



๕/๒๕๕๘
จำนวน ๑ เล่ม
๕๕๒ ๖๕

รายงานการวิจัย

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Self-Development Motivation to Conduct Researches of Academic Staffs,

Songkhla Rajabhat University



สมชาย สัมปะชาโน
และคณะผู้วิจัย



วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณกองทุนวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ประจำปี 2558

บทคัดย่อ

ชื่องานวิจัย : แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ชื่อผู้วิจัย : นายสมชาย สัมปชาโน และคณะผู้วิจัย
หน่วยงาน : สถาบันวิจัยและพัฒนา
ปี : 2561

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการวิจัย โดยศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 231 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม ได้ผ่านการหาความตรงตามเนื้อหาและค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ t-test F-test LSD และ Chi-Square

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศ อายุ ตำแหน่งทางวิชาการและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยแตกต่างกันและ 2) ปัจจัยด้านการวิจัย พบว่า แหล่งค้นคว้าข้อมูล และระยะเวลาสำหรับการทำวิจัยมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

เลข Bib#.....

วันที่ 9 ก.ค. 2562

เลขเรียกหนังสือ

Abstract

Research Title : Self-Development Motivation to Conduct Researches of Academic Staffs,
Songkhla Rajabhat University

Researcher : Somchai Sumpachano

Department : Institute of Research and Development

Year : 2018

The objective of this study was to compare the factors that motivated self-development of the academic staffs at Songkhla Rajabhat University (SKRU). These factors could be categorized as the personal factors and the research supporting factors. The correlation between the factors and the self-development motivation of the target group was evaluated. The samples were the 231 lecturers who worked at SKRU. They were selected by simple random sampling method. The research instruments were questionnaires which have been tested for content validity. The validity result has been shown that the Cronbach's alpha reliability coefficient was 0.87. Statistical devices used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test, LSD and Pearson Chi-Square.

The results could be revealed as follows. Firstly, the personal factors including gender, age, academic positions and experiences of work were not significantly different in correlation of the self-development motivation to conduct researches of academic staffs at SKRU. Alternatively, there were significant differences between incomes, levels of education, marital status and work departments. Secondly, the research supporting factors including research information resources and time limit for research have been shown negative correlation with the self-development motivation of the target group statistically significantly ($p < .05$).

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ผู้วิจัยขอขอบคุณ กองทุนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่ได้สนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยในครั้งนี้ และคณะผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่ได้ให้คำปรึกษาและข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบการจัดทำวิจัยครั้งนี้ การดำเนินงานวิจัยมีอาจสำเร็จลุล่วงไปได้หากปราศจากความร่วมมือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จนโครงการวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การอุปการะอบรมเลี้ยงดู ตลอดจนส่งเสริมการศึกษา และให้กำลังใจเป็นอย่างดี อีกทั้งขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้านำมาอ้างอิงในการทำวิจัยจนกระทั่งงานฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คณะผู้วิจัย



สารบัญ

หน้าที่

บทคัดย่อ	(1)
Abstract	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญ	(4)
สารบัญตาราง	(6)
สารบัญรูปภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา	2
วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย	2
สมมติฐานของการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
ขอบเขตของโครงการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัย	5
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
กรอบแนวคิดในการวิจัย	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4 ผลการวิจัย	47
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้าที่
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	79
สรุปผล	79
อภิปรายผล	81
ข้อเสนอแนะ	83
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก	85
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	89
ภาคผนวก ข ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	96



สารบัญตาราง

หน้าที่

ตารางที่ 1	ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของ เฟดเดอริค เฮอชเบิร์ก (Frederick Herzberg)	26
ตารางที่ 2	จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	48
ตารางที่ 3	จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	50
ตารางที่ 4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยภาพรวม	53
ตารางที่ 5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านความสำเร็จในอาชีพ	54
ตารางที่ 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	55
ตารางที่ 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	56
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	57
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	58
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น	59
ตารางที่ 11	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามเพศ	60
ตารางที่ 12	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามอายุ	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้าที

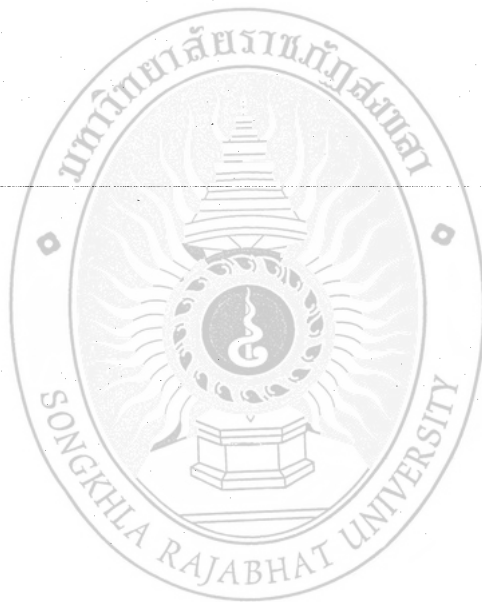
ตารางที่ 13	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	62
ตารางที่ 14	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	63
ตารางที่ 15	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	64
ตารางที่ 16	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	65
ตารางที่ 17	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา	66
ตารางที่ 18	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามสถานภาพสมรส	67
ตารางที่ 19	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามสถานภาพการสมรส	68
ตารางที่ 20	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส	68
ตารางที่ 21	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพการสมรส	69
ตารางที่ 22	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	70
ตารางที่ 23	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้าที่
ตารางที่ 24 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	72
ตารางที่ 25 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	72
ตารางที่ 26 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	73
ตารางที่ 27 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	74
ตารางที่ 28 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย	75
ตารางที่ 29 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้สำหรับการทำวิจัย	76
ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแหล่งค้นคว้าข้อมูลสำหรับการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้วยสถิติ Pearson Chi-Square	77
ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระยะเวลาสำหรับการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้วยสถิติ Pearson Chi-Square	78

สารบัญภาพ

	หน้าที่	
ภาพที่ 1	ขั้นตอนของกระบวนการวิจัย	13
ภาพที่ 2	ความต้องการ 5 ขั้นตอนของมาสโลว์	24
ภาพที่ 3	แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย	27
ภาพที่ 4	กรอบแนวคิดในการวิจัย	43



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การวิจัย นับว่ามีความสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และประเทศ จะเห็นได้ว่าในแต่ละปีรัฐบาลจะสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรมเป็นจำนวนมาก จากสถิติการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการวิจัยรายกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยเป็นอันดับ 1 ของประเทศ เป็นจำนวนเงิน 1,244 ล้านบาท (สรุปงบประมาณจากระบบบริหารงานวิจัยแห่งชาติ สภาวิจัยแห่งชาติ : 2556) เมื่อเปรียบเทียบกับกระทรวงอื่นๆ สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจึงมีภารกิจหลักครอบคลุมด้านการวิจัย การวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษาจึงกล่าวได้ว่าเป็นภารกิจหลักที่มีความสำคัญในลำดับต้นๆ เนื่องด้วยเป็นนโยบายที่ต้องสอดคล้องกับนโยบายของชาติแล้ว ทุกสถาบันการศึกษาจะต้องศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและประโยชน์อื่นๆ จากผลงานวิจัย งานวิจัยยังเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาเพราะเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ย่อมมีระบบระเบียบที่เชื่อถือได้ องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย นอกจากจะได้นำไปใช้ในการเรียนการสอนแล้วยังสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ จึงเห็นได้ว่ารัฐบาลทุกสมัยได้กำหนดให้การทำวิจัยเป็นนโยบายของชาติโดยปัจจุบันเป็นนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2555-2559)

การปฏิบัติงานด้านการวิจัยและด้านอื่นๆของสถาบันอุดมศึกษาจึงมีระบบประกันคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาเพื่อกำกับติดตามและประเมินผลการศึกษา ครอบคลุมทุกด้าน การส่งเสริมให้มีการจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งมีการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาจากภายในหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถาบันการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก รวมถึงสนับสนุนให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพในระดับอุดมศึกษาขึ้นในแต่ละคณะวิชาหรือสถาบันอุดมศึกษา เพื่อกำหนดนโยบายกฎเกณฑ์ แนวทาง วิธีการตรวจสอบและประเมินระบบกลไกและประเมินผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพในของแต่ละคณะวิชาหรือสถาบันอุดมศึกษาโดยตัวบ่งชี้ที่กำหนดของการประกันคุณภาพในที่พัฒนาขึ้นในองค์ประกอบคุณภาพ 9 ด้านที่มีความครอบคลุมพันธกิจหลัก 4 ประการของการอุดมศึกษาและพันธกิจสนับสนุนองค์ประกอบคุณภาพที่ 4 คือ การวิจัย เป็นตัวบ่งชี้ครอบคลุมตั้งแต่การทำวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดการประกันคุณภาพที่สำคัญและสถาบันการศึกษาที่จัดการในเรื่องนี้ได้เป็นผลสำเร็จอาจกล่าวได้ว่าเป็นผลสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้วย

จากรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR ปีการศึกษา 2556) ของสถาบันอุดมศึกษาอย่างมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาซึ่งเป็นการแสดงผลการดำเนินงานด้านต่างๆ เพื่อรับการตรวจประเมินคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้แสดงผลการ

