

**แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท
ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)**
**THE MOTIVATION TO STUDY FOR A MASTER'S DEGREE
OF THE PUBLIC OFFICERS IN THE STATE AUDIT OFFICE
OF THE KINGDOM OF THAILAND (HEADQUATERS)**

ปรีดาภรณ์ จารุณกุล
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Preedaporn Jarutanakul
E-mail: 6214060165@rumail.ru.ac.th
Accounting, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยอื่น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกลุ่มตรวจสอบการเงิน ส่วนกลาง และพนักงานสมทบตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำนวน 293 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีปัจจัยอื่น ได้แก่ แหล่งที่มาของทุนการศึกษา เวลาเรียนที่สนใจในการศึกษาต่อต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีปัจจัยอื่น ได้แก่ ระยะเวลาเรียนตลอดหลักสูตรต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท; บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to study the motivation to study for a master's degree of the public officers in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (headquarters) (2) to compare the motivation to study for a master's degree of public officers in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (headquarters) which classified by personal factors and other factors.

A sample of 293 people was selected by the sampling public officers (headquarters) who take responsibilities for auditing financial statements and data were collected by questionnaire which is a tool for collecting statistical data. The statistical procedures for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and for testing the hypotheses were Independent Sample (t-test) and one-way ANOVA (F-test). in case of it had statistically significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different.

The results of testing the hypotheses reveals that public officers in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (headquarters) who be classified by personal factors such as gender, age, status, position level, income, working of time different correlated with motivation to study for a master's degree in opposite direction. Public officers in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (headquarters) who be classified by other factors such as scholarship sources, class schedule which be interested is different correlated with motivation to study for a master's degree in opposite direction. Public officers in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (headquarters) who be classified by other factors such as duration of study throughout the course different correlated with motivation to study for a master's degree in the same direction.

Keywords; The motivation to study for a master's degree; The public officers in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (headquarters)

บทนำ

ระบบราชการไทยเป็นกลไกหลักในการบริหารราชการแผ่นดิน มีความสำคัญและเป็นระบบใหญ่ มีข้าราชการอยู่ในระบบเป็นจำนวนมาก ซึ่งข้าราชการถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า เป็นผู้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนผลักดันประเทศให้ก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างมั่นคง ปัจจุบันภาครัฐของไทยกำลังเผชิญความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ส่งผลให้ภาครัฐต้องเร่งพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการประชาชนให้เป็นรูปแบบดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ มีการปฏิรูปโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ หน่วยงานภาครัฐในยุคใหม่ต้องทำงานในเชิงรุกและต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญที่เน้นการมองภาพกว้างและมองไกลในทุกมิติ

เมื่อพิจารณาแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561-2580) ได้มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เนื่องจากกลุ่มบุคคลดังกล่าวต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้เพื่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนา

บุคลากรภาครัฐในทุกมิติเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรภาครัฐจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ โดยมีการประเมินผลและเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐตามผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการสนใจที่จะพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ และทักษะใหม่ ๆ เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ การศึกษาต่อระดับปริญญาโทเป็นทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาตนเอง และเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นในการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา เพื่อให้ผู้เรียนมีความเป็นนักวิชาการ และมีวิชาชีพขั้นสูงที่จะพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ในการทำงาน การมีโอกาสดำเนินการได้ในระดับปริญญาโทย่อมจะเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นเกียรติประวัติต่อตนเองและองค์กร อีกทั้งองค์กรก็ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อที่จะเป็นกำลังสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรและประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่เหมาะสมต่อไป

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นองค์กรอิสระ มีหน้าที่และอำนาจในการตรวจเงินแผ่นดิน และตรวจผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานของรัฐ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของบุคลากรในฐานะทรัพยากรอันทรงคุณค่า และเป็นพลังสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และทิศทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเปิดโอกาสให้ข้าราชการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการได้พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนเองด้านการตรวจเงินแผ่นดินให้เป็นไปตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน ในปัจจุบันมีข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่สนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น การศึกษาต่อของข้าราชการมี 2 ลักษณะ ได้แก่ ผู้ที่ลาศึกษาต่ออย่างเป็นทางการเป็นการศึกษาในเวลาราชการ และผู้ที่ศึกษาต่อตามความประสงค์ของตนเอง โดยไม่ลาศึกษาต่ออย่างเป็นทางการจะศึกษาต่อในภาคพิเศษ

