

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ประกอบด้วย

1. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ จำแนกตามเพศ โดยการหาค่า t – test แบบ Independent

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ จำแนกตามวิทยาเขต และประสพการณ์ โดยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความสะดวกในการอ่านแปลผลข้อมูล จึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	หมายถึง	การทดสอบค่าที
F	หมายถึง	การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว
p	หมายถึง	ค่า Signification

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	78	61.4
- หญิง	49	38.6
รวม	127	100
สังกัดวิทยาเขต		
- เชียงใหม่	37	29.1
- ลำปาง	27	21.3
- สุโขทัย	36	28.3
- เพชรบูรณ์	27	21.3
รวม	127	100
ประสบการณ์ทำงาน		
- 1-10 ปี	39	30.7
- 11-20 ปี	52	40.9
- 21 ปีขึ้นไป	36	28.3
รวม	127	100

จากตาราง 2 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 และเพศหญิง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 เป็นบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาจากสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่มากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.1 รองลงมาเป็นบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาจากสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุโขทัยจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาจากสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตลำปางและวิทยาเขตเพชรบูรณ์ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.9 รองลงมา 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.7 และ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคเหนือ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ

ที่	ด้าน	(n = 127)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	เจตคติ	4.03	0.63	มาก
2	ความสำเร็จ	4.28	0.55	มาก
3	การยอมรับนับถือ	4.04	0.55	มาก
4	เงินเดือนหรือรายได้	3.83	0.69	มาก
5	แหล่งเงินทุน	3.85	0.88	มาก
6	ระเบียบ นโยบาย	3.96	0.75	มาก
7	สถาบันการศึกษา	4.01	0.70	มาก
8	อิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ	4.00	0.71	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.03	0.44	มาก

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$) มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.04$) และด้านเจตคติ ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัด สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ด้านเจตคติ

ข้อ	ด้านเจตคติ	(n = 127)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง	4.43	0.69	มาก
2	มีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.19	0.71	มาก
3	มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเอง	4.09	0.70	มาก
4	รักความก้าวหน้าและพัฒนาทางวิชาการ	4.25	0.79	มาก
5	มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง	4.20	0.78	มาก
6	ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ทำงานด้านพลศึกษาและกีฬา	3.79	1.08	มาก
7	มีความถนัดทางด้านพลศึกษาและกีฬา	3.61	1.36	มาก
8	ความรู้ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.71	1.00	มาก
รวมเฉลี่ย		4.03	0.63	มาก

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ด้านเจตคติ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ ข้อ 4 รักความก้าวหน้าและพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 7 มีความถนัดทางด้านพลศึกษาและกีฬา อยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.61$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัด สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ด้านความสำเร็จ

ข้อ	ด้านความสำเร็จ	(n = 127)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	สามารถปรับเปลี่ยนสายงานได้	3.67	1.03	มาก
2	ต้องการความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.20	0.80	มาก
3	ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง	4.33	0.75	มาก
4	ต้องการที่จะได้รับความรู้ใหม่ๆทันสมัยไปปรับปรุงงานที่ทำ	4.57	0.67	มากที่สุด
5	ต้องการใช้เป็นผู้วุฒิเข้าสู่ตำแหน่ง	4.61	0.68	มากที่สุด
6	ต้องการได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์	4.53	0.68	มากที่สุด
7	การที่มีวุฒิปริญญาโทเพิ่มเกียรติยศและศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเองและวงศ์ตระกูล	4.36	0.88	มาก
8	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานทัดเทียมกันกับผู้ร่วมงาน	4.10	0.78	มาก
9	ต้องการสังคมทางวิชาการ	4.19	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย		4.28	0.55	มาก

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ด้านความสำเร็จ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 5 ต้องการใช้เป็นผู้วุฒิเข้าสู่ตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมาคือ ข้อ 4 ต้องการที่จะได้รับความรู้ใหม่ๆทันสมัยไปปรับปรุงงานที่ทำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 สามารถปรับเปลี่ยนสายงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.67$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัด สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อ	ด้านการยอมรับนับถือ	(n = 127)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานยอมรับ	4.13	0.81	มาก
2	การยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนจากผู้ร่วมงาน	4.09	0.70	มาก
3	ได้รับการยอมรับนับถือในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะในที่ประชุม	3.91	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย		4.04	0.55	มาก