ประกอบที่ 4 ด้านการวิจัยโดยพบว่าอาจารย์ประจำยังมีจำนวนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติน้อยมาก ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยองค์ประกอบที่ 4 เท่ากับ 2.95 มีผลการดำเนินงานอยู่ระดับพอใช้ จากเหตุผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และชุมชนรอบข้างมหาวิทยาลัยยังไม่ได้มีการแก้ไขพัฒนาเพราะจำนวนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ยังไม่ได้มีการตีพิมพ์เผยแพร่ ใช้ประโยชน์ ซึ่งในอนาคตจะส่งผลให้พื้นที่รอบรั้วมหาวิทยาลัยและประเทศชาติขาดการพัฒนา

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นที่มาให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จึงได้สนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง“แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา” ผลจากการที่ได้จากการวิจัยในเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา สถาบันการศึกษาอื่นและองค์กรต่างๆ โดยสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการทำวิจัย สร้างแรงจูงใจบุคลากร พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคคลในองค์กรได้รวมทั้งนักวิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้อ้างอิงในการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กันได้

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการวิจัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการวิจัยต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อทำวิจัยต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการวิจัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อทำการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาสามารถใช้ข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาพฤติกรรมและแรงจูงใจบุคลากรสายวิชาการในการทำวิจัยได้
2. ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำข้อมูลจากงานวิจัยไปใช้ตัดสินใจในการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยหรือเปลี่ยนแปลงพัฒนานโยบายการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรขององค์กรได้
3. หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคคลและสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านต่างๆภายในองค์กรได้

ขอบเขตของโครงการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 457 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 213 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวผู้วิจัยใช้การคำนวณโดยสูตรของทาโร ยามาเน

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย ตัวแปรด้านส่วนบุคคล และตัวแปรด้านพฤติกรรมการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการดังนี้
 - 1.1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล
 - 1.1.1 เพศ
 - 1.1.2 อายุ
 - 1.1.3 รายได้
 - 1.1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.1.5 สถานภาพสมรส
 - 1.1.6 ตำแหน่งทางวิชาการ
 - 1.1.7 ประสบการณ์ทำงาน
 - 1.2 ปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
 - 1.2.1 แหล่งค้นคว้าข้อมูล
 - 1.2.2 แหล่งเงินทุนสนับสนุนการวิจัย
 - 1.2.3 อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก
 - 1.2.4 การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน
 - 1.2.5 ระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย
 - 1.2.6 ผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำวิจัย
 - 1.2.7 ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ประกอบด้วย
 - 2.1 ความสำเร็จในงานอาชีพ
 - 2.2 การได้รับการยอมรับในองค์กร
 - 2.3 สภาพเงื่อนไขในการทำงาน
 - 2.4 การดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา
 - 2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.6 เงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในแต่ละคณะและโปรแกรมวิชาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ไม่รวมอาจารย์ที่จ้างสอนรายชั่วโมงหรืออาจารย์พิเศษ

แรงจูงใจ หมายถึง เป็นกระบวนการกระตุ้นเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีความพยายามไม่ย่อท้อและทุ่มเทเพื่อการทำงานวิจัยอย่างมีทิศทางโดยสามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำวิจัยได้

การทำงานวิจัย หมายถึง การดำเนินการค้นหาความจริงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยการดำเนินงานเป็นกระบวนการที่เป็นระบบโดยได้รับการยอมรับว่าจะนำไปสู่การค้นหาและได้มาซึ่งคำตอบที่ถูกต้องแม่นยำได้

ปัจจัยด้านการวิจัย หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการวิจัย ซึ่งได้แก่ ปัจจัยเกื้อหนุน หรือ ปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนการทำวิจัยให้ประสบความสำเร็จ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จัดลำดับเนื้อหาสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัย

ความหมายของการวิจัย

คำว่าวิจัยตรงกับคำว่า Research ซึ่งในพจนานุกรมฉบับ Webster ได้ให้ความหมายของคำว่า Research ว่าด้วยคำประกอบด้วยสองคำคือ Re ซึ่งแปลว่าซ้ำกัน Search ซึ่งแปลว่าค้นหาดังนั้นเมื่อรวมกันแล้วแปลตามรากศัพท์ได้ว่าการค้นคว้าซ้ำหรือการค้นคว้าอีกซึ่งหมายความได้ว่าเป็นการค้นหาหรือตรวจสอบอย่างละเอียดถี่ถ้วนหรือการค้นคว้าทดลองโดยมีเป้าหมายเพื่อการค้นคว้าพบข้อเท็จจริงใหม่ๆ และการแปลความหมายของข้อเท็จจริงเหล่านั้นอย่างถูกต้องหรือเพื่อการปรับแก้ข้อสรุปทฤษฎีตลอดจนกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ยอมรับกันแต่เดิมให้ถูกต้องยิ่งขึ้นโดยอาศัยข้อเท็จจริงใหม่ๆ ที่ค้นพบเพิ่มเติมเหล่านี้หรือเพื่อการประยุกต์ใช้ข้อสรุปทฤษฎีและกฎเกณฑ์ใหม่ๆ ที่ได้ค้นพบหรือปรับแก้แล้วนั้น (ลักษมี คงลาภและคณะ.2548 : 1)

วิลลภ ลำพวย. (2549 : 2 อ้างอิงจาก David B. Gualnik. 1962) ให้คำจำกัดความของการวิจัยว่าหมายถึงการศึกษาค้นคว้าหรือ สืบสวนตรวจสอบอย่างจริงจังโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสำรวจตรวจสอบหรือการทดลองที่มุ่งจะค้นคว้าและแปลความหมายของ (1) ข้อเท็จจริงในปรากฏการณ์ต่างๆหรือ (2) การปรับปรุงทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์เมื่อใดข้อเท็จจริงใหม่ๆหรือ (3) การนำทฤษฎีกฎเกณฑ์ใหม่หรือปรับปรุงแล้วไปประยุกต์ใช้ในส่วนหนึ่งของแวดวงนักวิชาการไทยมีผู้ให้ความหมายการวิจัยที่สำคัญๆ ไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตสถาน (2546 : 1072) ได้ให้ความหมายของการวิจัยว่าหมายถึงการค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชา

วิจารณ์ พานิช (2546 : 14) ได้ให้ความหมายการวิจัยว่าเป็นการค้นหาเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชาซึ่งเจตนาของการวิจัยควรมุ่งพัฒนาองค์ความรู้ของมนุษย์ชาติของสังคมหรือของท้องถิ่นเป็นความรู้ที่มีความถูกต้องแม่นยำสามารถตรวจสอบได้โดยควรมีแรงบันดาลใจจากฉันทะมากกว่าโลหะการทำวิจัยควรมีแรงผลักดันมาจากความกระหายใคร่รู้มุ่งแสวงหามิตรสหายในวงการวิจัยมุ่งสร้างสรรค์ประชาคมวิจัยให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นและมุ่งสร้างผลงานวิจัยที่นำไปใช้ในประโยชน์แก่สังคมได้

สมเด็จพระนาคเสวี อุษมานราชภรณ์นิยม และอุสนา เจาะละ (2550 : 12-13อ้างอิงจาก Pan Pacific Congress. 1961) ได้ให้ความหมาย ของแต่ละความหมายของตัวอักษรของคำว่า “RESEARCH” ไว้ดังนี้

P = Recruitment and Relationships หมายถึงการฝึกให้มีความรู้รวมทั้งรวบรวมผู้ที่มีความรู้และปฏิบัติงานร่วมกันติดต่อสัมพันธ์และประสานงานกัน

E = Education and Efficiency หมายถึงผู้วิจัยจะต้องมีการศึกษามีความรู้และและสมรรถภาพสูงในการวิจัย

S = Science and Stimulation หมายถึงการวิจัยเป็นศาสตร์ที่ต้องแสวงหาความรู้ความจริงโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์และผู้วิจัยต้องมีความคิดริเริ่มและมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาวิจัย

E = Evaluation and Environment หมายถึงผู้วิจัยจะต้องรู้จักการประเมินผลงานวิจัยว่ามีประโยชน์มีสาระเหมาะสมที่จะทำต่อไปหรือไม่และต้องรู้จักใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ในการวิจัย

A = Aim and Attitude หมายถึงผู้วิจัยจะต้องมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการวิจัยที่แน่นอนและมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัยนั้น

R = Result หมายถึงผู้วิจัยจะต้องยอมรับผลการวิจัยนั้นเพราะเป็นผลที่ได้จากการค้นคว้าอย่างมีระบบ

C = Curiosity หมายถึงผู้วิจัยจะต้องมีความอยากรู้อยากเห็นมีความสนใจและเอาใจใส่ที่จะศึกษาอยู่ตลอดเวลาแม้ว่าความอยากรู้นั้นจะเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อยก็ตาม

H = Horizon หมายถึงเมื่อผลการวิจัยปรากฏแล้วอย่ยทำให้ทราบและเข้าใจในปัญหาเหล่านั้นได้เหมือนกับเกิดแสงสว่างขึ้นถ้าหากวิจัยยังไม่บรรลุผลผู้วิจัยจะต้องหาทางศึกษาคว้าต่อไปจนกว่าจะพบแสงสว่างหรือแก้ปัญหานั้นเอง

การวิจัย (Research) หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ความจริงอย่างมีระบบ ตามระเบียบแบบแผนและวิธีการวิจัยที่เป็นยอมรับในแต่ศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่ใช้แก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาการกิจกรรมต่างๆ หรือเพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ หรือเพื่อนำไปตั้งกฎ ทฤษฎี ทืออธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับทางวิชาการและวิชาชีพของประชาคมวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2555 - 3)

จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าการวิจัยหมายถึงขบวนการค้นคว้าหาความรู้ที่มีระบบแบบแผน โดยมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนชัดเจนเพื่อแสวงหาคำตอบหรือความจริงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้วิธีการที่มีหลักเหตุผลเชื่อถือได้

2. ลักษณะของการวิจัย

การวิจัยที่ดีควรมีลักษณะที่สำคัญดังนี้ (บุญชมศรีสะอาด 2545 : 13)

2.1 การวิจัยเป็นการค้นคว้าที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญและความมีระบบ

2.2 การวิจัยเป็นงานที่มีเหตุผลและมีเป้าหมาย

2.3 การวิจัยจะต้องมีเครื่องมือหรือเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงหรือเชื่อ ถือได้

2.4 การวิจัยจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลใหม่และได้ความรู้ใหม่กรณีใช้ข้อมูลเดิมจุดประสงค์ต้องแตกต่างไปจากจุดประสงค์เดิมที่อาจเป็นความรู้เดิมได้ในกรณีที่มีงวิจัยเพื่อตรวจสอบซ้ำ

2.5 การวิจัยมักเป็นการศึกษาค้นคว้าที่มุ่งหาข้อเท็จจริงเพื่อใช้อธิบายปรากฏการณ์หรือพัฒนา กฎเกณฑ์ทฤษฎีหรือตรวจสอบทฤษฎีหรือเพื่อพยากรณ์ปรากฏการณ์ต่างๆหรือเพื่อวางนัยทั่วไป (Generalization) หรือเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ

2.6 การวิจัยต้องอาศัยความเพียรพยายามความซื่อสัตย์กล้าหาญบางครั้งจะต้องเฝ้าติดตามผลบันทึก อย่างละเอียดใช้เวลาานบางครั้งผลการวิจัยขัดแย้งกับความเชื่อของบุคคลอื่นอันอาจทำให้ได้รับการโจมตีผู้วิจัย จำเป็นต้องใช้ความกล้าหาญเสนอผลการวิจัยตามความจริงที่ค้นพบ

2.7 การวิจัยจะต้องมีการบันทึกและเขียนรายงานการวิจัยอย่างระมัดระวัง

3. ประเภทของการวิจัย

การแบ่งประเภทของการวิจัยสามารถแบ่งได้หลายลักษณะต่างๆกันขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ซึ่งมีหลาย เกณฑ์ดังนี้ (ลักษณะมีคางและคณะ.2548 : 14-19)

3.1 แบ่งตามลักษณะของข้อมูล

เมื่อแบ่งตามลักษณะของข้อมูลสามารถแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ประเภทคือ

3.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นที่จะได้ข้อมูลที่อยู่ใน ลักษณะของตัวเลขและของใช้วิธีการสถิติในการเคราะห์ข้อมูลเพื่อลงสรุปผลและส่วนใหญ่เป็นการใช้สถิติอนุมาน เช่นการวิจัยเกี่ยวกับผลการเรียนของนักศึกษาเป็นต้น

3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการวิจัยที่ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้อมูล เชิงคุณลักษณะไม่สามารถจัดกระทำในรูปปริมาณได้การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำได้หลายวิธีเช่นอาจใช้การ สังเกตการสัมภาษณ์การจดบันทึกการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิพากษ์วิจารณ์แสดงความคิดเห็นแล้วสรุปอธิบาย หรือบรรยายด้วยถ้อยคำอาจใช้สถิติบ้างแต่เป็นขั้นพื้นฐานเช่นการหาค่าความถี่ค่าร้อยละเป็นต้น

3.2 แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

เมื่อแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยสามารถแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

3.2.1 การวิจัยมูลฐานหรือการวิจัยบริสุทธิ์ (Basic or Pure Research) หมายถึงการวิจัยที่มี วัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความอยากรู้ของมนุษย์หรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของมนุษย์ได้ตีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ ประโยชน์จากผลการวิจัยนั้นการวิจัยดังกล่าวนี้จะทำให้ได้ความรู้หรือข้อเท็จจริงที่เป็นทฤษฎีพื้นฐานของศาสตร์ ต่างๆหรือได้ความรู้เพื่อขยายขอบเขตของศาสตร์ต่างๆให้กว้างขวางออกไปไม่มีที่สิ้นสุด

3.2.2 การวิจัยประยุกต์ (Applied Research) หมายถึงการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลที่ได้ไป ทำประโยชน์ให้แก่มนุษย์เพื่อทำให้ชีวิตของมนุษย์มีความสุขและสะดวกสบายยิ่งขึ้นตัวอย่างของการวิจัยประเภท นี้ได้แก่การวิจัยสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์เช่นแพทยศาสตร์เกษตรศาสตร์และการวิจัยในสาขาสังคมศาสตร์ เช่นศึกษาศาสตร์รัฐประศาสนศาสตร์เป็นต้น

3.2.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) หมายถึงการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการที่ ได้ไปปรับปรุงงานเฉพาะหน้าที่หรืองานในหน้าที่ของตนเองหรือของทั้งหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งไม่มุ่งที่จะนำ

ผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีต่างๆไปตัวอย่างของกาวิจัยเชิงปฏิบัติเช่นการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่กระทำโดยครูซึ่งสอนวิชานั้นๆเพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้ได้รับผลดียิ่งขึ้น

3.3 แบ่งตามศาสตร์ที่เกี่ยวข้องแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

3.3.1 การวิจัยเฉพาะศาสตร์ (Monodisciplinary Research) หมายถึงเป็นการวิจัยที่เน้นเฉพาะศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่งเช่นการวิจัยทางนิติศาสตร์การวิจัยทางวิทยาศาสตร์การวิจัยทางรัฐศาสตร์ เป็นต้น

3.3.2 การวิจัยสหวิทยาการ (Interdisciplinary Research) เป็นการวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับหลายๆ ศาสตร์

3.4 แบ่งตามการควบคุมตัวแปร

การควบคุมของสภาพการวิจัยหรือการควบคุมตัวแปรสามารถแบ่งได้เป็น

3.4.1 การวิจัยในห้องปฏิบัติการ (Laboratory Research) การวิจัยประเภทนี้จัดกระทำในห้องปฏิบัติการจึงอยู่ในสภาพที่สามารถควบคุมตัวแปรได้มากที่สุดตัวอย่างของการวิจัยในห้องปฏิบัติการเช่นการวิจัยเกี่ยวกับสารเคมีในห้องปฏิบัติการเคมีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์โดยทดลองสัตว์ในห้องปฏิบัติการการวิจัยเกี่ยวกับการเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อในห้องปฏิบัติการ เป็นต้น

3.4.2 การวิจัยสนาม (Field Research) การวิจัยประเภทนี้ผู้วิจัยจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลใน “สนาม” ซึ่งหมายถึงสถานที่ที่ข้อมูลการวิจัยมีอยู่แล้วโดยธรรมชาติตัวอย่างเช่นในการวิจัยทางชีววิทยาผู้วิจัยจะต้องออกไปเก็บตัวอย่างพืชหรือตัวอย่างสัตว์ในแหล่งที่มีพืชหรือสัตว์ชนิดนั้นๆ อยู่ในกรวิจัยเกี่ยวกับชนบทผู้วิจัยจะต้องออกไปเก็บรวบรวมข้อมูลในชนบทหรือในการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนผู้วิจัยจะต้องออกไปเก็บข้อมูลในห้องเรียน เป็นต้น

3.4.3 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยประเภทนี้ผู้วิจัยค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากการอ่านเอกสารต่างๆซึ่งเป็นบันทึกเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่สามารถควบคุมตัวแปรใดๆได้เลยความครอบคลุมและความถูกต้องเที่ยงตรงของผลการวิจัยย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและเอกสารที่มีและความสามารถในการค้นคว้าของผู้วิจัยเท่านั้น

3.4.4 การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Research) เป็นการศึกษาอย่างละเอียดลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อต้องการทราบรายละเอียดและให้ครอบคลุมในเรื่องนั้นๆเพื่อทราบรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆเป็นพื้นฐานการศึกษาเฉพาะกรณีอาจเป็นไปได้ทั้งตัวบุคคลกลุ่มบุคคลครอบครัวชุมชนสถาบันทางสังคมเช่นศึกษาการประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น

3.4.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการวิจัยประยุกต์ในลักษณะหนึ่งที่มีมุ่งในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นเรื่องๆไปผลการวิจัยใช้ได้ทันในขอบเขตของปัญหานั้นๆ เท่านั้นสามารถนำไปใช้สถานการณ์อื่นๆ เช่น ศึกษาปัญหาการสอนของครูในวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

3.6 การแบ่งตามเวลา

การจัดประเภทแบ่งตามเวลาอาจพิจารณาได้เป็น 2 ลักษณะคือ

3.6.1 พิจารณาจากระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบ่งได้เป็นการวิจัยภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Research) เป็นการวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลาสั้นๆ การวิจัยระยะยาว (Longitudinal Research) เป็นการวิจัยที่ใช้เวลาเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลายาวนานหลายปี ซึ่งข้อมูลที่จะได้แสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาพิจารณาช่วงเวลาการศึกษาแบ่งได้เป็น

3.6.2 การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Research) เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวที่เกิดขึ้นในอดีต การวิจัยเชิงปัจจุบัน (Contemporaneous Research) เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ ภาวะการณ์ในปัจจุบัน การวิจัยอนาคต (Futuristic Research) เป็นการวิจัยที่มองเห็นภาพของเรื่องใดเรื่องหนึ่งในอนาคต

3.7 แบ่งตามระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยหมายถึงแบบแผนของวิธีการที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบแผนการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อแบ่งประเภทการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยสามารถแบ่งเป็น 3 วิธีคือ

3.7.1 การวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์หลักฐานที่รวบรวมได้เพื่อแสดงหาคำตอบของปัญหาวิจัยการประเภทนี้ได้แก่

3.7.1.1 การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Research) เป็นการวิจัยที่รวบรวมหลักฐานทางประวัติศาสตร์แล้ววิเคราะห์หลักฐานนั้นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งที่ศึกษา

3.7.1.2 การวิจัยเชิงปรัชญา (Philosophical Research) เป็นการวิจัยที่ต้องศึกษาปรัชญาของบุคคลกลุ่มบุคคลหรือชุมชนโดยการวิเคราะห์จากเอกสารหรือข้อเขียนซึ่งเป็นผลงานของกลุ่มบุคคลหรือชุมชนนั้นๆ นอกจากนั้นยังสามารถใช้ในการศึกษาปรัชญาของแต่ละยุคแต่ละสมัยได้ด้วย

3.7.2 การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) บางตำราอาจเรียกการวิจัยประเภทนี้ว่าการวิจัยเชิงพรรณนาการวิจัยเชิงบรรยายเป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาค้นคว้าข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เป็นอยู่ปัจจุบันการวิจัยเชิงบรรยายสามารถแบ่งย่อยได้เป็น

3.7.2.1 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) หมายถึงการวิจัยที่ต้องการหาข้อสรุปทั่วไปของสิ่งที่ศึกษาไม่มุ่งที่จะศึกษาเจาะลึกแต่มุ่งที่จะศึกษาในวงกว้างเพื่อให้ได้ข้อสรุปทั่วไป โดยมักจะศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเพื่ออ้างอิงไปยังประชากร

3.7.2.2 การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวขึ้นไปโดยมีการรวบรวมข้อมูลกับตัวแปรที่ต้องการศึกษาและใช้วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อคำนวณหาความสัมพันธ์ของตัวแปร

3.7.2.3 การวิจัยเชิงเหตุผลเปรียบเทียบ (Causal Comparative Research) หรืออาจเป็นการวิจัยย้อนรอย (Export Facto Research) เป็นการศึกษาผลที่เกิดขึ้นแล้วพิจารณาศึกษาย้อนไปค้นหาถึงสาเหตุเพื่อหาข้อสรุปเชิงเป็นเหตุและผลต่อกันโดยการวิเคราะห์ทางสถิติแบบหาค่าสหสัมพันธ์

3.7.2.4 การวิจัยศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Research) เป็นการศึกษาในวงแคบแต่มุ่งศึกษาให้ละเอียดลึกซึ้งลงไปในการกรณีที่ศึกษา

3.7.2.5 การวิจัยเชิงพัฒนาการ (Development Research) เป็นการศึกษาที่แสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพัฒนาการเช่นพัฒนาการของบุคคลหน่วยงาน เป็นต้น

3.7.2.6 การศึกษาแนวโน้ม (Trend Study) หมายถึงการวิจัยที่ศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับแนวโน้มจากอนาคต

3.7.3 การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เป็นการศึกษาที่มีการทดลองเพื่อทราบว่าตัวแปรที่ต้องการทราบเป็นสาเหตุที่ทำให้การวิจัยเกิดผลเช่นนั้นจริงหรือไม่การประเภนี้มีการจัดกระทำให้แตกต่างจากสภาพธรรมชาติเป็นการวิจัยที่ทำการทดลองแล้วรวบรวมข้อมูลเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับผลการทดลองที่ได้ทำไป

4. ขั้นตอนของกระบวนการวิจัย

กระบวนการวิจัยประกอบด้วย 13 ขั้นตอนดังนี้ (บุญใจศรี สกิตนรากุล.2547 : 15-18)

4.1 ระบุปัญหาการวิจัย (Formulating the Research Problems) ปัญหาการวิจัยที่ดีนั้นขอบเขตของปัญหาจะต้องชัดเจนไม่กว้างไปแคบเกินไปและไม่คลุมเครือสามารถรวบรวมข้อมูลและวัดค่าตัวแปรได้เป็นปัญหาที่มีความสำคัญและผลการวิจัยที่ค้นพบสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

4.1.1 หัวข้อวิจัย (Research Topic) เรื่องหนึ่งๆสามารถแยกแยะปัญหาการวิจัยที่ศึกษาทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

4.1.2 การระบุปัญหาการวิจัย (Research Problems) หรือการระบุคำถามวิจัย (Research Question) จะต้องระบุลักษณะที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

4.1.3 การระบุปัญหาการวิจัยต้องระบุให้ชัดเจนเพราะหากผู้วิจัยสามารถระบุปัญหาการวิจัยได้อย่างชัดเจนแล้วจะช่วยให้สามารถระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างชัดเจนด้วย

4.2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Reviewing the Related Literature) การทบทวนวรรณกรรมเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้ในหลายๆขั้นตอนของกระบวนการวิจัยเริ่มตั้งแต่การค้นหาค้นหาปัญหาการวิจัยการคัดเลือกตัวแปรการระบุสมมติฐานการกำหนดกรอบทฤษฎีการออกแบบแผนการวิจัยการดำเนินการวิจัยการสุ่มตัวอย่างการพัฒนาเครื่องมือวิจัยการรวบรวมข้อมูลการใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลการอภิปรายผลการวิจัยและการให้ข้อเสนอในการวิจัย

4.3 กำหนดกรอบทฤษฎี (Developing the Theoretical Framework) ในการวิจัยจำเป็นต้องมีกรอบทฤษฎีโดยนำกรอบทฤษฎีมาใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปรากฏการณ์ที่วิจัยและใช้พยากรณ์ปรากฏการณ์ที่วิจัยรวมทั้งนำมาใช้สนับสนุนการระบุสมมติฐานตลอดจนใช้อภิปรายผลการวิจัยเป็นต้น

4.4 ระบุตัวแปร (Defining the Variables) เป็นขั้นตอนการระบุตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาในงานวิจัยหนึ่งๆอาจมีตัวแปรที่สนใจศึกษาจำนวนหลายตัวแปรแต่ผู้วิจัยควรต้องพิจารณาคัดเลือกตัวแปรที่มีความเหมาะสมมาศึกษา

4.5 ระบุสมมติฐาน (Formulating Hypothesis) สมมติฐานคือสิ่งที่ผู้วิจัยคาดเดาดำตอบไว้ว่า ผลการวิจัยควรได้ผลเช่นไร

4.6 ออกแบบแผนการวิจัย (Selection a research Design) แบบแผนการวิจัยที่ดีเป็นแบบแผนการวิจัยที่สามารถค้นหาคำตอบที่ครอบคลุมปัญหาการวิจัยและผลการวิจัยที่ค้นหาเป็นผลการวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือสูง

4.7 ระบุประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Specifying the Population and Sample)

ประชากร (Population) หมายถึง กลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาหรือเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยต้องการรวบรวมข้อมูลของตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งครอบคลุมคนสัตว์พืชสิ่งของและปรากฏการณ์ต่างๆ โดยรวมทุกหน่วยที่มีคุณสมบัติหรือมีคุณลักษณะตรงตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยได้ระบุหรือกำหนดในงานวิจัย

ในการวิจัยหากประชากรมีขนาดใหญ่มากโดยทั่วไปจะไม่ศึกษาจากประชากรแต่จะศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรกล่าวคือกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (probability Sampling) และมีขนาดใหญ่เพียงพอเพื่อให้ผลการวิจัยที่ค้นพบสามารถอ้างอิงไปยังประชากรได้ (Generalization) แต่ในกรณีที่ประชากรมีขนาดเล็กควรที่จะศึกษาจากประชากรทั้งหมด

4.8 เตรียมเครื่องมือวิจัย (Instrument Preparation) เครื่องมือวิจัยมีความหมายครอบคลุมถึงสิ่งทดลองที่จัดกระทำให้กับกลุ่มตัวอย่างหรือประชากรของงานวิจัยและเครื่องมือวิจัยที่ใช้รวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์แบบสังเกตและเครื่องมือวัดการทำหน้าที่ของอวัยวะในร่างกาย เป็นต้น

4.9 วางแผนรวบรวมข้อมูล (planning for Data Collection) ในการรวบรวมข้อมูลประการสำคัญที่ผู้วิจัยควรต้องคำนึงถึงความถูกต้องตรงตามข้อเท็จจริงของข้อมูล (Accurate) ส่วนการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องตามข้อเท็จจริงนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง เช่น ความถูกต้องชัดเจนของการเขียนคำนิยามเชิงปฏิบัติของตัวแปร เครื่องมือวิจัย วิธีรวบรวมข้อมูลความร่วมมือของกลุ่มประชากร รวมทั้งการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงควรต้องวางแผนรวบรวมข้อมูลอย่างรอบรอบการรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนหนึ่งที่ต้องใช้เทคนิคและศิลปะ เพราะจะช่วยให้ได้รับการร่วมมืออย่างดีจากกลุ่มตัวอย่าง และได้ข้อมูลครบถ้วนรวมทั้งเป็นข้อมูลที่ตรงตามข้อเท็จจริงการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ทักษะเฉพาะเช่นการสังเกตพฤติกรรมการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการประเมินการทำหน้าที่ของอวัยวะต่างๆ ในร่างกาย เป็นต้น ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีนอกจากนี้การตรงต่อเวลาของผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยตามที่นัดหมายกับกลุ่มตัวอย่างและไม่บิบบังคับกลุ่มตัวอย่างให้ตอบแบบสอบถามหรือให้ข้อมูลในขณะที่กลุ่มตัวอย่างไม่พร้อมก็มีความสำคัญที่ทำให้ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากกลุ่มตัวอย่าง

