

การศึกษาแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ
วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1

ปริญญานิพนธ์

ของ

ทองพูล เหมดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

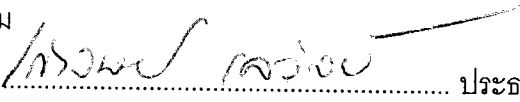
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

พฤษภาคม 2542

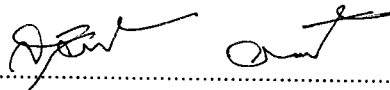
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

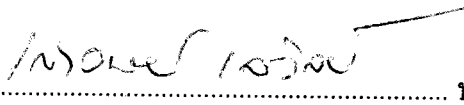
..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย)

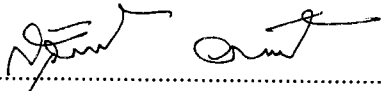
..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

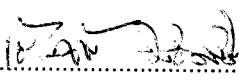
คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

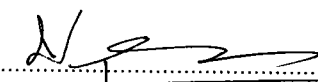
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

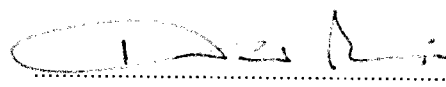
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ เขียวศรี วิวิธศิริ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

วันที่ 12 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2542

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยได้ด้วยความกรุณาในการให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จากรองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย ประธานกรรมการ ควบคุมปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านอาจารย์ทั้ง 2 เป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ เทียรศรี วิวิธสิริ รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ร่วมกับคณะกรรมการ ควบคุมปริญญานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ คือ ดร.สวัสดิ์ ตี๋ชื่น นายทวีศักดิ์ วิศิษฎ์วงกูร และ ดร.วีระชัย มีชอบธรรม ที่ได้กรุณาตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ดร.นุพรรณ จริยาพานิช หัวหน้าศูนย์บริการ การศึกษาออกโรงเรียนเขตบางกอกน้อย พ.จ.อ.ประกาศิต ตาชื่นตอง หัวหน้าศูนย์บริการ การศึกษาออกโรงเรียนเขตธนบุรี ครูประจำกลุ่มพนักงานห้าง เขตบางกอกน้อย ครูประจำกลุ่ม พนักงานห้าง เขตธนบุรี เจ้าของกิจการห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ เจ้าของห้างสรรพสินค้า ขนาดกลางและเจ้าของห้างสรรพสินค้าขนาดเล็ก และหัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของห้าง สรรพสินค้า พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องที่อำนวยความสะดวกในการรวบรวมแบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณเพื่อน วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ภาคพิเศษ รุ่นที่ 6-7 และภาคปกติรุ่นอื่น ๆ ที่ ห่วงใยและให้กำลังใจตลอดเวลา และขอขอบคุณศรีพรรณ เพิ่มดี ด.ช.ทศพล เพิ่มดี ที่ให้เวลา และโอกาสช่วยเหลือ เป็นกำลังใจจนปริญญานิพนธ์สำเร็จลงด้วยดี พร้อมทั้งขอบคุณทุกท่านที่ไม่ สามารถเอ่ยนามในที่นี้ได้หมด ที่คอยห่วงใย ผู้วิจัยตลอดเวลา

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอเทิดทูนบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อุปัชฌาย์อาจารย์ ทุกท่าน ที่ได้กรุณาเลี้ยงดูอบรมสั่งสอนวิชาความรู้กับคุณความดีแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ทองพูล เพิ่มดี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ความหมายของแรงจูงใจ.....	7
ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	8
ประเภทของแรงจูงใจ.....	9
ทฤษฎีของแรงจูงใจ.....	11
ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียนต่อของผู้ใหญ่.....	13
สภาพทั่วไปของห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร.....	15
แนวคิดการจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้แก่พนักงานห้าง.....	17
การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ.....	22
การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญโดยวิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
สมมติฐานในการวิจัย.....	34

3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
	การสร้างเครื่องมือ.....	38
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
	การแปลความหมายค่าคะแนน.....	43
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
	ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนต่างของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
	ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียน	
	หลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษา	
	นอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1.....	48
	ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า	
	ในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล	
	ของศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1.....	54
	ตอนที่ 4 วิเคราะห์แรงจูงใจและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....	65
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
	ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	71
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
	วิเคราะห์ข้อมูล	
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
	สรุปผลการวิจัย.....	73
	อภิปรายผล.....	76

บทที่

หน้า

ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	79
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย.....	80
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก.....	87
ภาคผนวก ข.....	91
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	97

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของห้างสรรพสินค้า.....	36
2 ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานห้างสรรพสินค้า.....	45
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของพนักงาน ห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียน ทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 โดยรวมและรายด้าน.....	48
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของพนักงาน ห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียน ทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ด้านการพัฒนาตนเอง.....	49
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ด้านการพัฒนาอาชีพ.....	51
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ด้านสังคม	53
7 เปรียบเทียบแรงงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ด้านการพัฒนา ตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านสังคม จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน	55
8 เปรียบเทียบแรงงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า จำแนก ตามอายุ โดยรวมและรายด้าน.....	56

ตาราง	หน้า
9 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา ที่กำลังศึกษา	57
10 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านสังคม จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ....	58
11 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า จำแนกตาม ลักษณะงานที่ทำด้านสังคม	59
12 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษาสายสามัญ จำแนกตามรายได้ โดยรวมและรายด้าน	61
13 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล จำแนกตามขนาด ของห้างสรรพสินค้า โดยรวมและรายด้าน	62
14 เปรียบเทียบแรงจูงใจเป็นรายคู่ของพนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีขนาด ของห้างสรรพสินค้าต่างกันเป็นรายคู่ โดยรวม	63
15 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีขนาด ของห้างสรรพสินค้าต่างกันเป็นรายคู่ ด้านการพัฒนาสังคม	64
16 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีขนาด ของห้างสรรพสินค้าต่างกันเป็นรายคู่ ด้านการพัฒนาอาชีพ.....	64
17 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียน หลักสูตร การศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 ด้านการพัฒนาตนเอง	65
18 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียน หลักสูตร การศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 ด้านการพัฒนาอาชีพ	66
19 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียน หลักสูตร การศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 ด้านการพัฒนาสังคม.....	67

20	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษา สายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 ด้านการพัฒนาตนเอง.....	68
21	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษา สายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 ด้านการพัฒนาอาชีพ.....	69
22	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษา สายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 ด้านสังคม	70

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการพัฒนาประเทศเพื่อนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ความเป็นปึกแผ่นและความมั่นคงของแต่ละประเทศนั้น ทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญกว่าบรรดาทรัพยากรอื่นใดทั้งหมด เพราะทรัพยากรมนุษย์หรือประชากรของประเทศเป็นผู้ที่นำและใช้ทรัพยากรด้านอื่น ๆ ให้เกิดคุณประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตามที่ประเทศต้องการ และการที่ประชากรจะนำทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้รวมทั้งคิดพัฒนาด้านต่าง ๆ ของประเทศให้สำเร็จตามอุดมการณ์ได้นั้น ประชากรเหล่านั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถในสาขาวิชาต่าง ๆ เป็นอย่างดี แม้จำนวนประชากรของประเทศจะมีน้อยแต่ก็สามารถช่วยเหลือประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองได้ ตรงกันข้ามกับประเทศที่มีจำนวนประชากรมากแต่ประชากรด้อยคุณภาพหรือไร้การศึกษา ก็ไม่สามารถที่จะช่วยพัฒนาประเทศชาติของตนเองได้ ดังที่ ทิพย์วรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2532:32-33) ได้ย้ำให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างประชากรกับการพัฒนาประเทศว่า “ประเทศชาติจะเจริญมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของประชากรมากกว่าปริมาณของประชากร”

ดังนั้น ประชากรของประเทศ จึงจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก กระบวนการและวิธีการในการพัฒนาประชากรดังกล่าวก็คือการให้การศึกษา เพราะการศึกษามีส่วนในการช่วยให้คนรู้จักคิด ได้เข้าใจ ได้รู้จักปรับปรุงตนเอง ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทุกขณะ ช่วยให้ทันโลก ทันเหตุการณ์ ช่วยให้เกิดความคิดที่กว้างไกล และสามารถแยกแยะ วิเคราะห์เรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ไม่จำกัดอยู่เฉพาะแวดวงที่แคบ ๆ การศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนา ปัจจุบันมีประชากรของประเทศทั้งสิ้นประมาณ 60 ล้านคน ประชากรทั้งหมดดังกล่าวเป็นประชากรที่ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมประมาณ 4 ล้านคน และแรงงานจำนวนมากถึงร้อยละ 81 มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2537:2) ประชากรกลุ่มแรงงานเหล่านี้ได้กระจายอยู่ในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรมและกลุ่มแรงงานอื่น ๆ ทั่วไปตามภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ นับว่าเป็นปัญหาต่อการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งแรงงานที่อยู่ในห้างสรรพสินค้า ซึ่งจำเป็นต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะในการปฏิบัติงาน แต่ประชากรกลุ่มแรงงานเท่าที่มีอยู่ในขณะนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนด เช่น พนักงานห้างสรรพสินค้าต้องมีความรู้ทางด้านมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ขึ้นอยู่กับประเภทของสินค้าที่จำหน่าย เช่น พนักงานขายเสื้อผ้าต้องมีความรู้เกี่ยวกับการตัดเย็บเสื้อผ้า พนักงานขายเครื่องใช้ไฟฟ้าต้องมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องอุปโภคไฟฟ้า เป็นต้น นับว่าเป็นการสร้างปัญหาให้แก่เจ้าของกิจการไม่น้อย

สำหรับกรุงเทพมหานคร มีผู้ประกอบการกิจการด้านห้างสรรพสินค้าทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก กระจายอยู่โดยทั่วไป โดยเฉพาะในเขตฝั่งธนบุรีมีห้างสรรพสินค้าอยู่เป็นจำนวนมากขึ้น ประชากรที่ใช้แรงงานทำงานอยู่ในห้างสรรพสินค้าเหล่านี้ ส่วนใหญ่เป็นประชากรที่ย้ายมาจากจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ และบางส่วนเป็นประชากรที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่เป็นพนักงานขาย พนักงานบริการ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษาความสะอาด พนักงานตรวจสอบสินค้า ฯลฯ พนักงานเหล่านี้ประสบปัญหาในด้านการประกอบอาชีพเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากไม่มีความรู้พื้นฐานที่ใช้เฉพาะในการปฏิบัติหน้าที่ของตนตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ทางห้างสรรพสินค้าซึ่งเป็นนายจ้างก็ประสบปัญหาในด้านการสรรหานักวิชาการมาเป็นพนักงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ที่มีความรู้ความสามารถตามที่ห้างฯ ต้องการได้ ผู้ดำเนินกิจการจึงได้ปรับปรุงพัฒนากิจการของตนเอง โดยการนำเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ เข้าไปช่วยพัฒนาระบบการขายและการให้บริการเพื่อให้การขายและการบริการในกิจการของตนเกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ในส่วนของขั้นตอนการขาย การบริการ หรือภารกิจที่จำเป็นต้องใช้แรงงาน จะต้องเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงาน รับสื่อสารเข้าใจขั้นตอนต่าง ๆ เป็นผู้มีความประพฤติดี มีวินัย รวมทั้งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับที่ นายจ้างพึงพอใจ จึงจะสามารถช่วยเหลือพัฒนาให้กิจการของห้างสรรพสินค้านั้น ๆ ก้าวไปสู่ทิศทางที่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ทางเจ้าของกิจการหรือห้างสรรพสินค้าได้ทำการฝึกอบรมให้แก่พนักงานของตนให้มีความรู้ความสามารถตามที่ห้างต้องการ แต่การฝึกอบรมนี้ไม่เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาและไม่สามารถนำประกาศนียบัตรที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้เป็นหลักฐานในการศึกษาต่อได้ ประกอบกับพนักงานเหล่านี้บางส่วนยังมีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ส่วนมากต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย และปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่คลุกคลีอยู่กับพนักงานในระดับเดียวกัน จึงเกิดปัญหาในการพัฒนานักวิชาการของห้างสรรพสินค้า ทั้งด้านวิชาชีพที่ต้องใช้วิทยาการสมัยใหม่ การติดต่อสื่อสารสั่งการ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การเพิ่ม

คุณภาพในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดคุณธรรมจริยธรรมด้านวิชาชีพ ทำให้เกิดการเห็นแก่ตัวเอารัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของห้างสรรพสินค้าและการพัฒนาของประเทศโดยรวม

รัฐบาลได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาที่มีผลกระทบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังกล่าวข้างต้น จึงมีนโยบายที่จะพัฒนาประชากรผู้ใช้แรงงานเหล่านี้ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีความเป็นที่ยอมรับของนายจ้าง รวมทั้งให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองจนเป็นที่พึงปรารถนาของสังคมต่อไป นโยบายดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากคณะรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจ ซึ่งได้เห็นชอบตามมติของการประชุมคณะกรรมการร่วมภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ (กรอ.) ครั้งที่ 3/2536 วันที่ 11 สิงหาคม 2536 (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2537:1) โดยการให้การศึกษานอกระบบโรงเรียนแก่ผู้ใช้แรงงาน ปฏิบัติงานอยู่ในภาคเอกชนต่าง ๆ

จากนโยบายดังกล่าว ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 (ศน.กทม.1) จึงได้ร่วมมือกับห้างสรรพสินค้าต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในฝั่งธนบุรี ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรการศึกษาสายสามัญให้แก่พนักงานห้างสรรพสินค้า แต่เนื่องจากพนักงานเหล่านี้มีพื้นฐานความรู้ที่แตกต่างกันหลาย ๆ ด้าน การที่จะตัดสินใจตกลงใจเข้าสู่อีกครั้งหนึ่งหลังจากที่พลาดโอกาสมาแล้ว จึงเป็นสิ่งที่ควรคำนึงและนำพิจารณาเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของพนักงานห้างสรรพสินค้าในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปวางแผนช่วยเหลือในการจัดการศึกษา

ให้แก่พนักงานห้างเหล่านี้ได้ถูกต้องและเหมาะสมต่อไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานห้างสรรพสินค้าในการนำไปใช้เพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามความต้องการ เพื่อใช้ในการปรับตำแหน่งหน้าที่การงานให้มีความก้าวหน้าขึ้น เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติตามหน้าที่ของตน และเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรในชาติ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ใน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านสังคม

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนหลักสูตร การศึกษาสายสามัญวิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ทั้ง 3 ด้าน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับที่กำลังศึกษา ลักษณะงานที่ทำ รายได้ และขนาดของ ห้างสรรพสินค้า

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ทำให้ทราบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1
2. การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหน่วยงานของรัฐและเอกชน เพื่อใช้ในการประกอบการวางแผนและพัฒนาจัดการศึกษานอกโรงเรียนแก่พนักงานห้าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพให้แก่พนักงานห้างสรรพสินค้าต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. พื้นที่ทำการศึกษาค้นคว้า การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ดำเนินการในจังหวัด กรุงเทพมหานคร ผังธนบุรี ซึ่งมี 12 เขต ได้แก่ คลองสาน ธนบุรี ราชบุรีบูรณะ บางขุนเทียน บางพลัด บางกอกใหญ่ บางกอกน้อย คลิ่งชัน หนองแขม ภาษีเจริญ จอมทอง และบางแค
2. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักศึกษาหลักสูตรการศึกษา สายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ที่ทำงานเป็น พนักงานห้างสรรพสินค้า และกำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2541 จำนวน 630 คน
3. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้จากจำนวนประชากรโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยแบ่งห้างสรรพสินค้าออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ กลาง เล็ก แล้วเลือกห้างสรรพสินค้าแต่ละประเภทออกมาตามสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่าง 245 คน
4. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของพนักงานห้างสรรพสินค้า ดังนี้
 - 4.1.1 เพศ
 - 1) ชาย

2) หญิง

4.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 18 ปี
- 2) 18 - 24 ปี
- 3) ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป

4.1.3 ระดับที่กำลังศึกษา

- 1) มัธยมศึกษาตอนต้น
- 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย

4.1.4 ลักษณะงานที่ทำ

- 1) พนักงานขาย
- 2) พนักงานบริการ

4.1.5 รายได้

- 1) ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน
- 2) 5,000 - 8,000 บาทต่อเดือน
- 3) มากกว่า 8,000 บาทต่อเดือน

4.1.6 ขนาดของห้างสรรพสินค้า

- 1) ขนาดใหญ่
- 2) ขนาดกลาง
- 3) ขนาดเล็ก

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียน

หลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ใน 3 ด้าน ได้แก่

- 4.2.1 ด้านการพัฒนาตนเอง
- 4.2.2 ด้านการพัฒนาอาชีพ
- 4.2.3 ด้านสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเหตุชักนำหรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อสนองความต้องการของตน เพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ และนำไปสู่การตัดสินใจกระทำของบุคคล

2. แรงจูงใจในการเข้าเรียน หมายถึง สิ่งเร้าหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเหตุชักนำหรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีผลต่อการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลออกเป็น 3 ด้าน คือ

2.1 ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่นักศึกษามีความต้องการที่จะศึกษาหาความรู้ในวิชาพื้นฐานสายสามัญ ร่วมทำกิจกรรมตามหลักสูตร เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ และเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจให้กับตนเอง

2.2 ด้านการพัฒนาอาชีพ หมายถึง การที่นักศึกษาสามารถจะนำเอาความรู้ที่ได้ไปพัฒนาอาชีพที่ทำอยู่ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีความมั่นคง ก้าวหน้า สามารถเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

2.3 ด้านสังคม หมายถึง การที่นักศึกษาสามารถจะปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน บุคคลใกล้เคียง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนทั่วไป และเป็นการพัฒนาตนเองให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบข้างได้

3. หลักสูตรการศึกษายาสามัญ หมายถึง หลักสูตรสายสามัญที่กรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้ประกาศใช้สำหรับจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียน

4. วิธีเรียนทางไกล หมายถึง การศึกษาวิธีหนึ่งที่นักศึกษาสามารถศึกษาด้วยตนเอง มีเอกสารในรูปแบบทเรียนสำเร็จรูป และมีการประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ และตามเกณฑ์ที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้กำหนดขึ้น

5. พนักงานห้างสรรพสินค้า หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในห้างสรรพสินค้าที่มีขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก โดยได้รับค่าตอบแทนจากทางห้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายเดือน รวมถึงพนักงานที่เข้าพื้นที่ของทางห้างเพื่อวางจำหน่ายสินค้า

6. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 หมายถึง หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ มีพื้นที่รับผิดชอบ 12 เขต ด้านฝั่งธนบุรี ได้แก่ เขตธนบุรี คลองสาน ราชบุรีบูรณะ บางขุนเทียน บางพลัด บางกอกใหญ่ บางกอกน้อย ดลิ่งชัน หนองแขม ภาษีเจริญ จอมทอง และบางแค

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความหมาย ความสำคัญของแรงจูงใจ ประเภทของแรงจูงใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ สภาพทั่วไปของห้างสรรพสินค้า การจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้แก่พนักงานห้าง การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความหมายของแรงจูงใจ

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray.1970:12) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งเร้าที่นำช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์

กู๊ด (Good.1973:375) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึงกระบวนการเร้าและสนับสนุนให้บุคคลกระทำกิจกรรมอย่างมีระบบ

ฮิลการ์ด (Hilgard.1983:374) นักการศึกษา ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำ

คิต (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์.2533:102; อ้างอิงมาจาก Kidd.1973:101) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า “แรงจูงใจ มาจากคำภาษาละตินว่า “Movere” ซึ่งมีความหมายว่า เป็นสิ่งโน้มน้าวหรือมักจะชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ”

อิงลิช แอนด์ อิงลิช (พรณี ชูทัย เจนจิต.2523:289; อ้างอิงมาจาก English and English.1970) ให้ความหมายของแรงจูงใจ โดยแยกออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. เป็นตัวแปรที่อยู่ภายใน ที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรม คนเรามีแรงพลังที่จะแสดงพฤติกรรมตามธรรมชาติ เป็นเรื่องทางสัญชาตญาณ

2. เป็นกระบวนการเฉพาะอย่างเชิงทฤษฎี ที่กระตุ้นให้เกิดการส่งพลังตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ โดยทำให้เกิดการตอบสนองนั้นเด่นกว่าการตอบสนองอื่น ๆ ในสถานการณ์เดียวกัน เป็นเรื่องของแรงขับ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม

3. เป็นกิจกรรมซึ่งคนนำมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ เช่น การใช้แรงจูงใจของครูมีประสิทธิภาพจนทำให้แรงจูงใจในการเรียนของเด็กสูงขึ้น เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเสริมแรง หรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอก

ความหมายของแรงจูงใจทั้งสามลักษณะนี้ ในความหมายแรกเป็นเรื่องของสัญชาตญาณ ความหมายที่สองเป็นเรื่องของแรงขับซึ่งทั้งสองความหมายนี้เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล แต่ความหมายที่สามเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมออกมา

ในประเทศไทย มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

ชม ภูมิภาค(2516:48) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า คือภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นโดยแรงขับ เพื่อจะให้บรรลุหลักชัย ซึ่งหลักชัยนั้นจะเป็นตัวกำหนดให้พฤติกรรมสิ้นสุดลง

มนูญ ตนะวัฒนา (2525:49) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงสภาพหรือสถานะที่อยู่ในตัวบุคคลที่จะแสดงออกหรือเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย

จรรยา โกมลบุญย์ (2528:57) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึงภาวะการณ์ที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นและชี้แนวทางให้อินทรีย์มีการตอบสนองไปสู่เป้าหมายหรือเป็นเครื่องล่อใจ ซึ่งเป็นความต้องการเฉพาะอย่างที่ทำให้ความพึงพอใจแก่บุคคล

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2528:227) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ขึ้นด้วยสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง แรงจูงใจประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ

1. แรงจูงใจ (Motive) ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจ ทศนคติ ลักษณะนิสัย ฯลฯ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดภายในร่างกาย

2. สิ่งจูงใจคือเครื่องมือ (Incentive) ได้แก่ สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกในร่างกายซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรม การจูงใจจะมีพลังมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับส่วนสำคัญทั้งสองส่วนนี้

ความสำคัญของแรงจูงใจ

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (2528: 71-72) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ อันที่จะทำให้เกิดการที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดและทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ แรงจูงใจทำให้บุคคลหรือผู้เรียนสามารถไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่พวกเขาคาดหวังไว้

ชัยนาท นาคบุปผา (2529: 54-56) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนและการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากผู้เรียนหรือผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมทำให้พวกเขามีความตั้งใจเรียนหรือตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงกระบวนการที่เป็นสาเหตุทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการของตน

ประเภทของแรงจูงใจ

ได้มีผู้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ดังนี้

เอนกกุล กรีแสง (2526: 36-40) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางร่างกาย เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การขับถ่าย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น
 2. แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายหลัง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้
 3. แรงจูงใจส่วนบุคคล หมายถึงแรงจูงใจที่พัฒนาขึ้นในตัวตน ซึ่งจะแตกต่างกันไป
- แรงจูงใจส่วนบุคคลมีรากฐานมาจากความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางสังคม ประกอบกัน แต่ความรุนแรงจะมากน้อยต่างกัน เช่น ในเรื่องความต้องการสะสมสิ่งของต่าง ๆ เป็นต้น แรงจูงใจส่วนบุคคลที่สำคัญและเห็นได้ชัด คือ การติดยา หากไม่ได้เสพแล้วจะเกิดอาการผิดปกติกับร่างกาย สำหรับรายที่ติดยาอย่างรุนแรงอาจถึงกับฆ่าตัวตายหรือก่ออาชญากรรม และอีกประการหนึ่งคือ ระดับความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ ซึ่งแต่ละคนจะตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ไม่เหมือนกัน และเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528:227) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่เกิด มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย ความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งครัด ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. แรงจูงใจทางด้านสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายหลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติ ได้รับการยกย่อง ชมเชย เป็นต้น

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2528: 94-114) อธิบายว่า แรงจูงใจประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของจิตสำนึกโดยที่จะเห็นได้จากการที่มนุษย์มีความต้องการความปลอดภัย ส่วนความมั่นคงในรูปของจิตใต้สำนึกนั้น เป็นสิ่งที่ได้พัฒนามาตั้งแต่เกิด โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด ที่จะทำให้เป็นคนที่มีความมั่นคงหรืออ่อนแอ
2. แรงจูงใจด้านสังคม เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับการยกย่องจากบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์กันนั้น มิใช่เพื่อมิตรภาพอย่างเดียวเสมอไป หากต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ศรัทธา และเชื่อถือด้วย
3. แรงจูงใจด้านชื่อเสียง แรงจูงใจด้านชื่อเสียงนี้มีมากขึ้นทุกทีในสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมในระดับชนชั้นกลาง ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดขีดจำกัดของบุคคลอย่างหนึ่ง บุคคลบางคนมีความพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับเพื่อนหรือในระดับชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็อาจแสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติหรือระดับโลก
4. แรงจูงใจในด้านอำนาจ อำนาจเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจส่วนตัว เช่น บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพราะตำแหน่งหน้าที่นั้น แสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจตามตำแหน่ง ส่วนบุคคลซึ่งมีอิทธิพล โดยบุคลิกลักษณะและพฤติกรรม แสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจส่วนตัว แต่บางคนเป็นเจ้าของอำนาจทั้ง 2 ประเภท คือทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว
5. แรงจูงใจด้านความสามารถ ความสามารถ หมายถึง การควบคุม องค์ประกอบสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและสังคม ความรู้สึกความสามารถนี้ก็เกี่ยวข้องใกล้เคียงกับมโนทัศน์ด้านความคาดหวัง บุคคลจะมีความสามารถหรือไม่ขึ้น ขึ้นกับความสำเร็จและความล้มเหลวในอดีต ถ้าความสำเร็จอยู่เหนือความล้มเหลวแล้ว ความรู้สึกด้านความสามารถจะมีแนวโน้มสูง ทำให้บุคคลมองโลกในแง่บวกและมองสถานการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นสิ่งท้าทาย น่าสนใจ และสามารถเอาชนะได้ แต่ถ้าหากความล้มเหลวอยู่เหนือความสำเร็จแล้วจะทำให้บุคคลมองโลกในแง่ลบ และบุคคลที่มีความรู้สึกต่ำจะไม่มีความตั้งใจที่จะแสวงหาการทำลายใหม่ ๆ หรือทำการเสี่ยง บุคคลเหล่านี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับควบคุมมากกว่าที่จะควบคุมและบังคับสิ่งแวดล้อม
6. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกออกจากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ คือ มีความพอใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่า

เงินทองและค่ายกย่องสรรเสริญ บุคคลประเภทนี้จะมีความก้าวหน้าในการทำงานเพราะว่าเป็นผู้สร้างสรรคิ์ให้งานทำเสร็จ

7. แรงจูงใจด้านเงิน เงินเป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภท ทุกระดับ คุณลักษณะที่เด่นชัดและสำคัญที่สุดของเงินก็คือ เป็นตัวแทนในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เงินสามารถซื้อได้นั้น ไม่ใช่ตัวเงินโดยตรงแต่เป็นคุณค่าของเงิน ตัวเงินนั้นไม่ได้มีความสำคัญแต่เป็นตัวแทนของความต้องการใด ๆ ที่บุคคลต้องการให้เป็นตัวแทน

ทฤษฎีของแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

ทฤษฎีแรงจูงใจหรือทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองหรือมีความพึงพอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นย่อมแสวงหาสิ่งอื่นต่อไปอีก หรือเกิดความต้องการสิ่งใหม่ขึ้นมาอีก ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปในลักษณะจากต่ำไปหาสูง ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น คือ (Maslow 1970: 35-47) ; อ้างอิงในสุรางค์ ไคว์ตระกูล.2533: 116-117) ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ระดับ ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านสรีระ หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ และการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียมิได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดจะกระตุ้นให้ตนมีกิจกรรมขวนขวายที่จะสนองความต้องการ

2) ความต้องการความปลอดภัยมั่นคงหรือสวัสดิภาพ หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัวขู่เข็ญบังคับจากผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารก จนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อายุนึง

3) ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่พวก ทราบว่าทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก

4) ความต้องการที่จะรู้สึกตนเองมีค่า ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความสามารถ ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่น

5) ความต้องการที่จะรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน กล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปราศจากนาที่จะเป็นคนที่ดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ ความรู้สึกยอมรับตนเองทั้งส่วนดีและเสียของตน ที่สำคัญที่สุดก็คือการมีสติที่จะยอมรับว่าตนใช้กลไกในการป้องกันตนในการปรับตัวและพยายามที่จะเลิกใช้ เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต เผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย น่าตื่นเต้น และมีความหมาย กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเพราะมีน้อยคนที่จะได้ถึงขั้นสูงสุดนี้อย่างสมบูรณ์

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Vroom's Expectation Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Vroom, 1970: 91-103) ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectation Theory) ได้มาจากการศึกษาด้านจิตวิทยาของบุคคลในองค์กร ซึ่งพบว่าบุคคลจะกระทำการใดก็ตามมักขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ

- 1) ผลตอบแทนที่ได้รับ
- 2) ความพอใจและความไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ
- 3) ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น
- 4) โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง

จากทฤษฎีของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การที่มนุษย์จะตัดสินใจกระทำการใดนั้น นอกจากจะมีแรงจูงใจที่เกิดมาจากภายในตนเองตามธรรมชาติแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วย

ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ได้รับความสนใจและมีการศึกษาค้นคว้ากันมาเป็นเวลานานแล้ว สำหรับในต่างประเทศได้มีนักวิชาการ เช่น เฮอริเบิร์ต (Gross and Etzionii, 1984 :

48-51; citing Herberg.1966) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น ได้แก่ สภาพการทำงาน เงินเดือน และการนิเทศงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนงานเกิดพ้อใจนั้น ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและบทบาทหน้าที่ทำงาน เป็นต้น ในการแก้ปัญหาเรื่องความพ้อใจในงานนั้น จึงควรดูสองประเด็นนี้ไปพร้อม ๆ กัน

✓ เจือจันทร จงสถิตอยู่ (2525: 19-20) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับฐานะทางเศรษฐกิจ จำนวนค่าใช้จ่ายในการศึกษาชื่อเสียงด้านคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่ตั้งของสถานศึกษา

✓ พจน์ สะเพียรชัย (2525: 8-13) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการศึกษาระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาว่า นับว่าจะมีแนวโน้มสูงขึ้นตามลำดับ ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากการมีและไม่มีงานทำและที่สำคัญ การศึกษาได้รับการยอมรับให้เป็นปัจจัยพื้นฐานอีกประการหนึ่งที่จะทำให้ชีวิตเป็นชีวิตที่สมบูรณ์เช่นเดียวกับปัจจัยด้านอาหาร ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย เมื่อทุกคนเห็นคุณค่าและความสำคัญของการศึกษา ทุกคนจึงมีความต้องการและใฝ่หาการศึกษา จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจนั้นมีอยู่หลายประการ ซึ่งการที่มนุษย์จะเลือกกระทำการใดนั้น นอกจากการเกิดแรงจูงใจแล้วจะต้องอาศัยปัจจัยบางอย่างที่จะนำไปสู่เป้าหมายของความต้องการที่เกิดจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นด้วย

แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียนต่อของผู้ใหญ่

✓ จากการสำรวจในประเทศอังกฤษโดยสถาบันการศึกษาผู้ใหญ่แห่งชาติ (NIAE: National Institute of Adult Education) ได้ทำการวิจัย พบว่า เหตุผลจูงใจด้านอาชีพ เป็นสาเหตุให้ผู้ใหญ่เข้าศึกษาต่อเป็นเหตุผลที่สำคัญและรองลงมาได้แก่ เพื่อพัฒนาตนเอง ต้องการเพิ่มความรู้ให้ตนเอง และเพื่อนำไปปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ในครอบครัว เช่น กลุ่มแม่บ้าน (Captive Wives) เหตุจูงใจทางสังคม (Social Motive) และเหตุผลอื่น เช่น สนใจกิจการนั้นโดยเฉพาะเป็นโปรแกรมที่เปิดสอนอยู่ใกล้ ๆ บ้าน และมาเรียนเพราะมีเวลาว่างช่วงนั้นพอดี (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์.2533:11; อ้างอิงมาจาก Roger.1979: 13-20) ซึ่งกล่าวไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจด้านอาชีพ (Vocational Motives) เป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการให้ผู้ใหญ่แสวงหาความรู้โดยการเข้ารับการศึกษากลับมาโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ใหญ่วัยต้นเป็นการเข้ามามีเรียนด้วยความมุ่งหวังเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานและอาชีพ

2. แรงจูงใจด้านมุ่งพัฒนาตนเอง (Self - Development Motives) เป็นการสนองความต้องการส่วนบุคคลของผู้ใหญ่ โดยเฉพาะด้านความรู้ทั่วไป กิจกรรมเสริมสร้างสรรค์ เพื่องานอดิเรก เป็นการเข้ามาเรียนเพราะต้องการพัฒนาศักยภาพของตน ตามความสนใจให้มากขึ้น แรงจูงใจประเภทนี้จะเป็นหญิงมากกว่าชาย

3. แรงจูงใจด้านสังคม (Social Motives) กิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่ได้รับความสนใจจากผู้เรียนค่อนข้างมาก ด้วยเหตุผลทางด้านสังคม เข้ามาเรียนเพื่อมีเพื่อนใหม่ รู้จักครูผู้สอน บรรยากาศที่แปลกไปจากชีวิตประจำวัน และในขณะเดียวกันมีแรงจูงใจในการเรียนเพื่อพัฒนาสมองและสติปัญญาแทรกด้วย

4. แรงจูงใจด้านอื่น ๆ (Other Motives) สำหรับเหตุผลอื่น ๆ ในการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่ ได้แก่ ช่วยให้มีโอกาสที่สองสำหรับผู้พลาดโอกาสในการเรียนจากระบบโรงเรียน บางคนเข้ามาด้วยเหตุผลที่สถาบันอำนวยความสะดวก ทำให้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

วิทยวรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2526: 32-34) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการศึกษาว่า แรงจูงใจในการศึกษาของบุคคลในแต่ละระดับจะแตกต่างกันออกไปตามวัย ฐานะ และโอกาส เช่น วัยเด็ก ส่วนใหญ่จะเรียนเพราะพ่อแม่ให้เรียนหรือเรียนตามเพื่อน ถ้าเป็นวัยรุ่นตอนปลาย จะเรียนเพื่อมองหาแนวทางการดำเนินชีวิต โดยจะดูจากญาติพี่น้องหรือผู้ใกล้ชิด ความคิดเกี่ยวกับการเรียนอาจจะเริ่มมีแนวโน้มเข้าสู่ผลได้ทางเศรษฐกิจ เช่น จะเรียนในสาขาที่หางานทำได้ง่าย มีรายได้ดี ไม่ต้องทำงานหนัก และที่สำคัญคือ ต้องเป็นงานประเภทที่ตนมีใจรัก และชอบที่จะทำด้วย บางครั้งการเลือกเรียนสาขาต่าง ๆ ของเด็กวัยรุ่นมักขึ้นอยู่กับคำแนะนำของพ่อแม่ พี่น้อง และเพื่อน โดยคิดว่าการเรียนระดับมหาวิทยาลัยเท่านั้นที่จะทำให้บุตรหลานมีโอกาสได้งานดี ๆ หางานง่าย มีเงินเดือนสูง เป็นเจ้าคนนายคน เป็นที่เชิดหน้าชูตาของพ่อแม่ วงศ์ตระกูล โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของผู้เรียน ในเรื่องการสนับสนุนของครอบครัวนี้ ครอบครัวใดมีฐานะทางเศรษฐกิจดีมักจะพยายามส่งเสียบุตรหลานให้ได้เรียนถึงระดับสูงสุดเท่าที่สติปัญญาจะเอื้ออำนวยให้เรียนได้ ส่วนครอบครัวใดที่ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีไม่อาจส่งเสียให้เรียนถึงระดับอุดมศึกษาได้ ก็จำเป็นต้องให้ออกไปประกอบอาชีพช่วยเหลือครอบครัวก่อน เมื่อมีโอกาสในภายหลังและถ้ามีความสนใจก็กลับเข้าศึกษาต่อใหม่ ในการศึกษาของกลุ่มหลังนี้มีลักษณะต่างไปจากกลุ่มแรก กล่าวคือ คนกลุ่มหลังนี้มักจะเลือกเรียนในสิ่งที่ตนสนใจเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจด้วย

ปฐม นิคมานนท์ (2528:321) ได้กล่าวถึงเหตุจูงใจให้ผู้ใหญ่เข้ามาเรียนเหตุหนึ่งคือ เหตุจูงใจด้านอาชีพ (Vocational Motives) เป็นเหตุผลที่สำคัญและชัดเจนที่สุด โดยเฉพาะอย่าง

คนหนุ่มสาวหรือผู้ใหญ่ตอนต้น เข้าเรียนเพราะต้องการพัฒนาตนเองทั้งด้านอาชีพและความรู้ เพื่อที่จะได้หางานง่ายขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

สภาพทั่วไปของห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการเจริญเติบโตและการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วของกรุงเทพมหานคร ประกอบกับการส่งเสริมการลงทุนให้แก่ภาคเอกชน ทำให้กรุงเทพมหานครซึ่งมีประชาชนอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก เป็นแหล่งรวมของธุรกิจต่าง ๆ มากมาย มีห้างสรรพสินค้าเกิดขึ้นมากมาย เพื่อรองรับกับความต้องการของประชาชนในทุกระดับ ซึ่งอาจแบ่งห้างสรรพสินค้าเหล่านี้ ออกได้เป็น 3 ขนาด คือ ห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ ห้างสรรพสินค้าขนาดกลาง และห้างสรรพสินค้าขนาดเล็ก (ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1.2539:3)

1. ห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ ได้แก่ ห้างสรรพสินค้าที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป ซึ่งจัดบริการขายสินค้าทุกประเภท ได้แก่ ห้างสรรพสินค้าพาด้าปิ่นเกล้า เซ็นทรัลปิ่นเกล้า เมอร์รี่ปิ่นเกล้า ตั้งฮั่วเส็งธนบุรี เซ็นทรัลลาดหญ้า เดอะมอลล์บางแค เดอะมอลล์ท่าพระ พิวเจอร์ปาร์คบางแค แม็คโครบางบอน เซฟโก้บางแค เป็นต้น

2. ห้างสรรพสินค้าขนาดกลาง ได้แก่ ห้างสรรพสินค้าที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 50 ถึง 99 คน โดยจัดบริการสินค้าเกือบทุกประเภท เช่น ห้างเมอร์รี่คิงวเวียนใหญ่ บิ๊กคิงบางมด วันเดอร์บางแค แชนด้าหลักสอง เป็นต้น

3. ห้างสรรพสินค้าขนาดเล็ก ได้แก่ ห้างสรรพสินค้าที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 1 ถึง 49 คน โดยจัดบริการสินค้าบางประเภทแต่ไม่ครบทุกประเภท เช่น เซเว่นอีเลฟเว่น เซ็นทรัลมินิมาร์ท มินิมาร์ทในปั้มน้ำมัน เป็นต้น

ห้างสรรพสินค้าแต่ละขนาดแบ่งพนักงานของห้างออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้
(ห้างสรรพสินค้าพาด้า สาขาปิ่นเกล้า.2539:1)

1. ฝ่ายบริการ ได้แก่ ผู้จัดการใหญ่ (เจ้าของกิจการ) รองประธานกรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่

2. ฝ่ายจัดซื้อ ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่ายจัดซื้อ รองผู้อำนวยการฝ่ายจัดซื้อ ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ หัวหน้าฝ่ายจัดซื้อ รองหัวหน้าฝ่ายจัดซื้อ คลังสินค้า เบิกจ่ายสินค้า และพนักงานสต็อกสินค้า พนักงานจัดเรียงสินค้า พนักงานเบิกจ่ายสินค้า

3. ฝ่ายบุคคล ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล รองผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หัวหน้าฝ่ายบุคคล รองหัวหน้าฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล การเงิน ภาษี คัดเลือกสรรหา ควบคุมลงโทษ อบรมและสัมมนา

4. ฝ่ายการตลาด ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด รองผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด ผู้จัดการฝ่ายการตลาด หัวหน้าฝ่ายการตลาด รองหัวหน้าฝ่ายการตลาด พนักงานขาย พนักงานส่งเสริมการขาย พนักงานแนะนำสินค้า

5. ฝ่ายการเงิน-บัญชี ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่ายการเงิน-บัญชี รองผู้อำนวยการฝ่ายการเงินบัญชี ผู้จัดการฝ่ายการเงินบัญชี หัวหน้าฝ่ายการเงินบัญชี รองหัวหน้าฝ่ายการเงินบัญชี เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินบัญชี

6. ฝ่ายอาคารสถานที่ ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่ายอาคารสถานที่ รองผู้อำนวยการฝ่ายอาคารสถานที่ ผู้จัดการฝ่ายอาคารสถานที่ หัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่ รองหัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่ งานซ่อมบำรุง งานรักษาความปลอดภัย งานตกแต่งและต่อเติม งานไฟฟ้า ประปา และเครื่องปรับอากาศ

เนื่องจากห้างสรรพสินค้าเป็นสถานที่บริการแก่ลูกค้าที่เข้ามาเพื่อหาซื้อสิ่งของต่าง ๆ ดังนั้น บุคลากรที่จะต้องมีเป็นจำนวนมากภายในห้างสรรพสินค้าก็คือ พนักงานขาย ซึ่ง ศิริ ภูพงษ์วัฒนา (2533: 246-247) ได้อธิบายถึงกระบวนการบริหารหน่วยงานขายในขั้นตอนของการรับสมัครและคัดเลือกพนักงานขายไว้ โดยกล่าวว่าพนักงานขายนั้นเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ยาก แต่การหาพนักงานขายที่ดีเป็นสิ่งที่ยาก ดังนั้น การรับสมัครและการคัดเลือกพนักงานขายจึงเป็นงานสำคัญ ซึ่งผู้บริหารงานขายจะต้องจัดวางหลักเกณฑ์ให้ดี เพื่อบริษัทจะได้พนักงานขายซึ่งมีคุณสมบัติตามที่บริษัทต้องการ แต่สิ่งที่บริษัทต่าง ๆ มักจะเผชิญก็คือการเข้าออกของพนักงานขายมีสูงมาก เพราะคนไทยมักจะมองว่าผู้ที่ทำงานด้านการขายมีเกียรติและศักดิ์ศรีต่ำ ดังนั้น ผู้ที่มาสมัครงานเป็นพนักงานขายจึงมักจะเป็นผู้ที่หางานอื่นไม่ได้แล้ว หรือเป็นผู้ที่ต้องการหารายได้เพิ่ม หรือเป็นผู้ที่มีความรู้ต่ำ ซึ่งบุคคลเหล่านี้มักจะไม่ค่อยมีความมานะอดทน การวางหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานให้ห้างสรรพสินค้านั้น นอกจากมีคุณสมบัติทางด้านพื้นฐานความรู้แล้ว จะต้องมีความบุคลิกลักษณะที่ดีและมีมนุษยสัมพันธ์ด้วย ดังนั้นผู้ที่ต้องการทำงานในห้างสรรพสินค้าไม่ว่าจะเป็นพนักงานในแผนกใด จึงต้องพยายามพัฒนาตนเองทั้งในด้านพื้นฐานความรู้เดิม และบุคลิกภาพของตนเอง เพื่อให้เข้าหลักเกณฑ์ที่แต่ละแห่งได้กำหนดไว้ จึงเข้ารับการคัดเลือก

แนวคิดการจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้แก่พนักงานห้าง

การจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้แก่พนักงานห้างนั้น ได้อาศัยแนวคิดพื้นฐานมาจากการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้แก่ผู้ใช้แรงงาน ซึ่งพนักงานห้างจัดว่าเป็นบุคคลที่ใช้แรงงานทำงานเช่นเดียวกับผู้ใช้แรงงานในสาขาอาชีพอื่น ในกรณีการศึกษาของผู้ใช้แรงงานนั้น ไวท์เฮาส์ (Whitehouse.1972: 5-8; อ้างอิงใน อาคม ใจแก้ว.2522:41) ได้แยกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การศึกษาแรงงาน (Labour Education) เป็นการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจและสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใช้แรงงานด้วยกัน โดยจะมีสหภาพแรงงานเป็นศูนย์กลางและอาจจะร่วมมือกับกิจกรรมหน่วยงานอื่นๆ ก็ได้ เช่น วิทยาลัย มหาวิทยาลัย เป็นต้น และการศึกษาดังกล่าวจะเน้นในเรื่องกิจกรรมเป็นกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (Group Action for Group Purposes) วิชาที่เรียนรู้นั้นก็มักเน้นในเรื่องเศรษฐกิจและรวมถึงการฝึกวิชาชีพด้วย

2. การศึกษาของคนงาน (Works Education) ซึ่งในอังกฤษมักจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Liberal Adult Education การศึกษาดังกล่าวนี้นี้จะเน้นที่ตัวของผู้ใช้แรงงานแต่ละคนเพื่อปรับปรุงสภาพการดำเนินชีวิตประจำวัน

สำหรับการศึกษาของคนงานนี้ มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างด้วยกัน เช่น ไดโมนโน (Dimono.1976:145; อ้างอิงจาก อาคม ใจแก้ว.2522:4) ได้ให้ไว้ว่าหมายถึงลักษณะของการศึกษา

ผู้ใหญ่อีกแบบหนึ่ง ซึ่งอาจจะเรียกว่า Liberal Education หรือ General Adult Education ก็ได้ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ความรู้ในเรื่องสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบแก่ผู้ใช้แรงงาน ในขณะที่ปีเตอร์สัน* (Peterson.1945:163; อ้างอิงมาจาก อาคม ใจแก้ว.2522:42) ได้ให้ไว้ว่า หมายถึงการศึกษาที่ต่างจากการฝึกวิชาชีพ (Vocational Training) กล่าวคือ จะเป็นการจัดการเรียนการสอน ในเรื่องของปัญหาสังคม เศรษฐศาสตร์ทั่วไป ปรัชญาและกิจกรรมของสมาคมองค์การผู้ใช้แรงงาน กฎหมายเบื้องต้น หลักการพูดในที่สาธารณะ สำหรับบุคคลที่จะเป็นผู้นำในสหภาพแรงงาน แต่โดยทั่วไปแล้วเมื่อพูดถึงความหมายอย่างกว้างขวางที่มีลักษณะแน่นอนก็หมายถึงการศึกษาเบื้องต้น (Basic Education) และการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ (Vocational Training) เช่น การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมทั่วไป (General Culture) การศึกษาถึงการเป็นพลเมืองที่ดี (Civic Education) การฝึกอบรมในการเป็นสมาชิกของสหภาพ

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า การศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงาน ก็คือ การให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงาน ในลักษณะของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งการให้ความรู้นี้ อาจจะแตกต่างกันไปตามสภาพของคนงานและสังคม แต่จุดประสงค์ก็เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้เข้าใจถึงสิทธิหน้าที่ของตนเองและ

หน้าที่ที่มีต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้าง และนายจ้าง

การจัดการศึกษาให้กับพนักงานเหล่านั้น มาจากมูลเหตุเดียวกับการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงาน ดังนี้ คือ

1. การขาดความรู้พื้นฐาน ด้านการศึกษาที่ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำ กล่าวคือ ส่วนมากของกำลังแรงงานในเมืองเป็นผู้มีการศึกษาดั้งแต่ระดับประถมศึกษาตอนปลาย (ป.7) ลงมา (กรมแรงงาน.2525:12) และจากงานวิจัยของจำเนียร บุญมา และบุญหลั่น พิทักษ์ผล ในปี พ.ศ.2527 พบว่า สาวโรงงานส่วนใหญ่ซึ่งมีถึงร้อยละ 78 มีความรู้ไม่เกินชั้นประถมปีที่ 4 (อัญมณี บุรุษานนท์.2526:17) การขาดความรู้เมื่อคนงานอายุมากขึ้น ความรู้ที่มีอยู่นี้หากไม่นำมาใช้อย่างสม่ำเสมอก็มักจะลืมนั่นบ้าง ในขณะที่เดียวกันคนงานรุ่นใหม่ที่มาสู่กำลังแรงงาน จะได้รับการศึกษามากกว่าเดิม ทำให้คนงานรุ่นเก่ายังต้องอาศัยการศึกษามากขึ้น ซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการที่จะทำความเข้าใจกับกฎ ระเบียบต่าง ๆ รอบ ๆ ตัวเขา และการพัฒนาการศึกษา เพื่อโอกาสก้าวหน้าในชีวิตก็จะลดน้อยลงไป หากไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควรเกี่ยวกับเรื่องนี้ นายเกรียง กิริติกร อดีตอธิบดีกรมสามัญศึกษาได้ให้ทัศนะไว้อย่างน่าสนใจว่า (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.2519:53) สังคมในเมืองหรือนครหลวงก็ประสบปัญหาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ คือ คนในชนบทอพยพเข้ามาในเมืองกันมาก คนมีแรงงานในระบบเดิมสามารถเอาตัวรอดได้ในสมัยก่อน แต่สมัยนี้แรงงานจะต้องมีคุณภาพตามความต้องการของสังคม ดังนั้น พอสรุปได้ว่าคนธรรมดาสามัญจะดำเนินชีวิตโดยสามัญสำนึกไม่ได้แล้ว ต้องใช้หลักวิชาการเข้าช่วย นั่นคือ การศึกษาผู้ใหญ่

2. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิชาการสมัยใหม่ในงานอุตสาหกรรม มีการพัฒนาวิทยาการให้ทันสมัย และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งต้องการความชำนาญพิเศษจากผู้ใช้แรงงานมากขึ้นด้วย แต่จากการที่ความสามารถของผู้ใช้แรงงานยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการ เป็นปัญหาที่ทำให้นายจ้างได้ผลผลิตที่ไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วยตามที่ต้องการและเป็นปัญหาของผู้ใช้แรงงานได้ง่ายขึ้น จึงต้องมีการจัดการศึกษาและ/หรือฝึกอบรมความรู้วิชาการและพัฒนายกระดับฝีมือแรงงาน (Up Grading) ให้ก้าวหน้าทันกับการพัฒนาเทคโนโลยีด้วย

3. การใช้ชีวิตของผู้ใช้แรงงานในสังคมอุตสาหกรรม ในประเทศที่กำลังพัฒนา สังคมเกษตรกรรมได้ค่อย ๆ เปลี่ยนไปสู่สังคมอุตสาหกรรม แรงงานจากภาคเกษตรกรรมได้เข้ามาสู่งานอุตสาหกรรมมากขึ้น การปรับตัวจากชีวิตซึ่งไม่รีบร้อน ตนเป็นนายของตนเองและมีการดำเนินชีวิตขึ้นกับสภาพดินฟ้าอากาศไปสู่การทำงานอุตสาหกรรม ซึ่งเร่งรีบ มีระเบียบ แบบแผน ทำให้

เกิดปัญหาในการปรับตัว ปรับชีวิตของผู้ใช้แรงงาน การจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงาน จึงจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนให้ความรู้ความเข้าใจในชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ใช้แรงงาน

4. สิทธิ หน้าที่และการรวมตัวกับองค์กรของผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานจำเป็นต้องรู้และเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ตามกฎหมาย ทั้งในด้านการคุ้มครองแรงงานเพื่อไม่ให้นายจ้างถือโอกาสเอาเปรียบ โดยอาศัยประโยชน์ขององค์กร การดำเนินการในฐานะเป็นองค์กรของผู้ใช้แรงงาน ไม่ว่าจะ เป็นสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานก็ตาม จึงต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องให้การศึกษากับผู้ใช้แรงงานในเรื่องสิทธิ ผลประโยชน์ และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามกฎหมายในฐานะเป็นองค์กรของผู้ใช้แรงงานด้วย

นอกจากนี้แล้ว ฟลิปโป (Flippo.1961:227; อ้างถึงใน สุภาพร จันทรจำเริญ.2525: 4-5) ยังได้ให้ความเห็นว่าการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอาชีวศึกษาหรือวิชาชีพมีมือนั้น มีความจำเป็นมากในอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเพิ่มการสอนงานและการควบคุมงาน ทำให้องค์กรเกิดเสถียรภาพและสามารถยืดหยุ่นได้ และทำให้ขวัญในการทำงานของคนงานดีขึ้น

นอกจากความจำเป็นในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงาน ตามที่ฟลิปโป กล่าวแล้ว กาญจนา ฉวีวรรณกุล (2521:37) ยังเห็นว่า

คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั่วโลก มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ยิ่งในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองด้วยแล้ว เพื่อช่วยให้เขาสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปได้ และจะได้ปรับปรุงการผลิตให้มีทั้งปริมาณและคุณภาพ นอกจากนี้คนงานบางส่วนก็ยังคงต้องการใช้เวลาว่างที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ ดังนั้น คนงานจึงจำเป็นต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติมมิใช่เฉพาะทักษะด้านการอ่านออกเขียนได้เท่านั้น หากการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งประเทศต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาให้แก่คนงาน จึงได้จัดการศึกษาผู้ใหญ่ในรูปแบบต่าง ๆ

ในแง่ของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ให้แก่ผู้ใช้แรงงาน สมพร ใจพุง (2521:17) มีความเห็นว่า การศึกษาผู้ใหญ่จำเป็นสำหรับผู้ใช้แรงงาน เพราะจะทำให้ผู้ใช้แรงงานมีความสามารถ มีความก้าวหน้า เห็นประโยชน์ของสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม เขาจะเป็นประชากรที่ฉลาด มีความรับผิดชอบและสามารถดำรงชีวิตในครอบครัว ในสหภาพแรงงานและสังคมได้อย่างมีอิสระและเต็มภาคภูมิ มีความนึกคิดและความสำนึกอย่างเป็นประชาธิปไตย ผู้ใช้แรงงานสำนึกถึงการรักษาความปลอดภัยได้รวมถึงการเรียนรู้อาชีพใหม่ ๆ วิธีการทำงานแบบใหม่ มีความคิดที่จะปรับปรุงการจัดระเบียบขององค์กรของแรงงานและจะเป็นการลดช่องว่างทางการศึกษาระหว่าง

ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ใช้แรงงานเข้าใจและร่วมมือในแผนงานต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้ใช้แรงงานที่มีการศึกษาก็ยังมีโอกาสศึกษาหาความรู้ความชำนาญด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมได้อีก

กาบรา (Kabra 1972:100; อ้างอิงมาจาก สุภาพร จันทรจำเริญ.2525:20) ได้ให้ความเห็นว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียนมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาและศึกษาความชำนาญในการอ่าน เขียน สำหรับผู้ที่ได้รับการศึกษาจากโรงเรียนและสำหรับการศึกษาเพื่อความก้าวหน้า

2. เพื่อความสามารถในหน้าที่การงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้

3. ทำให้เข้าใจและสามารถแก้ปัญหาของสิ่งแวดล้อม การจ้างงาน และรายได้

4. ทำให้ได้รับการสนองตอบความต้องการทางด้านวัฒนธรรม และสังคมอย่างเต็มที่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานไว้ 4 ประการคือ (1976:25)

1. เพื่อให้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานแก่ผู้ใช้แรงงาน เช่น การอ่านออกเขียนได้ การรวบรวมความคิดเห็น การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น

2. เพื่อกระตุ้นเร้าความสนใจเรื่องสภาพแรงงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อสภาพแรงงานมากขึ้น โดยการสอนเรื่องสภาพแรงงาน องค์การของลูกจ้าง เป็นต้น

3. ให้มีความเข้าใจในปัญหาแรงงานในขอบเขตที่กว้างขวางขึ้น ทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจ

4. ฝึกสอนคนงานให้เป็นผู้นำและมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ต่าง ๆ เช่น ในฐานะผู้นำแรงงาน เจ้าหน้าที่สภาพแรงงาน นักการศึกษาแรงงาน เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนที่ใช้แรงงานนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาประชาชน เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคล ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพขึ้น อันเป็นส่วนสำคัญที่จะพัฒนาประเทศในระบบเศรษฐกิจเสรีอย่างในโลกปัจจุบัน การจัดการศึกษาที่เหมาะสมที่สุดจึงเป็นการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ กัน ซึ่งการจัดการศึกษาให้กับผู้ใช้แรงงานนั้น นอกจากส่งผลในด้านการทำงานแล้วยังเป็นการพัฒนาจิตใจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และสังคมให้ดีขึ้นด้วย

นอกจากนี้ผู้เรียนยังสามารถศึกษาเพิ่มเติมจากแหล่งวิชาการอื่น ๆ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ให้แก่สถานประกอบการ เช่น บริษัท ห้างร้าน โรงงานอุตสาหกรรม

และหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้มีผู้สนใจเข้ามาเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนเป็นจำนวนมาก และในจำนวนเหล่านี้มีพนักงานห้างสรรพสินค้าอยู่เป็นจำนวนมาก ผู้เรียนที่เป็นพนักงานห้างสรรพสินค้าเหล่านี้มีความจำเป็นต้องหยุดงานในวันอาทิตย์เพื่อมาพบกลุ่ม ซึ่งกลุ่มทางไกล

ในขณะนั้นจะทำการพบกลุ่มในวันอาทิตย์ จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เมื่อมีพนักงานห้างสรรพสินค้าเพิ่มจำนวนในการเข้าเรียนมากขึ้น จะมีพนักงานห้างสรรพสินค้าหยุดงานพร้อมกันในวันอาทิตย์เพิ่มขึ้น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 จึงติดต่อประสานงานไปยังห้างสรรพสินค้าเหล่านั้น เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนของพนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีความรู้ต่ำกว่า ประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีความประสงค์จะเรียนต่อในระบบของการศึกษานอกโรงเรียน จากการศึกษาข้อมูลที่ได้ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 จึงได้ทำการจัดการศึกษาหลักสูตรสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ให้แก่พนักงานห้างสรรพสินค้า ใน 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 เป็นผู้ดำเนินการเอง โดยใช้อาคารสถานที่ของศูนย์ฯ เป็นที่พบกลุ่ม ในวันจันทร์ อังคาร พุธ พฤหัสบดี เวลา 9.00 - 12.00 น. และเวลา 13.00 - 16.00 น. โดยนักศึกษาเป็นผู้เลือกเวลาเรียนที่ไม่กระทบกระเทือนต่อการทำงาน
2. ห้างสรรพสินค้า เป็นผู้ดำเนินการเอง โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ซึ่งคอยให้การสนับสนุน จัดการฝึกอบรมครูประจำกลุ่มของห้าง หรือจัดส่งครูประจำกลุ่มมาทำการพบกลุ่มให้แก่พนักงานห้างสรรพสินค้าในวันที่ทางห้างเป็นผู้กำหนด โดยใช้สถานที่ที่ห้างนั้น ๆ จัดไว้เป็นสถานที่พบกลุ่มและจัดการเรียนการสอนขึ้น ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 แห่ง คือห้างเดอะมอลล์ ท่าพระ และห้างเดอะมอลล์ บางแค ทำการพบกลุ่มในวันพุธ เวลา 9.00 - 12.00 น. ซึ่งต่อมาในภาคที่ 1 ปีการศึกษา 2540 นักศึกษากลุ่มพนักงานห้างทั้ง 2 แห่ง ได้เปลี่ยนสถานที่พบกลุ่มจากที่เดิมมาพบกลุ่มที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 เนื่องจาก การเปิดปิดของห้างสรรพสินค้าซึ่งเปิดดำเนินการเวลา 10.00 น. เวลาพบกลุ่ม 09.00 น. อีกประการหนึ่งคือ พนักงานห้างที่โยกย้ายไปอยู่ห้างอื่น แต่ยังไม่จบหลักสูตรเข้ามาพบกลุ่มด้วย ทำให้เกิดปัญหาเรื่องความปลอดภัยในทรัพย์สินของห้าง เป็นต้น

การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ

การจัดการศึกษาสายสามัญของกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ผ่านมา ก่อนที่จะมีการใช้หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับประถมศึกษา พุทธศักราช 2531 มัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2530 กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้จัดดำเนินการเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การศึกษาผู้ใหญ่ภาคค่ำ ซึ่งเปิดสอนเป็นชั้นเรียนมีครูสอนเป็นรายวิชาในแต่ละระดับชั้น
2. การศึกษาทางวิทยุและไปรษณีย์ เป็นการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนศึกษาจากคู่มือเรียน ฟังบทเรียนที่ออกอากาศทางวิทยุและมาพบกลุ่ม เพื่อทำกิจกรรมที่กำหนด
3. การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก เป็นการเรียนที่ผู้เรียนจะต้องศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และเข้าร่วมกิจกรรมที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนกำหนด

การจัดการศึกษาทั้ง 3 ประเภทดังกล่าว จะเห็นว่าหลักสูตรและวิธีการดำเนินงานเป็นอิสระแก่กัน ถ้านักศึกษาลงทะเบียนเรียนการศึกษาแบบใดจะต้องเรียนแบบนั้นไปจนกว่าจะจบ หลักสูตรของแต่ละระดับไม่สามารถเลือกเรียนแบบอื่น ๆ ได้ในเวลาเดียวกัน และวิชาที่สอบได้ไว้แต่รูปแบบการเรียน ก็ไม่สามารถจะนำมารวมกันได้

กรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยความเห็นชอบของกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ประกาศให้ใช้หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2530 โดยเปลี่ยนให้มีการจัดการเรียนการสอนเป็น 3 วิธี คือ วิธีเรียนแบบชั้นเรียน (ขร.) วิธีเรียนด้วยตนเอง (ตอ.) และวิธีเรียนทางไกล (ทก.) ซึ่งสามารถทำให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้ทั้ง 3 วิธีเรียน แล้วนำผลการเรียนทั้ง 3 วิธีมารวมกันเพื่อจบหลักสูตรได้ (ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา.2535:5) นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้มีการเทียบโอนผลการเรียนวิชาสามัญระหว่างการศึกษาในระบบโรงเรียนและการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้ด้วย และยังให้มีการเทียบโอนวิชาอาชีพ

ที่ผู้เรียนเรียนมาจากสถานศึกษาหรือสถานประกอบการที่กระทรวงศึกษาธิการรับรอง ตลอดจนอาชีพที่ผู้เรียนประกอบกิจการอยู่มาเทียบโอนผลการเรียนในหลักสูตรที่ประกาศใช้ใหม่นี้ และเมื่อนักศึกษาสอบได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดก็สามารถจบหลักสูตรได้

จากการปรับปรุงหลักสูตรดังกล่าว ทำให้ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียนได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะวิธีเรียนทางไกล ชั้นเรียน ตนเอง ซึ่งเป็นวิธีเรียนที่เหมาะสมแก่ผู้สนใจสามารถเลือกเรียนได้ตามความต้องการของแต่ละบุคคล

หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ เป็นหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้ที่ต้องการศึกษาหาความรู้ แต่พลาดโอกาสที่จะศึกษาต่อในระบบโรงเรียน ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ ฝึกทักษะ ปลูกฝังเจตคติที่จำเป็นในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพได้เท่าเทียมกับผู้อื่น สามารถปฏิบัติตนให้ดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามสมควรแก่สภาพ หลักสูตรนี้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรระดับเดียวกันในโรงเรียน และมีความยืดหยุ่นพอเพียงที่จะให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้ตามความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และความต้องการของตน โดยมีหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนี้ (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1.2539:2-3)

หลักการ

1. เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อันเป็นพื้นฐานให้เห็นช่องทางสำหรับประกอบอาชีพตามความสามารถ ความสนใจ และความถนัด ตลอดจนรู้จักหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจเลือกงานอาชีพ หรือเพื่อปรับปรุงและส่งเสริมอาชีพที่ทำอยู่แล้วให้ดีขึ้น
2. เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาชีวิตประจำวันและเป็นพื้นฐานสำหรับปรับปรุงการดำรงชีวิตของตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อม และวิทยาการใหม่ ๆ
3. เป็นการศึกษาที่มุ่งสร้างความเป็นเอกภาพของชาติ สอดคล้องกับสภาพการแก้ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น
4. เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาบุคลิกภาพในด้านจริยธรรม วัฒนธรรม ค่านิยม เจตคติและพฤติกรรมไปในแนวทางอันจะเป็นการพัฒนาประเทศ
5. เป็นการศึกษาที่จัดให้ประสานสัมพันธ์กันทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

จุดมุ่งหมาย

1. รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา โดยคำนึงถึงกระบวนการคิด ซึ่งมีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อม และวิชาการ
2. มีความรู้และทักษะเพียงพอแก่การประกอบอาชีพ การศึกษาเพิ่มเติมและการดำเนินชีวิต
3. เห็นคุณค่าและดำรงไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และวัฒนธรรมอันดีงาม
4. เข้าใจปัญหาการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ รู้จักพิจารณาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

5. เป็นพลเมืองดี มีศีลธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ตลอดจนความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม

6. มีเจตคติที่ดีต่อสัมมาชีพ ฝึกให้ขยันอดทนและประหยัด ตลอดจนรู้จักสงวน บำรุงรักษาสาธารณสมบัติ และทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ โดยวิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1

การจัดการศึกษาวิธีเรียนทางไกลของกรมการศึกษานอกโรงเรียนนั้น จัดตั้งมาตั้งแต่ ปีพ.ศ.2516 โดยจัดเป็นโครงการศึกษาทางวิทยุและไปรษณีย์ (ว.ปณ.) ซึ่งมีคู่มือเรียนเป็นสื่อหลัก มีรายการวิทยุและกลุ่มผู้เรียนเป็นสื่อเสริม ต่อมาเมื่อกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ปรับปรุงหลักสูตรใหม่และได้เปลี่ยนการศึกษาทางวิทยุและไปรษณีย์มาเป็นวิธีการเรียนแบบทางไกล และมอบให้ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นแกนกลางในการจัดการศึกษาทางไกล เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2531 โดยร่วมมือกับกองต่าง ๆ ในส่วนกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เพื่อให้การจัดการศึกษาทางไกลดำเนินการไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ (ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา.2534:1)

1. วัตถุประสงค์

การจัดการศึกษาวิธีเรียนทางไกล มีวัตถุประสงค์ในการจัดดังนี้ (ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา.2533:5)

1.1 เพื่อใช้รูปแบบการเรียนการสอนทางไกล ในการจัดการศึกษาให้กับประชาชน ที่ด้อย พลาด หรือขาดโอกาสทางการศึกษา ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น

1.2 เพื่อเสริมสร้างการรู้หนังสือและยกระดับการศึกษาของประชาชน

1.3 เพื่อส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกลุ่มในการเรียนการสอน และการปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน

1.4 เพื่อให้ประชาชนได้รับความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น

2. หลักการ

การจัดการศึกษาทางไกล มีหลักในการจัดตั้งต่อไปนี้ (อุษา เทียนทอง.2530:12)

2.1 เป็นการจัดวิธีเรียนทางไกล โดยใช้สื่อประสมในการเรียนการสอน เช่น การเรียนด้วยตนเองจากเอกสาร ทางวิทยุ และสื่อทัศนูปกรณ์ และการสื่อสารทางระบบไปรษณีย์ รวมทั้งการจัดกลุ่มผู้เรียนโดยมีครูประจำกลุ่มเป็นผู้ประสานงานให้เกิดกิจกรรมกลุ่ม การจัดวิทยากร

สอนเสริม รวมทั้งการจัดสื่อประกอบต่าง ๆ เช่น เอกสารเสริม แบบฝึกหัดและสมุดกิจกรรม เทปวีดีโอ การจัดศูนย์การเรียน ตลอดจนแหล่งวิทยาการต่าง ๆ

2.2 วิธีเรียนทางไกล เป็นวิธีการเรียนแบบระบบเปิด คือ เปิดให้ผู้เรียนลงทะเบียนเรียนได้อย่างทั่วถึง และส่งเสริมให้เรียนโดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องสถานที่และเวลาเรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนได้ทุกสถานที่และทุกเวลาที่เหมาะสมกับตนเอง สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ทั่วไป

2.3 วิธีเรียนทางไกลเป็นการเรียนที่มุ่งเน้นการพึ่งตนเอง คือ ให้ผู้เรียนวางแผนและเรียนด้วยตนเองโดยใช้สื่อประสม

3. วิธีเรียนทางไกล

ในการเรียนการสอนทางไกล ผู้เรียนต้องศึกษาด้วยตนเอง โดยใช้สื่อการเรียนซึ่งสามารถแยกออกเป็น 3 พวกใหญ่ ๆ ดังนี้ (ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา.2534:6)

3.1 สื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ แบบเรียน แบบฝึกหัด เอกสารประกอบการเรียนและเอกสารอื่น

3.2 สื่อโสตทัศน์ ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ สไลด์ เทปคาสเซต และวีดีโอเทป

3.3 การพบกลุ่ม เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนร่วมกันกระทำตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อฝึกกระบวนการกลุ่ม การตัดสินใจแก้ปัญหา การพบปะพูดคุยกับกลุ่มและการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม

3.4 การเรียนการสอนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ม.ปลาย การศึกษานอกโรงเรียน ได้มีการปรับปรุงแนวทางการดำเนินการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เลือกเรียนในวิชาที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และเป้าหมายการเรียนที่หลากหลาย รวมทั้งจัดระบบการดำเนินงานให้มีมาตรฐานที่บ่งบอกถึงคุณภาพของนักศึกษาที่จบหลักสูตรการศึกษา

นอกโรงเรียนสายสามัญ ได้อย่างชัดเจน โดยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาด้วยการจัดแผนการเรียน การสอนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งรูปแบบการพบกลุ่ม การวัดผล ประเมินผล ให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เห็นว่าในสภาพปัจจุบัน ควรจัดประเภทของแผนการเรียน 3 ลักษณะตามสภาพความต้องการของผู้เรียนคือ

แผน ก. แผนการเรียนเพื่อการศึกษาต่อ

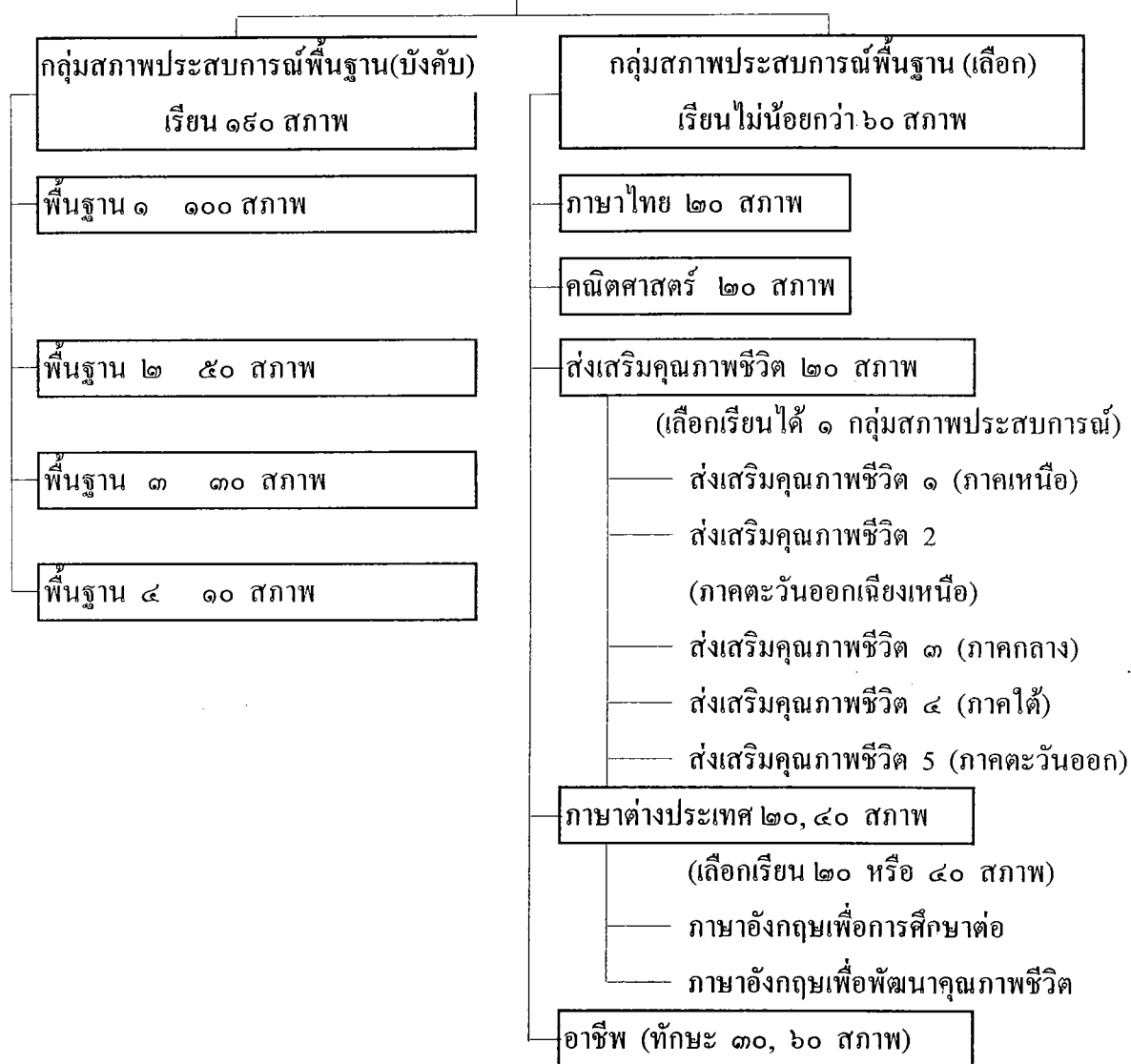
แผน ข. แผนการเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

แผน ค. แผนการเรียนเพื่อการประกอบอาชีพ

โครงสร้างหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ

วิธีเรียนทางไกล

หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ระดับประถมศึกษา



หมายเหตุ ๑ นักศึกษาจะต้องเรียนกลุ่มสภาพ

พื้นฐาน บังคับ ๑๕๐ สภาพ

๒ นักศึกษาจะต้องเรียนกลุ่มสภาพ

พื้นฐาน ไม่น้อยกว่า

๖๐ สภาพ

(เลือกเรียนหรือเทียบโอนตาม

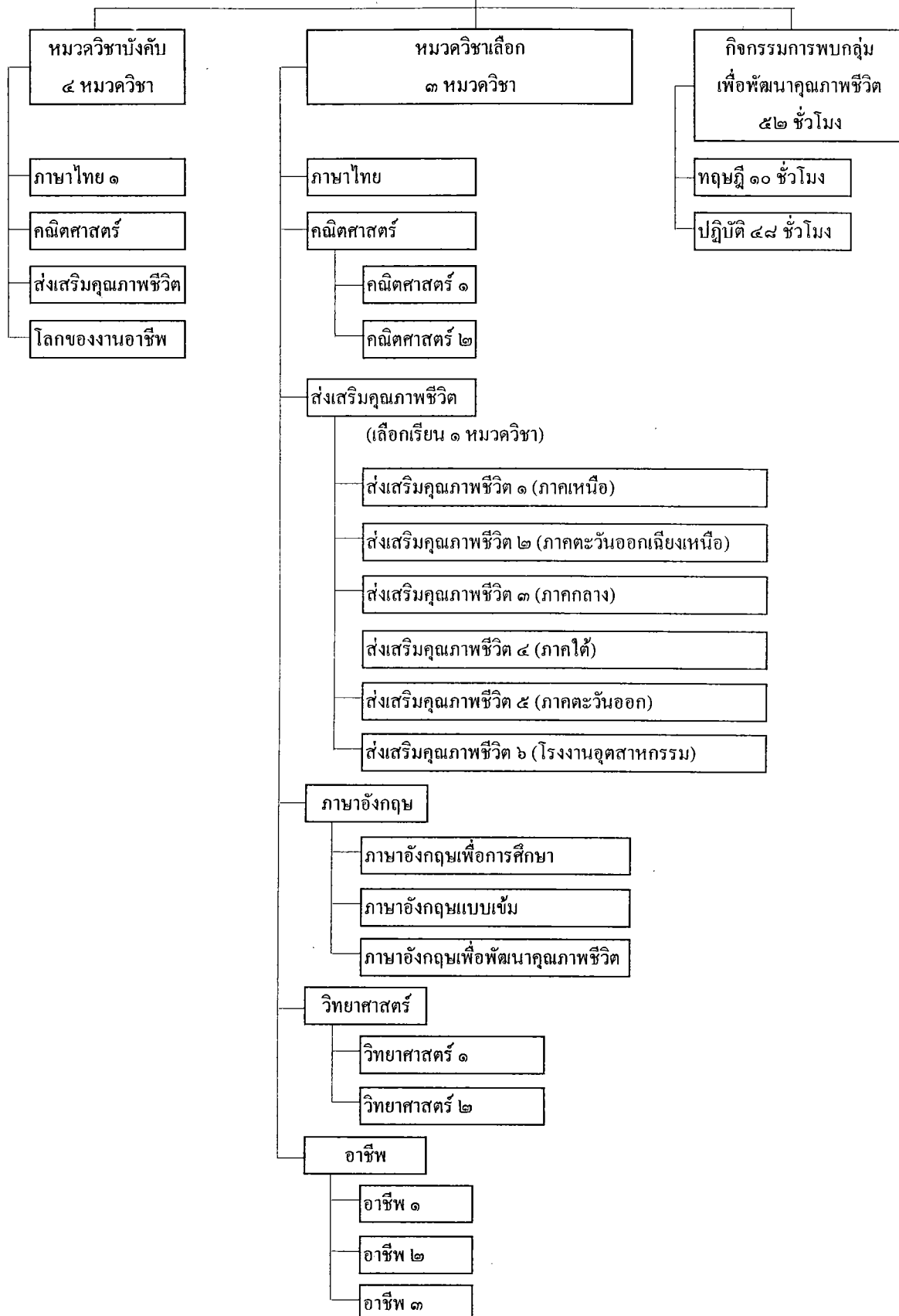
หลักเกณฑ์กำหนดให้ไม่น้อยกว่า

๓๐ สภาพ หรือ ๖๐ สภาพ)

สรุป นักศึกษาระดับประถมศึกษา จะต้องเรียนกลุ่มสภาพพื้นฐาน บังคับ และเลือก

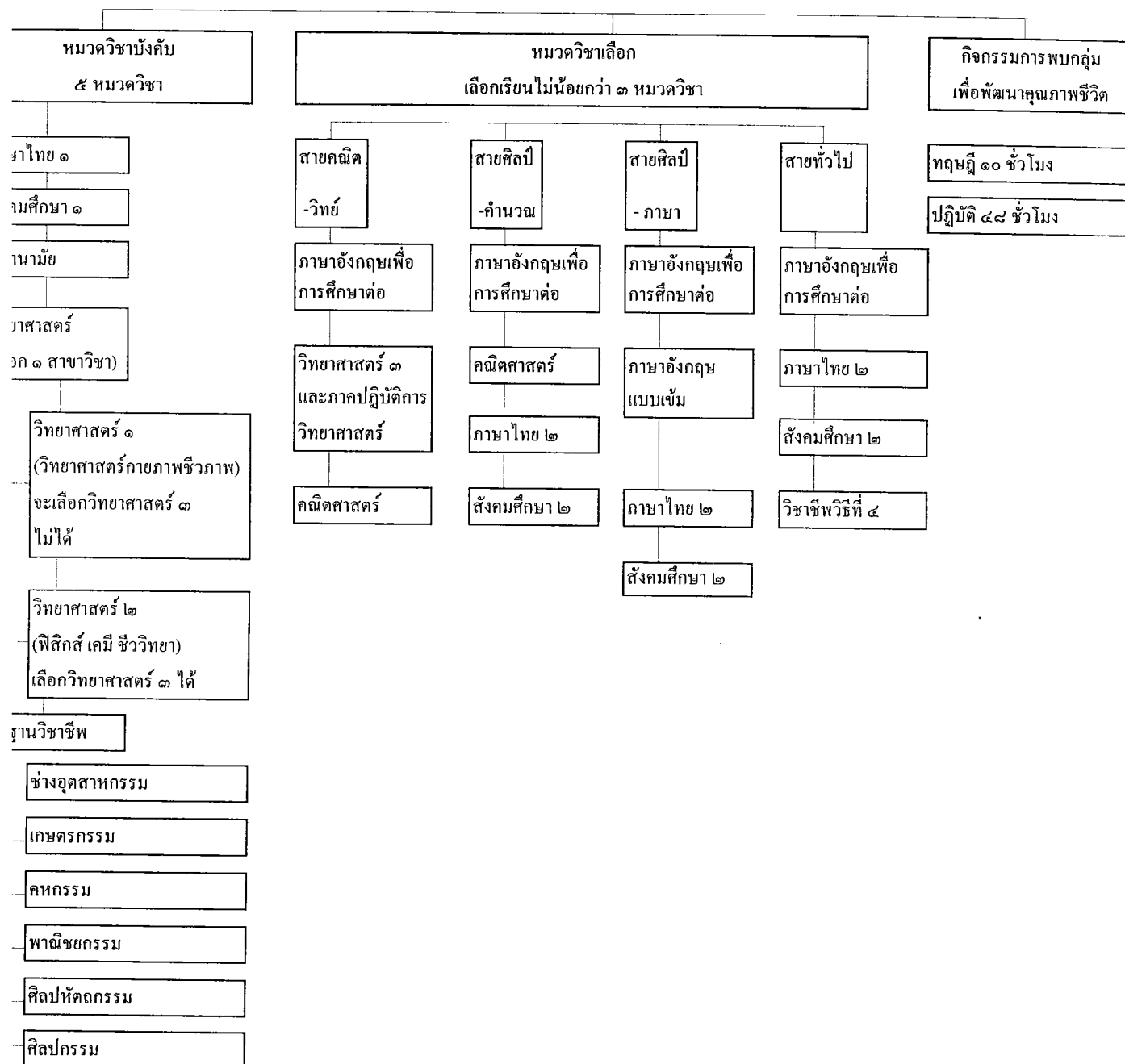
รวมทั้งหมดต้องไม่น้อยกว่า ๒๕๐ สภาพ

หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น



หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

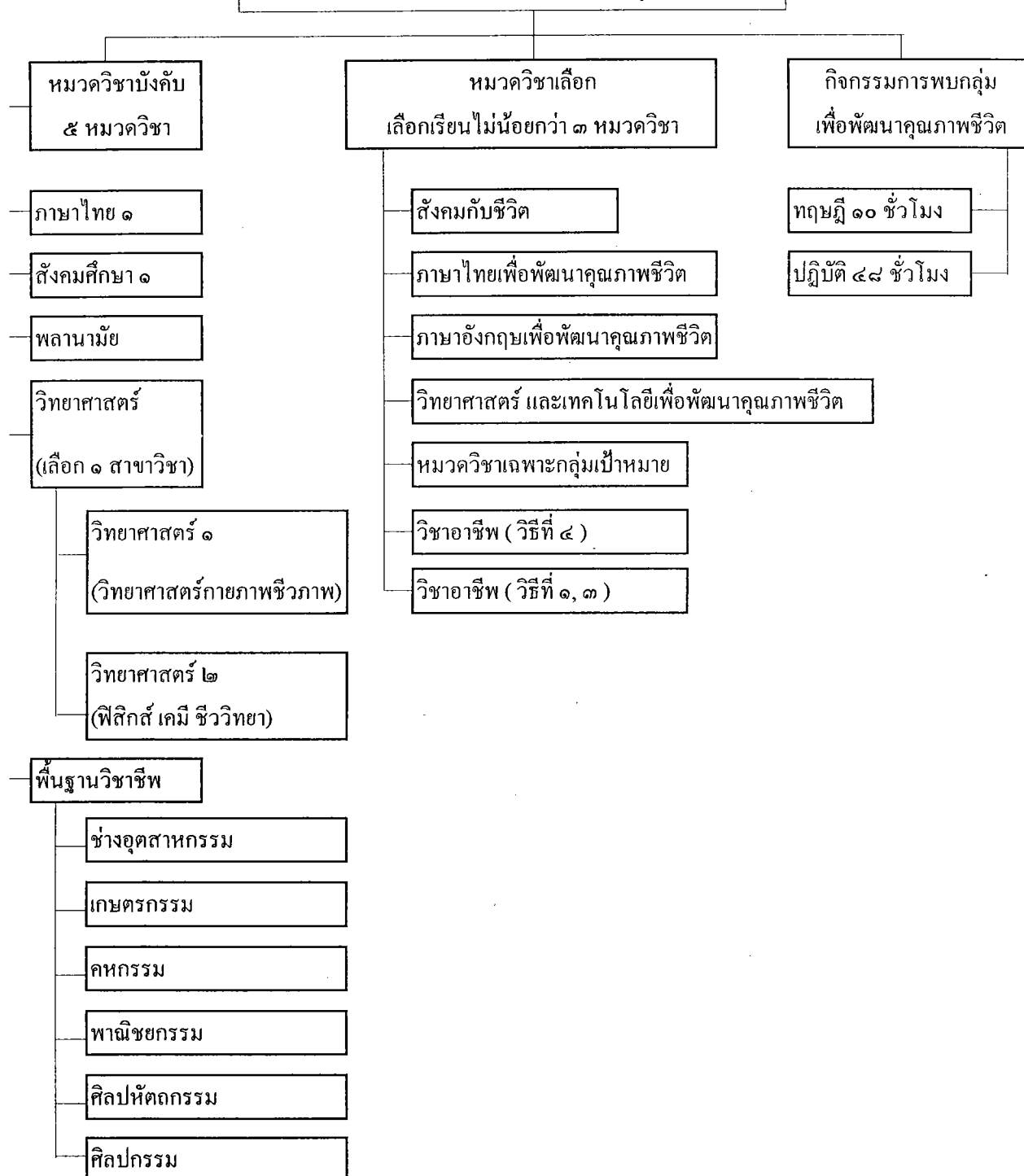
แผน ก : เน้นการเรียนรู้เพื่อการศึกษาต่อ



หมายเหตุ : แผน ก. เหมาะสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
(แผน ข.)

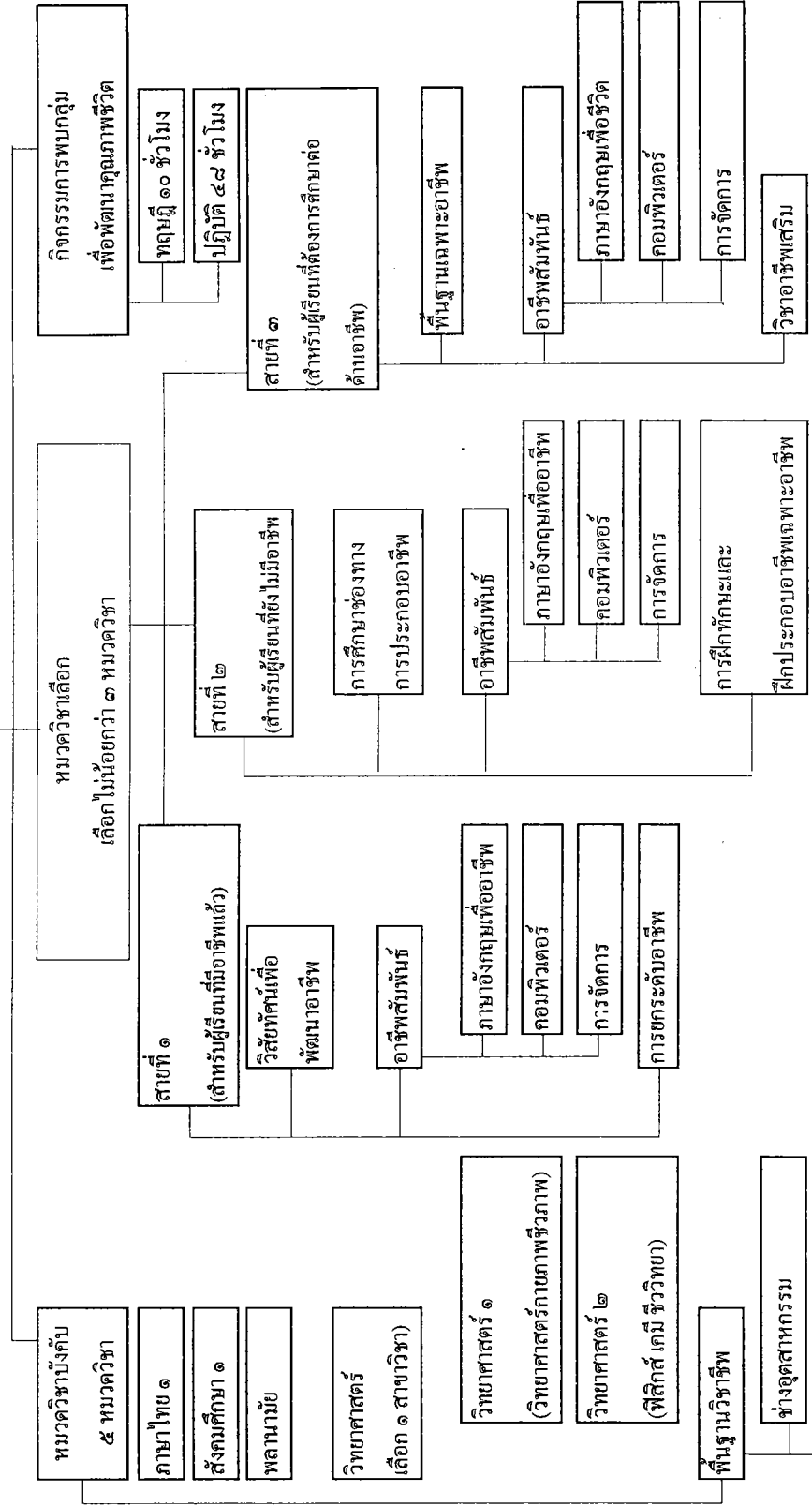
แผน ข : แผนการเรียนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต



หมายเหตุ ผู้ที่เลือกเรียนแผน ข. จะต้องประกอบอาชีพอยู่แล้ว

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (แผน ก.)

แผน ก : แผนการเรียนเพื่อการประกอบอาชีพ



หมายเหตุ - น.ศ. ต้องเรียนหมวดวิชาบังคับ ๕ หมวดวิชา และหมวดวิชาเลือกไม่น้อยกว่า ๓ หมวดวิชา

สรุป - น.ศ. ต้องเรียนให้ครบตามโครงสร้างหลักสูตร รวมไม่น้อยกว่า ๘ หมวดวิชา

หมวดวิชาเลือกสายที่ ๑

- ผู้ที่เลือกเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้ว

- น.ศ. สามารถนำวิชาชีพจากการประกอบอาชีพ (วิธีที่ ๔) มาเทียบโอนหมวดวิชาวิชาชีพที่ตนเพื่อพัฒนา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของผู้ใช้แรงงานเพื่อสนองต่อการพัฒนาประเทศในลักษณะของการใช้การศึกษานอกระบบโรงเรียน มีดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

สุภาพร จันทร์เจริญ (2525:(1)-(3),10-11) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทความของสหภาพแรงงานในการให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงาน ศึกษาเฉพาะสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้งานในประเทศไทย ศึกษาบทบาทของเขตการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงาน ซึ่งสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการจัด ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการจัดศึกษา วิเคราะห์ผลของการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงานต่อการแรงงานสัมพันธ์ ว่ามีส่วนในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและผู้ใช้แรงงานหรือไม่เพียงใด โดยศึกษาจากการสอบถามประธานสหภาพแรงงานหรือกรรมการบริหารด้านการศึกษาของสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครแห่งละ 1 คน จำนวน 129 แห่ง จากการศึกษา พบว่าการที่สหภาพแรงงานยังไม่มีความเข้มแข็งพอทั้งด้านรายได้และจำนวนสมาชิกย่อมเป็นอุปสรรคในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้งาน สำหรับกิจกรรมด้านการศึกษาที่สหภาพแรงงานจัดนั้น ส่วนใหญ่ยังไม่มีระบบและไม่มีแนวทางที่แน่นอน ประเภทการศึกษาที่จัดก็เป็นประเภทการศึกษาอบรมทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยสหภาพจัดเองบ้างหรือไม่ก็ไปร่วมกับหน่วยงานภายนอกบ้าง สหภาพแรงงานยังต้องอาศัยการสนับสนุนทางการเงินจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ ปัญหาอุปสรรคที่พบบนนอกจากเรื่องทุนทรัพย์แล้วยังเป็นเรื่องข้อจำกัดของเวลา เนื่องจากนายจ้างไม่อนุญาตให้ไปศึกษาอบรมโดยไม่ถือเป็นวันลา ปัญหาการไม่มีสถานที่อบรม นอกจากนี้ยังพบว่าการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงานจะมีผลให้มีการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการดีขึ้นมาก

มณฑา ศรีวิชัย (2534:567-569) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าเรียนและไม่เข้าเรียน การศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญระดับมัธยมศึกษาตอนต้นประเภททางไกลของผู้จบการศึกษาภาคบังคับ จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าเรียนหรือไม่เข้าเรียน คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางการเรียน เพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ เพื่อใช้ในการดำรงชีวิต ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ต้องการเพิ่มวุฒิ และเข้าเรียนเพราะมีผู้ชักชวนให้เรียน เหตุที่ไม่เข้าเรียนเพราะไม่มีเวลา ไม่อยากเรียน ไม่ทราบข่าวการจัด มีปัญหาด้านค่าใช้จ่ายและหลักสูตรไม่น่าสนใจ โดยกลุ่มผู้เรียนต้องการให้เพิ่มจำนวนหนังสือในห้องสมุดประชาชน ปรับปรุงบทเรียนให้ง่าย ปรับปรุงกิจกรรมประกอบการศึกษา และต้องการ

ความช่วยเหลือจากครูประจำกลุ่ม กลุ่มผู้ไม่เข้าเรียนต้องการให้ปรับปรุงเกี่ยวกับที่อ่านหนังสือ ประจำหมู่บ้าน การประชาสัมพันธ์กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน

ณัฐวุฒิ ธรรมกุลมณฑล (2534:126) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทการศึกษานอกระบบ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลจากการศึกษาพบว่า นักศึกษาส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 18-35 ปี บิดามารดาจบชั้นประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น มาจากครอบครัวที่ประกอบอาชีพค้าขาย นักศึกษามีพื้นฐานการศึกษาระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น นักศึกษาที่จบชั้นประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้นกับที่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายถึงอนุปริญญา มีระดับแรงจูงใจในการเข้าเรียนสูงกว่านักศึกษาที่จบระดับปริญญาตรีขึ้นไป สำหรับนักศึกษาที่ประกอบอาชีพในระดับช่างฝีมือ มีระดับแรงจูงใจในการเข้าเรียนสูงกว่ากลุ่มที่ประกอบอาชีพค้าขาย อาชีพบริการ ผู้ใช้แรงงาน และผู้ที่ยังไม่ได้ประกอบอาชีพ นักศึกษาที่ประกอบอาชีพบริการ และอาชีพระดับช่างฝีมือ มีระดับแรงจูงใจในการเข้าเรียนสูงกว่ากลุ่มที่ยังไม่ได้ประกอบอาชีพ และนักศึกษาที่ประกอบอาชีพระดับวิชาชีพ มีระดับแรงจูงใจในการเข้าเรียนสูงกว่าที่ประกอบอาชีพใช้แรงงาน นักศึกษาที่ประกอบอาชีพช่างฝีมือ มีระดับแรงจูงใจในการเข้าเรียนทุกด้านสูงกว่านักศึกษาที่ประกอบอาชีพผู้ใช้แรงงานและที่ยังไม่ได้ประกอบอาชีพ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

โบเซียร์ (Bosier.1971:3-26) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าเรียนต่อของผู้ใหญ่ในประเทศแคนาดา นิวซีแลนด์ และสหรัฐอเมริกา โดยได้สร้างเครื่องมือหรือแบบวัดการเข้าเรียนต่อ (Educational Participation Scale หรือ E P S) และนำไปทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าเรียนของผู้ใหญ่ในประเทศดังกล่าว โดยเขาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 6 ด้าน คือการติดต่อด้านสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำตามความคาดหวังของผู้อื่น การประกอบอาชีพ การหลีกเลี่ยงจากสภาพที่เป็นอยู่ การนำความรู้ไปช่วยเหลือชุมชน และการเรียนเพื่อรู้

สถาบันการศึกษาผู้ใหญ่แห่งชาติของประเทศอังกฤษ หรือ NIAE (National Institute For Adult Education.1970) ได้แบ่งเหตุผลที่ผู้ใหญ่เข้าเรียน โดยเหตุผลจูงใจด้านอาชีพเป็นเหตุผลสำคัญที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนหนุ่มสาวหรือผู้ใหญ่วัยต้น มาเข้าเรียนเพราะต้องการพัฒนา

ตนเอง ในด้านอาชีพและด้านความรู้เพื่อหางานได้ง่ายขึ้น ประกอบอาชีพได้ดีขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น เป็นต้น รองลงมาเป็นเหตุผลเพื่อพัฒนาตนเอง ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ขยายโลกทัศน์ ประดับความรู้ ปรับสภาพความเป็นอยู่ในครอบครัว ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เหตุจูงใจทางสังคม ต้องการตามให้ทันผู้อื่น ไม่อยากล้าหลัง

ขจัดความเหงา และเหตุผลอื่น ๆ เช่น สนใจกิจกรรมนั้นอาจเพราะเปิดสอนใกล้บ้าน มีความจำเป็นช่วงเวลานั้น

จากเอกสารต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาค้นคว้ามา เห็นได้ว่าแรงจูงใจในการเข้าเรียนในระดับการศึกษาต่าง ๆ ของผู้ใหญ่ นั้น มีเหตุผลหลากหลายประการ ประกอบกับมีปัจจัยในด้านอื่น ๆ ทั้งในด้านส่วนตัว สภาพแวดล้อมทางสังคม และเศรษฐกิจ เป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจเข้าเรียนด้วย จึงได้ตั้งสมมติฐานในการศึกษาค้นคว้าดังนี้

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน
2. พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน
3. พนักงานห้างสรรพสินค้าที่อยู่ในระดับที่กำลังศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน
4. พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน
5. พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน
6. พนักงานห้างสรรพสินค้าที่ทำงานในขนาดของห้างฯ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา แรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 ในด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านสังคม มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาหลักสูตรสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ที่ทำงานเป็นพนักงานในห้างสรรพสินค้าในพื้นที่ 12 เขต ผังธนบุรี กรุงเทพมหานคร ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2541 จำนวน 630 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการเปิดตาราง กลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Kregcie and Morgan. 1970:608) ได้ 245 คน จึงทำการ สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนของห้างสรรพสินค้า ได้จัดให้มีการพบกลุ่มในห้างเดอะมอลล์ ท่าพระ เดอะมอลล์ บางแค ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ห้างสรรพสินค้าเป็นหน่วยในการสุ่มตัวอย่างและใช้นักศึกษา ทุกคนในห้างนั้น ๆ เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งดำเนินการตามลำดับดังนี้

2.1 แบ่งห้างสรรพสินค้าออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ 10 ห้าง มีจำนวนนักศึกษา 441 คน ขนาดกลาง 5 ห้าง มีจำนวนนักศึกษา 126 คน และขนาดเล็ก 3 ห้าง มีจำนวนนักศึกษา 63 คน

2.2 ทำการเลือกห้างสรรพสินค้าแบบเจาะจง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งมัธยมศึกษา ตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ จำนวน 3 ห้าง ห้างสรรพสินค้าขนาดกลางจำนวน 3 ห้าง และห้างสรรพสินค้าขนาดเล็กจำนวน 3 ห้าง รวม 9 ห้าง และใช้พนักงานของห้างนั้น ๆ เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 245 คน ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของห้างสรรพสินค้า

ที่	ห้างสรรพสินค้า	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
<u>ห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่</u>			
1	พาด้า ปิ่นเกล้า	85	-
2	เซ็นทรัล ปิ่นเกล้า	40	-
3	เมอริคิง ปิ่นเกล้า	50	-
4	ตั้งฮั่วเส็ง ธนบุรี	26	26
5	เซ็นทรัล ลาดหญ้า	10	-
6	เดอะมอลล์ บางแค	20	20
7	ฟิวเจอร์ปาร์ค บางแค	20	-
8	แม็คโคร บางบอน	20	-
9	เซฟโก้ บางแค	20	-
10	เดอะมอลล์ ท่าพระ	75	75
รวม		441	121
<u>ห้างสรรพสินค้าขนาดกลาง</u>			
1	เมอริคิงส์ วงเวียนใหญ่	35	35
2	บีคิง ดาวคะนอง	28	-
3	บิ๊กซี บางมด	22	22
4	วันเดอร์ บางแค	27	27
5	เซ็นต้า หลักสอง	14	-
รวม		126	84

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ห้างสรรพสินค้า	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
<u>ห้างสรรพสินค้าขนาดเล็ก</u>			
1	เซ็นทรัล มินิมาร์ท	3	3
2	เซเว่นอีเลฟเว่น	17	17
3	มินิมาร์ทในปั้มน้ำมัน	43	20
รวม		63	40
รวมทั้งสิ้น		630	245

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ในด้านการพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ และด้านสังคม

1. ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น เพศ อายุ ระดับที่กำลังศึกษา ลักษณะงานที่ทำ รายได้ และขนาดของห้างสรรพสินค้า

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ใน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านสังคม

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ช่องคะแนน

แบ่งเป็น เพศ อายุ ระดับที่กำลังศึกษา ลักษณะงานที่ทำ รายได้ และขนาดของห้างสรรพสินค้า

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ

วิธีเรียนทางไกล ใน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านสังคม

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ช่องคะแนน

ซึ่งหมายถึงระดับแรงจูงใจที่ทำให้นักศึกษาเข้าเรียนเรียงจากระดับแรงจูงใจมากที่สุดไปถึงระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด และได้กำหนดการให้คะแนนแรงจูงใจในการเข้าเรียนแต่ละระดับเป็นดังนี้ คือ

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - Ended Form)

การสร้างเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการจัดการศึกษา นอกโรงเรียนสายสามัญ ประเภทการศึกษาทางไกล การจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้แก่ผู้ใช้งานงานเกี่ยวกับวิธีดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการการศึกษานอกโรงเรียนของผู้ใช้แรงงาน แรงจูงใจในการเข้าเรียนของผู้ใช้แรงงาน เป็นต้น

2.2 ผลการศึกษาในข้อ 2.1 มาสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและความมุ่งหมายที่ต้องการศึกษา

2.3 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานและกรรมการผู้ควบคุมปริญญาโท

2.4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของประธานและกรรมการผู้ควบคุมปริญญาโทและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.5 นำเครื่องมือไปทำการทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) กับนักศึกษาสายสามัญประเภทการศึกษาทางไกลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82

2.6 ปรับปรุงเครื่องมือและจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจาก นักศึกษาสายสามัญประเภทการศึกษาทางไกลที่เป็นพนักงานห้างสรรพสินค้า ภาคเรียนที่ 2/2541 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใส่หมายเลขกำกับเอาไว้ คือ 1-121 ไปแจกให้พนักงานห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ หมายเลข 122-205 ไปแจกให้ห้างสรรพสินค้า ขนาดกลาง และหมายเลข 206-245 ไปแจกให้พนักงานห้างสรรพสินค้าขนาดเล็กด้วยตนเอง ทั้งนี้ในขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูล สถานที่พบกลุ่มของนักศึกษาได้เปลี่ยนแปลงจาก ห้างสรรพสินค้ามาเป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ผู้วิจัยยังคงใช้วิธีการเลือก กลุ่มตัวอย่างเป็นหน่วยเดิมและเก็บข้อมูล ระหว่าง วันที่ 17 พฤศจิกายน 2541 ถึงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2541 รวม 54 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 245 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ สมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วมาลงรหัสในแบบรวบรวมแบบสอบถาม และ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จ SPSS/PC (Statistical Package for the Social Science)
2. การศึกษาแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญวิธีเรียนทางไกลของ พนักงานห้างสรรพสินค้า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านสังคม ทำการ วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) (และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D))

2. การศึกษาแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาด้านวิชิเรียนทางไกลของพนักงานห้างสรรพสินค้า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านสังคม ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) (และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ t-test และกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ F-test ถ้าพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงนำไปทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe') (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2536:240)

4. วิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย ใช้สูตรดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ.2531:77)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

