



แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพदनย์แพทย์แผนไทย
Students' motivation for attend Noppadon Thai Traditional
Medicine School

วีณา มะยอง

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2566

แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย
Students' motivation for attending Noppadon Thai Traditional
Medicine School

วีณา มะยอง

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2566



ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลย์แพทย์แผนไทย
ผู้วิจัย นางวิณา มะยอง
ชื่อปริญญา ศีศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชภูมิ สีชมพู)

..... กรรมการ
(ดร.อินทิรา มุ่งเมือง)

..... กรรมการ
(ดร.จรรवरณ นาดัน)

..... กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี รัตน์ชัยศิลป์)

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก อนุมัติให้รายงาน
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิระ พันธุ์งาม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี รัตนชัยศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา และขอขอบคุณอาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ ดร.ภาณุมาศ หมอสินธ์ ดร.อินทิรา มุ่งเมือง ดร.สุชาติ ใจภักดี ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง และความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ นักเรียนโรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ที่ได้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอขอบคุณอาจารย์สุภัศรา บุญเรือง ในการตรวจรูปแบบการค้นคว้าอิสระ และให้แนวทางในการศึกษา พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้กับนักศึกษา

ขอขอบคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการวางรากฐานแก่ผู้วิจัยและขอขอบคุณท่านอื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือ และข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

วีณา มะยอง

ชื่อเรื่อง	: แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย
ผู้วิจัย	: นางวิภา มะยอง
ชื่อปริญญา	: ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม
อาจารย์ที่ร่วม	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี รัตนชัยศิลป์
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: 2566
สถาบัน	: สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

การศึกษาแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและเปรียบเทียบของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ตามลักษณะปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้ที่เข้ามาเรียนในโรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยมีทั้งหมด 4 หลักสูตร มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า พบว่า แรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักเรียนโรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย สังกัดสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันส่งเสริมสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านหลักสูตร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือด้านคุณภาพมีคุณธรรมและมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก ด้านอาชีพ อยู่ในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ด้านเศรษฐกิจและสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนปัญหาที่มีความความถี่สูงสุด คือ ห้องเรียนอากาศทึบและห้องเรียน ภาควัสดุมีเครื่องปรับอากาศไม่ครบทุกห้อง และพัดลมไม่เย็นพอ เพราะปัจจุบันอากาศร้อนมากในช่วงกลางวัน รองลงมาคือ โรงเรียนเป็นที่รู้จักเฉพาะแหล่งชุมชนที่ตั้งเพราะสถานที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ห่างไกลจากตัวเมือง เป็นต้น

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, แพทย์แผนไทย

Title : Students' motivation to attend Noppadon Thai Traditional Medicine School

Author : Mrs.Veena Mayong

Degree : Master of Education (Educational Administration)

Advisor : Asst.Prof. Dr.Peera Panngam

Co-advisor : Asst.Prof. Dr.Rungruedee Ratchaisin

Graduated Year : 2023

Institute : Pacific Institute of Management Science

Abstract

A study on students' motivation to attend Noppadon Thai Traditional Medicine School. The objective was to study the motivation level and comparison of students to attend Noppadon Thai Traditional Medicine School based on personal fundamental characteristics. The samples used in this study were: There are 4 courses for those who come to study in Noppadon Thai Traditional Medicine School. There were a total of 120 students. Analyze data by determining frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results showed that the motivation of students to attend Noppadon Thai Traditional Medicine School under the Office of the Ministry of Education and the Health Promotion Institute of the Ministry of Public Health was overall at a high level. When considered individually in descending order of average, the curriculum aspect is at a high level, followed by quality, morality and good human relations are at a high level, the occupational aspect is at a high level, the environmental aspect of the school is at a high level, socio-economic aspects are moderate, and the environmental problems of the school are the highest frequency of theoretical classrooms and classrooms.

Keywords : Motivation, Thai traditional medicine.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 สมมุติฐานงานวิจัย	3
1.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้	18
2.3 ข้อมูลโรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย	23
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
3.3 การรวบรวมข้อมูล	35
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	58
5.1 สรุปผลการศึกษา	61
5.2 อภิปรายผล	60
5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้	62
5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	63
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	66
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	67
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	71
ประวัติผู้วิจัย	73

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	38
2	แสดงความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	38
3	แสดงความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	39
4	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย โดยภาพรวม	40
5	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านคุณภาพมีคุณธรรมและมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี	40
6	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	41
7	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านหลักสูตร	42
8	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านอาชีพ	42
9	แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านเศรษฐกิจและสังคม	43
10	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย โดยจำแนกตามเพศ	44
11	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ในภาพรวม จำแนกตามอายุ	45
12	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านคุณภาพชื่อเสียงของโรงเรียน จำแนกตามอายุ	46
13	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน จำแนกตามอายุ	47
15	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านอาชีพ จำแนกตามอายุ	49
16	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านเศรษฐกิจและสังคม จำแนกตามอายุ	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
17	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	51
18	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านคุณภาพชื่อเสียงของโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา	52
19	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา	53
20	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านหลักสูตร จำแนกตามระดับการศึกษา	54
21	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา	55
22	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านเศรษฐกิจและสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา	56
23	แสดงการเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe 's test แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านเศรษฐกิจและสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา ในข้อ 3 เป็นค่านิยมของสังคมปัจจุบัน	57

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเกิดภาวะวิกฤติเศรษฐกิจขึ้นหลังจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ทำให้ประเทศไทย ประสบปัญหามากมายหลายประการ ประการหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งคือ ปัญหาอัตราการว่างงานของประชาชนที่เพิ่มขึ้น ทั้งจากการถูกเลิกจ้าง เนื่องจากสถานประกอบการปิดทำการ หรือการให้ออกจากงาน เพื่อลดภาระต้นทุนของสถานประกอบการ รวมทั้งผู้ที่พึ่งจบการศึกษาที่ไม่มีงานทำ จากภาวะดังกล่าวนี้ ทำให้เห็นว่าบุคคลเหล่านี้ปรารถนาที่จะเรียนรู้และเข้ามาประกอบอาชีพนวดแผนไทย เนื่องจากอาชีพนวดแผนไทยเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่น่าสนใจและเปิดกว้างสำหรับทุกคน ปัญหาเมื่อยขบ อาการปวดตามร่างกาย หรืออาการเครียด มักจะเกิดขึ้นกับหลาย ๆ คน โดยเฉพาะเมื่อมีอายุมากขึ้น สาเหตุมาจากหลายปัจจัย เช่น ปวดเมื่อยจากการนั่งทำงานนาน ๆ คอตกหมอน หรือเครียดจากปัญหาเศรษฐกิจ สิ่งเหล่านี้ทำให้ ธุรกิจนวดแผนไทยเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า บรรเทาปัญหาสุขภาพและ คลายเครียด ซึ่งปัจจุบันมีผู้ที่มีความต้องการใช้บริการนวดมากขึ้น ความนิยมการนวดไม่จำกัดอยู่เฉพาะแคชาวไทยหากแต่ขยายตัวออกไปในหมู่นักท่องเที่ยวต่างชาติด้วย

อาชีพนวดแผนไทยเป็นอาชีพที่เก่าแก่อยู่คู่กับสังคมไทยมาช้านาน นับเป็นภูมิปัญญาของไทย แสดงออกซึ่งวัฒนธรรมไทยที่โดดเด่นแตกต่างจากชาติอื่น มีวิวัฒนาการมาจากการนวดช่วยเหลือกันเองในครอบครัวเพื่อนบ้าน และเป็นอาชีพให้บริการ ประโยชน์ของการนวดแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ เพื่อการรักษาโรคและเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ ปัจจุบันการนวดไทยได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นทางการเป็น รูปธรรม มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของหลายหน่วยงาน เช่น วัดพระเชตุพลวิมลมังคลาราม (วัดโพธิ์) ซึ่งเป็นสถานการศึกษาการนวดไทยแห่งแรก สถาบันการแพทย์แผนไทย กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานมาตรฐานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะคณะกรรมการวิชาชีพสาขาการแพทย์แผนไทย การนวดไทยมีองค์ความรู้ที่ต้องศึกษา เช่น กายวิภาคศาสตร์เบื้องต้น แบบการแพทย์แผนปัจจุบัน สอนหลักสูตรการนวดมีทั้งหลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรระดับอนุปริญญา สาขาแพทย์แผนไทยประยุกต์เพื่อส่งเสริมอย่างเป็นทางการ ทางรัฐบาลโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้กำหนดระดับของการประกอบอาชีพการนวดไทยไว้เป็น 3 ระดับขีดความสามารถ และได้ออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการนวดไทยไว้มากมายได้แก่รัฐธรรมนูญพ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 การนวดแผนไทยนับเป็นภูมิปัญญาอันล้ำค่าของคนไทย ที่มีประวัติและเรื่องราวสืบทอดกันมา ชานาน การนวดมีบทบาทอย่างสำคัญในการรักษาโรคตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าหมอนวดไทยในอดีตมีวิวัฒนาการการพัฒนาองค์ความรู้

อย่างต่อเนื่อง ได้รับความนิยมและได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและภาคเอกชน ที่จะยกระดับมาตรฐานการนวดไทยให้ได้รับการยอมรับ ทางวิชาการและมีการเผยแพร่สนับสนุนแก่ประชาชนทั้งคนไทยและต่างชาติทั่วไป ซึ่งสามารถพบเห็นการให้บริการนวดไทยแก่ผู้สนใจทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด ทั้งในสถาบันการนวด ซึ่งเป็นที่สอนและให้บริการนวดแก่บุคคลทั่วไป เช่น ที่วัดโพธิ์ หรือในสถานบริการหรือแหล่งท่องเที่ยวทั่วไป เช่น สถานบริการนวดแผนไทยในจังหวัดเชียงราย ก็ได้รับความนิยมจากชาวไทยและชาวต่างชาติเป็นอย่างมาก ซึ่งปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายที่จะผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการบริการเชิงสุขภาพ และการแพทย์ในเอเชีย (Health service capital of Asia) ซึ่งธุรกิจบริการเชิงสุขภาพเป็นระบบบริการด้านสุขภาพแนวใหม่ โดยเน้นเป้าหมายสร้างมูลค่าเพิ่มจากการบริการสุขภาพใหม่บริการที่มี คุณภาพและได้มาตรฐานมากขึ้น มุ่งเป้าหมายการให้บริการแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพมีแนวโน้มการขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมหนึ่งในโปรแกรมการท่องเที่ยว ที่เพิ่มความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยวอีกด้วย ซึ่งธุรกิจนวดแผนไทยเป็นอีกธุรกิจหนึ่งที่ได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลในการสร้างรายได้ สร้างอาชีพให้กับแรงงานท้องถิ่นผู้ประกอบการ โดยส่งเสริมให้ธุรกิจนวดแผนไทยสามารถเพิ่มมูลค่าทางสินค้า (Value added) มุ่งเห็นว่าการปรับปรุง และการพัฒนาธุรกิจนวดแผนไทยสามารถสร้างรายได้ให้แก่ระบบเศรษฐกิจในท้องถิ่นสามารถเพิ่มรายได้การนำเข้าเงินตราจากต่างประเทศและเพิ่มมูลค่าทางการตลาดจากปัจจัยที่เอื้ออำนวยในด้านต่างๆ จึงทำให้ธุรกิจนวดแผนไทยมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วเพื่อรองรับความต้องการของ นักท่องเที่ยวจึงทำให้สถานประกอบการนวดแผนไทยส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่บริเวณอำเภอเมือง ซึ่งเป็นทั้งศูนย์กลางทางด้านธุรกิจ การค้า แหล่งท่องเที่ยว ทำให้สถานประกอบการแต่ละแห่งไขกลยุทธด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาด จึงทำให้ธุรกิจนวดแผนไทยเขาสู่ภาวะการแข่งขันกันสูงขึ้น ดังนั้นสถานประกอบการจึงมีความจำเป็นที่จะต้องลดต้นทุนในด้านอื่นเพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้จึงอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการที่ได้มาตรฐาน และขอจำกัดของธุรกิจบริการสำหรับนักท่องเที่ยวมักเป็นไปตามฤดูกาลท่องเที่ยวที่มีระยะเวลาจำกัด เมื่อเทียบกับการบริการอื่น ๆ

จึงทำให้กระทรวงศึกษาได้เปิดให้มีหลักสูตรการแพทย์แผนไทยในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ซึ่งอยู่ในการดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนนอกระบบ ทำให้จังหวัดเชียงรายเองก็มีหลายโรงเรียนที่เปิดสอนนวดแผนไทยเพิ่มขึ้นจึงทำให้ผู้สมัครเข้าเรียนแต่ละโรงเรียนมีส่วนแบ่งพื้นที่ทางการตลาดเพิ่มขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โรงเรียนนพदनย์แพทย์แผนไทยมีการเปิดสอนทั้งหมด 4 หลักสูตรด้วยกันและมี 2 กระทรวงรับรองหลักสูตรคือ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุข (สบส.) เป็นผู้รับผิดชอบดูแล ซึ่งได้เปิดรับสมัครนักเรียนเข้ามาเรียนตั้งแต่ปี 2559 มีผู้ให้ความสนใจสมัครเข้ามาเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นจำนวนมาก ปัจจุบันจากสถิติหลังเกิดโควิด 19 ทำให้มีผู้มาสมัครเรียนน้อยลงไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าแรงจูงใจในด้านใดบ้างที่จะส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้ามาเรียนแต่ละหลักสูตรของนักเรียนในโรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยแห่งนี้ ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารหลักสูตร การวางแผนในการประชาสัมพันธ์ การรับนักศึกษาแต่ละหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยของนักเรียนอยู่ในระดับใด