ด้วยเหตุนี้ ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ซึ่งงานวิจัยนี้อาจจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการวางแผนการพัฒนา ด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ หรือมีขีดสมรรถนะที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานตามภาระ หน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยอื่น

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน น่าจะมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มี แหล่งที่มาของทุนการศึกษา ระยะเวลาเรียนตลอดหลักสูตร และเวลาเรียนที่สนใจในการศึกษาต่อที่ต่างกัน น่าจะมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทต่างกัน

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง คือ ข้าราชการกลุ่มตรวจสอบการเงิน ส่วนกลาง และพนักงานสมทบตรวจเงินแผ่นดิน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,088 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 โดยสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 293 คน

2. ด้านเนื้อหา ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยอื่น

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยอื่น ประกอบด้วย แหล่งที่มาของทุนการศึกษา ระยะเวลาเรียนตลอดหลักสูตร เวลาเรียนที่สนใจในการศึกษาต่อ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านอิทธิพลจากสื่อบุคคล ด้านผลตอบแทน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

2. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยจำแนกตามปัจจัยอื่น ได้แก่ แหล่งที่มาของทุนการศึกษา ระยะเวลาเรียนตลอดหลักสูตร เวลาเรียนที่สนใจในการศึกษาต่อ

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) 5 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological) ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดเพื่อความอยู่รอดและการดำรงชีพของมนุษย์ทุก ๆ คน โดยหากมนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองเหล่านี้ ก็อาจทำให้มนุษย์ไม่สามารถใช้ชีวิตหรือทำงานออกมาได้ดี

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety) เป็นความต้องการที่สลับซับซ้อนมากขึ้นที่เรียกว่าความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการใช้ชีวิตรวมถึงการวางแผนสำหรับอนาคต

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love/Belonging) มนุษย์ทุกคนต้องการเป็นที่รัก และได้รับการยอมรับในกลุ่มเพื่อน ครอบครัว คนรัก เพื่อนร่วมงาน ผู้คนในสังคม

ขั้นที่ 4 ความเคารพนับถือ (Esteem) การได้รับความเคารพนับถือจากผู้รอบข้าง เพื่อให้รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า ไม่รู้สึกอ่อนแอหรือต่ำต้อย

ขั้นที่ 5 ความสมบูรณ์แบบ (Self-actualization) จุดสูงสุดของความต้องการนั้น คือ ความสมบูรณ์แบบในชีวิตหรือเรียกได้ว่าอยากเป็นทุก ๆ อย่างที่อยากเป็นในฐานะมนุษย์คนหนึ่งที่สามารถจะเป็นได้

ทฤษฎีการจูงใจ ERG Model ของ Clayton Alderfer

ERG คือ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ที่จะแบ่งรูปแบบความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม

1. Existence Needs คือ ความต้องการดำรงชีวิต เป็นความต้องการเกี่ยวกับการเอาตัวรอดและดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร ยา เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยของทรัพย์สิน สุขภาพ ประกัน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ถ้าหากเทียบขั้น Existence Needs กับพีระมิดความต้องการของ Maslow ในส่วนนี้ก็คือ Physiological Needs และ Safety Needs

2. Relatedness Needs คือ ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเช่น ความรัก เพื่อน เพื่อนร่วมงาน การมีสังคม การได้รับการยอมรับจากคนรอบตัว ได้รับการยกย่อง ความเคารพนับถือจากคนรอบตัว ความปลอดภัย รวมถึงความสำเร็จที่นำไปสู่การให้ความเคารพตัวเอง ในส่วนของ Relatedness Needs จะเทียบได้กับขั้น Love and Belonging Needs และ Esteem Needs ของทฤษฎีความต้องการตามแนวคิดมาสโลว์

3. Growth Needs คือ ความต้องการเติบโตก้าวหน้า ความต้องการเกี่ยวกับการเติบโตหรือก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงานและความเคารพนับถือ จะเทียบได้กับขั้น Esteem Needs และ Self-actualization Needs ของทฤษฎีความต้องการตามแนวคิดมาสโลว์ เพราะ Esteem คือเรื่องที่ได้รับจากทั้งความสัมพันธ์จากคนรอบข้างและจากตัวเอง ทำให้ในขั้น Self Esteem ของมาสโลว์ จัดอยู่ทั้งในกลุ่มของ Relatedness Needs และ Growth Needs ของ ERG Theory