Σ แทน ผลรวมของคะแนน (Sigma)

X แทน คะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ.2531:77)

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

เมื่อ S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$(\Sigma X)^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนยกกำลังสอง
ΣX^2	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
N	แทน	จำนวนคะแนนทั้งหมด

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร α - Coefficient (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ.2531:171)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

3. สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.1 ใช้ค่า t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ย 2 กลุ่ม (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531:97)

$$t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$\overline{X_1}, \overline{X_2}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2
S_1^2, S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1, n_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 ใช้ค่า F-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ย 3 กลุ่ม (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531:108)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	การแจกแจงของ F- distribution
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.3 ถ้าค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ในการทดสอบรายคู่ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2536:240) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$S = \sqrt{(K-1) F(\alpha, df_b, df_w)} \cdot \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}} \sqrt{MS_w}$$

เมื่อ	S	หมายถึง	ค่าวิกฤติแบบเชฟเฟ
	K	หมายถึง	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบกัน
	$F(\alpha, df_b, df_w)$	หมายถึง	ค่า F ที่เปิดจากตารางการแจกแจง ของค่า F ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $= \alpha$ โดยมีค่า $df_b = K-1$ และ $df_w = N-K$ เมื่อ K แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (ค่าวิกฤติของ F)
	MS_w	หมายถึง	ค่า Mean Square ภายในกลุ่มที่ได้ คำนวณไว้แล้ว ในการวิเคราะห์ ความแปรปรวน
	n_i, n_j	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างคู่ที่นำมา เปรียบเทียบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนหลักสูตร การศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ผู้วิจัย ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการสื่อความหมายให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนด สัญลักษณ์ในการวิจัยและแปลความหมายของข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่ม t-distribution
F	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่ม F-distribution
q	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่
df	แทน	ค่าแทนชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การแปลความหมายค่าคะแนน

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย แรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการ

เข้าเรียน หลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาสังคม ผู้วิจัยได้แปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ดังนี้

4.21 - 5.00	หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
2.21 - 3.40	หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำรูปแบบของตารางประกอบความเรียง แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานห้างสรรพสินค้า

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนในหลักสูตรสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานห้างสรรพสินค้า

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานห้างสรรพสินค้า ผู้ตอบแบบสอบถาม 245 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ขนาดของห้างสรรพสินค้า รายได้ ลักษณะงานที่ทำและระดับที่กำลังศึกษา โดยใช้ค่าร้อยละ ดังปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานห้างสรรพสินค้า

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (N=245)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	50	20.40
1.2 หญิง	195	79.60
รวม	245	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 18 ปี	14	5.70
2.2 18-24 ปี	172	70.20
2.3 ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป	59	24.10
รวม	245	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 มัธยมศึกษาตอนต้น	114	46.50
3.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย	131	53.50
รวม	245	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (N=245)	ร้อยละ
4. ลักษณะงานที่ทำ		
4.1 พนักงานขาย	185	75.50
4.2 พนักงานบริการ	60	24.50
รวม	245	100.00
5. รายได้		
5.1 ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน	42	17.14
5.2 5,000 - 8,000 บาทต่อเดือน	177	72.25
5.3 มากกว่า 8,000 บาทต่อเดือน	26	10.61
รวม	245	100.00
6. ขนาดของห้างสรรพสินค้า		
6.1 ขนาดใหญ่	121	49.39
6.2 ขนาดกลาง	84	34.29
6.3 ขนาดเล็ก	40	16.32
รวม	245	100.00

จากตาราง 2 ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานห้างสรรพสินค้าที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังนี้ ในการศึกษาครั้งนี้พนักงานห้างสรรพสินค้าได้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 และเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 79.60

อายุ พบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้า มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 อายุระหว่าง 18-24 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 70.20 และอายุมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้าที่กำลังเรียนอยู่กับศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 พบว่าในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50

ลักษณะงานที่ทำ พบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้า ที่เป็นพนักงานขาย มีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 และที่เป็นพนักงานบริการ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50

รายได้ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้า มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท ต่อเดือนจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14 รายได้ 5,000 - 8,000 บาทต่อเดือน จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 72.25 และรายได้มากกว่า 8,000 บาทต่อเดือน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61

ขนาดของห้างสรรพสินค้า พบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้า ทำงานในห้างสรรพสินค้า ขนาดใหญ่ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 49.39 ขนาดกลางจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 34.29 และขนาดเล็ก จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.32

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์แรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาสังคม รวม 3 ด้าน และเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 3 ต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	แรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.05	0.50	มาก
2.	ด้านการพัฒนาอาชีพ	4.01	0.53	มาก
3.	ด้านการพัฒนาสังคม	3.67	0.66	มาก
	รวม	3.91	0.47	มาก

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้า มีแรงจูงใจในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต วิธีเรียนทางไกล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ($\bar{X} = 4.05$) และรองลงมาคือ ด้านการพัฒนาอาชีพ ($\bar{X} = 4.01$) และด้านการพัฒนาสังคม ($\bar{X} = 3.67$)

เพื่อให้เห็นรายละเอียดของแรงจูงใจแต่ละด้าน จึงนำเสนอแรงจูงใจในแต่ละด้าน ดังตาราง 4-6 ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ ของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 ด้านการพัฒนาดตนเอง

แรงจูงใจในการเข้าเรียนด้านการพัฒนาดตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. เพื่อพัฒนาดตนเองให้มีความรู้ความสามารถ	4.51	0.65	มากที่สุด
2. เพื่อยกระดับความรู้ของตนเองให้ทัดเทียมผู้อื่น	4.31	0.78	มากที่สุด
3. เพื่อนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน	4.20	0.81	มาก
4. เพื่อใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	3.94	1.00	มาก
5. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น	3.69	0.97	มาก
6. เพื่อโอกาสในการสร้างความสำเร็จในชีวิตให้กับตนเอง	4.46	0.81	มากที่สุด
7. เพื่อจัดความเหงาในวันหยุด	2.88	1.29	ปานกลาง
8. เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง	4.31	0.84	มากที่สุด
9. เพื่อเป็นเกียรติยศของวงศ์ตระกูล	3.84	1.05	มาก
10. เพื่อเป็นการฝึกฝนตนเองให้มีความมานะพยายาม และอดทน	4.21	0.80	มากที่สุด
11. เพื่อพัฒนาดตนเองให้มีความมานะพยายามและอดทน	4.13	0.80	มาก
12. เพื่อพัฒนาดตนเองให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี	3.80	0.95	มาก
13. เพื่อพัฒนาดตนเองให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี	3.99	0.85	มาก
14. เพื่อพัฒนาดตนเองให้รู้จักคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น	4.31	0.72	มากที่สุด
15. เพื่อพัฒนาดตนเองให้เป็นพลเมืองดี	4.14	0.87	มาก
รวม	4.05	0.50	มาก

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้า มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตร การศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ด้านการ พัฒนาดตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจ

อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 7 ข้อ และระดับมากจำนวน 8 ข้อ ยกเว้นข้อที่ว่า เพื่อขจัดความเหงาในวันหยุด ($\bar{X} = 2.88$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด และที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาคือเพื่อโอกาสในการสร้างความสำเร็จในชีวิตให้กับตนเอง ($\bar{X} = 4.46$) และเพื่อยกระดับความรู้ของตนเองให้ทัดเทียมผู้อื่น เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองให้รู้จักคิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้ง 3 ข้อ ($\bar{X} = 4.31$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า
ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
กรุงเทพมหานคร 1 ด้านการพัฒนาอาชีพ

แรงจูงใจในการเข้าเรียน ด้านการพัฒนาอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปสมัครงาน	4.43	.0.82	มากที่สุด
2. เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพหลัก	4.11	0.85	มาก
3. เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปหารายได้พิเศษ	3.58	1.05	มาก
4. เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปสมัครงานในตำแหน่งใหม่	3.82	1.08	มาก
5. เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม	4.06	0.85	มาก
6. เพื่อนำวุฒิการศึกษาไปปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น	3.84	1.16	มาก
7. เพื่อนำวุฒิการศึกษาไปปรับตำแหน่งงานให้สูงขึ้น	3.88	1.11	มาก
8. เพื่อนำวุฒิการศึกษาไปศึกษาต่อในสถานศึกษา ด้านอาชีพ	4.20	0.96	มาก
9. เพื่อนำวุฒิการศึกษาไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา ที่สูงขึ้น	4.44	0.88	มากที่สุด
10. เพื่อเพิ่มโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพได้มากขึ้น	4.34	0.78	มากที่สุด
11. เพื่อนำประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับปรุงพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพ	4.14	0.86	มาก
12. เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	4.38	0.78	มากที่สุด
13. เพื่อความมั่นคงในอาชีพ	4.23	0.84	มากที่สุด
14. เพื่อก้าวเข้าสู่การทำงานในระดับบริหาร	3.57	1.14	มาก
15. เพื่อลดความเครียดในการทำงานเนื่องจากเปลี่ยน บรรยากาศ	3.11	1.24	ปานกลาง
รวม	4.01	0.53	มาก

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้ามีแรงจูงใจในการเข้าเรียน หลักสูตร การศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ด้านการพัฒนาอาชีพ โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ และระดับมากจำนวน 10 ข้อ ยกเว้น ข้อที่ว่า เพื่อลดความเครียดในการทำงาน เนื่องจากเปลี่ยนบรรยากาศ ($\bar{X} = 3.11$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนำวุฒิการศึกษาไปศึกษาต่อ ในสถาบันการศึกษาที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปสมัครงาน ($\bar{X} = 4.43$) และเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.38$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า
ในการเข้าเรียนวิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ด้านสังคม

แรงจูงใจในการเข้าเรียน ด้านสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. เพื่อให้ตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม	4.03	0.88	มาก
2. เพื่อยกระดับสถานภาพทางสังคมของตนเองให้สูงขึ้น	3.93	0.86	มาก
3. เพื่อปรับปรุงความสามารถในการมีส่วนร่วมงานชุมชน	3.69	0.93	มาก
4. เพื่อพัฒนาตนเองไม่ให้เป็นภาระของสังคม	3.94	0.98	มาก
5. เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์	4.15	0.92	มาก
6. เพื่อปรับตัวได้ท่ามกลางสังคมที่เปลี่ยนแปลง	3.85	0.94	มาก
7. เพื่อปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย	3.76	1.00	มาก
8. เพื่อจะได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	3.53	1.13	มาก
9. เพื่อจะได้เข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมทางสังคม	3.69	0.98	มาก
10. มีเพื่อนในที่ทำงานมาเรียนด้วยกัน	3.21	1.31	ปานกลาง
11. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น	3.88	0.95	มาก
12. ได้รู้จักเพื่อนต่างอาชีพ	3.83	1.07	มาก
13. ได้รู้จักเพื่อนต่างเพศ	2.67	1.33	ปานกลาง
14. ทำให้ได้รับการยกย่องจากสังคม	3.30	1.05	ปานกลาง
15. นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาชุมชนที่อาศัยอยู่	3.65	1.10	มาก
รวม	3.67	0.66	มาก

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้า มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 12 ข้อ ยกเว้นข้อที่ว่า ทำให้ได้รับการยกย่องจากสังคม ($\bar{X} = 3.30$) มีเพื่อนในที่ทำงานเรียนด้วยกัน ($\bar{X} = 3.21$) และรู้จักเพื่อนต่างเพศ ($\bar{X} = 2.67$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 12 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์ ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ เพื่อให้ตนเองมีคุณค่า และเป็นที่ยอมรับในสังคม ($\bar{X} = 4.03$) และเพื่อพัฒนาตนเองไม่ให้เป็นการะของสังคม ($\bar{X} = 3.94$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ใน 3 ด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับที่กำลังศึกษา ลักษณะงานที่ทำรายได้ และขนาดของห้างสรรพสินค้า โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และค่า (F-test) ดังต่อไปนี้

3.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 จำแนกตามเพศ ตามสมมติฐานที่ว่า พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน ดังตาราง 7 ต่อไปนี้

ตาราง 7 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ด้านการพัฒนาตนเอง
ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านสังคม จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการเข้าเรียน	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการพัฒนาตนเอง	3.95	.52	4.05	.50	-0.18
ด้านการพัฒนาอาชีพ	3.94	.55	4.03	.53	-1.00
ด้านสังคม	3.66	.77	3.68	.63	-0.16
รวม	3.88	.53	3.92	.45	-0.52

จากตาราง 7 แสดงว่า พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1

3.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล จำแนกตามอายุ ตามสมมติฐานที่ว่า พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน ดังตาราง 8 ต่อไปนี้

ตาราง 8 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า จำแนกตามอายุ โดยรวม และรายด้าน

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	0.84
	ภายในกลุ่ม	242	60.22	0.25	
	รวม	244	60.63		
ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.16	0.55
	ภายในกลุ่ม	242	69.04	0.28	
	รวม	244	69.36		
ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.00	0.00	0.00
	ภายในกลุ่ม	242	106.69	0.44	
	รวม	244	106.69		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.07	0.33
	ภายในกลุ่ม	242	54.05	0.22	
	รวม	244	54.20		

จากตาราง 8 แสดงว่า พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล จำแนกตามลักษณะระดับการศึกษาต่างกันตามสมมติฐานที่ว่า พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน ดังตาราง 9 ต่อไปนี้

ตาราง 9 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาที่กำลังศึกษา

แรงจูงใจในการเข้าเรียน	ม.ตอนต้น		ม.ตอนปลาย		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.08	0.51	4.01	0.49	1.11
ด้านการพัฒนาอาชีพ	4.07	0.57	3.96	0.49	1.16
ด้านสังคม	3.71	0.68	3.64	0.65	0.81
รวม	3.95	0.50	3.87	0.44	1.38

จากตาราง 9 แสดงว่า พนักงานห้างสรรพสินค้าที่กำลังศึกษาในระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3

3.4 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนในหลักสูตร การศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ ต่างกันตามสมมติฐานที่ว่า พนักงาน ห้างสรรพสินค้าที่มีลักษณะงานที่มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน ดังตาราง 10-11 ต่อไปนี้

ตาราง 10 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านสังคม จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ

แรงจูงใจในการเข้าเรียน	พนักงานขาย		พนักงานบริการ		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.02	.49	4.11	.51	-1.18
ด้านการพัฒนาอาชีพ	3.99	.54	4.05	.53	-.75
ด้านสังคม	3.62	.66	3.82	.64	-2.03*
รวม	3.88	.46	4.00	.50	-1.65

จากตาราง 10 แสดงว่า พนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีลักษณะงานที่ทำ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียน ทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 แรงจูงใจในด้านสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานบริการมีแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานขาย

ตาราง 11 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ
ด้านสังคม

แรงจูงใจด้านสังคม	พนักงานขาย		พนักงานบริการ		t
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D.	
1. เพื่อให้ตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม	3.96	.89	4.23	.81	-2.10*
2. เพื่อยกระดับสถานภาพทางสังคมของตนเองให้สูงขึ้น	3.86	.88	4.15	.75	-2.30*
3. เพื่อปรับปรุงความสามารถในการเข้ามีส่วนร่วมงานชุมชน	3.66	.96	3.78	.82	-.86
4. เพื่อพัฒนาตนเองไม่ให้เป็นภาระของสังคม	3.84	1.00	4.23	.83	-2.73**
5. เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์	4.10	.95	4.28	.80	-1.32
6. เพื่อปรับตัวได้ท่ามกลางสังคมที่เปลี่ยนแปลง	3.78	.94	4.07	.88	-2.09*
7. เพื่อปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย	3.73	1.00	3.85	1.02	-.81
8. เพื่อจะได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	3.54	1.12	3.48	1.14	.37
9. เพื่อจะได้เข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมทางสังคม	3.64	1.00	3.82	.89	-1.19
10. มีเพื่อนในที่ทำงานมาเรียนด้วยกัน	3.16	1.32	3.38	1.28	-1.17
11. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น	3.80	.96	4.13	.87	-2.39**
12. ได้รู้จักเพื่อนต่างอาชีพ	3.77	1.04	4.02	1.13	-1.54
13. ได้รู้จักเพื่อนต่างเพศ	2.68	1.31	2.75	1.41	-.57
14. ทำให้ได้รับการยกย่องจากสังคม	3.30	1.03	3.30	1.09	.02
15. นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาชุมชนที่อยู่อาศัย	3.58	1.09	3.87	1.11	-1.77
รวม	3.62	.66	3.82	.64	-2.03*

จากตาราง 11 แสดงว่า พนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ด้านสังคม ข้อ 4 เพื่อพัฒนาตนเองไม่ให้ เป็นภาระของสังคม และข้อ 11 เพื่อได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้อ 1 เพื่อให้ตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม ข้อ 2 เพื่อยกระดับสถานภาพทางสังคมของตนเองให้สูงขึ้น ข้อ 6 เพื่อปรับตัวได้ท่ามกลางสังคม ที่เปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตร การศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล จำแนกตามรายได้ ตามสมมติฐานว่า พนักงาน ห้างสรรพสินค้าที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน ดังตาราง 12 ดังต่อไปนี้

ตาราง 12 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตร การศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล จำแนกตามรายได้ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.02	0.10
	ภายในกลุ่ม	242	60.58	0.25	
	รวม	244	60.63		
ด้านการพัฒนาอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.26	0.63	2.23
	ภายในกลุ่ม	242	68.10	0.28	
	รวม	244	69.36		
ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.77	0.38	0.88
	ภายในกลุ่ม	242	105.92	0.44	
	รวม	244	106.69		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.51	0.25	1.15
	ภายในกลุ่ม	242	53.69	0.22	
	รวม	244	54.20		

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจ ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษา
สายสามัญ วิธีเรียนทางไกล กำหนดตามขนาดของห้างสรรพสินค้า ตามสมมุติฐานที่ว่าพนักงาน
ห้างสรรพสินค้า ที่มีขนาดของห้างต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน ดังตาราง
13 - 16 ดังต่อไปนี้

ตาราง 13 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตร การศึกษายาสามัญ วิธีเรียนทางไกล จำแนกตามขนาดของห้างสรรพสินค้า โดยรวมและ รายด้าน

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.15	0.57	2.34
	ภายในกลุ่ม	242	59.48	0.24	
	รวม	244	60.63		
ด้านการพัฒนาอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.26	1.13	4.07*
	ภายในกลุ่ม	242	67.10	0.28	
	รวม	244	69.36		
ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.01	2.00	4.72**
	ภายในกลุ่ม	242	102.68	0.42	
	รวม	244	106.69		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.20	1.10	5.12**
	ภายในกลุ่ม	242	52.00	0.21	
	รวม	244	54.20		

จากตาราง 13 แสดงว่า พนักงานห้างสรรพสินค้าที่อยู่ในห้างสรรพสินค้าที่มีขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษายาสามัญ วิธีเรียนทางไกล โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้าที่อยู่ในห้างสรรพสินค้าที่มีขนาดต่างกัน รายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ เซฟเฟ่ ปรากฏผลดังตาราง 14 -16

ตาราง 14 เปรียบเทียบแรงจูงใจเป็นรายคู่ของพนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีขนาดของ ห้างสรรพสินค้าต่างกัน เป็นรายคู่ โดยรวม

ขนาดของห้างสรรพสินค้า		ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง
	$\bar{X}$	3.81	4.00	4.01
ขนาดใหญ่	3.81	-	0.19	0.20*
ขนาดเล็ก	4.00		-	-
ขนาดกลาง	4.01			-

จากตาราง 14 แสดงว่า พนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีขนาดกลางกับพนักงาน ห้างสรรพสินค้าที่มีขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการเข้าเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีขนาดของ
ห้างสรรพสินค้า ต่างกันเป็นรายคู่ ด้านสังคม

ขนาดของห้างสรรพสินค้า		ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง
	$\bar{X}$	3.55	3.77	3.85
ขนาดใหญ่	3.55	-	0.22	0.33**
ขนาดเล็ก	3.77		-	0.88
ขนาดกลาง	3.85			-

จากตาราง 15 แสดงว่า พนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีขนาดเล็ก กับพนักงาน
ห้างสรรพสินค้า ที่มีขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการเข้าเรียน ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีขนาดของ
ห้างสรรพสินค้า ต่างกันเป็นรายคู่ ด้านการพัฒนาอาชีพ

ขนาดของห้างสรรพสินค้า		ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง
	$\bar{X}$	3.92	4.03	4.13
ขนาดใหญ่	3.92	-	0.12	0.22**
ขนาดเล็ก	4.03		-	-
ขนาดกลาง	4.13			-

จากตาราง 16 แสดงว่า พนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีขนาดกลาง กับพนักงาน
ห้างสรรพสินค้า ที่มีขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการเข้าเรียน ด้านการพัฒนาอาชีพ แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ใน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านสังคม จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 245 คน มีผู้ตอบคำถามปลายเปิด จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 73.88 ผู้วิจัยได้แสดงรายละเอียดไว้ในตาราง โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังปรากฏในตาราง 17-22 ต่อไปนี้

ตาราง 17 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 ด้านการพัฒนาตนเอง

แรงจูงใจในการเข้าเรียนด้านการพัฒนาตนเอง	ความถี่ (คน)
1. เพื่อต้องการมีความรู้และวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	89
2. เพื่อต้องการนำความรู้มาปรับปรุง และพัฒนาตนเอง	45
3. เพื่อยกระดับความรู้และวุฒิการศึกษาให้ทัดเทียมผู้อื่น	21
4. เพื่อต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	14
5. เพื่อต้องการให้ตัวเองเป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์	12
รวม	181

จากตาราง 17 แสดงว่า นักศึกษาหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับมากที่สุด คือ ต้องการมีความรู้และวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น จำนวน 89 คน รองลงมาคือ เพื่อต้องการนำความรู้มาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง จำนวน 45 คน เพื่อยกระดับความรู้และวุฒิการศึกษาให้ทัดเทียมกับผู้อื่น จำนวน 21 คน เพื่อต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ จำนวน 14 คน เพื่อต้องการให้ตัวเองเป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ จำนวน 12 คน

ตาราง 19 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษายาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ด้านสังคม

แรงจูงใจในการเข้าเรียนด้านสังคม	ความถี่ (คน)
1. เพื่อต้องการพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ที่หลากหลายอาชีพ	58
2. เพื่อพัฒนาตนให้เข้ากับสังคมและไม่เป็นภาระสังคม	30
3. เพื่อปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	27
4. เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์	25
5. เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้น	21
6. เพื่อยกระดับสถานภาพทางสังคมของตนเองให้สูงขึ้น	20
รวม	181

จากตาราง 19 แสดงว่า นักศึกษาหลักสูตรการศึกษายาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนด้านสังคม ตามลำดับมากที่สุด คือ เพื่อต้องการพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ที่หลากหลายอาชีพ จำนวน 58 คน รองลงมาคือ เพื่อพัฒนาตนให้เข้ากับสังคมและไม่เป็นภาระสังคม จำนวน 30 คน เพื่อปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี จำนวน 27 คน เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์ จำนวน 25 คน เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้น จำนวน 21 คน และเพื่อยกระดับสถานภาพทางสังคมของตนเองให้สูงขึ้น จำนวน 20 คน

ตาราง 20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษายสามัญ
วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ด้านการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาตนเอง	ความถี่ (คน)
1. ควรมีวิชาเสริมเพื่อพัฒนาบุคคลเพิ่มขึ้น	52
2. ควรนำอุปกรณ์การสอน ตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ให้เพียงพอต่อการเรียนการสอน	48
3. ควรมีครูผู้สอนวิชาต่าง ๆ ให้มากกว่าเดิม	40
4. ควรเพิ่มการเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลให้พัฒนาทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน	26
5. ควรเพิ่มแบบฝึกหัดทางการเรียนให้มากขึ้น	15
รวม	181

จากตาราง 20 แสดงว่า นักศึกษาหลักสูตรการศึกษายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 มีข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับมากที่สุดคือ ควรมีวิชาเสริมเพื่อพัฒนาบุคคลเพิ่มขึ้น จำนวน 52 คน รองลงมาคือ ควรนำอุปกรณ์การสอน ตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ให้เพียงพอต่อการเรียนการสอน จำนวน 48 คน ควรมีครูผู้สอนวิชาต่าง ๆ ให้มากกว่าเดิม จำนวน 40 คน ควรเพิ่มการเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลให้พัฒนาทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน จำนวน 26 คน ควรเพิ่มแบบฝึกหัดทางการเรียนให้มากขึ้น จำนวน 15 คน

ตาราง 21 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ด้านการพัฒนาอาชีพ

ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาอาชีพ	ความถี่ (คน)
1. ควรเพิ่มหลักสูตรวิชาชีพแทรกในบทเรียนให้มากกว่าเดิม	54
2. ควรเปิดสอนวิชาชีพให้มากขึ้น เช่น วิชาพิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์ เป็นต้น	43
3. ควรมีการแนะแนวอาชีพให้กับนักศึกษา	37
4. ควรมีการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษให้มากขึ้น	28
5. ควรพานักศึกษาไปดูงานอาชีพต่าง ๆ	19
รวม	181

จากตาราง 21 แสดงว่า นักศึกษาหลักสูตรการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 มีข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาอาชีพ ตามลำดับมากที่สุด คือ ควรเพิ่มหลักสูตรวิชาชีพแทรกในบทเรียนให้มากกว่าเดิม มากที่สุด จำนวน 54 คน รองลงมาคือ ควรเปิดสอนวิชาชีพให้มากขึ้น เช่น วิชาพิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์ เป็นต้น จำนวน 43 คน ควรมีการแนะแนวอาชีพให้กับนักศึกษา จำนวน 37 คน ควรมีการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษให้มากขึ้น จำนวน 28 คน และควรพานักศึกษาไปดูงานอาชีพต่าง ๆ จำนวน 19 คน

ตาราง 22 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ
วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ด้านสังคม

ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาสังคม	ความถี่ (คน)
1. ควรเพิ่มกิจกรรมพบปะสังสรรค์ให้มากขึ้น เช่น การจัดกีฬา	61
2. ควรจัดอบรมกิจกรรมช่วยเหลือและพัฒนาสังคม	43
3. ควรให้นักศึกษาแต่งกายเครื่องแบบนักศึกษา	36
4. ควรมีกิจกรรมพบกลุ่ม แลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ กับโรงเรียนอื่น ๆ บ้าง	22
5. ควรเชิญวิทยากรที่เป็นตัวอย่างแก่การพัฒนาสังคม มาให้ความรู้แก่นักศึกษา	19
รวม	181

จากตาราง 22 แสดงว่า นักศึกษาหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 มีข้อเสนอแนะด้านสังคม ตามลำดับมากที่สุด คือ ควรเพิ่มกิจกรรมพบปะสังสรรค์ให้มากขึ้น เช่น การจัดกีฬา จำนวน 61 คน รองลงมาคือ ควรจัดอบรมกิจกรรมช่วยเหลือและพัฒนาสังคม จำนวน 43 คน ควรให้นักศึกษาแต่งกายเครื่องแบบนักศึกษา จำนวน 36 คน ควรมีกิจกรรมพบกลุ่ม แลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ กับโรงเรียนอื่น ๆ บ้าง จำนวน 22 คน และควรเชิญวิทยากรที่เป็นตัวอย่างแก่การพัฒนาสังคมมาให้ความรู้แก่นักศึกษา จำนวน 19 คน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ใน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านสังคม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ทั้ง 3 ด้าน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ทำ รายได้ และขนาดของห้างสรรพสินค้า
3. เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ทั้ง 3 ด้าน

กลุ่มประชากรและตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาหลักสูตรสายสามัญวิธีทางไกล ที่ทำงานเป็นพนักงานในห้างสรรพสินค้าในพื้นที่ 12 เขต ผังธนบุรี กรุงเทพมหานคร ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2541 จำนวน 630 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ซึ่งดำเนินการดังนี้

แบ่งห้างสรรพสินค้าออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ 10 ห้าง มีจำนวนนักศึกษา 441 คน ขนาดกลาง 5 ห้าง มีจำนวนนักศึกษา 126 คน และขนาดเล็ก 3 ห้าง

มีจำนวนนักศึกษา 63 คน ทำการเลือกห้วงสรรพสินค้าแบบเจาะจง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นสัดส่วนตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากห้วงสรรพสินค้าขนาดใหญ่ จำนวน 3 ห้าง ห้วงสรรพสินค้าขนาดกลางจำนวน 3 ห้าง และห้วงสรรพสินค้าขนาดเล็ก จำนวน 3 ห้าง รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 245 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ใน 3 ด้าน โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่หนึ่ง แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่สอง เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ใน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง 15 ข้อ ด้านการพัฒนาอาชีพ 11 ข้อ และด้านการพัฒนาสังคม 15 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ช่องคะแนน ซึ่งหมายถึงระดับแรงจูงใจที่จะทำให้นักศึกษาเข้าเรียนเรียงจากระดับแรงจูงใจมากที่สุด ไปถึงระดับคะแนนแรงจูงใจน้อยที่สุด และได้กำหนดการให้คะแนนแรงจูงใจในการเข้าเรียนแต่ละระดับ

ตอนที่สาม แบบสอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - Ended Form)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม จำนวน 245 ฉบับ ไปขอความอนุเคราะห์จากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตบางกอกน้อย และศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตธนบุรี จำนวน 2 แห่ง เพื่อแจกแบบสอบถามให้กับนักศึกษาทางไกล กลุ่มพนักงานห้างสรรพสินค้า วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกำหนดวันรับคืนแบบสอบถามในสัปดาห์ถัดไป โดยใช้เวลา

โดยใช้เวลาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 17 พฤษภาคม 2541 ถึงวันที่ 16 กรกฎาคม 2541 รวมเวลาทั้งสิ้น 54 วัน ปรากฏว่าได้แบบสอบถามคืนมา 245 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ผลการวิจัยได้ทั้งหมด

วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS2/PC (Statistical Package for the Social Science Version 7.5) เพื่อหาค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานห้างสรรพสินค้าที่เข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาดูงานวิทยุ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1
2. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้ในการวิเคราะห์ ระดับแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนของพนักงานห้างสรรพสินค้า
3. การทดสอบค่าที (t-test) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม
4. การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป
5. การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ เซฟเฟ (Sehcfé's Method) ใช้ในกรณีที่ค่าเอฟแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 245 คน จำแนกตามเพศ ชาย 50 คน หญิง 195 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 และ 79.50 ตามลำดับ อายุ 18 ปี 14 คน 18-24 ปี 172 คน ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป 59 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 10.20 24.10 ขนาดของห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ 121 คน ขนาดกลาง 84 คน ขนาดเล็ก 40 คน คิดเป็นร้อยละ 49.39 34.29 16.32 ตามลำดับ รายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน 42 คน 5,000-8,000 บาทต่อเดือน 177 คน มากกว่า 8,000 บาท

ต่อเดือน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 72.20 10.60 ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 75.50 24.50 ตามลำดับ ระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 114 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 131 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 53.50 ตามลำดับ

2. วิเคราะห์แรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1

พนักงานห้างสรรพสินค้า มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการพัฒนาอาชีพ ($\bar{X} = 4.01$) และด้านการพัฒนาสังคม ($\bar{X} = 3.67$)

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ตามสมมุติฐานสรุปการวิจัยได้ดังนี้

3.1 พนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 พนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 พนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีลักษณะการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการ เข้าเรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ในด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแรงจูงใจด้านพัฒนาตนเอง และพัฒนาอาชีพนั้น ไม่แตกต่างกัน

3.5 พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียน หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 พนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีขนาดของห้างสรรพสินค้าต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาอาชีพ โดยพนักงานห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ กับพนักงานห้างสรรพสินค้าขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ด้านสังคม พนักงานห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ กับพนักงานห้างสรรพสินค้าขนาดเล็ก มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจ ของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ใน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านสังคม จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 245 คน มีผู้ตอบคำถามปลายเปิด จำนวน 181 คน ดังนี้

4.1 ด้านการพัฒนาตนเอง พนักงานห้างสรรพสินค้าได้แสดงความคิดเห็นตามลำดับ คือ เพื่อต้องการมีความรู้ และวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น จำนวน 89 คน รองลงมาคือ เพื่อต้องการนำความรู้มาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง จำนวน 45 คน เพื่อยกระดับความรู้ และวุฒิการศึกษาให้ทัดเทียมกับผู้อื่น จำนวน 21 คน เพื่อต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ จำนวน 14 คน เพื่อต้องการให้ตัวเองเป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ จำนวน 12 คน

4.2 ด้านการพัฒนาอาชีพ พนักงานห้างสรรพสินค้า ได้แสดงความคิดเห็นตามลำดับ คือ ต้องการนำความรู้ไปปรับตำแหน่งหน้าที่การงานหรือประกอบอาชีพอื่น จำนวน 69 คน รองลงมาคือ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาอาชีพให้มั่นคง จำนวน 48 คน เพื่อเพิ่มโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพได้มากขึ้น จำนวน 37 คน และเพื่อต้องการเป็นผู้รับผิดชอบต่ออาชีพ และหน้าที่การงาน จำนวน 27 คน

4.3 ด้านสังคม พนักงานห้างสรรพสินค้า ได้แสดงความคิดเห็น ตามลำดับคือ เพื่อต้องการพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ที่หลากหลายอาชีพ จำนวน 58 คน รองลงมาคือ เพื่อพัฒนาตนเองให้เข้ากับสังคมและไม่เป็นภาระของสังคม จำนวน 30 คน เพื่อปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี จำนวน 27 คน เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์ จำนวน 25 คน เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้น จำนวน 21 คน และยกระดับสถานภาพทางสังคมของตนเองให้สูงขึ้น จำนวน 20 คน

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ใน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านสังคม

5.1 ด้านการพัฒนาตนเอง พนักงานห้างสรรพสินค้าได้ให้ข้อเสนอแนะตามลำดับ คือ ควรมีวิชาเสริมเพื่อพัฒนาบุคคลเพิ่มขึ้น จำนวน 52 คน รองลงมาคือ ควรนำอุปกรณ์การสอนตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ให้เพียงพอต่อการเรียนการสอน จำนวน 48 คน ควรมีครูผู้สอนวิชาต่าง ๆ ให้มากกว่าเดิม จำนวน 40 คน ควรเพิ่มการเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลให้พัฒนาทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน จำนวน 26 คน ควรเพิ่มแบบฝึกหัดการเรียนให้มากขึ้น จำนวน 15 คน

5.2 ด้านการพัฒนาอาชีพ พนักงานห้างสรรพสินค้า ได้ให้ข้อเสนอแนะตามลำดับ คือ ควรเพิ่มหลักสูตรวิชาชีพแทรกในบทเรียนให้มากกว่าเดิม จำนวน 54 คน ควรเปิดสอนวิชาชีพให้มากขึ้น เช่น วิชาพิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์เบื้องต้น จำนวน 43 คน ควรมีภาวะแนะแนวอาชีพ 37 คน ควรมีการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษให้มากขึ้น จำนวน 28 คน ควรพานักศึกษาไปดูงานอาชีพต่าง ๆ จำนวน 19 คน

5.3 ด้านสังคม ห้างสรรพสินค้า ได้ให้ข้อเสนอแนะตามลำดับคือ ควรเพิ่มกิจกรรมพบปะสังสรรค์ให้มากกว่าเดิม เช่น การจัดกีฬา จำนวน 61 คน ควรจัดอบรมกิจกรรมช่วยเหลือและพัฒนาสังคม จำนวน 43 คน ควรให้นักศึกษาแต่งกายเครื่องแบบนักศึกษา จำนวน 36 คน ควรมีกิจกรรมพบกลุ่ม แลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ กับโรงเรียนอื่น ๆ บ้าง จำนวน 22 คน และควรเชิญวิทยากรที่เป็นตัวอย่างแก่การพัฒนาสังคมมาให้ความรู้แก่นักศึกษา จำนวน 19 คน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ผลงานวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1

ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า สังคมในปัจจุบันเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่บุคคลทั่วไป ได้มีโอกาสทางการศึกษาโดยไม่จำกัดว่าเป็นเพศชายหรือเพศหญิง สามารถเลือกศึกษาได้ตามความต้องการและความถนัด ประกอบกับบุคคลได้เห็นประโยชน์และความสำคัญของการศึกษามากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พจน์ สะเพียรชัย (2525:8-13) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการศึกษาระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาว่า นับว่าจะมีแนวโน้มสูงขึ้นตามลำดับ ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากการมีและไม่มีงานทำ และที่สำคัญการศึกษาได้รับการยอมรับให้เป็นปัจจัยพื้นฐานด้านอาหาร ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย เมื่อทุกคนเห็นคุณค่าและความสำคัญของการศึกษา ทุกคนจึงมีความต้องการและใฝ่หาการศึกษา

2. พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ช่วงอายุของพนักงานห้างสรรพสินค้ายังมีอยู่ในช่วงที่ต้องการจะศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ และพัฒนาทางสังคม ที่ตัวเองเกี่ยวข้องอยู่ให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐวุฒิ ธรรมกุลมงคล (2534 : 126) ที่พบว่า นักศึกษาที่มีอายุน้อย คือต่ำกว่า 15 ปี และ 35 ปี มีระดับแรงจูงใจในการเข้าเรียนสูงกว่านักศึกษาที่มีอายุมากคือ 35 ปีขึ้นไป

3. พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การศึกษาของพนักงานห้างสรรพสินค้า มีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกันทำให้แรงจูงใจในการเข้าเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์วรรณ นพวงศ์ ณ ออยุธยา (2532:32-34) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการศึกษาว่า แรงจูงใจในการศึกษาของบุคคลในแต่ละระดับจะแตกต่างกันออกไปตามวัย ฐานะและโอกาส เช่น วัยเด็กส่วนใหญ่จะเรียนเพราะพ่อแม่ให้เรียนหรือเรียนตามเพื่อน ถ้าเป็นวัยรุ่นตอนปลาย จะเรียนเพื่อมองหาแนวทางการดำเนินชีวิต โดยจะดูจากญาติพี่น้องหรือผู้ใกล้ชิด ความคิดเกี่ยวกับการเรียนอาจจะมีเริ่มมีแนวโน้มเข้าสู่ผลได้ทางเศรษฐกิจ เช่น จะเรียนในสาขาที่หางานทำได้ง่าย มีรายได้ดี ไม่ต้องทำงานหนัก และที่สำคัญ คือ ต้องเป็นงานประเภทที่ตนมีใจรัก และชอบที่จะทำด้วย บางครั้งการเลือกเรียนสาขาต่าง ๆ ของเด็กวัยรุ่นมักขึ้นอยู่กับคำแนะนำของพ่อแม่ พี่น้อง และเพื่อน โดยคิดว่าการเรียนระดับมหาวิทยาลัยเท่านั้นที่จะทำให้บุตรหลานมีโอกาสได้งานดี ๆ หา

หางานง่าย มีเงินเดือนสูง เป็นเจ้าคนนายคน เป็นที่เชิดหน้าชูตาของพ่อแม่ วงศ์ตระกูล โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของผู้เรียน ในเรื่องการสนับสนุนของครอบครัวนี้ ครอบครัวใดมีฐานะทางเศรษฐกิจดี มักจะพยายามส่งเสียบุตรหลานให้ได้เรียนถึงระดับสูงสุดเท่าที่สติปัญญาจะเอื้ออำนวยให้เรียนได้ ส่วนครอบครัวใดที่ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีไม่อาจส่งเสียให้เรียนถึงระดับอุดมศึกษาได้ ก็จำเป็นต้องให้ออกไปประกอบอาชีพช่วยเหลือครอบครัวก่อน เมื่อมีโอกาสในภายหลัง และถ้ามีความสนใจก็กลับเข้าศึกษาต่อใหม่ ในการศึกษาของกลุ่มหลังนี้มีลักษณะต่างไปจากกลุ่มแรก กล่าวคือ คนกลุ่มหลังนี้มักจะเลือกเรียนในสิ่งที่ตนสนใจเพื่อเพิ่มพูนวิทยะฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจด้วย

4. พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าลักษณะงานที่ทำ เป็นลักษณะการทำงานที่มีเป้าหมายเหมือนกัน คือบริการลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจให้มากที่สุด ดังนั้น จึงทำให้แรงจูงใจในการเข้าเรียนจึงไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีลักษณะงานต่างกัน แรงจูงใจในการเข้าเรียนด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยต้องการให้ตนเองมีคุณค่า และเป็นที่ยอมรับในสังคม เพื่อยกระดับสถานภาพทางสังคมของตนเองให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองไม่ให้เป็นภาระของสังคม เพื่อปรับตัวได้ท่ามกลางสังคมที่เปลี่ยนแปลงและเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสถาบันการศึกษาผู้ใหญ่แห่งชาติของประเทศอังกฤษหรือ NIAE (National Institute for Adult Education, 1970) ได้สำรวจหาสาเหตุที่ทำให้ผู้ใหญ่เข้าเรียนในสถานศึกษา พบว่า เหตุจูงใจด้านอาชีพ (Vocational Motives) เป็นเหตุผลสำคัญและชัดเจนที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ใหญ่วัยตอนต้น หรือคนหนุ่มสาวเข้ามาเรียนเพราะต้องการพัฒนาตนเองทั้งด้านอาชีพ และด้านความรู้ เพื่อจะได้หางานง่ายขึ้น ประกอบอาชีพได้ดี ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

5. พนักงานห้างสรรพสินค้า ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 แตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารายได้ต่อเดือนที่พนักงานห้างสรรพสินค้าได้รับนั้นมีจำนวนไม่ต่างกัน ประกอบกับค่าใช้จ่ายในการเข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษา

นอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 อยู่ในระดับที่พนักงานห้างสรรพสินค้าสามารถเรียนได้ และรัฐบาลก็ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น อันจะส่งผลดีต่อประเทศชาติต่อไปในอนาคต ซึ่งผลการวิจัยอันนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพร จันทร์เจริญ. (2525:(1)-(3), 10-11) ที่พบว่าปัญหาอุปสรรคในเรื่องทุนทรัพย์เป็นปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงาน

6. พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจในหลักสูตรการศึกษา

นอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ได้รับแรงกระตุ้นจากสื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบุคคลหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ช่วยในการผลักดันให้เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ และพัฒนาสังคม มากยิ่งขึ้น ด้วยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ประกอบกับสถานที่ทำงานเป็นแหล่งที่สื่อต่าง ๆ สามารถเข้าถึงได้โดยง่าย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้าที่มีขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนด้านการพัฒนาอาชีพและด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสถาบันการศึกษาผู้ใหญ่แห่งชาติ (NIAE : National Institute of Adult Education. 1970) ที่พบว่า เหตุผลจูงใจตามอาชีพเป็นสาเหตุให้ผู้ใหญ่เข้าศึกษาต่อ และสอดคล้องกับโรเจอร์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2533:15; อ้างอิงมาจาก Roger.(1974:13-20) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจด้านอาชีพ เป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการแสวงหาความรู้ โดยการเข้ารับการศึกษารอบรู้ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ใหญ่วัยต้นเป็นการเข้ามาเรียนด้วยความมุ่งมั่นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน และอาชีพ ส่วนแรงจูงใจด้านสังคม เข้ามาเรียนเพื่อมีเพื่อนใหม่ รู้จักครูผู้สอน บรรยากาศที่แปลกไปจากชีวิตประจำวัน และเพื่อพัฒนาสมองและสติปัญญาแทรกอยู่ด้วย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษามีประเด็นสำคัญที่นำมาเป็นข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. พนักงานห้างสรรพสินค้าที่เข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษายาสามัญ วิธีเรียนทางไกลได้ให้ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาตนเองไว้ว่า ควรส่งเสริมให้มีวิชาเสริมเพื่อพัฒนาบุคคลเพิ่มขึ้น ควรนำอุปกรณ์การสอน ตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ให้เพียงพอต่อการเรียนการสอน ควรมีครูผู้สอนวิชาต่าง ๆ ให้มากกว่าเดิม ควรเพิ่มการเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลให้พัฒนาทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน ควรเพิ่มแบบฝึกหัดทางการเรียนให้มากขึ้น

2. พนักงานห้างสรรพสินค้าที่เข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน สายสามัญ
 วิธีเรียนทางไกล ได้ให้ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาอาชีพไว้ว่า ควรเพิ่มหลักสูตรวิชาชีพแทรก
 ในบทเรียนให้มากกว่าเดิม ควรเปิดสอนวิชาชีพให้มากขึ้น เช่น วิชาพิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์เบื้องต้น
 ควรมีการแนะแนวอาชีพให้กับนักศึกษา ควรมีการพัฒนาการเรียนการสอน วิชาภาษาอังกฤษ
 ให้มากขึ้น ควรนำนักศึกษาไปดูงานอาชีพต่าง ๆ

3. พนักงานห้างสรรพสินค้าที่เข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน สายสามัญ วิธีเรียน
 ทางไกล ให้ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาสังคมไว้ว่า ควรเพิ่มกิจกรรมพบปะสังสรรค์ให้มาก เช่น
 การจัดกีฬา ควรจัดอบรมกิจกรรมช่วยเหลือและพัฒนาสังคม ควรให้นักศึกษาแต่งกายเครื่องแบบ
 นักศึกษา ควรมีกิจกรรมพบกลุ่ม แลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ กับโรงเรียนอื่น ๆ และควรเชิญวิทยากรที่
 เป็นตัวอย่างแก่การพัฒนาสังคมมาให้ความรู้แก่นักศึกษา

ข้อเสนอเพื่อการวิจัย

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัญหาของพนักงานห้างสรรพสินค้าที่เข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ
2. ควรทำการวิจัยติดตามผลของพนักงานห้างสรรพสินค้าที่ได้จบการศึกษาไปแล้วในด้านการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาอาชีพ หรือด้านสังคม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงค์. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- การศึกษานอกโรงเรียน, กรม, กรมนโยบายการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้ขาดโอกาส : บัตรส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียน. กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2537.
- , แนวทางการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ.2530(ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2540). กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2540
- กาญจนา จีวรรณกุล. การเปรียบเทียบปัญหาด้านการเรียนการสอนของโปรแกรมการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญกับการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ระดับ 3. วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
- การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1. ศูนย์. การจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้แก่พนักงานห้างสรรพสินค้า. งานกิจกรรมนักศึกษาและแนะแนว, 2539. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ.2525-2529. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2524.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ร่างแผนการศึกษาแห่งชาติเสนอต่อคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2519.
- จรรยา โกมลบุญย์. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2528.
- เจื้อจันท์ จงสถิตอยู่. "ความต้องการทางการศึกษา : โอกาสและทางเลือก" วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 2:17-23; ธันวาคม 2524 - มกราคม 2525.
- ชม ภูมิภาค. จิตวิทยาการเรียนการสอน. พระนคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
- ชัยนาถ นาคนุปผา. "พื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ." คุรุปริทัศน์. 11:54-58;

สิงหาคม 2529.

ณัฐวุฒิ ธรรมกุลมงคล. องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักศึกษา
ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทศึกษานอกระบบในเขต
กรุงเทพมหานคร. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

ถวิล เกื้อกุลวงศ์. การจูงใจเพื่อผลงาน. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต
พระราชวังสนามจันทร์, 2528.

✓ ทิพย์วรรณ นพวงศ์ ณ ออยุธยา. "เรียนเพื่ออะไร," วิทยาคาร. 4 : 32-34; ตุลาคม - ธันวาคม,
2532.

เทคโนโลยีทางการศึกษา, ศูนย์. คู่มือการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ
วิธีเรียน ทางไกล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2534.

ปฐม นิคมานนท์. การศึกษานอกโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร, 2528.

✓ พจน์ สะเพียรชัย. "การศึกษากับการพัฒนาเยาวชน." วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 2 : 7-35;
ธันวาคม 2525 - มกราคม 2526.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ :
ฟิงเกอร์ปรีนท์ แอนด์มิดีเดีย จำกัด, 2536.

พรรณี ชูทัย เจนจิต. จิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการแนะแนว. เอกสารการสอน
ชุดวิชาหน่วยที่ 1-8 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2523.

พาด้า, ห้างสรรพสินค้า. ระเบียบการรับสมัครพนักงาน. กรุงเทพฯ : ห้างสรรพสินค้าพาด้า
สาขาปิ่นเกล้า, 2539. อัดสำเนา.

มณฑา ศรีวิชัย. ปัจจัยที่มีความสำคัญกับการเข้าเรียนและไม่เข้าเรียนของผู้จบการศึกษา
ภาคบังคับจังหวัดเชียงราย ปรินซ์นิพนธ์ปรินซ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร 2534.

มณูญ ตนะวัฒนา. จิตวิทยาพัฒนาชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2525.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ : ศึกษาพร, 2531.

สมพร ใจฟู่ง. การบริหารโครงการโรงเรียนในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม.กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

สุชา จันทรโอม และสุรางค์ จันทรโอม. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : แพรววิทยา, 2528.

สุภาพร จันทรเจริญ. บทบาทของสหภาพแรงงานในการให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงาน

ศึกษาเฉพาะสหภาพแรงงานในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

สุรางค์ ไคว์ตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

ศิริ ภูพงษ์วัฒนา. หลักการขาย. กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2533.

อาคม ใจแก้ว. การศึกษาผู้ใหญ่สำหรับผู้ใช้แรงงาน ศึกษากรณีการจัดสวัสดิการในโรงงาน

อุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

เอนกกุล กริแสง. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-

วิโรฒ พิษณุโลก, 2526.

อัญมณี บุรณกานนท์. การศึกษานอกระบบลูกจ้างไทย โดยวิทยานิพนธ์ภาควิชาวิจัยการ

ศึกษา : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

อุษา เทียนทอง. ลักษณะการจัดกิจกรรมการพบกลุ่มการศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ ระดับ 3-4

ปริญญาโท ค.ศ.ม.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร 2530

อัดสำเนา.

Boshier, Roger W. "Motivation Orientations of Adult Education Participants : A Factor Analytic

Exploration of Houle's Typology," Adult Education. Vol. 21. No. 1. 1971.

Good, Cater V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill, 1973.

Guilford, John S. and Gray E.David Motivation and Modern Management. London : Harper & Row Publishers, 1970.

Herberg, Frederick et al. The Motivation to Work : New York : John Willey and Sons, Inc., 1966.

Hilgard, Ervst R. Introduction to Psychology. 8th ed. San Diego : Harcourt Brace Tovanovich, 1983.

National Institute for Adult Education. "Adequacy of Provision," Adult Education. Vol.42, No.6,1970.

International Labour Office. Report of the Asia Regional Noteing of Worker Educator. Bangkok, : ILO Office : 1977.

Masslow, A.H. Motivation and Personality in the Classroom. New York : Harper & Brotners, 1974.

Vroom, Victor H. Management and Motivation. Harmondworth : Penguin Books Ltd., 1970.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ที่ ทม 1007/ 3317



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

(1) สิงหาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายทองพล เฟื่องดี เป็นนิสิตระดับปริญญาตรี
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นกว่า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ
วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลย์

ประธาน

รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตได้ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ นายทวีศักดิ์ วิศิษฎ์กุล, ดร.สวัสดิ์ ตีรัน และ
นายรังษี เอี้ยวสุวรรณ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 4420



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ สิงหาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายทองพูล เหมดี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ
วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลย์

ประธาน

รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทางไกลกลุ่มพนักงานห้างสรรพสินค้า
ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2540 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

๒๐๐ ๐๗. ๒๕๔๐๑๖๐๐
ภรตพร ภิรมย์มณฑา พิง

๒๕๔๐
(นายทวีศักดิ์ วิเศษฐานธร)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร

บัณฑิตวิทยาลัย

ขอแสดงความนับถือ

๒๕๔๐

(นางสาวศิริยา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลย์ | ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร |
| 2. รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ | ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ | ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร |
| 4. ดร.สวลี ดีชื่น | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมปฏิบัติการ
กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ |
| 5. ดร.วีระชัย มีชอบธรรม | ผู้เชี่ยวชาญ 9 กรมการศึกษานอกโรงเรียน
กระทรวงศึกษาธิการ |
| 6. นายทวีศักดิ์ วิเศษฐานกูร | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
กรุงเทพมหานคร 1 กรมการศึกษานอกโรงเรียน
กระทรวงศึกษาธิการ |

ภาคผนวก ข.
แบบสอบถามการวิจัย

ตอนที่ 1

ตอนที่ 1

คำชี้แจง

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับ
สภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ
☐ ชาย
☐ หญิง
2. อายุ
☐ ต่ำกว่า 18 ปี
☐ 18 - 24 ปี
☐ ตั้งแต่ 25 ปี ขึ้นไป
3. ขนาดของห้างสรรพสินค้า
☐ ขนาดใหญ่
☐ ขนาดกลาง
☐ ขนาดเล็ก
4. รายได้
☐ ต่ำกว่า 5,000 บาท ต่อ เดือน
☐ 5,000 - 8,000 บาท ต่อ เดือน
☐ มากกว่า 8,000 บาท ต่อ เดือน
5. ลักษณะงานที่ทำ
☐ พนักงานขาย
☐ พนักงานบริการ
6. ระดับที่กำลังศึกษา
☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียน
หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ซึ่งเป็นเหตุผลหรือแรงจูงใจที่ทำให้ท่านตัดสินใจ
ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 แล้วตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย /
ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีระดับ
ของแรงจูงใจ ดังนี้

5	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการเข้าเรียน	5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาตนเอง					
1. เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ					
2. เพื่อยกระดับความรู้ของตนเองให้ทัดเทียมผู้อื่น					
3. เพื่อนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน					
4. เพื่อใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์					
5. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น					
6. เพื่อโอกาสในการสร้างความสำเร็จในชีวิตให้กับตนเอง					
7. เพื่อจัดความเหงาในวันหยุด					
8. เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง					
9. เพื่อเป็นเกียรติยศของวงศ์ตระกูล					
10. เพื่อเป็นการฝึกฝนตนเองให้มีความมานะพยายามและอดทน					
11. เพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
12. เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี					
13. เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี					
14. เพื่อพัฒนาตนเองให้รู้จักคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น					
15. เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นพลเมืองที่ดี					

แรงจูงใจในการเข้าเรียน	5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาอาชีพ					
16. เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปสมัครงาน					
17. เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพหลัก					
18. เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปหารายได้พิเศษ					
19. เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปเปลี่ยนงานใหม่					
20. เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม					
21. เพื่อนำวุฒิการศึกษาไปปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น					
22. เพื่อนำวุฒิการศึกษาไปปรับตำแหน่งงานให้สูงขึ้น					
23. เพื่อนำวุฒิการศึกษาไปศึกษาต่อในสถานศึกษาด้านอาชีพ					
24. เพื่อนำวุฒิการศึกษาไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่สูงขึ้น					
25. เพื่อเพิ่มโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพได้มากขึ้น					
26. เพื่อนำประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
27. เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
28. เพื่อความมั่นคงในอาชีพ					
29. เพื่อก้าวเข้าสู่การทำงานในระดับผู้บริหาร					
30. เพื่อลดความเครียดในการทำงานเนื่องจากได้เปลี่ยนบรรยากาศ					
ด้านสังคม					
31. เพื่อให้ตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม					
32. เพื่อยกระดับสถานภาพทางสังคมของตนเองให้สูงขึ้น					
33. เพื่อปรับปรุงความสามารถในการมีส่วนร่วมงานชุมชน					
34. เพื่อพัฒนาตนเองไม่ให้เป็นภาระของสังคม					
35. เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์					
36. เพื่อปรับตัวได้ท่ามกลางสังคมที่เปลี่ยนแปลง					
37. เพื่อปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย					
38. เพื่อจะได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					
39. เพื่อจะได้เข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมทางสังคม					
40. มีเพื่อนในที่ทำงานมาเรียนด้วยกัน					
41. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น					
42. ได้รู้จักเพื่อนต่างอาชีพ					

แรงจูงใจในการเข้าเรียน	5	4	3	2	1
43. ได้รู้จักเพื่อนต่างเพศ					
44. ทำให้ได้รับการยกย่องจากสังคม					
45. นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาชุมชนเพื่ออยู่อาศัยแรง					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาศาส-

สามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าเรียน

หลักสูตร การศึกษาศาสสามัญ วิธีเรียนทางไกลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

กรุงเทพมหานคร 1

1. ด้านการพัฒนาตนเอง

ความคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

2. ด้านการพัฒนาอาชีพ

ความคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

3. ด้านสังคม

ความคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายทองพล เฝืมดี
เกิดวันที่	5 กันยายน 2497
สถานที่เกิด	42 หมู่ 7 ต.หลักสอง อ.หนองแขม กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	42/37 หมู่ 1 แขวงหนองแขม เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10600
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตภาษีเจริญ ซอยจรัล 13 แขวงบางด้วน เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10700
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2510	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (งามศิริวิทยาคาร) กรุงเทพฯ
พ.ศ.2513	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนประชาบำรุง กรุงเทพฯ
พ.ศ.2516	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดหนองแขม กรุงเทพฯ
พ.ศ.2523	พป.ช.ประกาศนียบัตรพิเศษครูประถมช่าง
พ.ศ.2527	พม.ช.ประกาศนียบัตรพิเศษครูมัธยมช่าง
พ.ศ.2530	คบ.วิทยาลัยครูนครปฐม
พ.ศ.2542	กศ.ม.(วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การศึกษาแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้าในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ
วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1

บทคัดย่อ
ของ
ทองพูล เพิ่มดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
พฤษภาคม 2542

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 ใน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาสังคม และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานห้างสรรพสินค้า จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ขนาดของห้างสรรพสินค้า รายได้ ลักษณะงานและระดับที่กำลังศึกษา ตลอดจน รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบการวิจัย คือ พนักงานห้างสรรพสินค้า ที่เข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ตามขนาดของห้างเล็ก กลาง ใหญ่ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2541 คือเดือนพฤศจิกายน 2541 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2542 รวม 245 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐาน ประเมินค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาสังคมอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. แรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. แรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. แรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษา
สายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 จำแนกตาม
ลักษณะงานที่ทำ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า แตกต่างกันใน 1 ด้าน คือ ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยการต้องการให้ตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม เพื่อยกระดับสถานภาพทางสังคม
ของตนเองให้สูงขึ้น เพื่อปรับตัวได้ท่ามกลางสังคมที่เปลี่ยนแปลง และเพื่อแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็นกับผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือเพื่อพัฒนาตนเองไม่ให้
เป็นภาระต่อสังคม และเพื่อได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น

6. แรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษา
สายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 จำแนก
ตามรายได้ โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ต่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. แรงจูงใจของพนักงานห้างสรรพสินค้า ในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษา
สายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 จำแนกตาม
ขนาดของห้างสรรพสินค้า โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างใน 2 ด้านคือ 1) ด้านการพัฒนาอาชีพ โดยพนักงานห้างสรรพสินค้า
ขนาดใหญ่ กับพนักงานห้างสรรพสินค้าขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ด้านสังคม พนักงานห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่
กับพนักงานห้างสรรพสินค้าขนาดเล็ก มีแรงจูงใจในการเข้าเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

8. พนักงานห้างสรรพสินค้าที่เข้าเรียนหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้โดยรวม 3 ด้าน คือ
ควรมีวิชาเสริมเพื่อพัฒนาบุคคลเพิ่มขึ้น ควรนำอุปกรณ์การสอน ตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มี
ประสิทธิภาพมาใช้ให้เพียงพอต่อการเรียนการสอน ควรมีครูผู้สอนวิชาต่าง ๆ ให้มากกว่าเดิม
ควรเพิ่มแบบฝึกหัดการเรียนให้มากขึ้น ควรแทรกวิชาชีพในบทเรียนมีการแนะแนวอาชีพพัฒนา
การสอนวิชาภาษาอังกฤษ และดูงานอาชีพจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ จัดกีฬา กิจกรรม
ช่วยเหลือสังคม ควรให้นักศึกษาแต่งเครื่องแบบ และเชิญวิทยากรที่เป็นแบบอย่างมาแนะนำ
การพัฒนาสังคมแก่นักศึกษา

A Study on Motivation of the Department Store Staffs in Enrolling to the Distance Learning
General Education Programme of the Bangkok Nonformal Education Centre 1.

AN ABSTRACT
BY
THONGPOON PHEAMDE

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master of Education Degree
in Adult Education at Srinakharinwirot University

MAY 1999

The objective of this research is to study the motivation of the department store employees for the general education from the remote study of Bangkok Nonformal Education Center 1, which is divided into 3 parts : self development, vocational development and social development, including the comparison with their opinions classified by many factors such as sex, age, store size, salary, kind of work and educational level. It also concerns about accumulating their opinions and suggests.

The studied samples are the 245 employees studying in the general education from the remote study of Bangkok 1998. The method is a random using the questionnaires of an evaluating scale and the statistics such as percentage, mean, standard deviation t-test, F-test and Scheffe's Method

The results are following :

1. In general, the motivation of the department store employees for the general education from the remote study of Bangkok non-government center is in the high level. Further more, when considering many specific aspects, their self improvement, working and social development are also in the high level.
2. The motivation classified by sex in the 3 aspects of the department store employees for the general education from the remote study of Bangkok Nonformal Education center 1 is, generally and particularly, different without meaning statistics.
3. The motivation classified by age of the department store employees for the general education from the remote study of Bangkok Nonformal Education Center 1 is different generally and particularly without meaning statistics.
4. The motivation classified by the educational level of the department store employees for the general education from the remote study of Bangkok Nonformal Education Center 1 differs obviously from the 3 aspects without meaning statistics However, when considering specifically, the individual workers studying in this level have also the different motivation with 0.05 meaning statistics. Their reason doesn't waste time.
5. The motivation classified by a kind of work of the department store employees for the general education from the remote study of Bangkok Nonformal Education Center 1 is different, in general and in particular, in the 3 aspects without meaning statistics.

6. The motivation classified by salary of the department store employees for the general education of Bangkok Nonformal Education Center 1 differs generally and particularly without meaning statistics. But when considering in a specific point, they have a unsimilar motivation with .01 meaning statistics and their reasons are to apply their education to work, to get a part-time job and to change it.

7. The motivation classified by the department store size of the employees for the general education from the remote study of Bangkok Nonformal Education Center 1 is in different way in general and in particularly without meaning statistics. However, when considering the working and social development their motivation differs with 0.05 meaning statistics and the self development is different without meaning statistics.

8. The department store employees suggest general in the whole 3 aspects. It might have a special course to more improve, take sufficiency a high technology in teaching, have more professors, increase the general course of remote study for the development and take more exercises. Moreover, it might have a professional course and tell them how to get a good job, including improve english teaching. It also concerns about getting the party, the sports and the social activities and the students should be in uniform and invite the experts to advise them to participate in the social activities.