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ตามลักษณะปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการเข้าเรียนในโรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยของนักเรียนแต่ละหลักสูตร ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบอร์ก (Herzberg, 1959)

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่เข้ามาเรียนในโรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยมีทั้งหมด 4 หลักสูตร มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 120 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของนักเรียนในโรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ได้แก่แรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรนวดแผนไทยของโรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบอร์ก

(Herzberg, 1959) โดยนำตัวแปรต่างๆ มาบูรณาการให้เข้ากับบริบทของโรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย พร้อมกับได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

- 1) ด้านคุณภาพชื่อเสียงของโรงเรียน
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน
- 3) ด้านหลักสูตร
- 4) ด้านอาชีพ
- 5) ด้านเศรษฐกิจและสังคม

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

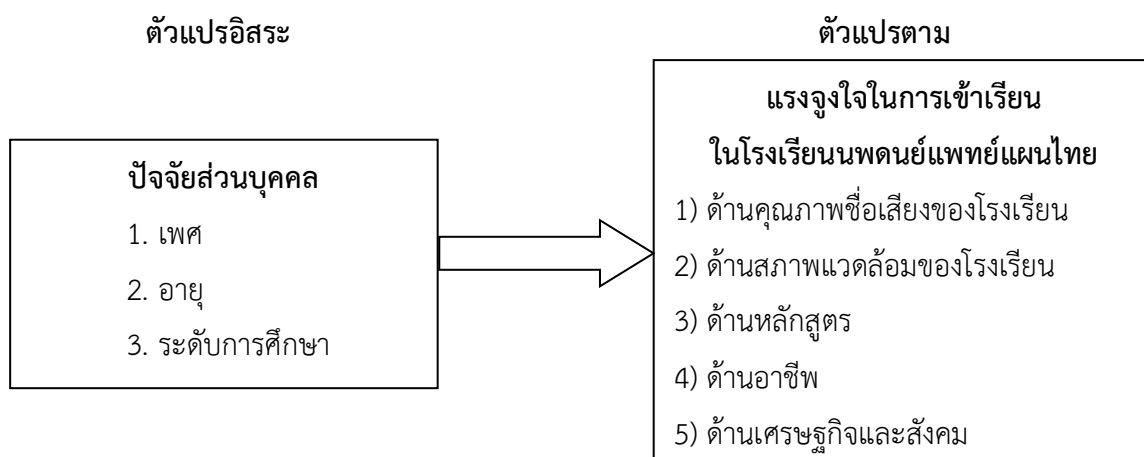
ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะเวลาตั้งแต่ 1 กุมภาพันธ์ - 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 รวมระยะเวลาการทำวิจัย 6 เดือน

1.5 สมมติฐานการวิจัย

นักเรียนที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างก็มีแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

1.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์สเบิร์ก (Herzberg, 1959) และ ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันของ Adams (J. Stacy Adams, 1960) โดยนำตัวแปรต่างๆ มาบูรณาการให้เข้ากับบริบทของโรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย พร้อมกับได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 1.7.1 ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย
- 1.7.2 ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย
- 1.7.3 ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์ที่ใช้เฉพาะการศึกษาครั้งนี้ดังนี้

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ที่อยู่ 45 หมู่ 14 ตำบลห้วยสัก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย 57000 สังกัดสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันส่งเสริมสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข

นักศึกษา หมายถึง ผู้ที่ลงทะเบียนเรียนฝึกเรียน จันทร-ศุภร์ หยุต เสาร์-อาทิศย์ ของโรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย

หลักสูตร หมายถึง หลักสูตรนวดไทยเพื่อสุขภาพ นวดเท้า นวดน้ำมันออยส์ปา และนวดไทย 60/80 ต่อยอด

แรงจูงใจในการเข้าศึกษา หมายถึง มูลเหตุจูงใจในสิ่งเร้าต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการชักนำหรือผลักดันให้นักเรียนตัดสินใจเข้ามาเรียนหลักสูตรนวดแผนไทยในโรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ประกอบด้วย

1. ด้านคุณภาพชื่อเสียงของโรงเรียน ได้แก่
 - 1.1 ผู้บริหารมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์
 - 1.2 ครูผู้สอนมีประสบการณ์และชื่อเสียงด้านการสอน
 - 1.3 จบการศึกษาสามารถขึ้นทะเบียนได้
 - 1.4 ครูผู้สอนได้รับการยอมรับในสายอาชีพ
 - 1.5 ค่าเรียนในแต่ละหลักสูตรราคาไม่แพง
- 2.ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่
 - 2.1 อยู่ใกล้แหล่งชุมชน การเดินทางสะดวก
 - 2.2 บรรยากาศดี อากาศถ่ายเทสะดวก
 - 2.3 ไม่มีเสียงดังรบกวนจากภายนอก
 - 2.4 เรียนในห้องปรับอากาศทั้งห้อง ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
 - 2.5 สิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน

3. ด้านหลักสูตรของโรงเรียน ได้แก่

- 3.1 หลักสูตรที่เปิดสอนได้มาตรฐานและคุณภาพ
- 3.2 การเรียนการสอนเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
- 3.3 นักเรียนสามารถเลือกหลักสูตรที่ต้องการเรียนได้
- 3.4 การเรียนเน้นปฏิบัติสามารถทำงานได้
- 3.5 มีการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตร

4. ด้านอาชีพ ได้แก่

- 4.1 จบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้
- 4.2 จบแล้วมีงานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 4.3 มีโครงการศิษย์พี่ช่วยน้องในการหางานทำ
- 4.4 โรงเรียนมีเครือข่ายความร่วมมือของสถานประกอบการทั้งในประเทศและ

ต่างประเทศให้นักเรียนไปทำงาน

- 4.5 เรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพและเปิดรับบริการได้

5. ด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่

- 5.1 วิชานวดไทยเป็นที่ต้องการของสังคมไทยและต่างประเทศ
- 5.2 เป็นอาชีพที่ต้องการของตลาดแรงงาน
- 5.3 เป็นค่านิยมของสังคมปัจจุบัน
- 5.4 เป็นวิชาที่สามารถทำงานได้หลากหลายธุรกิจ
- 5.5 สามารถนำเงินตราจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียน นพดณย์แพทย์แผนไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้
- 2.3 ข้อมูลโรงเรียนนพดณย์แพทย์แผนไทย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมาย ความสำคัญของแรงจูงใจ

ความหมายแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ตามความหมายในพจนานุกรม ศัพท์บัญญัติราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นที่ทำให้บุคคลกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ชักจูงให้บุคคลกระทำการสิ่งใดหรือไม่กระทำการสิ่งใดตามความต้องการทางร่างกายหรือจิตใจของบุคคลนั้นๆ ซึ่งความต้องการของมนุษย์มีหลากหลายรูปแบบแต่ละระดับแตกต่างกันไป หากผู้บริหารสามารถเข้าใจได้ว่าบุคลากรในหน่วยงานต้องการสิ่งใดแล้วใช้ความต้องการนั้นเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีแรงกระตุ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งความสำเร็จของหน่วยงานและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามสิ่งที่เราต้องการทำได้หลายวิธี แต่ที่ใกล้ตัวที่สุดคือการพูดอย่างมีศิลปะโดยใช้ถ้อยคำ สำนวน ให้ผู้ฟังเกิดความประทับใจ หรือที่เรียนกันว่า วาทศิลป์

สรุปได้ว่าแรงจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้กระทำการในสิ่งนั้นได้สำเร็จตามความต้องการ หรือมุ่งหวัง ถ้าหากขาดแรงจูงใจก็อาจส่งผลกระทบเป็นเหตุให้การทำงาน หรือการศึกษาเล่าเรียนก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

สำหรับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มีนักวิชาการได้กล่าวแนวทางคล้ายกัน ได้แก่

จุฑารัตน์ ตีวี (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญยิ่งในความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารในการแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคลากร รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

ภัทรกร ผาสุขภิญโญ (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์การ ผู้บริหารที่ดีจะต้องสามารถเข้าใจ คาดการณ์ และกำกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การในอันที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การและของบุคคล ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ทำให้ปฏิบัติงานทุ่มเทความอุตสาหะ พยายามอย่างเต็มที่

วัชรศ เจริญกุล (2563) กล่าวว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจ ที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็ม

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ เป็นการชักนำพฤติกรรมผู้อื่นปฏิบัติตามวัตถุประสงค์โดยพฤติกรรมต่างๆ แรงจูงใจมีทั้งภายในและภายนอก ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสภาวะในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจและทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ช่วยให้บุคคลรักษาหรือคงไว้ซึ่งความตั้งใจและแรงศรัทธาที่อุทิศเวลาและแรงกายในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดีย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จ และถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลว

ภัทรกร ผาสุขภิญโญ (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์การ ผู้บริหารที่ดีจะต้องสามารถเข้าใจ คาดการณ์ และกำกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การในอันที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การและของบุคคล ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ทำให้ปฏิบัติงานทุ่มเทความอุตสาหะ พยายามอย่างเต็มที่

วัชรศ เจริญกุล (2563) กล่าวว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจ ที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็ม

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ เป็นการชักนำพฤติกรรมผู้อื่นปฏิบัติตามวัตถุประสงค์โดยพฤติกรรมต่างๆ แรงจูงใจมีทั้งภายในและภายนอก ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของการ

ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสภาวะในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ช่วยให้คุณคลั่งวิชาหรือคงไว้ซึ่งความตั้งใจและแรงศรัทธาที่อุทิศเวลาและร่างกายในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดีย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จ และถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานเหลวไหล

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของคน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 114–115) กล่าวว่าความต้องการของบุคคลนั้นเกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคล เป็นการสมดุลทั้งทางร่างกายและสิ่งแวดล้อมภายนอกทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ขึ้นมา คนทุกคนต้องการในหลายสิ่งและมีความต้องการหลายระดับ ซึ่งได้แบ่งความต้องการของคนเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Need) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วุฒิภาวะไม่จำเป็นต้องการอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างใด เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกายของคนเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะต้องสนองต่อสิ่งเร้า เกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้นทั้งภายนอกและภายใน ได้แก่

(1) ความต้องการอาหาร ความหิว ทำให้คนเราต้องกินอาหาร เพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต อาหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต

(2) ความต้องการน้ำ เมื่อร่างกายของเราขาดน้ำทำให้เรารู้สึกว่าลำคอแห้ง ปากแห้งผากเกิดความต้องการที่จะได้ดื่มน้ำ เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย

(3) ความต้องการทางเพศ ความต้องการด้านนี้จะเริ่มเมื่อเราเข้าสู่วัยรุ่นและเป็นผู้ใหญ่การแสดงออกถึงความต้องการทางเพศขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจ รสนิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้น

(4) ความต้องการของอุณหภูมิที่เหมาะสม คนเราดำรงชีวิตอยู่ได้ต้องอาศัยความสมดุลทางร่างกาย

(5) ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย ความเจ็บป่วยเป็นไข้ของร่างกาย ทำให้ร่างกายพยายามสร้างภูมิคุ้มกันขึ้น เมื่อมีคนอื่นมาทำร้ายก็หลีกเลี่ยงหรือต่อสู้ป้องกันตัว

(6) ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ เมื่อร่างกายเกิดความเหน็ดเหนื่อย เนื่องจากการใช้พลังงาน ออกแรงในการทำงาน เกิดความเหนื่อยล้าจากการอ่อนเพลียของร่างกาย จึงต้องการ

นอนหลับพักผ่อน เพื่อผ่อนคลายให้ร่างกาย ได้มีโอกาสสะสมพลังงานใหม่และซ่อมแซมส่วนสึกหรอของร่างกาย

(7) ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจนสำหรับการหายใจ คนอาจอดข้าวอดน้ำได้หลายวัน แต่กลืนหายใจไม่ได้นาน

(8) ความต้องการการขับถ่าย เป็นการขับของเสียออกจากร่างกาย ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น เช่นเดียวกับอาหารและน้ำ เพราะของเหลือเหล่านี้เป็นพิษต่อร่างกาย ทำให้เราอึดอัดไม่สบาย บางครั้งอาจทำร้ายชีวิตได้

2) ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Need) ความต้องการประเภทนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อนและเกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่มนุษย์นั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ ความต้องการทางจิตใจและสังคมนี้แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล แต่ละสังคมและฐานะทางสังคมของบุคคล รวมทั้งเวลาและโอกาสที่แตกต่างออกไปด้วย ลักษณะสำคัญของความต้องการทางจิตใจและสังคม มีดังนี้

(1) ความต้องการที่เกิดจากสังคมที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรมและกลายเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน สิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไปตามแต่ละสังคม

(2) ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อน จึงจะเข้าใจและเลือกกระทำได้ บางทีต้องศึกษาว่าจะเริ่มต้นอย่างไรและควรทำอย่างไรต่อไป

2.1.3 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

ทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีจิตวิทยาที่ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ คิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1943 ในเอกสารชื่อ “A Theory of Human Motivation” Maslow ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ขั้น มีเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป ความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ขั้นเป็นลำดับ ดังนี้ (อ้างอิงใน ประภัสสร วัฒนา , 2560 : 16 – 19)

1) ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ ความต้องการเพื่อตอบสนองความหิว ความกระหาย ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เรียบง่าย ๆ ก็คือ ปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย รวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบาย นั่นเอง

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการขั้นนี้ถึงจะเกิดขึ้น ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่มีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การ

สูญเสียและภัยอันตราย เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมบ้านปลอดภัย การมีงานที่มั่นคง การมีเงินเก็บออม ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยรวมถึง ความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล สุขภาพและความเป็นอยู่ ระบบประกัน-ช่วยเหลือ ในกรณีของอุบัติเหตุ/ความเจ็บป่วย

3) ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความต้องการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของ ความรักในรูปแบบต่างกัน เช่น ความรักระหว่าง คู่รัก พ่อ แม่ ลูก เพื่อน สามเณร ได้รับความยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4) ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) เมื่อมีความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น เติบโตขึ้น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ ความต้องการเหล่านี้ เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงาน อาชีพ ฯลฯ

5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์และความต้องการนี้ยากต่อการบอกได้ว่าเป็นอะไร เราเพียงสามารถกล่าวได้ว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต

2.1.4 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (อ้างถึงในธงชัย สันติวงษ์, 2533: 390-392) ได้พัฒนา โดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็น จุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow จากการวิจัยศึกษาของ Alderfer เห็นว่าความต้องการของ มนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย ความต้องการการอยู่รอด (Existence) หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น และเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการ ของMaslow ความต้องการอยู่รอดนี้จะเทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness) หมายถึง ความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมียศ ฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่น ความพึงพอใจในด้านความรู้สึกรักมีเพื่อน ซึ่งถ้าเทียบกับความต้องการที่ Maslow กำหนดไว้ จะเท่ากับความต้องการทางสังคม และความต้องการที่ได้รับการยกย่องยอมรับจากสังคม ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต

(Growth) ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ การทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไป และการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ สำหรับในหน่วยงานนั้น ได้แก่ความต้องการที่จะได้รับ ความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ ทำกิจกรรมใหม่ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ อีกหลายๆ ด้านมากขึ้น เป็นต้น ความต้องการ ประเภทนี้จะเปรียบได้กับความต้องการบรรลุผลสำเร็จ สูงสุดตามความต้องการของ Maslow นั่นเอง ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกที่สำคัญอยู่ คือ

1) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) นั่นคือ หากความต้องการ ระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนี้จะมีอยู่สูง

2) ขนาดของความต้องการ (Desire Strength) ถ้าหากความต้องการประเภทนี้อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการการอยู่รอด) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต) มีมากยิ่งขึ้น

3) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need Frustration) ถ้าหากความต้องการ ประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทนี้อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ข้อแตกต่างระหว่าง ทฤษฎีความต้องการของ Maslow และของ Alderfer จะอยู่ที่ลักษณะของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายใน ความต้องการประเภทต่างๆ กล่าวคือ ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow นั้น ความต้องการจะได้รับการตอบสนองเป็นขั้น และก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย กล่าวคือ เมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในลำดับที่สูงขึ้นก็จะมีผลในการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีการจูงใจ ERG ก็มีสภาพเหมือนกันในแง่นี้ แต่ทฤษฎีการจูงใจ ERG จะมี การเคลื่อนตัวถอยหลังด้วย กล่าวคือ ถ้าความต้องการใดไม่ได้รับการตอบสนองประเภทความ ต้องการที่มีผลสูงก็จะถอยกลับไปสู่ความต้องการที่ต่ำกว่า และจากความจริงดังกล่าว ทำให้ผู้บริหาร สามารถทราบถึงสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความต้องการก้าวหน้าเติบโต หรือความ ต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้ Alderfer ชี้ให้ทราบว่าประเภทของความ ต้องการที่ อยู่ต่ำลงไปจะมีความสำคัญในการจูงใจทันที และถ้าหากความต้องการด้านความสัมพันธ์ ไม่ได้รับการตอบสนองเมื่อใด เมื่อนั้นความต้องการอยู่รอดจะเพิ่มสำคัญขึ้นอย่างรวดเร็ว

2.1.5 ทฤษฎีความสำเร็จของแมคคลีแลนด์

ทฤษฎีความต้องการประสบผลสำเร็จ เป็นทฤษฎีที่กำหนดขึ้นโดย David C. McClelland และ J.W. Atkinson (1958, อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2533: 392-393) ตามทฤษฎีนี้ เชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือ การต้องการมีความสุขสบาย และต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่นๆ นั้นต่างก็เกิดขึ้นภายหลังโดย

วิธีการ เรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวบขวายหาสิ่งต่างๆ มาคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่างๆ มาเหมือนๆ กัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างก็จะเรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันเฉพาะขนาดของความต้องการที่จะมีมากน้อย แตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิด ได้แก่

1) ความต้องการด้านความสำเร็จ (Achievement) คนที่ซึ่งมีความต้องการประสบผลสำเร็จสูง โดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำให้งานนั้นๆ สำเร็จผลให้ได้ด้วยฝีมือของตนเอง คนเหล่านี้จะ สนใจถึงความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้เป็นสำคัญ มากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานนั้น คนพวกนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

- (1) จะตั้งเป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย
- (2) ต้องการจะทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงใด และจะไม่ชอบการทำงานที่ยืดยาว

(3) คนกลุ่มนี้มีจุดมุ่งหมาย คือ ต้องการจะทำโครงการใดที่ชัดเจน มีขอบเขตแจ่มชัด ไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอาแน่นอนไม่ได้ หรือที่ต้องขึ้นกับคนอื่น และไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด

2) ความต้องการด้านอำนาจ (Power) คือความต้องการที่อยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมเหนือต่อทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคม คนประเภทที่นิยมชมชื่นต่ออำนาจเป็นอย่างมาก ต่างพยายามมุ่งใช้วิธีสร้างอิทธิพลเหนือหรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น และบ่อยครั้งต่างจะไผ่หาตำแหน่งที่จะได้ เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกมีแรงจูงใจสูง ถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้ได้แสดงออกในทางต่างๆ ที่จะเพิ่มบทบาทอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้ คือ

- (1) นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร
- (2) เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ
- (3) พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร
- (4) เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใดๆ

3) ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) การให้ความสำคัญต่อมิตรจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้คนที่มีความต้องการทางสายสัมพันธ์มาก จึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น

และจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของฝ่ายอื่นๆ ให้มาก ดังนั้น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.1.6 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (1964, อ้างถึงใน ปรง บุญผดุง, 2525: 40-41) ได้อธิบายว่า ถ้าหาก บุคคลเกิดความต้องการหลายๆ อย่างพร้อมกัน บุคคลนั้นจะเลือกปฏิบัติอย่างไร ซึ่งวรูมได้ศึกษาจิตวิทยาของบุคคลในองค์กรและพบว่า การที่บุคคลจะกระทำการสิ่งใดขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ตัว ได้แก่

- 1) ผลตอบแทนที่จะได้รับนั้นเหมาะสมกับบทบาทที่ครอบครองอยู่เพียงใด
- 2) ความพอใจหรือไม่พอใจต่อผลที่จะได้รับ
- 3) เชื่อว่าตนจะต้องเป็นผู้ได้รับผลตอบแทนนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้ว
- 4) โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวังหรือได้รับล่วงหน้า

ความพอใจต่อสิ่งนั้นจะเพิ่มขึ้นหากได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นและจะลดลงหากได้ผลตอบแทนลดลง แต่ถ้าบุคคลใดไม่สนใจต่อผลตอบแทนต่างๆ ความสัมพันธ์ทั้งหมดนี้จะหายไป และถ้าบุคคลไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับความสัมพันธ์จะเป็นไปในทางตรงกันข้าม จิตวิทยาของบุคคลในองค์กรนี้เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติของบุคคลในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังที่วรูมศึกษา และได้เสนอว่าการที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกปฏิบัติอย่างไรนั้น จะมีการพิจารณาถึงประเด็นหลัก 2 ประการ คือ

- 1) พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะไปสู่มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด
- 2) พิจารณาว่าสิ่งที่กระทำนั้นสามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดหมายได้เพียงใด ซึ่งทั้งสองประการนี้เป็นกระบวนการในการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการที่จะเลือกกระทำหรือเลือกไม่กระทำสิ่งใดๆ

องค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎีนี้ (Vroom, 1964; อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วชิณารมณ, 2540: 55-56) คือ

- 1) ความคาดหวัง (Expectancy) คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความเป็นไปได้ว่า ถ้าตนมีความพยายามมากขึ้น ผลแห่งความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 2) การรับรู้ความเป็นไปได้ของสิ่งที่กระทำลงไป (Instrumentality) คือ การที่บุคคลรับรู้ได้ว่า ความเป็นไปได้ของสิ่งที่กระทำที่เกิดจากความพยายามที่เพิ่มมากขึ้น ย่อมนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ
- 3) การให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับ (Valence) คือ การที่บุคคลให้คุณค่าแก่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ตนต้องการเพียงใด การให้คุณค่าต่อผลลัพธ์มีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับปัจจัย

ของแต่ละคน ฉะนั้นสิ่งที่ได้รับในที่นี้ก็คือ รางวัลหรือผลลัพธ์ที่เป็นความชอบและความพอใจของบุคคลนั่นเอง

โดยสรุป ทฤษฎีนี้อาจเขียนเป็นสูตร ดังนี้

$$M = E \times I \times V$$

M คือ การจูงใจ (Motivation)

E คือ ความคาดหวัง (Expectancy)

I คือ การรับรู้ความเป็นไปได้ (Instrumentality)

V คือ การให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับ (Valence)

2.1.7 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 (อ้างในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับ อิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่าทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

(1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ

(2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลด ความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมี

รายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่ แท้จริงประกอบ ด้วยปัจจัย 5 ด้านได้แก่

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้ สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจใน ความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิด โอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความ ความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายใน องค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน และการมีเกียรติ ศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือการมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงาน สำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะ เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

1.4) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงความรู้ที่ได้ศึกษา มา เป็นต้น

1.5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน หรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน(Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกบงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิด ความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้ พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1) นโยบาย และการบริหารของ บริษัท (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการ ควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานของ องค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้ง นโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมาย

งานมีความชัดเจน วิธีการดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6) ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้นๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อบริษัท เป็นต้น

2.7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดของบริษัทหรือองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบ ต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไป อย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผล มาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่ง

พนักงาน ได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน/พักร้อน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นเครื่องมือที่ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ทั้งในด้านการงานและด้านบุคลิกภาพอันนำมาซึ่งการปรับตัวที่ดีการเรียนรู้เกิดขึ้นตลอดเวลาทั้งในทางตรงและทางอ้อมการเรียนรู้บางอย่างเกิดขึ้นได้เอง โดยอัตโนมัติเป็นไปตามกลไกของธรรมชาติ แต่การเรียนรู้บางด้านต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ เพื่อเข้าใจการเรียนรู้ได้ดีขึ้นจึงควรศึกษาธรรมชาติของการเรียนรู้

2.2.1 ความหมายของการเรียนรู้

เมื่อมนุษย์เกิดมามนุษย์ต้องเรียนรู้ที่จะพูดเพื่อสื่อสารกับบุคคลอื่นรอบข้าง เรียนรู้ที่จะเดิน เล่น อ่านหนังสือ เขียนหนังสือ และกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้ดำรงชีวิตอยู่ได้ การเรียนรู้เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิต นักจิตวิทยาเชื่อว่ามนุษย์มีการเรียนรู้ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงก่อนตายสัตว์ต่าง ๆ ก็ต้องเรียนรู้เช่นกัน เช่น ลิงเรียนรู้วิธีการเก็บลูกมะพร้าว และสุนัขเรียนรู้การขับถ่ายให้เป็นที่ พฤติกรรมของมนุษย์และสัตว์เหล่านี้เป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญซึ่งช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์และสัตว์ ดังนั้นบุคคลจึงจำเป็นต้องเข้าใจกระบวนการต่าง ๆ ของการเรียนรู้ นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ครอนบาค (Cronbach, 1954) อธิบายว่า การเรียนรู้เป็นการแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับมา

กู๊ด (Good, 1959) อธิบายว่า การเรียนรู้หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการตอบสนองการแสดงออกของพฤติกรรมแต่เพียงบางส่วนหรือทั้งหมด อันเป็นผลมาจากประสบการณ์

ฮิลการ์ดและเบาว์ (Hilgard and Bower, 1966) อธิบายว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันเป็นผลมาจากการฝึกฝนและประสบการณ์ แต่มิใช่ผลจากการตอบสนองที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น สัญชาตญาณ วุฒิภาวะ หรือจากการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวของร่างกาย เช่น ความเมื่อยล้า และพิษของยา เป็นต้น

สุรางค์ โค้วตระกูล (2544, 185) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเราเคยมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือจากการฝึกหัด รวมทั้งปริมาณการเปลี่ยนความรู้ของผู้เรียน ดังนั้น งานสำคัญของครู คือ การช่วยนักเรียนแต่ละคนเกิดการเรียนรู้หรือมีความรู้และมีทักษะตามที่หลักสูตรวางไว้ ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้จึง เป็นรากฐานของการสอนที่มีประสิทธิภาพ

ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ หงษ์หายยุทธ (2545, 57) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ร่างกายสร้างสรรค์กิจกรรมขึ้นมาจากการที่ได้สัมผัสหรือสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งโดยตั้งใจและเป็นไปตามสภาวะการณ์และประสบการณ์

สุคนธ์ ภูริเวทย์ (2544, 55) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปอย่างถาวรหรือค่อนข้างถาวร อันเนื่องมาจากประสบการณ์หรือการฝึกหัด

อรนุช ลิ้มศิริ (2546, 87) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรอันเป็นผลมาจากการฝึกหรือจากประสบการณ์ที่ได้รับ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากการฝึก หรือจากทักษะของหลักสูตรที่กำหนดไว้ จนเกิดเป็นประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับ

2.2.2 องค์ประกอบของการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น มีคุณประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติ เมื่อบุคคลได้เรียนรู้ย่อมมีการพัฒนาตนเอง พัฒนาสังคม และพัฒนาประเทศชาติ อันจะนำมาซึ่งชีวิตที่มีคุณภาพ สังคมที่พัฒนา และประเทศชาติที่ได้รับการพัฒนา ได้มีนักวิชาการกล่าวถึง องค์ประกอบของการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ครอนบาค (Cronbach, อ้างในมาลี จุฑา, 2542, 69) ได้ให้แนวคิดว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้มี 7 ประการ ได้แก่

1. จุดประสงค์ (Goal) ก่อนการเรียนรู้วิชาใด ๆ ก็ตาม ควรได้กำหนดจุดประสงค์ไว้ เช่น ตามที่หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดจุดประสงค์ไว้ในแต่ละวิชา และให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ครู-อาจารย์จึงได้ประเมินผลตามจุดประสงค์ดังกล่าว ถ้านักเรียนไม่ผ่านจุดประสงค์ไหนก็เรียนซ้ำจนกว่าจะผ่านจุดประสงค์นั้น

2. ความพร้อม (Readiness) ก่อนการเรียนรู้วิชาใด ๆ ก็ตามผู้เรียนจะต้องเตรียมตัวให้พร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ อุปกรณ์การเรียน และสิ่งแวดล้อม การเตรียมตัวให้พร้อมย่อมจะช่วยให้การเรียนรู้ดำเนินไปด้วยดี ดังคำกล่าวที่ว่า “การเตรียมตัวให้ดีเท่ากับการ มีชัยไปกว่าครึ่งแล้ว”

3. สถานการณ์ (Situation) ได้แก่ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ เช่น ในห้องเรียนจะได้แก่ ครู บทเรียน สื่อการสอน สภาพอากาศ และมลพิษต่าง ๆ (ถ้ามี) สำหรับการเรียนรู้ในห้องสมุด หรือสถานที่นอกห้องเรียน บรรยากาศ ได้แก่ บทเรียน สภาพสื่อ

การสอน สภาพอากาศ มลพิษต่าง ๆ ทั้งทางเสียง แสง กลิ่น และภัยอันตรายต่าง ๆ ถ้าสถานการณ์เป็นบวกสำหรับผู้เรียนจะช่วยให้การเรียนรู้ได้ดี ในทางตรงกันข้ามถ้าสถานการณ์เป็นลบจะเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้

4. การแปลความหมาย (Interpretation) เมื่อผู้เรียนได้พบกับสถานการณ์ อาจจะในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนก็ตาม ผู้เรียนจะต้องสัมผัส เช่น ตาหู ฟัง ใช้ลิ้น และหรือมือ สัมผัสในบรรดาสิ่งเร้า คำสั่ง หรือเนื้อหาสาระต่าง ๆ แล้วจะต้องแปลความหมายให้ถูกต้อง เป็นความเข้าใจที่ตรงกัน จะได้นำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้เรียนแปลความหมายเพี้ยนเบนไป ผลก็คือ เกิดการรับรู้ที่ผิดพลาดได้ ดังนั้นถ้าผู้เรียนได้ตรวจสอบการแปลความหมายของตนให้ถูกต้องแล้ว จะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพได้

5. การตอบสนอง (Response) เมื่อผู้เรียนได้แปลความหมายสถานการณ์ ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้แล้ว ผู้เรียนจะตัดสินใจแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น ถ้าผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องการบวกแล้วต่อไปครูได้มอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัด ผู้เรียนก็จะลงมือทำและทำได้ถูกต้องตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้ก็เกิดขึ้นได้

6. ผลต่อเนื่อง (Consequence) เป็นผลต่อเนื่องจากการตอบสนอง ถ้า การตอบสนองตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ก็เกิดขึ้น เมื่อครู-อาจารย์ยอมรับว่านักเรียนมีผลต่อเนื่องดีและได้เกิดการเรียนรู้แล้ว ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้เรียนตอบสนองไม่ดี หรือ การประเมินผลสรุปได้ว่า ผู้เรียนไม่ผ่านจุดประสงค์ ย่อมแสดงว่าผลต่อเนื่องไม่ดี ผู้เรียนยังไม่เกิดการเรียนรู้

7. ปฏิกริยาต่อการขัดขวาง (Reaction to thwarting) เมื่อผู้เรียนได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการเรียนรู้จากการกำหนดจุดประสงค์การเตรียมความพร้อม การพบกับสถานการณ์การแปลความหมาย การตอบสนอง และผลต่อเนื่องที่ได้รับ ถ้าผลต่อเนื่องเป็นที่พึงพอใจ และสอดคล้องกับจุดประสงค์ข้างต้น การเรียนรู้ก็เกิดขึ้นในทางตรงกันข้าม ถ้าผลต่อเนื่องไม่เป็นที่พึงพอใจและหรือไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์ข้างต้นบทเรียนการเรียนรู้ย่อมจะไม่เกิดขึ้น แสดงว่าผู้เรียนพบกับปัญหาและอุปสรรค ผู้เรียนจะต้องกลับไปเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่ จนกว่าบรรลุผลสำเร็จ หรือถ้า ยอมแพ้อาจจะเปลี่ยนบทเรียนหรือขอถอนวิชานั้น ๆ ไป เพื่อไปเรียนวิชาใหม่ได้

ส่วน ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2545, 57) อีกทั้ง บุณณเศรษฐ์ อีซโรจน์ (2545, 27) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการเรียนรู้ที่สำคัญมี 3 ประการ คือ

1. ตัวผู้เรียน หมายถึง ผู้ที่สร้างสรรค์กิจกรรมขึ้นมานั่นเอง ซึ่งผู้เรียนจะต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ
2. สิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้อยากเรียนเพื่อการปรับตัวให้ เข้าใจกับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ

3. แรงจูงใจ ผู้ที่จะเรียนจะต้องมีแรงจูงใจในการที่จะเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์กิจกรรมขึ้นได้ ซึ่งจะทำให้การเรียนรู้นี้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นหากเราต้องการให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นต้องพยายามสร้างแรงกระตุ้น หรือใช้สิ่งเร้าที่น่าสนใจ

นอกจากนี้ อุบลรัตน์ เฟื่องสฤติ (2545, 16) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ของคนเราจะเกิดขึ้นจะต้องประกอบด้วย 4 ลักษณะ คือ

1. แรงขับ (Drive) เป็นสิ่งเร้าอย่างหนึ่งที่มีผลให้เกิดการเคลื่อนไหว แรงขับจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อร่างกายมีสภาวะที่ขาดความสมดุลภายในตัวบุคคล สภาวะร่างกายขาดความสมดุลดังกล่าวเป็นแรงกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรม จนในที่สุดร่างกายอยู่สภาวะสมดุล แรงขับมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ

1.1 แรงขับปฐมภูมิ (Primary drive) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่กำเนิดและเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เช่น ความรู้สึกหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความรู้สึกเจ็บปวด

1.2 แรงขับทุติยภูมิ (Secondary drive) เป็นแรงขับที่มีได้ติดตัวมาแต่กำเนิดแต่แรงขับทุติยภูมินี้เป็นสิ่งที่ผลักดันทำให้บุคคลเรียนรู้ทางสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เป็นต้น

2. สิ่งเร้า (Stimulus) เป็นตัวการที่ทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาโต้ตอบออกมา สิ่งเร้าจึงเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมว่า พฤติกรรมนั้นจะมีลักษณะการแสดงออกในรูปแบบใดโดยปกติสิ่งเร้าสามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 สิ่งเร้าที่มีเงื่อนไข (Conditioned stimulus) จะเป็นสิ่งเร้าที่รต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ก่อนเสมอจึงจะมีการตอบสนองได้ เช่น ความกลัวหนูขาว เด็กที่มีความรู้สึกกลัวหนูขาวก็เพราะได้รับการชูก่อน หรือเด็กบางคนกลัวไฟและน้ำร้อนเพราะถูกไฟหรือน้ำร้อนลวกมาก่อน

2.2 สิ่งเร้าแบบไม่มีเงื่อนไข (Unconditioned stimulus) เป็นสิ่งเร้าที่ไม่จำเป็นต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ใด ๆ มาก่อนแต่สามารถมีการตอบสนองได้ เช่น จากการทดลองของ Pavlov เชื่อว่าผงเนื้อเป็นสิ่งเร้าที่ไม่จำเป็นต้องมีการวางเงื่อนไข เพราะเมื่อสุนัขเห็นผงเนื้อปรากฏว่าสุนัขน้ำลายไหลหรือมีปฏิกิริยาตอบสนองทันที หรือเด็กเมื่อมีความพร้อมที่จะอ่านหนังสือก็รีบเดินไปหยิบหนังสือมาอ่านทันที เป็นต้น

3. การตอบสนอง (Response) อาการตอบสนองหรือพฤติกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นได้เพราะบุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า การตอบสนองจะมีการแสดงออกได้โดย

3.1 การตอบสนองทางร่างกาย เช่น การเคลื่อนไหวของร่างกาย การหลบหลีกหนีการต่อสู้ เป็นต้น

3.2 การตอบสนองทางวาจา เช่น เมื่อได้รับการบริภาษทางวาจาก็จะมีการตอบสนองโดยทางวาจาในลักษณะของความไม่พอใจ เช่น การด่าตอบ บางคนอาจจะพูดด้วยถ้อยคำไพเราะ เป็นต้น

4. สิ่งเสริมแรง (Reinforcement) เป็นสิ่งที่มาเพิ่มความสามารถในการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้า และการตอบสนองให้มีความเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น ลักษณะการเสริมแรงสามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ

4.1 การเสริมแรงทางบวก จะเกิดขึ้นเมื่อการตอบสนองของผู้เรียนได้มีการแสดงออกในลักษณะที่ได้รับรางวัลหรือเผชิญกับเหตุการณ์ที่เป็นไปในทางที่ดี เช่น การได้รับรางวัล หรือการได้รับคำชมเชยต่าง ๆ เป็นต้น

4.2 การเสริมแรงทางลบ จะปรากฏขึ้นเมื่อการตอบสนองได้มีการแสดงออกในลักษณะที่มีความรู้สึกไม่สบายใจหรือต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่เป็นไปในทางลบ เช่น การกินยาแก้ปวดศีรษะ การเสริมแรงทางลบจะเกิดขึ้นเมื่อได้กินยาแก้ปวดศีรษะไปจนกระทั่งอาการปวดศีรษะหายไป

ส่วน อรุณ ลิ้มตศิริ (2546, 87) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้มี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและพฤติกรรมนั้นอาจเป็นการแสดงออกทางด้านการพูด การเขียน หรือการแสดงท่าทางก็ได้ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกก่อนการเรียนรู้และหลังการเรียนรู้จะแตกต่างกัน เช่น เด็กที่ไม่เคยหัดว่ายน้ำมาก่อน เมื่อมีการเรียนรู้เกิดขึ้นเด็กสามารถว่ายน้ำได้ ทำนองเดียวกันการถึบจักรยาน การบวก ลบเลข การคิดแก้โจทย์ปัญหา หรือการท่องจำสูตรคูณ การที่เด็กเลียนแบบพ่อแม่ เลียนแบบเพื่อน หรือการรับรู้สิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ของเด็กก็ล้วนแต่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งสิ้น ส่วนพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติไม่ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น การกระพริบตา หรือการหายใจ เป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้ถือว่าเป็นปฏิกิริยาสะท้อนร่างกายที่มีต่อสิ่งแวดล้อมเท่านั้น

2. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นเกิดจากได้รับประสบการณ์หรือการฝึกฝน และต้องมีการฝึกซ้ำ ๆ เป็นระยะเวลาหนึ่ง ส่วนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการบรรลุวุฒิภาวะ เช่น การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่าง ๆ นั้น ถือว่าเป็นไปตามธรรมชาติไม่ได้เกิดจากการฝึกหัด จึงไม่เรียกว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้

3. พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปนั้น จะเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลที่เกิดจากการฝึกหัดนั่นเอง แสดงว่าพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจะต้องคงอยู่กับบุคคลเป็นระยะเวลาที่ยาวนานภายหลังจากที่บุคคลนั้นได้เกิดจากการเรียนรู้แล้ว ตัวอย่างเช่น การที่เด็กได้เรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในโรงเรียน เช่น ภาษาต่างประเทศ และเมื่อโตขึ้นจำสิ่งที่เรียนไม่ได้เลย แต่เมื่อมาเรียนซ้ำ

อีกครั้งเด็กนั้นสามารถเรียนได้เร็วกว่าเด็กที่ไม่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้ในสมัยเด็กมาก่อนนั้น แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสมัยที่เป็นเด็กนั้นคงอยู่ในลักษณะที่ค่อนข้างถาวร

จากที่นักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการเรียนรู้ นั้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้จะต้องประกอบไปด้วยจุดประสงค์ ความพร้อม โดยมีการตอบสนองจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น หรือเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ข้อมูลโรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย

โรงเรียนโรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยที่ตั้งบ้านเลขที่ 45 หมู่ 14 บ้านสันตันเปา ตำบลห้วยสัก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย มีเนื้อที่ 220 ตารางวา (โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย, 2566)

2.3.1 ความเป็นมาของโรงเรียนนพดลนัยแพทย์ไทย

โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ตั้งอยู่เลขที่ 45 หมู่ 14 บ้านสันตันเปา ถนนเชียงราย-เทิง ต.ห้วยสัก อ.เมือง จ.เชียงราย 57000 โทรศัพท์ 08 0034 1652 โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ 2559 มีหุ้นส่วนทั้งหมด 3 คน ดังนี้

- 1.นายนพดลนัย กองพล
- 2.นางวิณา มะยอง
- 3.น.ส.วนิดา แรงคง

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโรงเรียนนพดลนัยแพทย์ไทย

- 1.เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- 2.เพื่อช่วยเหลือคุณแม่เลี้ยงเดี่ยวที่ประสบปัญหาถูกสามีทอดทิ้งให้เลี้ยงลูกโดย

ลำพัง

- 3.ส่งเสริมอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบ

หลักสูตรที่เปิดสอนในโรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย

เปิดการเรียน การสอนทั้งหมด 4 หลักสูตรด้วยกันซึ่งประกอบด้วย

- 1.หลักสูตรนวดไทยเพื่อสุขภาพ จำนวน 150 ชั่วโมง เรียนวันละ 6 ชั่วโมง ทุกวันจันทร์ – ศุกร์ ใช้ระยะเวลาเรียนทั้งหมด 30 วัน โดยแบ่งออกเป็น ภาคทฤษฎี 30 ชั่วโมง ภาคปฏิบัติ 90 ชั่วโมง และภาคฝึกทักษะนอกสถานที่ 30 ชั่วโมง ค่าธรรมเนียมการศึกษา 4,500 บาท
- 2.หลักสูตรนวดเท้าเพื่อสุขภาพ 60 ชั่วโมง เรียนวันละ 6 ชั่วโมง ทุกวันจันทร์ – ศุกร์ ใช้ระยะเวลาเรียนทั้งหมด 10 วัน โดยแบ่งออกเป็น ภาคทฤษฎี 10 ชั่วโมง ภาคปฏิบัติ 30 ชั่วโมง และภาคฝึกทักษะนอกสถานที่ 20 ค่าธรรมเนียมการศึกษา 4,500 บาท

3.หลักสูตรนวดน้ำมันออย์สปาเพื่อสุขภาพ 150 ชั่วโมง เรียนวันละ 6 ชั่วโมง ทุกวันจันทร์ – ศุกร์ใช้ระยะเวลาเรียนทั้งหมด 30 วัน โดยแบ่งออกเป็น ภาคทฤษฎี 30 ชั่วโมง ภาคปฏิบัติ 90 ชั่วโมง และภาคฝึกทักษะนอกสถานที่ 30 ชั่วโมง ค่าธรรมเนียมการศึกษา 6,500 บาท

4.หลักสูตรนวดไทยเพื่อสุขภาพ (ต่อยอด 60/80 ชม.) 150 ชั่วโมง เรียนวันละ 6 ชั่วโมง ทุกวันจันทร์ – ศุกร์ใช้ระยะเวลาเรียนทั้งหมด 30 วัน โดยแบ่งออกเป็น ภาคทฤษฎี 30 ชั่วโมง ภาคปฏิบัติ 90 ชั่วโมง และภาคฝึกทักษะนอกสถานที่ 30 ชั่วโมง ค่าธรรมเนียมการศึกษา 4,500 บาท

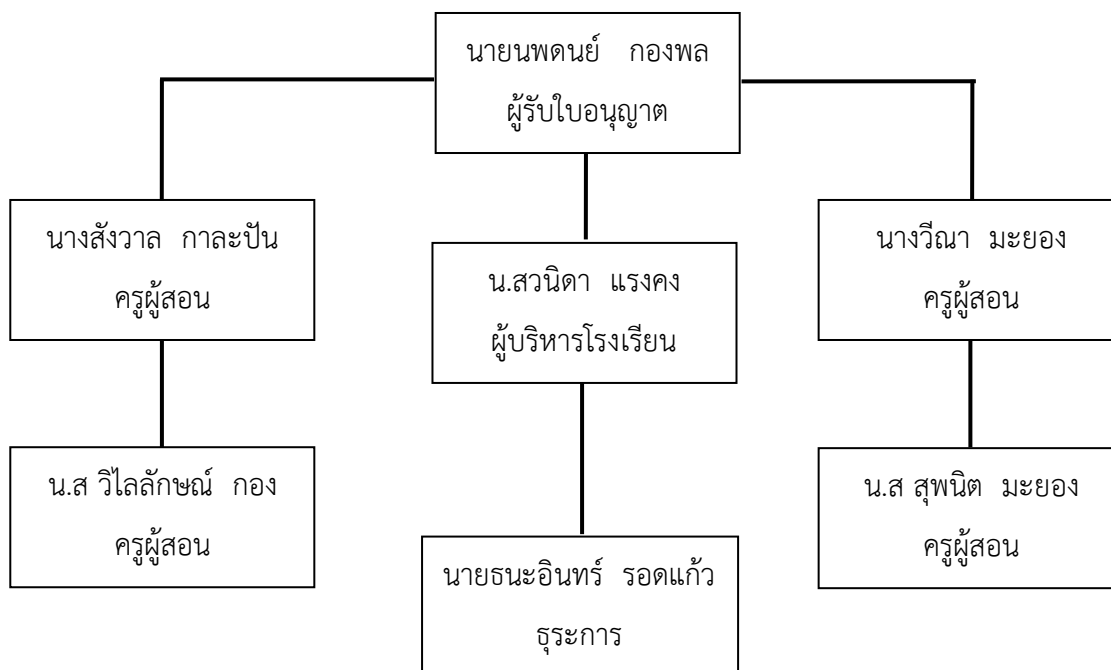
*****หมายเหตุ** ในแต่ละหลักสูตร แต่ละคอร์ส รับนักเรียนไม่เกิน จำนวน 30 คน

โครงสร้างบุคลากรโรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย

โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย มีบุคลากรทั้งหมด 7 คน ประกอบด้วย

- 1) ผู้รับใบอนุญาต จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหาร จำนวน 1 คน
- 3) ครูผู้สอน จำนวน 4 คน และ
- 4) พนักงานธุรการ จำนวน 1 คน

ทำเนียบบุคลากรโรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย



ภาพที่ 1 แสดงทำเนียบบุคลากรโรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย

2.3.2 วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลทั่วไปไม่จำกัดเพศและอายุ ในด้านทักษะความรู้ และทักษะวิชาชีพทางการนวดแผนไทย เพื่อนำไปประกอบอาชีพ เป็นการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติ
2. เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานไทยไปสู่สังคมโลก ตามความต้องการของแต่ละประเทศ

2.3.3 การจัดการศึกษาเอกชนนอกระบบประเภทวิชาชีพ

การยื่นคำขอจัดตั้งโรงเรียนนอกระบบตามกฎหมายกระทรวงการขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนนอกระบบ พ.ศ. 2555 โดยผู้ขอรับใบอนุญาต ต้องยื่นคำขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนยื่นคำขอตามแบบ สข. 5 ทำয়กฎหมายกระทรวงดังกล่าว พร้อมกับรายละเอียดเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนนอกระบบ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 121 ซึ่งกำหนดว่าอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ชื่อ ประเภท และลักษณะของโรงเรียนนอกระบบ
2. ที่ตั้ง และแผนผังแสดงบริเวณและอาคารของโรงเรียนนอกระบบ
3. หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล (กรณีหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเอง ต้องผ่านการพิจารณาอนุมัติหลักสูตรก่อนยื่นคำขอจัดตั้งโรงเรียนนอกระบบ)
4. หลักเกณฑ์การคิดค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่น รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการเพิ่ม ค่าธรรมเนียมดังกล่าว
5. ตราของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ
6. ระเบียบการของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ
7. ความจุนักเรียนสูงสุดของโรงเรียนเอกชนนอกระบบต่อรอบ
8. ขนาดพื้นที่ใช้สอยของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ
9. จำนวนห้องเรียนพร้อมระบุขนาด ห้องประกอบ และความจุนักเรียนต่อห้อง

ลักษณะและการจดทะเบียนของโรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย

1. โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทยเป็นโรงเรียนเอกชนนอกระบบ (ประเภทวิชาชีพ) ขึ้นตรงกับ (สข.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการและกรมส่งเสริมสุขภาพ (สบส.) กระทรวงสาธารณสุข ขึ้นตรงกับ 2 กระทรวง

2. โรงเรียนนพตพยัแพทย์แผนไทย จดทะเบียนการจัดตั้งโรงเรียนกับ
กระทรวงศึกษาธิการ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

พัฒน์ภูมิ ภู่วฒนวนิชย์ วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง และ มยุรี รัตนเสริมพงศ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และ 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี จำนวน 140 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ๓ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับ ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำให้ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน และ 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำให้ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านตำแหน่งงาน และด้านสภาพการทำงาน

รัตนพล พลเสน อรนนท์ กลั่นทปฺระ และ สมเกียรติ วันทะนะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ

1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย และ

2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานกลุ่มงานบริหารสินทรัพย์ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 225 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยการจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) ปัจจัยอนามัย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อังสนา อินแดน (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และ 3) เปรียบแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 100 คน จาก 10 หน่วยงาน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป สังกัดสำนักงานอธิการบดี และมีรายได้ต่อเดือน 21,001-40,000 บาท 2) ข้อมูลระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ความมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นด้านสภาวะแวดล้อม จากการวิจัยพบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานหลายปีสามารถที่จะทำงานได้ตั้งแต่นจนจบโดยอาศัยความถนัดในงาน ประสบการณ์ ความรู้และความสามารถ ได้มากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย และแรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการวิจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความ

มั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความมีประสิทธิภาพ

วรารพร เมื่อนันท์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างการวิจัยประกอบด้วย บุคลากรสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 260 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออก จำนวน 276 คน โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน วิธีการสุ่มใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิคโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ การมีส่วนร่วมมากขึ้นในการวางแผนการปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส นโยบายการบริหารงานมีความชัดเจน รวมทั้งการจัดหาสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพิ่มขึ้น

วัชรวิทย์ เจริญกุล (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง และ 2) ทราบแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านยางสูง จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 14 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 คน ทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ บาร์นาร์ด (Barnard) โดยเป็นแบบสอบถาม ชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ท สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล

2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง มีหลายแนวทาง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงาน แล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงาน มีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อลดปัญหาการย้าย เสริมสร้างให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข แบ่งภาระงานให้ครูแต่ละคนที่ชัดเจนตามความสามารถ ความถนัดและเหมาะสม ต้องจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนต้องมีส่วนร่วม การให้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินโครงการที่ตนเองได้รับผิดชอบ และควรที่จะมีกิจกรรมให้ครูภายในโรงเรียนทำร่วมกัน เช่น กีฬาภายในโรงเรียนเฉพาะครูเวลาหลังเลิกงาน เป็นต้น

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และ

2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เสวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยศึกษาตัวแปรจำนวน 5 ด้าน คือ

1) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2) ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

3) ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน

4) ด้านเพื่อนร่วมงาน และ

5) ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 1,402 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 302 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ สถิติทดสอบและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู พบว่า ครูที่มีเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรโดยการเปิดโอกาสให้ครูมีความรับผิดชอบงานโครงการ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จำนวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2) พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทองไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทองแตกต่างกัน

อริศรา ขอบจิต (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า กรณีศึกษาครูสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน และ 3) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คน ด้วยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่า t-test และค่า F-test โดยถ้าพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจภายในในการทำงานโดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครูและด้านความภาคภูมิใจ

1) สำหรับแรงจูงใจภายนอกในการทำงานโดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวนสองด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม รองลงมา ด้านความมั่นคงในอาชีพ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในในการทำงาน 5 ด้าน กับแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน 5 ด้าน พบว่า แรงจูงใจภายในทุกด้านกับแรงจูงใจภายนอกทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำและปานกลาง และ

3) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุการทำงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจที่แตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป ครูที่อยู่ในตำแหน่งข้าราชการมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ครูที่อยู่ในระดับตำแหน่ง คศ.1 (ครูระดับปฏิบัติการ) มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่อยู่ในระดับตำแหน่ง ค.ศ.3 (ครูระดับชำนาญการพิเศษ) เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าเรียนในโรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากร คือผู้เข้ามาศึกษา ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 120 คน ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 (โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย, 2566) กลุ่มตัวอย่างคือประชากรทั้งหมดที่เข้าเรียนแต่ละหลักสูตรประกอบด้วย

1) หลักสูตรนวดไทยเพื่อสุขภาพ	150 ชั่วโมง	จำนวน	30 คน
2) หลักสูตรนวดเท้าเพื่อสุขภาพ	60 ชั่วโมง	จำนวน	30 คน
3) หลักสูตรนวดน้ำมันออยส์ปา	150 ชั่วโมง	จำนวน	30 คน
4) หลักสูตรนวดไทยต่อยอด	100 ชั่วโมงต่อยอด(60/80 ชั่วโมง)	จำนวน	30 คน
รวมทั้งหมด			120 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษาที่เข้ามาเรียน ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักเรียนในโรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ใน 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านคุณภาพชื่อเสียงของโรงเรียน
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน
- 3) ด้านหลักสูตร
- 4) ด้านอาชีพ

5) ด้านเศรษฐกิจและสังคม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ระดับคะแนน	ระดับแรงจูงใจ
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านเสนอแนะเพิ่มเติมของนักศึกษาโรงเรียนนพรัตน์แพทย์แผนไทย นอกเหนือจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2

3.2.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษารายละเอียด และดำเนินการ ดังนี้

- 1) ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ตำรา เอกสาร สิ่งพิมพ์ ตลอดจนเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วร่างเป็นแบบสอบถาม
- 2) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธาน และกรรมการที่ปรึกษางานวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องและทำการปรับปรุงแก้ไข
- 3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน 3 ท่าน