4.10 เตรียมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์ (Preparing the Data For Analysis) การเตรียมข้อมูลครอบคลุมถึงการสร้างแฟ้มข้อมูลการกำหนดรหัสข้อมูลการทำคู่มือลงรหัสและการบรรณาธิการข้อมูล ข้อมูลที่วิเคราะห์โดยใช้สถิติขั้นพารามตริกซ์ ก่อนวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยควรตรวจสอบข้อมูลเพื่อจะได้ทราบว่า ข้อมูลที่วิเคราะห์เป็นข้อมูลที่มีลักษณะตรงตามเงื่อนไขของการใช้สถิติขั้นนั้นๆหรือไม่

4.11 การวิเคราะห์ข้อมูล (Analyzing the Data) ข้อมูลที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็น 2 ประเภทคือข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) และข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) สำหรับการ

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณให้พิจารณาเลือกสถิติที่ถูกต้องและเหมาะสมกับประเภทของข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้ความหมายหรือตีความหมายข้อมูลซึ่งมีหลายวิธีด้วยกัน เช่น การสร้างข้อสรุป (Inductive) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการแปรความข้อมูล (hermeneutics) เป็นต้น

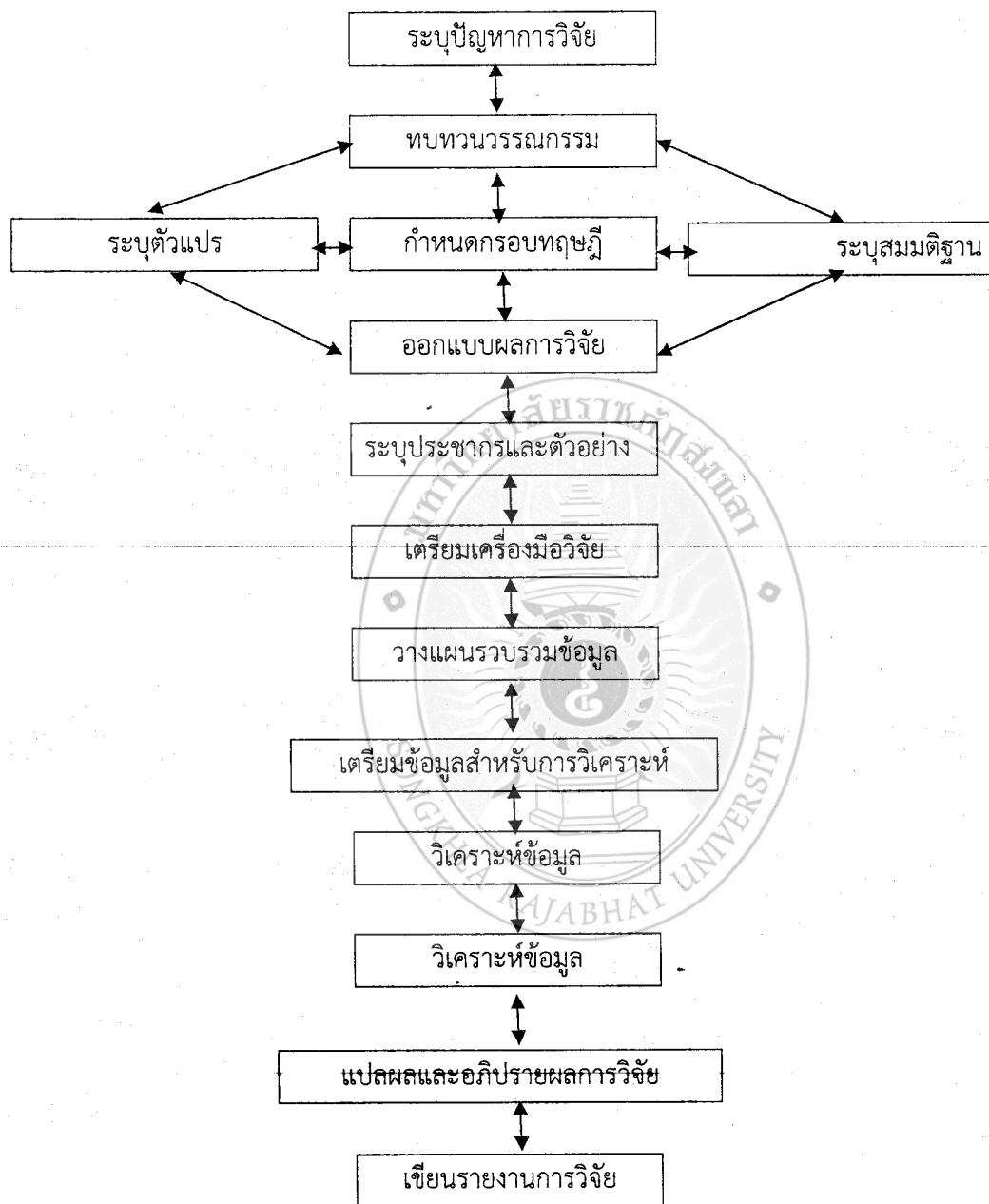
4.12 แปลผลนำเสนอและอภิปรายผลการวิจัย (Interpreting the Results) การนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาตีความหรือแปลผลและอธิบายความหมายของค่าที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจะช่วยให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ง่าย นอกจากนี้ต้องอภิปรายผลการวิจัยทั้งในกรณีที่ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ (Reject Null Hypothesis) และในกรณีที่ยอมรับสมมติฐานศูนย์ (Retain Null Hypothesis) ซึ่งต้องอธิบายโดยใช้เหตุผลวิชาการการนำเสนอผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลอาจเสนอโดยแผนภูมิรูปภาพ (Pictograph) แผนภูมิแท่ง (Bar Graph) แผนภูมิเส้น (Line Graph) แผนภูมิวงหรือแผนภูมิวงกลม (Pie Diagram or Circle Graph) หรือนำเสนอในรูปตาราง (Tabular) ซึ่งเป็นวิธีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้รับความนิยมมากที่สุด

4.13 เขียนรายงานการวิจัยและการเสนอผลการวิจัย (Reporting and Presenting the Research Finding)

รายงานวิจัย (Research Report) โดยทั่วไปประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ ส่วนต้น (Preliminary Section or Front Matter) ส่วนเนื้อเรื่องหรือเนื้อหา รายงาน (Body of the Report) และ ส่วนท้ายหรือส่วนอ้างอิง (Referent Report)

การเขียนรายงานการวิจัยต้องเขียนให้ถูกต้องตามหลักการเขียนรายงานการวิจัยและควรเผยแพร่ผลการวิจัยสู่สาธารณะโดยนำตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนำเสนอในที่ประชุมวิชาการนำเสนอผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์อินเทอร์เน็ต เป็นต้น เพื่อเพิ่มโอกาสให้ผลการวิจัยได้ถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลาย

จากแนวคิดดังกล่าวจึงสรุปขั้นตอนของกระบวนการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 ขั้นตอนของกระบวนการวิจัย

(ที่มา : สมเจตน์ นาคเสวี; อุสมาน ราชฎร์นิยม และสุสนา เจาะเสาะ 2550 : 24)

5. ปัจจัยเกื้อกูลการทำวิจัย

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะของหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อการทำวิจัยหรือผลิตภาพการวิจัย ซึ่งจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีลักษณะ บางประการร่วมกันในด้านของการเป็นปัจจัยภาคคนที่สนับสนุนการทำวิจัยหรือเป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการทำ วิจัย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวข้องคือ 1)แหล่งค้นคว้าข้อมูล 2)เงินทุนสนับสนุนการวิจัย 3)อุปกรณ์และสิ่ง อำนาจความสะดวกในการทำวิจัย 4)การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน 5)เวลา สำหรับการวิจัย 6)ภาระงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย และ 7)ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำวิจัย ซึ่งสรุปผลการ ทบทวนได้ดังต่อไปนี้ (พัชรา บุญมานำ และสมควร ทรัพย์บำรุง 2552 : 19)

1. แหล่งค้นคว้าข้อมูล ศึกษาพบว่า แหล่งความรู้มีความสัมพันธ์ และทำนายผลิตภาพการทำวิจัยของผู้ ผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมการวิจัย

2. เงินทุนสนับสนุนการวิจัย การมีสาเหตุของการไม่ทำวิจัยทั้งที่เป็นผู้มีความสามารถในการทำวิจัยคือ การขาดเงินทุนสนับสนุน หรือมีเงินทุนสนับสนุนแต่ไม่เพียงพอ

3. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย สิ่งสนับสนุนที่จำเป็นอย่างหนึ่งในการทำวิจัย คือ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ อย่างเพียงพอ

4. การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยการกำหนดนโยบาย สนับสนุนการอบรมและอำนวยความสะดวกเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ ในการทำวิจัย

5. เวลาสำหรับการทำวิจัย เวลาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลิตผลการวิจัย ถ้าผู้ที่คิดจะทำวิจัยมี ปัญหาในเรื่องของการไม่มีเวลาหรือไม่เอื้อต่อการทำวิจัยแล้ว ก็อาจทำให้งานวิจัยนั้นล่าช้าหรือประสบความสำเร็จ ล้มเหลวได้

6. ภาระงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย

7. ผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำวิจัย ผลตอบแทนการทำวิจัยในด้านความดี ความชอบ การได้รับการ ยอมรับยกย่องเครื่องหมายเชิดชูเกียรติและรางวัลต่างๆ เป็นสิ่งที่ส่งผลให้มีการผลิตผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น

พัชรา บุญมา และสมควร ทรัพย์บำรุง (2552:21-23) กล่าวถึง ปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการทำวิจัย ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้มีการกล่าวถึงกันในที่ต่างๆ ในลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

จากการศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนในการทำวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องที่เอื้อเกื้อหนุนการทำ วิจัยประกอบด้วย 1) แหล่งค้นคว้าข้อมูล 2) เงินทุนสนับสนุนการวิจัย 3) อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกใน การทำวิจัย 4) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน 5) เวลาสำหรับการทำวิจัย 6) ภาระงานที่เอื้อต่อการวิจัย และ 7) ผลตอบแทนที่จะได้รับจากการวิจัย ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย การจัดสรรทุนและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆ ในการ สนับสนุน ส่งเสริมให้การทำวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

6.ประโยชน์ของการวิจัย

รุ่งนภา อินทวาท (2551:13-17) กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ช่วยส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการและศาสตร์สาขาต่างๆ ให้มีการค้นคว้าข้อเท็จจริงมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะ

การวิจัยจะทำให้มีการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติมซึ่งทำให้วิทยาการต่างๆ เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ทั้งตัวผู้วิจัยและผู้นำเอาเอกสารการวิจัยไปศึกษา

2. นำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติ หรือแก้ปัญหาโดยตรง ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติได้เลือกวิธี

ปฏิบัติที่ดีที่สุด ก่อให้เกิดการประหยัด

3. ช่วยในการกำหนดนโยบาย หรือหลักปฏิบัติงานต่างๆ เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4. ช่วยให้ค้นพบทฤษฎีและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เพื่อให้มนุษย์ได้ดำเนินชีวิตอยู่ในโลกอย่างมีความสุขสบาย

5. ช่วยพยากรณ์ผลภายหน้าของสถานการณ์ ปรากฏการณ์และพฤติกรรมต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง คุณสมบัติที่สำคัญของผู้ที่เป็นนักวิจัย

เนื่องจากการวิจัยเป็นงานหนัก เป็นการคิดค้นเพื่อแก้ปัญหา เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ทางปัญญาของมนุษย์ ดังนั้น นักวิจัย (Researcher) หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานวิจัยจึงมักจะมีบุคลิกภาพ และความสามารถตามที่รวบรวมได้ ดังนี้

1. ในด้านอารมณ์หรือทัศนคติ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยนั้นมักจะมี ความมุ่งมั่น และแรงขับทางอารมณ์ต่างๆดังนี้

1.1 มีแรงกระตุ้นเตือนภายในตัวเอง อันเกิดขึ้นจากความอยากรู้อยากเห็นมากเป็นพิเศษ

1.2 เป็นคนที่มีความสุข เพลิดเพลินต่อการงานคิดสร้างสรรค์ของใหม่

1.3 เป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หรือเป็นคนที่มุ่งมั่นหรือต้องการจะทำอะไรให้สำเร็จมาก เพราะคิดว่าผลงานนั้นจะมีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

2. ในทางความรู้ความสามารถ มักจะมีลักษณะเด่นๆ ในทางความรู้ที่มีประสิทธิภาพ คือเป็นความรู้ที่ใช้ งานแต่มีไขความรู้ที่เก็บสะสมไว้ ได้แก่

2.1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการค้นหา เลือก และใช้ผลงานการวิจัยของคนอื่นได้อย่างดีและรวดเร็ว

2.2 เป็นคนที่มีความรู้และทักษะในการใช้แบบแผนการวิจัย (Research Design) วิธีทางวิทยาศาสตร์ และทักษะในการใช้หลักตรรกวิทยาในการแก้ปัญหา

2.3 เป็นคนที่มีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือการวิจัยประเภทต่างๆ

2.4 เป็นคนที่มีความรู้และทักษะในวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติวิเคราะห์

2.5 เป็นคนที่มีความสามารถในการสรุปความคิดให้เป็นข้อยุติ แล้วนำไปใช้อ้างอิงได้อย่างกว้างขวาง (Generalization)

2.6 เป็นคนที่มีความสามารถในการตรวจสอบ วิพากษ์วิจารณ์และคาดคะเนได้

2.7 เป็นคนที่มีระบบในการทำงาน โดยทำงานมีระเบียบ และสามารถจัดหมวดหมู่ของความคิดสามารถเขียนรายงานการวิจัยได้ดี

3. ในด้านความสามารถในการตัดสินใจ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยมักจะมีความสามารถในการเลือกกระทำ หรือสามารถตัดสินใจดี เช่น

3.1 เป็นคนที่กล้าคิด

3.2 เป็นคนที่อดทน

3.3 เป็นคนใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นคนอื่น

3.4 เป็นคนที่ถ่อมตน รอบคอบ สุภาพต่อคนทั่วไป ไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินใจแต่ใช้ปัญญาที่รอบคอบในการตัดสินใจทุก ๆ อย่าง

3.5 เป็นคนที่มีแรงศรัทธาในปัญญา และมีรสนิยมในทางวิทยาศาสตร์ นั่นคือเป็นผู้ยึดมั่นในหลักวิชาที่ดีงามและ ยุติธรรม

3.6 เป็นคนที่มีความคิดเป็นอิสระและทำงานไปในทางที่ดีงาม

3.7 เป็นคนที่ประมาณตัวเองได้ คือ รู้ฐานะแห่งตน รู้กำลังของตน รู้ขอบเขตของตน

3.8 เป็นคนที่มีความสามารถในการควบคุมตัวเองให้เป็นไปตามหลักวิชาที่ดีงามและยุติธรรม

3.9 เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในกฎเกณฑ์ธรรมชาติ เชื่อมั่นตามหลักเหตุผล

3.10 เป็นคนที่มีความหวังที่จะเป็นผลงานวิจัยอยู่เสมอ

คุณสมบัติทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วนี้นับได้ว่าเป็นลักษณะที่เด่น ๆ โดยเฉพาะของนักวิจัยผู้ที่ประสบความสำเร็จทางการวิจัย ซึ่งสมาคมการวิจัยแห่งสหรัฐอเมริการวบรวมไว้จรรยาบรรณนักวิจัย

สรุปการวิจัยเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบแน่นอนตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์แนวความคิดพื้นฐานการวิจัยอาจแบ่งออกเป็น 2 แนว ๆ ได้แก่ แนวคิดปฏิฐานนิยม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการวิจัยเชิงประมาณและแนวคิดของกลุ่มที่คัดค้านปฏิฐานนิยม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการวิจัยเชิงคุณภาพการวิจัยสามารถจัดแบ่งประเภทได้อย่างหลากหลายแล้วแต่ว่าจะใช้อะไรเป็นเกณฑ์การวิจัยที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างมีขั้นตอนและแต่ละขั้นตอนจะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบนักวิจัยที่ตื่นอกจากจะดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยอย่างมีคุณภาพแล้วยังจะต้องยึดถือแนวปฏิบัติจรรยาบรรณนักวิจัยโดยเคร่งครัดอีกด้วย

แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

การแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ล้วนมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจเป็นสำคัญการนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันในบุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาตามที่มนุษย์ยังมีความต้องการ ซึ่งความต้องการทำให้สภาวะของร่างกายเกิดความไม่สมดุลและเมื่อร่างกายเกิดความสมดุลจะทำให้มีแรงขับ (Driver) ที่ตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อได้รับการตอบสนองแรงขับก็จะลดลงและเกิดความพึงพอใจ

สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : 13) สรุปว่า แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ตัวผลักดันที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นหรือการปลุกเร้าให้คนมีพฤติกรรมแสดงออกมาโดยมีความต้องการ (Wants) ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการเอาปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางปัจจัยต่างๆ ที่นำมานั้นอาจจะเป็นรางวัล โบนัส ตำแหน่ง และการลงโทษ ซึ่งเป็นการทำให้เกิดการตื่นตัว อีกทั้งการทำให้เกิดความคาดหวัง ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในชีวิตประจำวันในการปฏิบัติงานการบริหารคนในองค์กร แรงจูงใจนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสมขององค์กรนั้น ๆ และยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่จะขาดเสียมิได้ และผลจากการจูงใจนี้จะไปส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติได้แสดงถึงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงานในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้วย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝนแล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน เพื่อผลสำเร็จของงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ทองอุ้น มัตถาปะตัง (2550 8-9) ยังกล่าวอีกว่า แรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drive) ซึ่งเกิดขึ้นในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เป็นต้น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการ ทำให้เกิดแรงขับ แรงขับที่เกิดขึ้นจะไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ด้วยการกำหนดทิศทางหรือตั้งเป้าหมายที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้สนองความต้องการเมื่อสามารถตอบสนองความต้องการได้แล้วแรงขับจะลดลง บุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจที่ความต้องการได้รับการตอบสนอง แต่ถ้าความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองก็จะวนเข้าสู่การเกิดแรงขับอีกครั้งหนึ่ง และการดำเนินเป็นกระบวนการเรื่อยไปจนสู่ความพึงพอใจ