ใจชนก ภาคอัท (2556) ได้สรุปความหมายว่า เหตุผลในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท หมายถึง ความต้องการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท เนื่องจากเหตุผลเพราะต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการพัฒนาสถานภาพทางสังคม ต้องการพัฒนาอาชีพ ต้องการสร้างเครือข่าย หรือเพราะเหตุผลอื่น ๆ

สมฤทัย ไทยนิยม (2556) ได้สรุปความหมายว่า แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท หมายถึง มูลเหตุและปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นหรือผลักดันให้ข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานสนใจที่จะศึกษาต่อระดับปริญญาโท ได้แก่ การพัฒนาตนเอง คุณภาพงาน ความก้าวหน้าในงานและรายได้ การย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน การได้รับการยอมรับ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) ที่มีการศึกษาเป็นไปตามสภาพโดยไม่มีการควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการกลุ่มตรวจสอบการเงิน ส่วนกลาง และพนักงานสมทบตรวจเงินแผ่นดิน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,088 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 โดยสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน)

กลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292.47 คน เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล จำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ หรือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยรูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยอื่นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ ได้แก่ แหล่งที่มาของทุนการศึกษา ระยะเวลาเรียนตลอดหลักสูตร และเวลาเรียนที่สนใจในการศึกษาต่อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านอิทธิพลจากสื่อบุคคล และด้านผลตอบแทน จำนวนข้อคำถาม 24 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าระดับแรงจูงใจ 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ปัจจัยใดอีกบ้าง ที่ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท (นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น) จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- ใช้ค่าร้อยละ (Percent) และความถี่ (Frequency) ในการอธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยอื่น ประกอบด้วย แหล่งที่มาของทุนการศึกษา ระยะเวลาเรียนตลอดหลักสูตร และเวลาเรียนที่สนใจในการศึกษาต่อ ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 และ 2

- ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายคุณลักษณะกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ คือ แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านอิทธิพลจากสื่อบุคคล และด้านผลตอบแทน ในแบบสอบถามส่วนที่ 3

2.) การวิเคราะห์ที่ใช้สถิติอนุमान ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- เปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

- เปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยอื่น ประกอบด้วย แหล่งที่มาของทุนการศึกษา ระยะเวลาเรียนตลอดหลักสูตร และเวลาเรียนที่สนใจในการศึกษาต่อ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีระดับแรงจูงใจมาก โดยเรียงลำดับได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านผลตอบแทน และอิทธิพลจากสื่อบุคคล

2. ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน

3. ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยอื่น ได้แก่ แหล่งที่มาของทุนการศึกษา ระยะเวลาเรียนตลอดหลักสูตร และเวลาเรียนที่สนใจในการศึกษาต่อ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีปัจจัยอื่น ได้แก่ แหล่งที่มาของทุนการศึกษา เวลาเรียนที่สนใจในการศึกษาต่อ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน

3.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีปัจจัยอื่น ได้แก่ ระยะเวลาเรียนตลอดหลักสูตร ต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีระดับแรงจูงใจมาก

1.1 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) เห็นดีว่า การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อระดับปริญญาโทเป็นแนวทางหรือวิธีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้น

1.2 ด้านคุณภาพงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงาน

การตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) เห็นด้วยว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโททำให้สามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้จากการศึกษาต่อระดับปริญญาโทไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) เห็นด้วยว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโทจะสามารถทำให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.4 ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) เห็นด้วยว่า การได้รับการยอมรับเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท เพื่อได้รับการยกย่องนับถือและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและสังคมรอบข้าง ได้รับการยกระดับฐานะทางสังคม และเป็นที่ภาคภูมิใจของคนในครอบครัวและตนเอง

1.5 ด้านอิทธิพลจากสื่อบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ด้านอิทธิพลจากสื่อบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) เห็นด้วยว่า การได้รับอิทธิพลจากสื่อบุคคลเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ศึกษาต่อระดับปริญญาโทโดยได้รับการส่งเสริม ชักจูง และชี้แนะจากบิดา มารดา ญาติพี่น้อง

1.6 ด้านผลตอบแทน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) มีระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ด้านผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) เห็นด้วยว่า การศึกษาต่อระดับปริญญาโททำให้มีรายได้ที่คาดว่าจะได้รับเพิ่มขึ้น

2. ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุป ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันทั้งทางชีวภาพ และวิถีการดำเนินชีวิต รวมทั้งการตัดสินใจในการเลือกอาชีพ และการศึกษา

2.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า อายุที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อต่างกัน เนื่องจากอายุต่างกันมีประสบการณ์การทำงานและภาระงานที่ต่างกัน และมีข้อจำกัดเรื่องของสุขภาพ และเวลา

2.3 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อต่างกัน เนื่องจากคนที่สมรสแล้วจะมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าคนที่ยังไม่สมรส อาจจะทำให้ไม่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับการศึกษาได้เต็มที่

2.4 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งต้น ๆ มีความต้องการศึกษาต่อค่อนข้างมาก เพราะเพิ่งจบการศึกษามาไม่นาน และมองถึงความก้าวหน้าในอนาคต

2.5 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มั่นคง และมีเหลือเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย

ในการศึกษาต่อจะมีโอกาสตัดสินใจในการศึกษาต่อได้ค่อนข้างมาก เนื่องจากไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเรียน

2.6 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากจะมีภาระหน้าที่ทางกรงานมาก และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่แล้ว จึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อมากนัก

3. ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยอื่น สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีแหล่งที่มาของทุนการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า แหล่งที่มาของทุนการศึกษาต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อต่างกัน ความพร้อมทางด้านการเงินมีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่ออาจจะได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อจากครอบครัว ทุนการศึกษา และกู้ยืม

3.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีระยะเวลาเรียนตลอดหลักสูตรต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระยะเวลาเรียนตลอดหลักสูตรต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อไม่ต่างกัน ระยะเวลาในการเรียนจะเป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ให้แล้ว ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก

3.3 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีเวลาเรียนที่สนใจในการศึกษาต่อต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เวลาเรียนที่สนใจในการศึกษาต่อต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อต่างกัน บุคลากรส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานในเวลาราชการ และเลือกศึกษาต่อในช่วงเวลาที่เป็นนอกเวลาราชการ ซึ่งจะทำให้ไม่กระทบต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาตนเอง องค์กรควรส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทของบุคลากร เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะเป็นผลให้บุคลากรมีความรู้กว้างขวางมากขึ้น

2. ด้านคุณภาพงาน องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสนำความรู้ ความสามารถที่ได้จากการศึกษาต่อไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน และมีแรงจูงใจในการตัดสินใจศึกษาต่อระดับปริญญาโทมากขึ้น

3. ด้านความก้าวหน้าในงาน องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ความก้าวหน้าในงาน โดยการตั้งเป้าหมายหรือสิ่งที่ตนเองต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ทั้งด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้รับรายได้เพิ่ม จากนั้นส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนเพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด โดยใช้แนวทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นหลักเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

4. ด้านการได้รับการยอมรับ องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ความก้าวหน้าในชีวิตทางด้านสังคม โดยการตั้งเป้าหมายหรือสิ่งที่ตนเองต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ทั้งด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน และการปรับสภาพของตนเองเพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและ

สังคมรอบข้างมากยิ่งขึ้น และได้รับความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และของคนในครอบครัว

5. ด้านอิทธิพลจากสื่อบุคคล องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้รู้จักช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้คำแนะนำที่ดีซึ่งกันและกันเพื่อนำพากันไปสู่ความสำเร็จในชีวิตในอนาคต และนอกจากนั้นบุคคลที่ใกล้ชิดโดยเฉพาะครอบครัว ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ครอบครัวเป็นหน่วยทางสังคมหน่วยแรกที่ถ่ายทอดความรู้สึกรักใคร่ จึงมีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ

6. ด้านผลตอบแทน องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยประชาสัมพันธ์หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลตอบแทนที่จะได้รับหลังจบการศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการตัดสินใจศึกษาต่อมากขึ้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากเพศหญิง และเพศชายมีความแตกต่างกันทั้งทางชีวภาพ และวิถีการดำเนินชีวิต รวมทั้งการตัดสินใจในการเลือกอาชีพ และการศึกษา ดังนั้นองค์กรควรให้ความรู้ความเข้าใจว่างานแต่ละตำแหน่งมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งเป็นงานที่เหมาะสมกับผู้ชายหรือผู้หญิง เพื่อให้บุคลากรเลือกศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สามารถนำมาต่อยอดในการทำงานหรือการเปลี่ยนสายงานได้