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม และรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานยอมรับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ข้อ 2 การยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนจากผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.09$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3 ได้รับการยอมรับนับถือในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะในที่ประชุม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัด สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้

ข้อ	ด้านเงินเดือนหรือรายได้	(n = 127)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ท่านได้รับเงินเดือนที่น่าพึงพอใจ	3.72	0.87	มาก
2	การศึกษาต่อที่สูงขึ้นสามารถทำให้เกิดสถานภาพทางการเงินที่ดี	3.87	0.87	มาก
3	อัตราของเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มมากขึ้น	3.85	0.89	มาก
4	ทำให้ฐานะทางการเงินของครอบครัวดีขึ้น	3.83	0.89	มาก
5	ได้เงินค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามตำแหน่งความรับผิดชอบ	3.89	0.95	มาก
รวมเฉลี่ย		3.83	0.69	มาก

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงจูงใจด้านเงินเดือนหรือรายได้ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 5 ได้เงินค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามตำแหน่งความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาคือ ข้อ 2 การศึกษาต่อที่สูงขึ้นสามารถทำให้เกิดสถานภาพทางการเงินที่ดี ($\bar{X} = 3.87$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 ท่านได้รับเงินเดือนที่น่าพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัด สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ด้านแหล่งเงินทุน

ข้อ	ด้านแหล่งเงินทุน	(n = 127)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	องค์กรให้การสนับสนุนทุนการศึกษา	3.71	1.12	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน	3.99	0.96	มาก
3	มีแหล่งเงินทุนสนับสนุนการศึกษา	3.86	1.03	มาก
4	ครอบครัวให้การสนับสนุน	3.92	1.09	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.85	0.88	มาก

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงจูงใจด้านแหล่งเงินทุน โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ข้อ 4 ครอบครัวให้การสนับสนุน ($\bar{X} = 3.92$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 องค์กรให้การสนับสนุนทุนการศึกษา ($\bar{X} = 3.71$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัด สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ด้านระเบียบ นโยบาย

ข้อ	ด้านระเบียบ นโยบาย	(n = 127)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	นโยบายและการบริหารที่ชัดเจนของผู้บริหาร มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรในองค์กร	3.98	0.89	มาก
2	นโยบายในการพัฒนางาน	3.89	0.89	มาก
3	นโยบายของรัฐบาลด้านพัฒนาและเพิ่มวุฒิ ทางการศึกษา	3.98	0.76	มาก
4	นโยบายของรัฐบาลด้านพัฒนาศักยภาพทาง วิชาการ	4.00	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย		3.96	0.75	มาก

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงจูงใจด้านระเบียบนโยบาย โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 4 นโยบายของรัฐบาลด้านพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ข้อ 1 นโยบายและการบริหารที่ชัดเจนของผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรในองค์กรและข้อ 3 นโยบายของรัฐบาลด้านพัฒนาและเพิ่มวุฒิทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.98$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 นโยบายในการพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการศึกษาแรงงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัด สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ด้านสถาบันการศึกษา

ข้อ	ด้านสถาบันการศึกษา	(n = 127)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษามีที่ตั้งอยู่ใกล้ที่พักอาศัย	4.10	0.95	มาก
2	เป็นสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.95	0.88	มาก
3	สาขาวิชาที่เปิดสอนตรงตามความสนใจและความสามารถของตนเอง	3.97	0.94	มาก
4	การคมนาคมสะดวกและปลอดภัย	4.05	0.83	มาก
รวมเฉลี่ย		4.01	0.70	มาก

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงงใจด้านสถาบันการศึกษา โดยรวม และรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 สถานศึกษามีที่ตั้งอยู่ใกล้ที่พักอาศัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ข้อ 4 การคมนาคมสะดวกและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.05$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 เป็นสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัด สถาบันการศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ

ข้อ	ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ	(n = 127)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมในการศึกษาต่อ	4.31	0.83	มาก
2	ได้รับแรงกระตุ้นจากเพื่อนร่วมงานในการศึกษาต่อ	3.87	0.95	มาก
3	ได้รับข้อมูลจากสื่อต่างๆของสถานศึกษา	3.77	0.89	มาก
4	ครอบครัวให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ	4.09	1.02	มาก
รวมเฉลี่ย		4.00	0.71	มาก

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงจูงใจด้านสถาบันการศึกษา โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมในการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ ข้อ 4 ครอบครัวให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 4.09$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3 ความรู้ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษา และกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ

1. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัด สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 12-20

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ จำแนกตามเพศ

ด้าน	แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	เพศชาย (n = 78)		เพศหญิง (n = 49)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
		1	ด้านเจตคติ	4.16	0.57		
2	ด้านความสำเร็จ	4.22	0.57	4.37	0.49	1.50	0.13
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.03	0.58	4.04	0.52	0.09	0.92
4	ด้านเงินเดือนหรือรายได้	3.85	0.63	3.80	0.77	0.34	0.73
5	ด้านแหล่งเงินทุน	3.83	0.91	3.87	0.85	0.24	0.80
6	ด้านระเบียบ นโยบาย	3.99	0.74	3.92	0.78	0.48	0.63
7	ด้านสถาบันการศึกษา	4.08	0.65	3.91	0.79	1.26	0.20
8	ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อน และสื่อ	4.04	0.66	3.94	0.79	0.76	0.44
	รวมเฉลี่ย	4.06	0.44	3.99	0.45	0.88	0.37

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $P \leq .05$

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ จำแนกตามเพศชายและหญิง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านเจตคติ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทาง
พลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ด้านเจตคติ
จำแนกตามเพศ

ข้อ	ด้านเจตคติ	เพศชาย (n = 78)		เพศหญิง (n = 49)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง	4.47	0.67	4.37	0.72	0.84	0.40
2	มีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.23	0.68	4.12	0.75	0.83	0.40
3	มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเอง	4.12	0.75	3.94	0.77	1.91*	0.05
4	รักความก้าวหน้าและพัฒนาทางวิชาการ	4.35	0.75	4.10	0.84	1.69	0.09
5	มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง	4.36	0.66	3.94	0.89	2.82*	0.00
6	ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ทำงานด้านพลศึกษาและกีฬา	4.06	0.90	3.35	1.21	3.55*	0.00
7	มีความถนัดทางด้านพลศึกษาและกีฬา	3.90	1.23	3.14	1.45	3.00*	0.00
8	ความรู้ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.79	1.01	3.57	1.00	1.21	0.22
รวมเฉลี่ย		4.16	0.50	3.81	0.66	3.07*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $P \leq .05$

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ จำแนกตามเพศชายและหญิง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 1 มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง ข้อ 2 มีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ข้อ 4 รักความก้าวหน้าและพัฒนาทางวิชาการ และข้อ 8 ความรู้ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทาง
พลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ
ด้านความสำเร็จ จำแนกตามเพศ

ข้อ	ด้านความสำเร็จ	เพศชาย (n = 78)		เพศหญิง (n = 49)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	สามารถปรับเปลี่ยนสายงานได้	3.58	1.12	3.82	0.88	1.26	0.20
2	ต้องการความเจริญก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	4.14	0.84	4.31	0.71	1.13	0.25
3	ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง	4.29	0.79	4.39	0.70	0.67	0.50
4	ต้องการที่จะได้รับความรู้ใหม่ๆทันสมัย ไปปรับปรุงงานที่ทำ	4.51	0.71	4.65	0.59	1.14	0.25
5	ต้องการใช้เป็นวุฒิเข้าสู่ตำแหน่ง	4.54	0.73	4.71	0.57	1.50	0.13
6	ต้องการได้รับความรู้และประสบการณ์ ที่เป็นประโยชน์	4.47	0.71	4.61	0.64	1.10	0.27
7	การที่มีวุฒิปริญญาโทเพิ่มเกียรติยศ และศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเองและวงศ์ตระกูล	4.27	1.00	4.51	0.64	1.49	0.13
8	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทัดเทียมกันกับผู้ร่วมงาน	4.09	0.82	4.12	0.72	0.22	0.82
9	ต้องการสังคมทางวิชาการ	4.14	0.89	4.27	0.75	0.80	0.42
	รวมเฉลี่ย	4.22	0.57	4.37	0.49	1.50	0.13

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $P \leq .05$

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา
วิทยาเขตภาคเหนือมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านความสำเร็จ จำแนกตามเพศชายและหญิง
ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร
ทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ
ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

ข้อ	ด้านการยอมรับนับถือ	เพศชาย (n = 78)		เพศหญิง (n = 49)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
		1	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานยอมรับ	4.09	0.87		
2	การยอมรับนับถือในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนจากผู้ร่วมงาน	4.10	.731	4.08	0.67	0.16	0.87
3	ได้รับการยอมรับนับถือในการแสดง ความคิดเห็นข้อเสนอแนะในที่ประชุม	3.92	0.80	3.88	0.72	0.32	0.74
รวมเฉลี่ย		4.03	0.58	4.04	0.52	0.09	0.92

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $P \leq .05$

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา
วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศชาย
และหญิง ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร
ทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ
ด้านเงินเดือนหรือรายได้ จำแนกตามเพศ

ข้อ	ด้านเงินเดือนหรือรายได้	เพศชาย (n = 78)		เพศหญิง (n = 49)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
		1	ท่านได้รับเงินเดือนที่น่าพึงพอใจ	3.72	0.88		
2	การศึกษาต่อที่สูงขึ้นสามารถทำให้เกิด สถานภาพทางการเงิน	3.88	0.82	3.86	0.95	0.17	0.86
3	อัตราของเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มมากขึ้น	3.87	0.88	3.82	0.90	0.34	0.73
4	ทำให้ฐานะทางการเงินของครอบครัวดี ขึ้น	3.83	0.91	3.84	0.87	0.02	0.98
5	ได้เงินค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามตำแหน่ง ความรับผิดชอบ	3.95	0.82	3.80	1.13	0.87	0.38
รวมเฉลี่ย		3.85	0.63	3.80	0.77	0.34	0.73

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $P \leq .05$

จากตาราง 16 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านเงินเดือนหรือรายได้ จำแนกตามเพศชายและหญิง ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ด้านแหล่งเงินทุน จำแนกตามเพศ

ข้อ	ด้านแหล่งเงินทุน	เพศชาย (n = 78)		เพศหญิง (n = 49)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
		1	องค์กรให้การสนับสนุนทุนการศึกษา	3.69	1.13		
2	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน	3.96	0.99	4.04	0.91	0.45	0.65
3	มีแหล่งเงินทุนสนับสนุนการศึกษา	3.86	1.02	3.86	1.06	0.01	0.99
4	ครอบครัวให้การสนับสนุน	3.96	0.98	3.86	1.25	0.52	0.60
	รวมเฉลี่ย	3.83	0.91	3.87	0.85	0.24	0.80

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $P \leq .05$

จากตาราง 17 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านแหล่งเงินทุน จำแนกตามเพศชายและหญิง ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร
ทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ
ด้านระเบียบนโยบาย จำแนกตามเพศ

ข้อ	ด้านระเบียบ นโยบาย	เพศชาย (n = 78)		เพศหญิง (n = 49)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
		1	นโยบายและการบริหารที่ชัดเจนของ ผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรใน องค์กร	3.99	0.90		
2	นโยบายในการพัฒนางาน	3.91	0.91	3.86	0.86	0.32	0.74
3	นโยบายของรัฐบาลด้านพัฒนาและ เพิ่มวุฒิทางการศึกษา	4.03	0.75	3.92	0.78	0.76	0.44
4	นโยบายของรัฐบาลด้านพัฒนา ศักยภาพทางวิชาการ	4.04	0.78	3.94	0.82	0.68	0.49
รวมเฉลี่ย		3.99	0.74	3.92	0.78	0.48	0.63

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $P \leq .05$

จากตาราง 18 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา
วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านระเบียบ นโยบาย จำแนกตามเพศชาย
และหญิง ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร
ทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ
ด้านสถาบันการศึกษา จำแนกตามเพศ

ข้อ	ด้านสถาบันการศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
		(n = 78)		(n = 49)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	สถานศึกษามีที่ตั้งอยู่ใกล้ที่พักอาศัย	4.15	0.89	4.02	1.05	0.76	0.44
2	เป็นสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.03	0.88	3.84	0.87	1.17	0.24
3	สาขาวิชาที่เปิดสอนตรงตามความสนใจและความสามารถของตนเอง	4.05	0.91	3.84	0.98	1.25	0.21
4	การคมนาคมสะดวกและปลอดภัย	4.09	0.79	3.98	0.90	0.72	0.47
	รวมเฉลี่ย	4.08	0.65	3.91	0.76	1.26	0.20

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $P \leq .05$

จากตาราง 19 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านสถาบันการศึกษาจำแนกตามเพศชาย และหญิง ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทาง
พลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ ด้าน
อิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ จำแนกตามเพศ

ข้อ	ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ	เพศชาย (n = 78)		เพศหญิง (n = 49)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
		1	ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมใน การศึกษาต่อ	4.32	0.76		
2	ได้รับแรงกระตุ้นจากเพื่อนร่วมงานใน การศึกษาต่อ	3.92	0.84	3.78	1.10	0.84	0.39
3	ได้รับข้อมูลจากสื่อต่างๆของ สถานศึกษา	3.85	0.83	3.65	0.96	1.18	0.23
4	ครอบครัวให้การสนับสนุนใน การศึกษาต่อ	4.10	0.96	4.08	1.13	0.11	0.91
รวมเฉลี่ย		4.04	0.66	3.94	0.79	0.76	0.44

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $P \leq .05$

จากตาราง 20 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา
วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ จำแนกตาม
เพศชายและหญิง ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ
จำแนกตามวิทยาเขต ดังตาราง 21 - 26

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา
วิทยาเขตภาคเหนือ จำแนกตามวิทยาเขต

ด้าน	รายการ	สังกัดวิทยาเขต								F	p
		เชียงใหม่(1)		ลำปาง(2)		สุโขทัย(3)		เพชรบูรณ์(4)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านเจตคติ	3.98	0.69	3.98	0.64	4.22	0.47	3.91	0.70	1.59	0.19
2	ด้านความสำเร็จ	4.26	0.57	4.33	0.54	4.38	0.47	4.12	0.61	1.22	0.30
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.05	0.56	4.02	0.51	4.14	0.53	3.91	0.63	0.91	0.43
4	ด้านเงินเดือนหรือรายได้	3.76	0.71	3.97	0.47	3.87	0.71	3.74	0.80	0.71	0.54
5	ด้านแหล่งเงินทุน	3.68	0.99	4.03	0.75	4.09	0.72	3.58	0.97	2.64	0.06
6	ด้านระเบียบนโยบาย	3.83	0.76	4.24	0.66	4.16	0.78	3.59	0.65	4.96*	0.00
7	ด้านสถาบัน การศึกษา	3.77	0.76	4.37	0.42	4.29	0.46	3.62	0.79	10.3*	0.00
8	ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ	3.85	0.77	4.30	0.50	4.21	0.66	3.65	0.70	5.80*	0.00
	รวมเฉลี่ย	3.94	0.49	4.16	0.31	4.19	0.37	3.82	0.47	5.37*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $P \leq .05$

จากตาราง 21 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา
วิทยาเขตภาคเหนือ ต่างวิทยาเขต มีแรงจูงใจต่อการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านระเบียบนโยบาย
ด้านสถาบัน การศึกษา และด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านด้านเจตคติ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนหรือ
รายได้ และด้านแหล่งเงินทุนไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทาง
พลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ เป็นรายคู่
จำแนกตามวิทยาเขต

ภาพรวม 8 ด้าน	สังกัดวิทยาเขต			
	เชียงใหม่(1)	ลำปาง(2)	สุโขทัย(3)	เพชรบูรณ์(4)
เชียงใหม่ (1)	-	-	-	-
ลำปาง (2)	-	-	-	.3460*
สุโขทัย (3)	-	-	-	.3751*
เพชรบูรณ์ (4)	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P \leq .05$

จากตาราง 22 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดวิทยาเขตลำปางกับ
วิทยาเขตเพชรบูรณ์ และวิทยาเขตเพชรบูรณ์ กับ วิทยาเขตสุโขทัย มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทาง
พลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ เป็นรายคู่
จำแนกตามวิทยาเขต ด้านระเบียบนโยบาย

ด้านระเบียบนโยบาย	สังกัดวิทยาเขต			
	เชียงใหม่(1)	ลำปาง(2)	สุโขทัย(3)	เพชรบูรณ์(4)
เชียงใหม่ (1)	-	-	-	-
ลำปาง (2)	-	-	-	.6481*
สุโขทัย (3)	-	-	-	.5741*
เพชรบูรณ์ (4)	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 $P \leq .05$

จากตาราง 23 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา
วิทยาลัยเกษตรกรรม และวิทยาลัยเกษตรกรรม กับ วิทยาลัยเทคนิค มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
ด้านระเบียบนโยบายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทาง
พลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ เป็น รายคู่
จำแนกตามวิทยาเขต ด้านสถาบันการศึกษา

