือเงินเดือนหลังหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้แก่ ภาษีเงินได้ กองทุนประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่ไม่รวมค่าทำงานล่วงเวลา และรายได้อื่นๆ ที่มีได้รับประจำ)
11. ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของท่านต่อเดือน.....บาท
(ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ หมายถึงค่าใช้จ่ายต่างๆ เพื่อการอุปโภคบริโภคของท่านและสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ในบ้าน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หรือ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับยานพาหนะ ค่าบริการติดต่อสื่อสารต่างๆ หรือค่าใช้จ่ายอื่นในการดำรงชีพ ได้แก่ ค่าภาษีเงินได้ เงินบริจาค ดอกเบี้ยเงินกู้ เบี้ยประกันภัยต่างๆ)
12. หากท่านมีโอกาสศึกษาต่อ ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ท่านจะได้มาจากแหล่งใด
 รายได้ของตนเอง ทุนการศึกษาของสถานศึกษา
 ทุนของบริษัท อื่นๆ (ระบุ.....)
13. หากท่านมีโอกาสศึกษาต่อ รายได้ที่ท่านคาดหวังว่าจะได้รับภายหลังจากการสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท เป็นลักษณะใด
 เปลี่ยนแปลง ไม่เปลี่ยนแปลง
 ไม่แน่ใจ อื่นๆ (ระบุ.....)
14. หากท่านมีโอกาสศึกษาต่อ ท่านคาดหวังว่าท่านจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน ในระดับใด
 คาดหวังมาก คาดหวังปานกลาง
 คาดหวังน้อย ไม่ได้คาดหวัง
15. หากท่านมีโอกาสศึกษาต่อ ท่านคาดหวังว่าท่านจะมีโอกาสในการเปลี่ยนสายงาน ในระดับใด
 คาดหวังมาก คาดหวังปานกลาง
 คาดหวังน้อย ไม่ได้คาดหวัง
16. หากท่านมีโอกาสศึกษาต่อ ท่านคาดหวังว่าท่านจะมีโอกาสในการได้งานใหม่ ในระดับใด
 คาดหวังมาก คาดหวังปานกลาง
 คาดหวังน้อย ไม่ได้คาดหวัง
17. จำนวนผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในครอบครัวของท่าน (รวมถึงบุคคลอื่นที่อาศัยอยู่ในบ้านเดียวกับท่าน)
 ไม่มี 1 คน
 2 คน 3 คน
 มากกว่า 3 คน (ระบุ.....)

- 3 -

ตอนที่ 2 การตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของพนักงาน

18. ปัจจุบันท่านกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโทอยู่หรือไม่

- กำลังศึกษา (คณะ/หลักสูตร/สาขาวิชา).....
 สถาบัน.....
- ไม่ได้ศึกษา

19. หากปัจจุบันท่านไม่ได้ศึกษาต่อ ในอนาคตท่านต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หรือไม่

- ต้องการศึกษาต่อ (คณะ/หลักสูตร/สาขาวิชา).....
 สถาบัน.....
- ไม่ต้องการศึกษาต่อ
- ไม่แน่ใจ

ตอนที่ 3 เหตุผลในการตัดสินใจไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิต

20. ท่านไม่ต้องการศึกษาต่อเนื่องจากเหตุผลในข้อใด โดยให้ท่านเรียงลำดับความสำคัญของเหตุผล จากมากไปน้อย โดยระบุตัวเลขหน้าข้อที่ท่านเลือกโดยเรียงจากลำดับ 1 - 7 (ลำดับ 1 = มีความสำคัญมากที่สุด)

-ไม่มีเวลาเพียงพอ เนื่องจากมีภารกิจส่วนตัว
-ไม่มีเวลาเพียงพอ เนื่องจากมีภาระด้านครอบครัว
-ไม่มีเวลาเพียงพอ เนื่องจากมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
-พอใจกับตำแหน่งงานปัจจุบัน
-ขาดทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อ
-เบื่อหน่ายต่อการเรียน
-อื่นๆ (ระบุ.....)

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวกฤษณา พิมพานุวัต
วันเดือนปีเกิด	21 มกราคม 2519
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	164/461 หมู่บ้านดิเอ็มเมอรัลด์ พาร์ค 2 หมู่ 1 ถนนเทศบาล 2 ตำบลพิมลราช อำเภอบางบัวทอง นนทบุรี 11110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2533	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนทหารอากาศอนุสรณ์
พ.ศ.2536	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากโรงเรียนพาณิชยการวิริยาลัยนครสวรรค์
พ.ศ.2538	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จากวิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
พ.ศ.2540	บช.บ. (การบัญชี) จากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ.2547	ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) จาก มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร