

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา ในจังหวัดพิจิตร คณะผู้ศึกษาค้นคว้าได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	137	61.40
หญิง	86	38.60
ประสบการณ์ทำงาน		
1 – 10 ปี	78	35.00
11 – 20 ปี	93	41.70
21 ปี ขึ้นไป	52	23.30
รวม	223	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.40 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 38.60 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.70 รองลงมา 1 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.00 และ 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร ในภาพรวม

ด้าน	แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	ด้านเจตคติ	4.15	.47	มาก
2	ด้านความสำเร็จ	4.10	.51	มาก
3	ด้านการยอมรับนับถือ	3.84	.67	มาก
4	ด้านเงินเดือนหรือรายได้	3.52	.52	มาก
5	ด้านแหล่งเงินทุน	3.63	.65	มาก
6	ด้านระเบียบ นโยบาย	3.82	.60	มาก
7	ด้านสถาบันการศึกษา	3.91	.57	มาก
8	ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ	3.44	.85	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.80	.41	มาก

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ส่วนใหญ่และในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.15$) และด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.44$)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามด้านเจตคติ

ข้อ	ด้านเจตคติ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง	4.39	.60	มาก
2	มีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.23	.66	มาก
3	มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเอง	4.26	.63	มาก
4	รักความก้าวหน้าและพัฒนาทางวิชาการ	4.31	.62	มาก
5	มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง	4.39	.59	มาก
6	ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ทำงานด้านพลศึกษาและกีฬา	4.13	.80	มาก
7	มีความถนัดทางด้านพลศึกษาและกีฬา	4.02	.86	มาก
8	ความรู้ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.48	.96	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		4.15	.47	มาก

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ข้อ 1 มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง และข้อ 5 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) และข้อที่มีแรงจูงใจต่ำสุดคือ ข้อ 8 ความรู้ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามด้านความสำเร็จ

ข้อ	ด้านความสำเร็จ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	สามารถปรับเปลี่ยนสายงานได้	3.60	.94	มาก
2	ต้องการความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.27	.73	มาก
3	ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง	4.39	.66	มาก
4	ต้องการที่จะได้รับความรู้ใหม่ ๆ ทันสมัยไปปรับปรุงงานที่ทำ	4.41	.64	มาก
5	ต้องการใช้เป็นผู้รับผิดชอบเข้าสู่ตำแหน่ง	3.68	.96	มาก
6	ต้องการได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์	4.42	.62	มาก
7	การที่มีวุฒิปริญญาโทเพิ่มเกียรติยศและศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเองและวงศ์ตระกูล	4.06	.81	มาก
8	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานทัดเทียมกันกับผู้ร่วมงาน	4.10	.75	มาก
9	ต้องการสังคมทางวิชาการ	3.96	.77	มาก
รวมเฉลี่ย		4.10	.51	มาก

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจสูงสุด คือ ข้อ 6 ต้องการได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$) และข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจต่ำสุดคือ ข้อ 1 สามารถปรับเปลี่ยนสายงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามด้านการยอมรับนับถือ

ข้อ	ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานยอมรับ	3.80	.78	มาก
2	การยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนจากผู้ร่วมงาน	3.87	.72	มาก
3	ได้รับการยอมรับนับถือในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะในที่ประชุม	3.85	.72	มาก
รวมเฉลี่ย		3.84	.67	มาก

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ข้อ 2 การยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนจากผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) และข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจต่ำสุดคือ ข้อ 1 ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามด้านเงินเดือนหรือรายได้

ข้อ	ด้านเงินเดือนหรือรายได้	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	ท่านมีเงินเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาศึกษาต่อ	3.65	.68	มาก
2	ท่านมีเงินสำหรับเป็นค่าที่พักอาศัยในการศึกษาต่อ	3.39	.69	ปานกลาง
3	สถานภาพทางการเงินสามารถพัฒนาและศึกษาต่อจนสำเร็จหลักสูตร	3.86	.85	มาก
4	ค่าครองชีพในมหาวิทยาลัยที่ศึกษาต่อไม่สูงมากเกินไป	3.46	.73	ปานกลาง
5	ได้เงินค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามตำแหน่งความรับผิดชอบ	3.47	.87	ปานกลาง
6	อัตราของเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มมากขึ้น	3.37	.85	ปานกลาง
7	ทำให้ฐานะทางการเงินของครอบครัวดีขึ้น	3.43	.91	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.52	.52	มาก

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านเงินเดือนหรือรายได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ข้อ 3 สถานภาพทางการเงินสามารถพัฒนาและศึกษาต่อจนสำเร็จหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) และข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจต่ำสุดคือ ข้อ 6 อัตราของเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามด้านแหล่งเงินทุน

ข้อ	ด้านแหล่งเงินทุน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	องค์กรให้การสนับสนุนทุนการศึกษา	3.57	1.09	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน	3.43	1.15	ปานกลาง
3	มีแหล่งเงินทุน เช่น กู้สหกรณ์ออมทรัพย์ครู ธนาคาร	3.83	.86	มาก
4	ครอบครัวให้การสนับสนุน	3.70	.94	มาก
รวมเฉลี่ย		3.63	.65	มาก

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านแหล่งเงินทุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ข้อ 3 มีแหล่งเงินทุน เช่น กู้สหกรณ์ออมทรัพย์ครู ธนาคาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) และข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจต่ำสุดคือ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามด้านระเบียบนโยบาย

ข้อ	ด้านระเบียบ นโยบาย	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	นโยบายและการบริหารที่ชัดเจนของผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรในองค์กร	3.77	.73	มาก
2	นโยบายในการพัฒนางาน	3.80	.73	มาก
3	นโยบายของรัฐบาลด้านพัฒนาและเพิ่มวุฒิทางการศึกษา	3.92	.75	มาก
4	นโยบายของรัฐบาลด้านพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ	3.80	.67	มาก
รวมเฉลี่ย		3.82	.60	มาก

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านระเบียบ นโยบาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ข้อ 3 นโยบายของรัฐบาลด้านพัฒนาและเพิ่มวุฒิทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) และข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจต่ำสุดคือ ข้อ 1 นโยบายและการบริหารที่ชัดเจนของผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามด้านสถาบันการศึกษา

ข้อ	ด้านสถาบันการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	สถานศึกษามีที่ตั้งอยู่ใกล้ที่พักอาศัย	3.76	.84	มาก
2	เป็นสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.85	.74	มาก
3	สถานศึกษามีคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ในการสอนสูง	3.90	.75	มาก
4	สาขาวิชาที่เปิดตรงตามความสนใจและความสามารถของตนเอง	4.04	.84	มาก
5	สาขาวิชาที่เปิดสามารถพัฒนาศักยภาพในวิชาชีพของตนเองได้	3.85	.79	มาก
5	สถานศึกษามีอาคารและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ	4.07	.74	มาก
6	การคมนาคมสะดวกและปลอดภัย	3.91	.76	มาก
รวมเฉลี่ย		3.91	.57	มาก

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านสถาบันการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ข้อ 5 สถานศึกษามีอาคารและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) และข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจต่ำสุดคือ ข้อ 1 สถานศึกษามีที่ตั้งอยู่ใกล้ที่พักอาศัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ

ข้อ	ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมในการศึกษาต่อ	3.37	1.08	ปานกลาง
2	ได้รับแรงกระตุ้นจากเพื่อนร่วมงานในการศึกษาต่อ	3.47	.98	ปานกลาง
3	ได้รับข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.53	.93	มาก
4	ครอบครัวให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ	3.40	1.05	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.44	.85	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ข้อ 3 ได้รับข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) และข้อที่มีค่าระดับแรงจูงใจต่ำสุดคือ ข้อ 1 บังคับบัญชาให้การสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทาง
พลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษา
พลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจ	ชาย		หญิง		t	P-Value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านเจตคติ	4.17	.47	4.12	.46	.780	.436
ด้านความสำเร็จ	4.12	.51	4.07	.52	.666	.506
ด้านการยอมรับนับถือ	3.89	.68	3.76	.67	1.439	.152
ด้านเงินเดือนหรือรายได้	3.54	.54	3.48	.49	.747	.456
ด้านแหล่งเงินทุน	3.65	.65	3.60	.64	.646	.519
ด้านระเบียบ นโยบาย	3.88	.63	3.74	.55	1.696	0.91
ด้านสถาบันการศึกษา	3.92	.59	3.89	.54	.485	.628
ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ	3.49	.86	3.36	.84	1.059	.291
รวมเฉลี่ย	3.83	.43	3.75	.38	1.431	.154

$p \leq .05$

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร เพศชายและ
เพศหญิง มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษา และกีฬาในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แรงจูงใจ	1 - 10 ปี		11 - 20 ปี		21 ปี ขึ้นไป		F	P-Value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านเจตคติ	4.28	.43	4.09	.49	4.05	.44	5.179*	.006
ด้านความสำเร็จ	4.26	.49	4.08	.49	3.88	.50	9.290*	.000
ด้านการยอมรับนับถือ	3.94	.66	3.84	.67	3.70	.69	2.017	.135
ด้านเงินเดือนหรือรายได้	3.56	.60	3.52	.50	3.45	.41	.725	.486
ด้านแหล่งเงินทุน	3.71	.66	3.63	.64	3.51	.63	1.464	.234
ด้านระเบียบ นโยบาย	3.98	.58	3.69	.62	3.82	.56	5.278*	.006
ด้านสถาบันการศึกษา	4.05	.53	3.85	.61	3.81	.51	3.689*	.027
ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อน และสื่อ	3.81	.75	3.40	.71	2.95	.96	18.850*	.000
รวมเฉลี่ย	3.95	.40	3.76	.41	3.65	.36	9.988*	.000

$p \leq .05$

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านเจตคติ ด้านความสำเร็จ ด้านระเบียบ นโยบาย ด้านสถาบันการศึกษา และด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ และด้านแหล่งเงินทุน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษา และกีฬาในจังหวัดพิจิตร เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านเจตคติ

ด้านเจตคติ	1 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
1 – 10 ปี	-	.1882*	.2308*
11 – 20 ปี		-	0.425
21 ปี ขึ้นไป			-

$p \leq .05$

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษา และกีฬาในจังหวัดพิจิตร เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความสำเร็จ

ด้านความสำเร็จ	1 -10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
1 – 10 ปี	-	.1759	.3803*
11 – 20 ปี		-	.2045
21 ปี ขึ้นไป			-

$p \leq .05$

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษา และกีฬาในจังหวัดพิจิตร เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านระเบียบ นโยบาย

ด้านระเบียบ นโยบาย	1 -10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
1 – 10 ปี	-	.2958*	.1667
11 – 20 ปี		-	-.1291
21 ปี ขึ้นไป			

$p \leq .05$

จากตาราง 16 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกับผู้ที่มีการประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษา และกีฬาในจังหวัดพิจิตร เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ

ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ	1 -10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
1 – 10 ปี	-	.4077*	.8638*
11 – 20 ปี		-	.4561*
21 ปี ขึ้นไป			-

$p \leq .05$

ตาราง 17 พบว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 20 ปี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05