อรุณรัตน์ อัมรัง (2550 : 21) ได้อธิบายว่าแรงจูงใจ หมายถึง กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงความต้องการและพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ซึ่งบุคคลใดๆ จะมีแรงจูงใจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้น จะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐานและความต้องการนั้นก็จะมีด้วย ความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมายความอยากเป็นเงื่อนไข และถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ

เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้ว ก็จะได้รับ การตอบสนอง โดยบุคลากรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาเต็มความสามารถ และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : 15-16) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผล การปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การว่างงานที่ปฏิบัติ นั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขุมของชีวิตมากขึ้น เพียงใดนั้น คือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้นก็คือองค์ประกอบต่างๆ ในการเสริมสร้างความพอใจในการทำงาน ความพอใจเป็นการรู้สึกนึกคิด หรือเจตคติของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน หากมีความพึงพอใจการที่ จะมีการเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจ ให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความ ต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร องค์กรใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิด ความพร้อมของบุคคลที่จะทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำนั้น ก็จะสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรใดหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจการปฏิบัติงาน งานนั้นก็จะไม่สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

สรยา มหาภานนท์ (2551 : 15) กล่าวว่าไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังทั้งจากภายในและ ภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไป ตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นเพราะมีความต้องการที่ต้องการ ได้รับการตอบสนอง พฤติกรรมของคนที่แสดงออกมานั้นจึงมีจุดมุ่งหมายเสมอ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้ให้การ ตอบสนองจึงสมควรที่จะเลือกให้ในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังมุ่งมั่น อยากรจะได้อะไรและหากฝ่ายบริหารให้ได้ถูกต้องตรง ตามความต้องการพฤติกรรมก็จะเป็นไปในทางที่คาดหวัง การควบคุมพฤติกรรมต้องกระทำโดยการสนองปัจจัย จูงใจได้ถูกประเภทตามที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังมีความต้องการอยู่

สุภัญญา กำจร (2551 : 25) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจาก ความต้องการพลังกดดันหรือความปรารถนาที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่ง อาจเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล นั้นๆเอง

รุ่งนภา อินทวนา (2551 : 30) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งออกมาตามที่ตนเองปรารถนาหรือสนใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ ซึ่งแรงจูงใจของ แต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไป จึงทำให้เป้าหมายของแต่ละบุคคลแตกต่างกันด้วย

อิสริย์ ไทยตระกูล (2553 : 7) ยังกล่าวอีกว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคลากร ในองค์กร แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพจากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่าแรงจูงใจหมายถึง องค์ประกอบภายในตัวบุคคลที่มี พลัง เป็นสามเหตุและแรงผลักดันพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ ต้องการ ถ้ามนุษย์มีความต้องการสิ่งใดก็จะพยายามผลักดันตนเองให้ได้รับการตอบสนองความต้องการนั้นๆ แสดงว่า บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจในการแสวงหาสิ่งที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจ ธรรมชาติของการจูงใจจะ เกิดขึ้นเป็นกระบวนการต่อเนื่องตราบเท่าที่มนุษย์ยังดำรงชีวิตอยู่ในสังคม

2. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : 19-22) กล่าวว่า แม้ว่านักวิจัยและนักทฤษฎีทางด้านการบริหาร และนักพฤติกรรมศาสตร์ยังไม่เห็นพ้องกันมากนักว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบต่างๆดังต่อไปนี้ล้วนแต่มีแรงจูงใจให้คนอยากทำงานได้ ซึ่งได้แก่

2.1 งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถมีคนจำนวนมากที่ถูกใจในการปฏิบัติงานจากงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถความน่าเบื่อหน่ายของงานทำให้เกิดการเก็บกดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บริหารควรทำให้งานที่ท้าทายที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ก็ต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่างานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ แต่เนื่องจากแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายงานให้ทำด้วย

2.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยทั่วไปคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูงถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคนยังอยู่ในระดับสูงมากเท่าใดภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้นด้วย แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตามซึ่งบุคคลในกลุ่มหลังนี้ อาจกำหนดแผนให้และแยกแยะรายละเอียดของการปฏิบัติงานจะเป็นแค่แรงจูงใจที่มีความต้องการที่จะทำงานเท่านั้น

2.3 การให้การยกย่องและสถานภาพ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยและการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้นมีอยู่ในบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร มีอายุหรือการศึกษาและมีองค์ประกอบอื่นๆ เป็นอย่างไร คนทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนพ้อง และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคนและแน่นอนที่สุด การให้การยกย่องชมเชยนั้น ต้องทำด้วยความจริงใจ และยึดหลักของการให้การยกย่องว่า ให้สำหรับผู้ปฏิบัติงานเหนือกว่าชั้นเฉลี่ย ถ้าหากไม่เช่นนั้นแล้วจะเป็นสิ่งที่ไม่น่าชื่นชอบสำหรับผู้ได้รับและจะเป็นที่เยาะเย้ยถากถางจากบุคคลอื่นด้วย ความมากมายของความต้องการในการให้การยกย่องชมเชยนั้นแตกต่างกันและเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันไปด้วย บางคนต้องการมากแต่บางคนซึ่งเป็นคนขี้อาย กลับไม่ชอบให้คนยกย่องต่อหน้าคนอื่น เนื่องจากมีความอายที่จะได้รับการชมเชยจากสาธารณชนเช่นนั้น เป็นต้น

2.4 การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น ไม่ใช่ว่าคนหวังการที่จะมีความรับผิดชอบ และอำนาจบารมีเพิ่มมากขึ้นแต่อย่างไรก็ตาม ก็มีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีการคาดหวังจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้น ในการคิดแบบสร้างสรรค์ผู้บริหารควรใช้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการมั่นคงปลอดภัย คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสีย

รายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย จะเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวกและการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเนื่องจากเกรงว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทน คือ บำเหน็จ บำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง แต่สิ่งที่มีความสำคัญและยากยิ่งประการหนึ่งที่นักบริหารที่จะต้องเผชิญก็คือ การจะกำหนดว่าควรจะต้องให้ความมั่นคงปลอดภัยมากน้อยเท่าใด ความมั่นคงปลอดภัยเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญมากอันหนึ่ง แต่การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยไปหรือน้อยไปหรือมากเกินไปก็สามารถที่จะเป็นอันตรายไม่ก่อประโยชน์ได้ หากให้น้อยไปคนงานก็จะแสวงหาแหล่งทำงานใหม่ที่มั่นคงกว่า ให้ค่าจ้างดีกว่า หากให้มากเกินไปคนงานก็อาจจะมีการพัฒนาเฉื่อยชาในการทำงานขึ้นได้และทำให้มีผลผลิตการทำงานที่ต่ำได้ ในองค์กรบางองค์กรจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำโดยให้การประกันว่าจะมีการจ้างต่อเมื่อต่อไปประสบความสำเร็จในการผลิตมาก เช่น องค์กรต่างๆในประเทศญี่ปุ่นและอเมริกาซึ่งที่ย่อมแสดงให้เห็นว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่จะเป็นสิ่งจูงใจอย่างดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้

2.6 ความเป็นอิสระในการทำงาน คนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเองทุกคน แม้กระทั่งในตัวของตัวเองเองมักจะได้ยินพูดกันเสมอว่าปล่อยให้ทำตามที่ยากทำบ้างเถิด ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในคนบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงการบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไร จะเป็นการกระทำที่แรงจูงใจต่ำลงและทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันจะมีวิธีการแก้ความไม่พอใจซึ่งเกิดเนื่องจากการแจกรายละเอียดและการอธิบาย สิ่งต้องการในแผนซึ่งวิธีการนี้เรียกว่า Job Enrichment ซึ่งเป็นวิธีการที่จะวางรูปแบบของงาน ทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจมากขึ้นท้าทายความสามารถมากขึ้น และมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นนั่นเอง

2.7 โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะความสามารถทางด้านวิชาชีพและประสบการณ์ เครื่องมือของเครื่องจูงใจที่ดีคือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินงานตามสัญญานั้นๆในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลจะมีการเจริญเติบโต มีทักษะอันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเองความปรารถนาที่จะมีการเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงามนั้น จะผูกแน่นกับความจริงที่ว่ามนุษย์เป็นชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมายองค์กรต่างๆ ที่มีการให้การฝึกอบรมและมีโครงการศึกษา การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่างๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการทำให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น

2.8 โอกาสในการก้าวหน้า สิ่งที่คล้ายคลึงกันมากกับการใช้วิธีการให้โอกาส มีการเจริญเติบโตเป็นการจูงใจแม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร แต่ก็มีคนส่วนมากที่มีความต้องการโอกาสก้าวหน้าอันนี้ มีผู้สมัครงานที่มีศักยภาพสูงจำนวนไม่น้อยที่เปลี่ยนใจละทิ้งงานที่ได้ เมื่อได้ทราบว่า การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานนั้นค่อนข้างจะช้าหรือทำได้ยากมาก สิ่งที่ตั้งใจในองค์กรใหม่และ

มีความทะเยอทะยาน มีความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงในงานมีอนาคตที่มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : 25 อ้างอิงจาก Kidraan Pachoen 1989 45-56) ยังกล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้สอบถามแรงจูงใจในการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ

1. งานที่ทำในปัจจุบัน
2. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
4. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
5. เพื่อนร่วมงาน