- 1.ดร. สุชาติ ใจภักดี อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- 2.ดร.อินทิรา มุ่งเมือง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- 3.ดร.ภาณุมาศ หมอสินธ์ รองผู้อำนวยการวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำผลการพิจารณาไปวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักในแต่ละด้านที่ศึกษาวิจัย

- 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ มาพิจารณาหาความสอดคล้องของแบบสอบถามที่นิยามไว้ ในแต่ละตอนคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา สามารถไปสอบวัดได้

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 ชุด (ผู้มารับบริการโดยเป็นหุ่นให้นักเรียน)

7) แบบสอบถามที่ผ่านการทดลองมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมพันธ์แอลฟา ตามวิธี Conbach & Alpha coefficient ค่าสถิติที่คำนวณจาก F-test ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

8) นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่และใช้กลุ่มเก็บข้อมูลกับนักศึกษาที่เพิ่งจบไป ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 120 ฉบับ

3.3.2 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องทุกฉบับ

3.3.3 จัดเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการเข้าเรียนในโรงเรียนพดนัยแพทย์แผนไทย โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปแบบตาราง แล้วนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักเรียนในโรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential)
ได้แก่ T-test และ F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความ
แตกต่างจึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe 's test)

3.4.4 ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)
โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน เสนอข้อมูลโดยการสรุปเป็นคำบรรยาย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพदनย์แพทย์แผนไทย มีผล การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ในการ วิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจนในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร (Mean)
σ	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่คำนวณจาก t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่คำนวณจาก F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
Sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพदनย์แพทย์แผนไทย ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพदनย์ แพทย์แผนไทย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียน นพदनย์แพทย์แผนไทย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	15	12.50
หญิง	105	87.50
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 และรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

ตารางที่ 2 แสดงความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 20 ปี	0	0.00
21 – 30 ปี	15	12.50
31 – 40 ปี	20	16.67
41 – 50 ปี	85	70.83
มากกว่า 50 ปี	0	0.00
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 70.83 รองลงมาอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงความถี่ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	0	0.00
มัธยมศึกษา	65	54.17
ปวช.	0	0.00
ปวส.	5	4.17
ปริญญาตรี	50	41.66
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.00
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 41.66 และระดับการศึกษา ปวส. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพदनย์แพทย์แผนไทย

จากการวิจัยเรื่องระดับแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพदनย์แพทย์แผนไทย จากแบบสอบถามโดยผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยตอนที่ 2 แรงจูงใจของนักเรียนนพदनย์แพทย์แผนไทย จำนวน 5 ด้าน 1) ด้านคุณภาพมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน 3) ด้านหลักสูตร 4) ด้านอาชีพ 5) ด้านเศรษฐกิจและสังคม ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย โดยภาพรวม

แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่ โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย		μ	σ	ระดับ
1	ด้านคุณภาพมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.01	0.42	มาก
2	ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	3.73	0.47	มาก
3	ด้านหลักสูตร	4.06	0.40	มาก
4	ด้านอาชีพ	3.88	0.57	มาก
5	ด้านเศรษฐกิจและสังคม	3.40	0.67	ปานกลาง
โดยภาพรวม		3.82	0.31	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$) ด้านอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$) ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$) และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเศรษฐกิจและสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านคุณภาพมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ด้านคุณภาพมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี		μ	σ	ระดับ
1	ผู้บริหารมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3.85	0.74	มาก
2	ครูผู้สอนมีประสบการณ์และชื่อเสียงด้านการสอน	4.00	0.66	มาก
3	จบการศึกษาสามารถขึ้นทะเบียนได้จริง	4.30	0.68	มาก
4	ครูผู้สอนได้รับการยอมรับในสายอาชีพ	4.17	0.60	มาก
5	ค่าเรียนในแต่ละหลักสูตรราคาไม่แพง	3.72	0.74	มาก
โดยรวม		4.01	0.42	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ด้านคุณภาพมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า นักเรียนที่จบการศึกษาสามารถขึ้นทะเบียนได้จริง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$) รองลงมา คือ ครูผู้สอนได้รับการยอมรับในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$) ครูผู้สอนมีประสบการณ์และชื่อเสียงด้านการสอน ($\mu = 4.00$) ผู้บริหารมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\mu = 3.85$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าเรียนในแต่ละหลักสูตรราคาไม่แพง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน		μ	σ	ระดับ
1	อยู่ใกล้แหล่งชุมชน การเดินทางสะดวก	3.44	0.72	ปานกลาง
2	บรรยากาศดี อากาศถ่ายเทสะดวก	3.58	0.77	มาก
3	ไม่มีเสียงดังรบกวนจากภายนอก	3.67	0.79	มาก
4	เรียนในห้องปรับอากาศทั้งห้องภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	4.45	0.68	มาก
5	สิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน	3.53	0.85	มาก
โดยภาพรวม		3.73	0.47	มาก

จากตารางที่ 6 แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า เรียนในห้องปรับอากาศทั้งห้องภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.45$) รองลงคือ ไม่มีเสียงดังรบกวนจากภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$) บรรยากาศดี อากาศถ่ายเทสะดวก อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$) สิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ระดับมาก ($\mu = 3.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อยู่ใกล้แหล่งชุมชน การเดินทางสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลแพทย์แผนไทย ด้านหลักสูตร

	ด้านหลักสูตร	μ	σ	ระดับ
1	หลักสูตรที่เปิดสอนได้มาตรฐานและคุณภาพ	4.26	0.74	มาก
2	การเรียนการสอนเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง	3.73	0.67	มาก
3	นักเรียนสามารถเลือกหลักสูตรที่ต้องการเรียนได้	3.98	0.65	มาก
4	การเรียนเน้นปฏิบัติสามารถทำงานได้	4.18	0.62	มาก
5	มีการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตร	4.16	0.65	มาก
	โดยภาพรวม	4.06	0.44	มาก

จากตารางที่ 7 แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลแพทย์แผนไทย ด้านหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า หลักสูตรที่เปิดสอนได้มาตรฐานและคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.26$) รองลงมา การเรียนเน้นปฏิบัติสามารถทำงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$) มีการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตร ($\mu = 4.16$) นักเรียนสามารถเลือกหลักสูตรที่ต้องการเรียนได้ ($\mu = 3.98$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเรียนการสอนเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลแพทย์แผนไทย ด้านอาชีพ

	ด้านอาชีพ	μ	σ	ระดับ
1	จบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้	4.29	0.79	มาก
2	จบแล้วมีงานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.75	0.87	มาก
3	มีโครงการศิษย์พี่ช่วยน้องในการหางานทำ	3.41	1.02	ปานกลาง
4	โรงเรียนมีเครือข่ายความร่วมมือของสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศให้นักเรียนไปทำงานได้	3.71	0.91	มาก
5	เรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพและเปิดรับบริการได้	4.23	0.73	มาก
	โดยภาพรวม	3.88	0.57	มาก

จากตารางที่ 8 แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลแพทย์แผนไทย ด้านอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า จบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$) รองลงมาคือ เรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพและเปิดรับบริการได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.23$) จบแล้วมีงานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$) โรงเรียนมีเครือข่ายความร่วมมือของสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศให้นักเรียนไปทำงานได้ ($\mu = 3.71$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีโครงการศิษย์พี่ช่วยน้องในการหางานทำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลแพทย์แผนไทย ด้านเศรษฐกิจและสังคม

	ด้านเศรษฐกิจและสังคม	μ	σ	ระดับ
1	วิชานวดแผนไทยเป็นที่ต้องการของสังคมไทยและต่างประเทศ	3.68	0.77	มาก
2	เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน	3.48	0.72	ปานกลาง
3	เป็นค่านิยมของสังคมปัจจุบัน	3.23	0.84	ปานกลาง
4	เป็นวิชาที่สามารถทำงานได้หลากหลายธุรกิจ	3.05	1.03	ปานกลาง
5	สามารถนำเงินตราจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ	3.56	0.93	มาก
	โดยภาพรวม	3.40	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลแพทย์แผนไทย ด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า วิชานวดแผนไทยเป็นที่ต้องการของสังคมไทยและต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$) สามารถนำเงินตราจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56$) เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$) เป็นค่านิยมของสังคมปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.23$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.05$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดณัแพทย์แผนไทย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดณัแพทย์แผนไทย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา โดยใช้สถิติค่า T-test และค่า F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบรายคู่ ภายหลังด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe 's test) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดณัแพทย์แผนไทย โดยจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจของนักเรียน ในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดณั	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	μ	σ	μ	σ		
1 ด้านคุณภาพมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.12	0.32	3.99	0.43	1.13	0.26
2 ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	3.76	0.36	3.73	0.48	0.23	0.82
3 ด้านหลักสูตร	4.24	0.41	4.03	0.40	1.89	0.06
4 ด้านอาชีพ	4.12	0.38	3.84	0.59	1.76	0.08
5 ด้านเศรษฐกิจและสังคม	3.49	0.66	3.39	0.67	0.57	0.57
รวมเฉลี่ย	3.95	0.25	3.80	0.31	1.76	0.08

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่าแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดณัแพทย์แผนไทย ในภาพรวมที่มีเพศต่างกัน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดณัแพทย์แผนไทย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ด้านคุณภาพชื่อเสียง ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1 ด้านคุณภาพชื่อเสียงของ โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.17	2.00	0.09	0.49	0.62
	ภายในกลุ่ม	20.46	117.00	0.17		
	รวม	20.63	119.00			
2 ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2.00	0.20	0.90	0.41
	ภายในกลุ่ม	25.87	117.00	0.22		
	รวม	26.27	119.00			
3 ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2.00	0.02	0.12	0.88
	ภายในกลุ่ม	19.27	117.00	0.16		
	รวม	19.31	119.00			
4 ด้านอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2.00	0.06	0.18	0.84
	ภายในกลุ่ม	39.18	117.00	0.33		
	รวม	39.30	119.00			
5 ด้านเศรษฐกิจและสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.50	2.00	0.75	1.68	0.19
	ภายในกลุ่ม	52.18	117.00	0.45		
	รวม	53.68	119.00			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2.00	0.07	0.76	0.47
	ภายในกลุ่ม	11.37	117.00	0.10		
	รวม	11.52	119.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่าแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ในภาพรวมที่มีอายุต่างกัน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ด้านคุณภาพชื่อเสียงของโรงเรียน จำแนกตามอายุ

ด้านคุณภาพชื่อเสียง ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1 ผู้บริหารมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.99	2.00	0.50	0.90	0.41
	ภายในกลุ่ม	64.31	117.00	0.55		
	รวม	65.30	119.00			
2 ครูผู้สอนมีประสบการณ์และชื่อเสียงด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.87	2.00	0.93	2.18	0.12
	ภายในกลุ่ม	50.13	117.00	0.43		
	รวม	52.00	119.00			
3 จบการศึกษาสามารถขึ้นทะเบียนได้จริง	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2.00	0.12	0.26	0.77
	ภายในกลุ่ม	54.96	117.00	0.47		
	รวม	55.20	119.00			
4 ครูผู้สอนได้รับการยอมรับในสายอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.41	2.00	0.20	0.56	0.57
	ภายในกลุ่ม	42.26	117.00	0.36		
	รวม	42.67	119.00			
5 ค่าเรียนในแต่ละหลักสูตรราคาไม่แพง	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2.00	0.17	0.31	0.73
	ภายในกลุ่ม	64.02	117.00	0.55		
	รวม	64.37	119.00			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.17	2.00	0.09	0.49	0.62
	ภายในกลุ่ม	20.46	117.00	0.17		
	รวม	20.63	119.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ด้านคุณภาพชื่อเสียงของโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน จำแนกตามอายุ

ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1 อยู่ใกล้แหล่งชุมชน การเดินทางสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2.00	0.08	0.15	0.86
	ภายในกลุ่ม	61.44	117.00	0.53		
	รวม	61.59	119.00			
2 บรรยากาศดี อากาศถ่ายเทสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	1.39	2.00	0.70	1.17	0.32
	ภายในกลุ่ม	69.93	117.00	0.60		
	รวม	71.33	119.00			
3 จบการศึกษาสามารถขึ้นทะเบียนได้จริง	ระหว่างกลุ่ม	0.44	2.00	0.22	0.35	0.71
	ภายในกลุ่ม	74.23	117.00	0.63		
	รวม	74.67	119.00			
4 ครูผู้สอนได้รับการยอมรับในสายอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.59	2.00	0.30	0.63	0.54
	ภายในกลุ่ม	55.11	117.00	0.47		
	รวม	55.70	119.00			
5 ค่าเรียนในแต่ละหลักสูตรราคาไม่แพง	ระหว่างกลุ่ม	1.68	2.00	0.84	1.17	0.32
	ภายในกลุ่ม	84.19	117.00	0.72		
	รวม	85.87	119.00			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2.00	0.20	0.90	0.41
	ภายในกลุ่ม	25.87	117.00	0.22		
	รวม	26.27	119.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์
แผนไทย ด้านหลักสูตร จำแนกตามอายุ