ด้านสถาบัน การศึกษา	สังกัดวิทยาเขต			
	เชียงใหม่(1)	ลำปาง(2)	สุโขทัย(3)	เพชรบูรณ์(4)
เชียงใหม่ (1)	-	.6026*	.5146*	-
ลำปาง (2)	-	-	-	.7593*
สุโขทัย (3)	.5146*	-	-	.6713*
เพชรบูรณ์ (4)	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P \leq .05$

จากตาราง 24 พบว่าบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดวิทยาเขตเชียงใหม่ กับ วิทยาเขตลำปางและวิทยาเขตสุโขทัย วิทยาเขตลำปางกับวิทยาเขตเพชรบูรณ์ และวิทยาเขตสุโขทัยกับวิทยาเขตเพชรบูรณ์ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านระเบียบนโยบายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทาง
 พลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคเหนือ เป็นรายคู่
 จำแนกตามวิทยาเขต ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ

ด้านอิทธิพลจาก เพื่อนและสื่อ	สังกัดวิทยาเขต			
	เชียงใหม่(1)	ลำปาง(2)	สุโขทัย(3)	เพชรบูรณ์(4)
เชียงใหม่ (1)	-	-	-	-
ลำปาง (2)	-	-	-	.6389*
สุโขทัย (3)	-	-	-	.5579*
เพชรบูรณ์ (4)	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P \leq .05$

จากตาราง 25 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดวิทยาเขตลำปาง กับ วิทยาเขต
 เพชรบูรณ์ และวิทยาเขตสุโขทัยกับ วิทยาเขตเพชรบูรณ์ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
 ด้านอิทธิพลจากเพื่อนและสื่อแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษา
และกีฬาสังกัด สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ จำแนกตาม
ประสบการณ์ ดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทาง
พลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ด้าน	แรงจูงใจในการพัฒนา ตนเอง	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	p
		1-10 ปี		11-20 ปี		21 ปีขึ้นไป			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านเจตคติ	4.02	0.57	3.91	0.68	4.21	0.58	2.53	0.08
2	ด้านความสำเร็จ	4.22	0.62	4.20	0.56	4.45	0.40	2.45	0.09
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.00	0.67	4.08	0.52	4.02	0.47	0.26	0.77
4	ด้านเงินเดือนหรือรายได้	3.85	0.63	3.72	0.82	3.97	0.49	1.42	0.24
5	ด้านแหล่งเงินทุน	3.78	1.02	3.75	0.82	4.06	0.81	1.44	0.23
6	ด้านระเบียบนโยบาย	3.95	0.83	3.84	0.76	4.14	0.65	1.67	0.19
7	ด้านสถาบันการศึกษา	4.08	0.77	3.83	0.70	4.20	0.56	3.45*	0.03
8	ด้านอิทธิพลชักจูงจาก เพื่อนและสื่อ	3.83	0.69	3.91	0.73	4.33	0.60	5.73*	0.00
	รวมเฉลี่ย	4.00	0.43	3.93	0.49	4.21	0.34	4.55*	0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $P \leq .05$

จากตาราง 26 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา
วิทยาเขตภาคเหนือ ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการพัฒนาตนเอง
ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านสถาบันการศึกษา และด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านด้านเจตคติ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน
หรือรายได้ ด้านแหล่งเงินทุนและด้านระเบียบนโยบายไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทาง
พลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ เป็นรายคู่
จำแนกตามประสบการณ์ ในภาพรวม

8 ด้าน	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	1-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
1-10 ปี	-	-	-
11-20 ปี	-	-	.2798*
21 ปีขึ้นไป	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $P \leq .05$

จากตาราง 27 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี
กับ 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทาง
 พลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ เป็นรายคู่
 จำแนกตามประสบการณ์ ด้านสถาบันการศึกษา

ด้าน สถาบันการศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	1-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
1-10 ปี	-	-	-
11-20 ปี	-	-	.3766*
21 ปีขึ้นไป	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $P \leq .05$

จากตาราง 28 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี
 กับ 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านสถาบันการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทาง
 พลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ เป็นรายคู่
 จำแนกตามประสบการณ์ ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ

ด้านอิทธิพลชักจูง จากเพื่อนและสื่อ	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	1-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
1-10 ปี	-	-	.5000*
11-20 ปี	-	-	.4151*
21 ปีขึ้นไป	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $P \leq .05$

จากตาราง 29 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป และ 11-20 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05