2. ด้านอายุ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากอายุต่างกันมีประสบการณ์การทำงานและภาระงานที่ต่างกัน และบุคลากรที่มีอายุมากอาจมีข้อจำกัดเรื่องของสุขภาพ และเวลา ดังนั้นองค์กรควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงและชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงแก่บุคลากรทุกช่วงอายุ

3. ด้านสถานภาพ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากคนที่สมรสแล้วจะมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าคนที่ยังไม่สมรส อาจจะทำให้ไม่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับการศึกษาได้เต็มที่ ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรทุกสถานภาพ ให้มีความมุ่งหวังเพื่อความก้าวหน้าในงาน และผลตอบแทนที่จะได้รับหลังจบการศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการตัดสินใจศึกษาต่อมากขึ้น

4. ด้านระดับตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งต้น ๆ มีความต้องการศึกษาต่อค่อนข้างมาก เพราะเพิ่งจบการศึกษา มาไม่นาน และมองถึงความก้าวหน้าในอนาคต ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้กับบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ส่งผลให้ได้รับการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ด้านรายได้ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีรายได้มั่นคง และมีเหลือเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ จะมีโอกาสตัดสินใจในการศึกษาต่อได้

ค่อนข้างมาก เนื่องจากไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเรียน ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยเพิ่มจำนวนทุนการศึกษา เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่าย และสวัสดิการกั๊ยืมค่าเล่าเรียน เพื่อเพิ่มโอกาสให้กับบุคลากรที่มีความต้องการศึกษาต่อแต่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าเล่าเรียน

6. ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากจะมีภาระหน้าที่ทางงานมาก และเป็นผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่แล้ว จึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อนัก ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ตระหนักถึงการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นว่าเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของ ตนเอง เพื่อนำความรู้ใหม่ๆ ที่ได้มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป

ปัจจัยอื่น

1. ด้านแหล่งที่มาของทุนการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีแหล่งที่มาของทุนการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากความพร้อมทางด้านการเงินมีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่ออาจจะได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อจากครอบครัว ทุนการศึกษา และกั๊ยืม องค์กรควรมีการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรมากขึ้น และสวัสดิการให้กั๊ยืมค่าเล่าเรียน เพื่อส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากร ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เพราะสามารถรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากองค์กร โดยองค์กรจะได้รับประโยชน์จากจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

2. ด้านเวลาเรียนที่สนใจในการศึกษาต่อ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่มีเวลาเรียนที่สนใจในการศึกษาต่อต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยภาพรวมต่างกัน บุคลากรส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานในเวลาราชการ และเลือกศึกษาต่อในช่วงเวลาที่เป็นนอกเวลาราชการ ซึ่งจะทำให้ไม่กระทบต่อการทำงาน องค์กรควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการศึกษาต่อให้กับบุคลากรว่าการศึกษาต่อของข้าราชการสามารถทำได้ มี 2 ลักษณะ ได้แก่ ผู้ที่ลาศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ เป็นการศึกษาในเวลาราชการ และผู้ที่ศึกษาต่อตามความประสงค์ของตนเอง โดยไม่ลาศึกษาต่ออย่างเป็นทางการจะศึกษาต่อในภาคพิเศษ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์มากขึ้นและส่งผลการตัดสินใจศึกษาต่อ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรจะเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงหรือหลากหลายมากขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรสายงานหลักและสายงานสนับสนุน เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท และเพื่อเข้าใจถึงแรงจูงใจที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม

3. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐอื่น เพื่อจะได้นำข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาปรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ใจชนก ภาคอ้อต. (2556). ปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพของสถาบันที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของ นักศึกษาระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. งานวิจัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทฤษฎีการจูงใจ ERG Model ของ Clayton Alderfer. ค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://greedisgoods.com/erg-คือ/>
- ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs). ค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.popticles.com/business/hierarchy-of-needs/>
- สมฤทัย ไทยนิยม. (2556). แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.audit.go.th/th/รายงานผลการปฏิบัติงาน-ประจำปีงบประมาณ-พศ-๒๕๖๒>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561-2580). ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://nscr.nesdb.go.th/แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์/>