ด้านหลักสูตร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1 หลักสูตรที่เปิดสอนได้มาตรฐาน และคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.66	2.00	0.33	0.60	0.55
	ภายในกลุ่ม	64.33	117.00	0.55		
	รวม	64.99	119.00			
2 การเรียนการสอนเน้นนักเรียน เป็นศูนย์กลาง	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2.00	0.01	0.02	0.98
	ภายในกลุ่ม	53.91	117.00	0.46		
	รวม	53.93	119.00			
3 นักเรียนสามารถเลือกหลักสูตรที่ ต้องการเรียนได้	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2.00	0.03	0.06	0.94
	ภายในกลุ่ม	50.87	117.00	0.43		
	รวม	50.93	119.00			
4 การเรียนเน้นปฏิบัติสามารถ ทำงานได้	ระหว่างกลุ่ม	0.53	2.00	0.26	0.69	0.51
	ภายในกลุ่ม	44.80	117.00	0.38		
	รวม	45.33	119.00			
5 มีการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	0.86	2.00	0.43	1.03	0.36
	ภายในกลุ่ม	49.13	117.00	0.42		
	รวม	49.99	119.00			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2.00	0.02	0.12	0.88
	ภายในกลุ่ม	19.27	117.00	0.16		
	รวม	19.31	119.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์
แผนไทย ด้านหลักสูตรที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของ
นักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านอาชีพ จำแนกตามอายุ

ด้านอาชีพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1 จบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2.00	0.11	0.17	0.84
	ภายในกลุ่ม	74.57	117.00	0.64		
	รวม	74.79	119.00			
2 จบแล้วมีงานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2.00	0.03	0.04	0.96
	ภายในกลุ่ม	90.44	117.00	0.77		
	รวม	90.50	119.00			
3 มีโครงการศิษย์ที่ช่วยน้องในการหางานทำ	ระหว่างกลุ่ม	1.16	2.00	0.58	0.55	0.58
	ภายในกลุ่ม	123.83	117.00	1.06		
	รวม	124.99	119.00			
4 โรงเรียนมีเครือข่ายความร่วมมือของสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศให้นักเรียนไปทำงานได้	ระหว่างกลุ่ม	1.10	2.00	0.55	0.66	0.52
	ภายในกลุ่ม	97.70	117.00	0.84		
	รวม	98.79	119.00			
5 เรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพและเปิดรับบริการได้	ระหว่างกลุ่ม	0.98	2.00	0.49	0.92	0.40
	ภายในกลุ่ม	62.49	117.00	0.53		
	รวม	63.47	119.00			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2.00	0.06	0.18	0.84
	ภายในกลุ่ม	39.18	117.00	0.33		
	รวม	39.30	119.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านอาชีพที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ด้านเศรษฐกิจและสังคม จำแนกตามอายุ

ด้านเศรษฐกิจและสังคม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1 วิชาขนาดแผนไทยเป็นที่ต้องการของสังคมไทยและต่างประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.35	2.00	0.17	0.29	0.75
	ภายในกลุ่ม	69.98	117.00	0.60		
	รวม	70.33	119.00			
2 เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.08	2.00	0.54	1.04	0.36
	ภายในกลุ่ม	60.89	117.00	0.52		
	รวม	61.97	119.00			
3 เป็นค่านิยมของสังคมปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	2.65	2.00	1.33	1.92	0.15
	ภายในกลุ่ม	80.81	117.00	0.69		
	รวม	83.47	119.00			
4 เป็นวิชาที่สามารถทำงานได้หลากหลายธุรกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3.87	2.00	1.94	1.86	0.16
	ภายในกลุ่ม	121.83	117.00	1.04		
	รวม	125.70	119.00			
5 สามารถนำเงินตราจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	5.31	2.00	2.65	3.16	0.05
	ภายในกลุ่ม	98.29	117.00	0.84		
	รวม	103.59	119.00			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.50	2.00	0.75	1.68	0.19
	ภายในกลุ่ม	52.18	117.00	0.45		
	รวม	53.68	119.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านคุณภาพชื่อเสียง ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1 ด้านคุณภาพชื่อเสียงของ โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2.00	0.03	0.20	0.82
	ภายในกลุ่ม	20.56	117.00	0.18		
	รวม	20.63	119.00			
2 ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2.00	0.01	0.05	0.95
	ภายในกลุ่ม	26.24	117.00	0.22		
	รวม	26.27	119.00			
3 ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2.00	0.14	0.85	0.43
	ภายในกลุ่ม	19.03	117.00	0.16		
	รวม	19.31	119.00			
4 ด้านอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2.00	0.07	0.22	0.80
	ภายในกลุ่ม	39.16	117.00	0.33		
	รวม	39.30	119.00			
5 ด้านเศรษฐกิจและสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.90	2.00	0.95	2.15	0.12
	ภายในกลุ่ม	51.78	117.00	0.44		
	รวม	53.68	119.00			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.17	2.00	0.09	0.88	0.42
	ภายในกลุ่ม	11.35	117.00	0.10		
	รวม	11.52	119.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่าแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ในภาพรวมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ด้านคุณภาพชื่อเสียงของโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านคุณภาพชื่อเสียง ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1 ผู้บริหารมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2.00	0.04	0.07	0.93
	ภายในกลุ่ม	65.22	117.00	0.56		
	รวม	65.30	119.00			
2 ครูผู้สอนมีประสบการณ์และชื่อเสียงด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.90	2.00	0.45	1.04	0.36
	ภายในกลุ่ม	51.10	117.00	0.44		
	รวม	52.00	119.00			
3 จบการศึกษาสามารถขึ้นทะเบียนได้จริง	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2.00	0.21	0.45	0.64
	ภายในกลุ่ม	54.78	117.00	0.47		
	รวม	55.20	119.00			
4 ครูผู้สอนได้รับการยอมรับในสายอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.93	2.00	0.97	2.78	0.07
	ภายในกลุ่ม	40.73	117.00	0.35		
	รวม	42.67	119.00			
5 ค่าเรียนในแต่ละหลักสูตรราคาไม่แพง	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2.00	0.25	0.47	0.63
	ภายในกลุ่ม	63.86	117.00	0.55		
	รวม	64.37	119.00			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2.00	0.03	0.20	0.82
	ภายในกลุ่ม	20.56	117.00	0.18		
	รวม	20.63	119.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ด้านคุณภาพชื่อเสียงของโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1 อยู่ใกล้แหล่งชุมชน การเดินทางสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	1.15	2.00	0.58	1.12	0.33
	ภายในกลุ่ม	60.44	117.00	0.52		
	รวม	61.59	119.00			
2 บรรยากาศดี อากาศถ่ายเทสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2.00	0.05	0.09	0.92
	ภายในกลุ่ม	71.22	117.00	0.61		
	รวม	71.33	119.00			
3 จบการศึกษาสามารถขึ้นทะเบียนได้จริง	ระหว่างกลุ่ม	0.50	2.00	0.25	0.39	0.67
	ภายในกลุ่ม	74.17	117.00	0.63		
	รวม	74.67	119.00			
4 ครูผู้สอนได้รับการยอมรับในสายอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.43	2.00	0.72	1.55	0.22
	ภายในกลุ่ม	54.27	117.00	0.46		
	รวม	55.70	119.00			
5 ค่าเรียนในแต่ละหลักสูตรราคาไม่แพง	ระหว่างกลุ่ม	0.99	2.00	0.50	0.68	0.51
	ภายในกลุ่ม	84.87	117.00	0.73		
	รวม	85.87	119.00			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2.00	0.01	0.05	0.95
	ภายในกลุ่ม	26.24	117.00	0.22		
	รวม	26.27	119.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์
แผนไทย ด้านหลักสูตร จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านหลักสูตร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1 หลักสูตรที่เปิดสอนได้มาตรฐาน และคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.56	2.00	0.78	1.44	0.24
	ภายในกลุ่ม	63.44	117.00	0.54		
	รวม	64.99	119.00			
2 การเรียนการสอนเน้นนักเรียน เป็นศูนย์กลาง	ระหว่างกลุ่ม	0.31	2.00	0.15	0.33	0.72
	ภายในกลุ่ม	53.62	117.00	0.46		
	รวม	53.93	119.00			
3 นักเรียนสามารถเลือกหลักสูตรที่ ต้องการเรียนได้	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2.00	0.14	0.33	0.72
	ภายในกลุ่ม	50.64	117.00	0.43		
	รวม	50.93	119.00			
4 การเรียนเน้นปฏิบัติสามารถ ทำงานได้	ระหว่างกลุ่ม	0.91	2.00	0.45	1.19	0.31
	ภายในกลุ่ม	44.42	117.00	0.38		
	รวม	45.33	119.00			
5 มีการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2.00	0.01	0.01	0.99
	ภายในกลุ่ม	49.98	117.00	0.43		
	รวม	49.99	119.00			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2.00	0.14	0.85	0.43
	ภายในกลุ่ม	19.03	117.00	0.16		
	รวม	19.31	119.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์
แผนไทย ด้านหลักสูตรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดณัณฑ์แพทย์แผนไทย ด้านอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านอาชีพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1 จบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้	ระหว่างกลุ่ม	0.46	2.00	0.23	0.36	0.70
	ภายในกลุ่ม	74.33	117.00	0.64		
	รวม	74.79	119.00			
2 จบแล้วมีงานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.47	2.00	0.24	0.31	0.74
	ภายในกลุ่ม	90.03	117.00	0.77		
	รวม	90.50	119.00			
3 มีโครงการศิษย์ที่ช่วยน้องในการหางานทำ	ระหว่างกลุ่ม	2.03	2.00	1.01	0.96	0.38
	ภายในกลุ่ม	122.97	117.00	1.05		
	รวม	124.99	119.00			
4 โรงเรียนมีเครือข่ายความร่วมมือของสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศให้นักเรียนไปทำงานได้	ระหว่างกลุ่ม	0.46	2.00	0.23	0.27	0.76
	ภายในกลุ่ม	98.33	117.00	0.84		
	รวม	98.79	119.00			
5 เรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพและเปิดรับบริการได้	ระหว่างกลุ่ม	0.73	2.00	0.36	0.68	0.51
	ภายในกลุ่ม	62.74	117.00	0.54		
	รวม	63.47	119.00			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2.00	0.07	0.22	0.80
	ภายในกลุ่ม	39.16	117.00	0.33		
	รวม	39.30	119.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดณัณฑ์แพทย์แผนไทย ด้านอาชีพที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดณัณฑ์แพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านเศรษฐกิจและสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านเศรษฐกิจและสังคม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1 วิชาขนาดแผนไทยเป็นที่ต้องการของสังคมไทยและต่างประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.70	2.00	0.35	0.59	0.56
	ภายในกลุ่ม	69.63	117.00	0.60		
	รวม	70.33	119.00			
2 เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.61	2.00	0.30	0.58	0.56
	ภายในกลุ่ม	61.36	117.00	0.52		
	รวม	61.97	119.00			
3 เป็นค่านิยมของสังคมปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	4.34	2.00	2.17	3.21	0.04*
	ภายในกลุ่ม	79.13	117.00	0.68		
	รวม	83.47	119.00			
4 เป็นวิชาที่สามารถทำงานได้หลากหลายธุรกิจ	ระหว่างกลุ่ม	5.88	2.00	2.94	2.87	0.06
	ภายในกลุ่ม	119.82	117.00	1.02		
	รวม	125.70	119.00			
5 สามารถนำเงินตราจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2.35	2.00	1.18	1.36	0.26
	ภายในกลุ่ม	101.24	117.00	0.87		
	รวม	103.59	119.00			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.90	2.00	0.95	2.15	0.12
	ภายในกลุ่ม	51.78	117.00	0.44		
	รวม	53.68	119.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อที่ 3 เป็นค่านิยมของสังคมปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe 's test แรงงูใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดณัฒพพฒัฒแผนไทย ด้านเศรษฐกัจและสัฒคม จัฒแนกตามระดับการศัฒษา ในข้อ 3 เป็นคัฒนัฒของสัฒคมปัจจุบัฒ

ระดับการศัฒษา	ประถมศัฒษา	มัธยมศัฒษา	ปวช.	ปวส.	ปริญญাত্রั	สูงกวั ปริญญাত্রั
ประถมศัฒษา	-	-	-	-	-	-
มัธยมศัฒษา	-	-	-	-0.89	-0.21	-
ปวช.	-	-	-	-	-	-
ปวส.	-	0.89	-	-	-	0.68
ปริญญাত্রั	-	0.21	-	-0.68	-	-
สูงกวัปริญญাত্রั	-	-	-	-	-	-

*มีนัฒสัฒคัฒทางสถัฒถัที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบวั แรงงูใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดณัฒพพฒัฒแผนไทย ที่มีระดับการศัฒษาตัฒกัน ด้านเศรษฐกัจและสัฒคม ในข้อ 3 เป็นคัฒนัฒของสัฒคมปัจจุบัฒ พบวั ระดับการศัฒษาตัฒกัน แรงงูใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดณัฒพพฒัฒแผนไทย ไม่ตัฒกตัฒกัน อย่างมีนัฒสัฒคัฒที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพदनย์แพทย์แผนไทย ได้เก็บรวบรวมข้อมูล และแสดงผลการศึกษาโดยใช้ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจำนวน 120 ชุด และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 และรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ส่วนใหญ่อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 70.83 รองลงมาอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 41.66 และระดับการศึกษา ปวส. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพदनย์แพทย์แผนไทย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$) ด้านอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$) ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$) และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเศรษฐกิจและสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$) ตามลำดับ โดยสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า นักเรียนที่จบการศึกษาสามารถขึ้นทะเบียนได้จริง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$) รองลงมา คือ ครูผู้สอนได้รับการยอมรับในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$) ครูผู้สอนมีประสบการณ์และชื่อเสียงด้านการสอน ($\mu = 4.00$) ผู้บริหารมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\mu = 3.85$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าเรียนในแต่ละหลักสูตรราคาไม่แพง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$) ตามลำดับ

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า เรียนในห้องปรับอากาศทั้งห้องภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.45$) รองลงาคือ ไม่มีเสียงดังรบกวนจากภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$) บรรยากาศดี อากาศถ่ายเทสะดวก อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$) สิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อยู่ใกล้แหล่งชุมชน การเดินทางสะดวก อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 3.44$) ตามลำดับ

2.3 ด้านหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า หลักสูตรที่เปิดสอนได้มาตรฐานและคุณภาพ อยู่ในระดับ

มาก ($\mu = 4.26$) รองลงมา การเรียนเน้นปฏิบัติสามารถทำงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$) มีการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตร ($\mu = 4.16$) นักเรียนสามารถเลือกหลักสูตรที่ต้องการเรียนได้ ($\mu = 3.98$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเรียนการสอนเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$) ตามลำดับ

2.4 ด้านอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า จบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$) รองลงมาคือ เรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพและเปิดรับบริการได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.23$) จบแล้วมีงานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$) โรงเรียนมีเครือข่ายความร่วมมือของสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศให้นักเรียนไปทำงานได้ ($\mu = 3.71$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีโครงการศิษย์พี่ช่วยน้องในการหางานทำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.41$) ตามลำดับ

2.5 ด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า วิชาขนาดแผนไทยเป็นที่ต้องการของสังคมไทย และต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$) สามารถนำเงินตราจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56$) เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$) เป็นค่านิยมของสังคมปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.23$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.05$) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพคนย์แพทย์แผนไทย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพคนย์แพทย์แผนไทย ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพคนย์แพทย์แผนไทย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพคนย์แพทย์แผนไทย ที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพคนย์แพทย์แผนไทย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐาน เมื่อทดสอบสมมติฐานรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

3.2.1 ด้านคุณภาพชื่อเสียงของโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพคนย์แพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพคนย์แพทย์แผนไทย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.3 ด้านหลักสูตรที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.4 ด้านอาชีพที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.5 ด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบสมมติฐานรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

3.3.1 ด้านคุณภาพชื่อเสียงของโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3.2 ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3.3 ด้านหลักสูตรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3.4 ด้านอาชีพที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3.5 ด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 3 เป็นค่านิยมของสังคมปัจจุบัน ระดับการศึกษาต่างกัน แรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

แรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักเรียนโรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย สังกัดสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันส่งเสริมสุขภาพกระทรวงสาธารณสุขโดยรวม อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า นักเรียนจบการศึกษาสามารถขึ้นทะเบียนได้จริง เรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพและ

เปิดรับบริการได้ หลักสูตรที่เปิดสอนได้มาตรฐานและคุณภาพ มีการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับ หลักสูตร วิชาขนาดแผนไทยเป็นที่ต้องการของสังคมไทยและต่างประเทศ สอดคล้องกับผลการวิจัย พัฒนาภูมิ ภู่วัฒนนิชย์ วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง และ มยุรี รัตนเสริมพงศ์ (2565 : 28) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนพล พลเสน อรนนท์ กลันทปุระ และ สมเกียรติ วันทะนะ (2565 : 137) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราพร เมืองนนท์ (2564 : 122) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขต นวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านคุณภาพมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าครูผู้สอน มีประสบการณ์และชื่อเสียงด้านการสอน และครูผู้สอนได้รับการยอมรับในสายอาชีพ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อริศรา ขอบจิต (2560 : 124) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า กรณีศึกษาครูสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ พบว่าแรงจูงใจภายในในการทำงานโดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านทัศนคติ ต่อวิชาชีพครูด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับ มากที่สุด

ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า เรียนในห้องปรับอากาศ ทั้งห้องภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อังศนา อินแดน (2565 : 59) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราช ภัฏนครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาวะแวดล้อมอาคาร สถานที่ มีความ สะอาด แสงสว่าง อากาศถ่ายเทเหมาะสมกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านหลักสูตร อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าหลักสูตรที่เปิดสอนได้มาตรฐานและคุณภาพ และการเรียนเน้นปฏิบัติสามารถทำงานได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราพร เมืองนนท์ (2564 : 122) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า เรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพและ เปิดรับบริการได้ โรงเรียนมีเครือข่ายความร่วมมือของสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศให้ นักเรียนไปทำงานได้ สอดคล้องกับการวิจัยของ อริศรา ขอบจิต (2560 : 124) เรื่อง แรงจูงใจในการ

ทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า กรณีศึกษาครูสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ พบว่าแรงจูงใจภายนอกในการทำงานโดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่าวิชานวดแผนไทยเป็นที่ต้องการของสังคมไทยและต่างประเทศ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ อังศนา อินแดน (2565 : 59) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ งานของท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก อยู่ในระดับเห็นด้วย ปานกลาง

ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน คือ ห้องเรียนภาคทฤษฎีและห้องเรียนภาคปฏิบัติมีเครื่องปรับอากาศไม่ครบทุกห้อง และพัดลมมีไม่เพียงพอ เป็นเพราะว่าปัจจุบันอากาศร้อนมากในช่วงเวลากลางวัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วชิรศ เจริญกุล (2563 : 72) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง พบว่าการปรับปรุงสภาพทางกายภาพโดยรวมของโรงเรียน เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้อง ธุรการ ให้เอื้อต่อการทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน คือ ควรมีการปรับปรุงห้องเรียนภาคทฤษฎีและห้องเรียนภาคปฏิบัติให้มีเครื่องปรับอากาศครบทุกห้อง เพราะว่าเพื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560 : 120) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัด มุมพักผ่อนออกเป็นสัดส่วน สำหรับเป็นที่พักผ่อนขณะพัก จากการปฏิบัติหน้าที่

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

โรงเรียนนพตยแพทย์แผนไทย ควรดำเนินการสร้างแรงจูงใจของนักเรียนในการเข้าเรียนที่โรงเรียนนพตยแพทย์แผนไทย ดังนี้

ด้านคุณภาพมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โรงเรียนนพตยแพทย์แผนไทย ควรวางแผนการนโยบายให้ครูผู้สอนมีแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียน การสอน การดำเนินงานและประเมินผลเพื่อให้มีการพัฒนาด้านคุณภาพคุณธรรม และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ควรนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาวิเคราะห์ผลทุกครั้ง

ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน โรงเรียนนพตยแพทย์แผนไทย ควรดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนภาคทฤษฎีและห้องเรียนภาคปฏิบัติ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสม ครบครันและเพียงพอกับการใช้งาน ควรมีการประเมินผลและควรนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ผลทุกครั้ง

ด้านหลักสูตร โรงเรียนนพตยแพทย์แผนไทย ควรดำเนินการเกี่ยวกับให้มีการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตร และควรนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ผลทุกครั้ง

ด้านอาชีพ โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย ควรดำเนินการเพิ่มเครือข่ายความร่วมมือของสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้ไปทำงานมากยิ่งขึ้น ควรมีการประเมินผลและควรนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ผลทุกครั้ง

ด้านเศรษฐกิจและสังคม นักเรียนควรมีส่วนร่วมดำเนินการจัดการสภาพแวดล้อมภายในอาคาร มีการดำเนินงานและประเมินผลเพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านสังคม คุณธรรม มีวินัยและความเป็นพลเมืองที่ดี และควรมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาวิเคราะห์ผลทุกครั้ง

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย สังกัดสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันส่งเสริมสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข
2. ควรศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าเรียนในโรงเรียนของนักเรียนโรงเรียนนพดลนัยแพทย์แผนไทย สังกัดสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันส่งเสริมสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ปีที่ 22 ฉบับที่ 1
(มกราคม – มิถุนายน 2563) หน้า 113-122.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2561). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์. เติลนิวส์. น. 23.
- จุฑารัตน์ ดีวิ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา.
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัด
สระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงตา ราชอาษา. (2559). บทบาทของผู้นำในกระบวนการทศน์ใหม่. วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2559 หน้า 180-196.
- ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ หงส์หายยุทธ. (2545). ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาการโฆษณาและการประชาสัมพันธ์. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ทิตนา แคมมณี. (2560). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.
พิมพ์ครั้งที่8). กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2533). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช. อานินทร์
ศิลป์จารุ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (ครั้งที่ 10) กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- ปริญ บุญผดุง. (2525). แรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนโรงเรียนนายร้อยตำรวจของนักเรียนนายร้อย
ตำรวจ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันพัฒนบริหาร
ศาสตร์. 252
- พาสนา จุลรัตน์. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัฒนภูมิ ภู่วฒนวนิชย์ วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง และ มยุรี รัตนเสริมพงศ์. (2565). ลพบุรี : แรงจูงใจที่
ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2
จังหวัดลพบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- ภัทรกร ผาสุกัญญ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2556
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาค
ตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ
ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รัตนพล พลเสน อรนนท์ กลั่นทปฺระ และ สมเกียรติ วันทะนะ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานของ
พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. วารสารรังสิต
บัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 หน้า 130 -140.

- วราพร เมื่อนันท์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi* ปีที่ 6 ฉบับที่ 6 ประจำเดือนมิถุนายน 2564 หน้า 114-125.
- วัชรศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุคนธ์ ภูมิเวทย์. (2544). การออกแบบการสอน Instructional design. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์. (2561) . แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อริศรา ขอบจิต. (2560) . แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า กรณีศึกษาครูสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อุดม เขยกิจวงศ์. (2551). การส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. กรุงเทพฯ แปลนพรีนส์
- อังศนา อินแดน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. รายงานวิจัย กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อรนุช ลิ้มตศิริ. (2546). นวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Herzberg. (1959). Frederick.,Mausner, Bernard and Snyderman, BarbaraB. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New York : John Wiley.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักเรียนโรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย

.....

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์
 - เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักเรียนในโรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย
 - เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักเรียนในโรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย
 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 หน้า แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา (Check list)
 - ตอนที่ 2 สอบถามระดับแรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักเรียนในโรงเรียนนพดนย์แพทย์แผนไทย ได้แก่ ด้านชื่อเสียงของโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านหลักสูตร ด้านประกอบอาชีพ ด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้เพื่อผู้วิจัยจะ
 ได้นำไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
 - ☐ หญิง
 - ☐ ชาย
2. อายุ
 - ☐ อายุตั้งแต่ 21- 30 ปี
 - ☐ อายุตั้งแต่ 31- 40 ปี
 - ☐ อายุตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ☐ ปริญญาตรี
 - ☐ สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการเข้าเรียนในโรงเรียนนพदनย์แพทย์แผนไทย

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ของแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ระดับแรงจูงใจในการเข้าเรียนในโรงเรียนของนักเรียน ในโรงเรียนนพदनย์แพทย์แผนไทย		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยสุด (1)
1.ด้านคุณภาพชื่อเสียงของโรงเรียน						
1.1	ผู้บริหารมีคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
1.2	ครูผู้สอนมีประสบการณ์และชื่อเสียงด้านการสอน					
1.3	จบการศึกษาสามารถขึ้นทะเบียนได้จริง					
1.4	ครูผู้สอนได้รับการยอมรับในสายอาชีพ					
1.5	ค่าเรียนในแต่ละหลักสูตรราคาไม่แพง					
2.ด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน						
2.1	อยู่ใกล้แหล่งชุมชน การเดินทางสะดวก					
2.2	บรรยากาศดี อากาศถ่ายเทสะดวก					
2.3	ไม่มีเสียงดังรบกวนจากภายนอก					

ระดับแรงจูงใจในการเข้าเรียนในโรงเรียนของนักเรียน ในโรงเรียนนพดลแพทย์แผนไทย		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยสุด (1)
2.4	เรียนในห้องปรับอากาศทั้งห้องภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ					
2.5	สิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน					
3.ด้านหลักสูตร						
3.1	หลักสูตรที่เปิดสอนได้มาตรฐานและคุณภาพ					
3.2	การเรียนการสอนเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง					
3.3	นักเรียนสามารถเลือกหลักสูตรที่ต้องการเรียนได้					
3.4	การเรียนเน้นปฏิบัติสามารถทำงานได้					
3.5	มีการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตร					
4.ด้านอาชีพ						
4.1	จบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้					
4.2	จบแล้วมีงานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ					
4.3	มีโครงการศิษย์พี่ช่วยน้องในการหางานทำ					
4.4	โรงเรียนมีเครือข่ายความร่วมมือของสถาน ประกอบการทั้งในและต่างประเทศให้นักเรียนไป ทำงานได้					
4.5	เรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพและเปิดรับ บริการได้					
5.ด้านเศรษฐกิจและสังคม						
5.1	วิชานวดแผนไทยเป็นที่ต้องการของสังคมไทยและ ต่างประเทศ					
5.2	เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน					
5.3	เป็นค่านิยมของสังคมปัจจุบัน					
5.4	เป็นวิชาที่สามารถทำงานได้หลากหลายธุรกิจ					
5.5	สามารถนำเงินตราจากต่างประเทศเข้ามาใน ประเทศ					

ข้อเสนอแนะ/แสดงความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

ดร.สุชาติ ใจักดี	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.)
ดร.อินทิรา มุ่งเมือง	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด) สาขาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ดร.ภาณุมาศ หมอสินธ์	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ปร.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางวิณา มะยอง
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 184 หมู่ 13 บ้านสันป่าเหียง ต. ห้วยสัก อ.เมือง จ.เชียงราย รหัสไปรษณีย์ 57000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครูผู้สอน โรงเรียนนพदनย์แพทย์แผนไทย อ.เมือง จ.เชียงราย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2564 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยเทคโนโลยีไชยพันธ์พงษ์ พ.ศ. 2566 ปริญญาตรี สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก อ.เมือง จ.พะเยา