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ ประกอบด้วย งานที่ทำ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อนร่วมงานและโอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัวความก้าวหน้าในอนาคต

3. กระบวนการจูงใจ

จารุณี สารนอก (2553: 10-12; อ้างอิงจาก พวงเพชร วัชรอยู่, 2537 : 20) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน 4 ขั้นตอน โดยเริ่มด้วยความต้องการ (Need) และสิ้นสุดลงที่การตอบสนองซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็นแรงขับ กระบวนการของแรงจูงใจ 4 ขั้น มีดังนี้

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่ขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น อาหาร หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มาจากความไม่สบายกายของบุคคล เช่น ความเจ็บปวดจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่จะปกป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้นๆ ขึ้น
2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจจะมีอาการกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉย ไม่ได้นี้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็กระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้ง กระหายน้ำ เกิดความรู้สึกกระวนกระวายอยู่ไม่สุข
3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้น จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน เช่น

คนที่กระหายน้ำมาก กับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อยย่อมเกิดพฤติกรรมในการหาน้ำดื่มต่างกัน คนกระหายมากอาจหาน้ำเย็น น้ำมะพร้าว น้ำอ้อย มาดื่มพร้อมๆกัน ในขณะที่คนที่กระหายน้ำน้อยหาเพียงน้ำเย็นแก้วเดียวเท่านั้น

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นสุดท้ายคือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

4. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation Theories) กว่า 40 ปีที่ผ่านมา เกิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมากมายซึ่งมรการอธิบายไว้แตกต่างกันอย่างชัดเจนในมุมมองที่มีต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น สภาพแวดล้อม สังคม นิสัยและกระบวนการรับรู้ ซึ่งเราสามารถแบ่งทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงานได้ 2 รูปแบบ คือ

1. เชิงเนื้อหา (Contents Theories) อธิบายถึงเนื้อหาของงาน เน้นความท้าทาย ความเจริญก้าวหน้า โอกาส และความรับผิดชอบหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน

2. เชิงกระบวนการ (Process Theories) อธิบายถึงกระบวนการในการทำงานไม่เน้นที่การทำงานโดยตรง แต่ค่อนข้างที่เน้นที่การรับรู้ ความเข้าใจที่มีต่อการทำงาน และการตัดสินใจสามารถแบ่งออกเป็นทฤษฎีๆได้ดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) คือความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่คนทั่วไปต้องการ David McClelland กล่าวถึง ลักษณะผู้ที่ประสบความสำเร็จสูง 3 ประการ ได้แก่

1. พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมที่จะแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ
2. กล้าได้กล้าเสีย และมีการกำหนดเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม
3. ต้องการการยอมรับอย่างต่อเนื่อง และได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับความก้าวหน้า

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ Abraham H. Maslow ได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยยึดหลักความเข้าใจในเรื่องความต้องการของมนุษย์ และบริหารงานโดยการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของบุคคลตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

มาสโลว์ ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ลำดับ (จารุณี สารนอก (2553 : 14) ดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นการต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงานทรัพย์สิน อาหารหรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการสังคม (Social Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมย่อมจะต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่นความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภูมิใจ (Prestige) สถานภาพ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) มาสโลว์ค้ำประกันว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถสำเร็จในชีวิต เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

สำหรับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ปัจจัยสี่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ยังไม่สามารถสนองความต้องการในขั้นนี้ได้ จะมีปัญหาความต้องการในขั้นถัดไปเพราะมนุษย์จะไม่มีเวลาคิดถึงความต้องการอื่นจะคิดเฉพาะสิ่งที่มีมาสนองความต้องการในขั้นนี้เท่านั้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมนุษย์มีความต้องการที่จะให้ตนมีความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่รอด ถ้าทำงานต้องการให้ตนมีความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ

3. ความต้องการเป็นเจ้าของสิ่งที่มีมนุษย์มีความต้องการในขั้นขั้นนี้ คือ ความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ดังนั้น ผู้บริหารสามารถสนองตอบด้วยการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจัดกลุ่มควบคุมคุณภาพจัดการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ได้

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการการยอมรับนับถือสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

4.1 การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป เช่น การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่อง

4.2 การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ ความเป็นตัวของตัวเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง และความมีอิสระ โดยปกติบุคคลทั่วไปจะวัดความสำเร็จจากการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเพิ่มกำไรให้บริษัท การได้รับผลประโยชน์อื่นๆ ในการปฏิบัติงาน

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง หรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเองความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้กิจการที่ทำอยู่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ความต้องการขั้นที่ 1-4 มาสโลว์ เรียกว่าความต้องการขั้นต่ำที่ร่างกายยังขาดอยู่ดังนั้นมนุษย์จะพยายามทุกวิถีทางที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าวเมื่อความต้องการขั้นที่ 1-4 ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะแสวงหาความต้องการระดับสูงต่อไป คือขั้นที่ 5 ความต้องการขั้นสูงนั้นมาสโลว์เรียกว่า ความต้องการพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงาม ความต้องการชนิดนี้เป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์ใฝ่หา ซึ่งไม่ได้เป็นไปเนื่องจากการขาดหรือบกพร่องแต่อย่างใด



ภาพที่ 2 ความต้องการ 5 ขั้นตอนของมาสโลว์
(ที่มา : จารุณี สารนอก 2553 : 14)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Need Hierarchy Theory)

(Abraham Maslow) ให้ความสำคัญกับแหล่งที่มาของแรงจูงใจ เช่น ความต้องการด้านชีววิทยาหรือสรีรวิทยา อดโรคคือสาเหตุให้คนประพฤติตัวตามความพึงพอใจของตนเอง ซึ่งความต้องการอย่างหนึ่งไม่ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมในระยะยาว และความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทนที่คนเรามักจะเสาะหาสิ่งต่างๆ เพื่อสนองความต้องการเพราะความต้องการที่จะสมหวังย่อมไม่มีที่สิ้นสุดโดยได้เสนอความต้องการเป็น 5 ชั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดเพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ การนอน และแรงขับทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นการต้องการแสวงหาความปลอดภัยทางด้านที่พักอาศัยและความมั่นคง
3. ความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and love Needs) เป็นการต้องการที่ต้องการยอมรับทางสังคมในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วม
4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Self-esteem Needs) เป็นความต้องการทางด้านความคิดภายใน เช่น เป็นที่ชื่นชอบและได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น



5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นการเข้าใจและตระหนักในความสามารถของตน จึงต้องการจะใช้ความสามารถนั้นตอบสนองความต้องการของตน โดยมาสนใจว่าจะต้องได้รับผลตอบแทน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฟรดเดอริค เฮอชเบิร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial Psychologist) เป็นอีกบุคคลหนึ่งที่ทำให้ความสนใจเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของคนงาน Herzberg ได้ศึกษาการทำงานของคนงานโรงงานอุตสาหกรรมในเมือง Pittsburg โดยการทำการสอบถามพนักงานบัญชี (Accountants) และวิศวกร (Engineers) ประมาณ 200 คน ด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจพนักงานในการทำงาน ตัวอย่างคำถามที่ใช้ในการสำรวจ เช่น ปัจจัยใดสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ทำอย่างไรเมื่อรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำและการทำงานในลักษณะใดที่รู้สึกไม่พึงพอใจ เป็นต้น

จากการศึกษาของ Herzberg พบว่าคนงานส่วนใหญ่ที่ความตั้งใจในการทำงาน เมื่อรู้สึกพึงพอใจและได้รับสิ่งจูงใจจากการทำงาน เขาจึงได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับการทำงานของคนงานว่าการที่คนงานมีความพึงพอใจ (Satisfies) หรือไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) ในการทำงานนั้นมีเหตุผลมาจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจหรือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจเรียกว่า ปัจจัยการจูงใจ และปัจจัยที่ทำให้คนงานรู้สึกไม่พอใจคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานดังนี้ (อนิวัช แก้วจางง 2553 : 180-182; อ้างอิงจาก Certo and Certo. 2006 : 393)

1. ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจหรือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจเรียกว่าปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factors) โดยเป็นตัวกระตุ้นหรือสร้างความพึงพอใจในการทำงานและอยากทำงานให้สำเร็จ ตัวอย่างเช่น ความก้าวหน้าส่วนตัว การบรรลุผลสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องในการทำงาน และได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยที่ทำให้คนงานรู้สึกไม่พึงพอใจคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานเป็นส่วนใหญ่ เรียกว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) โดยจะเป็นตัวขัดขวางไม่ให้เกิดปัจจัยจูงใจเกิดขึ้นหรือทำให้เกิดความไม่พอใจทำให้การทำงานล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพ องค์กรจึงต้องให้การดูแลบุคคลอย่างเหมาะสมเพื่อบำรุงรักษาและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับองค์กร ตัวอย่าง เช่น นโยบายองค์กร สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาและเงินเดือน เป็นต้น

ตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของ เฟรดเดอริค เฮอชเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยอนามัย
1. โอกาสที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ	1. นโยบายและการบริหารงาน
2. โอกาสสำหรับการได้รับการยอมรับ	2. การดูแลเอาใจใส่และการบังคับบัญชา
3. ตั๋วงาน	3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ความรับผิดชอบ	4. ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน
5. ความก้าวหน้า	5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. การเติบโต	6. เงินเดือน
	7. สภาพเงื่อนไขในการทำงาน
	8. ความมั่นคงในการทำงาน
	9. ชีวิตส่วนตัว

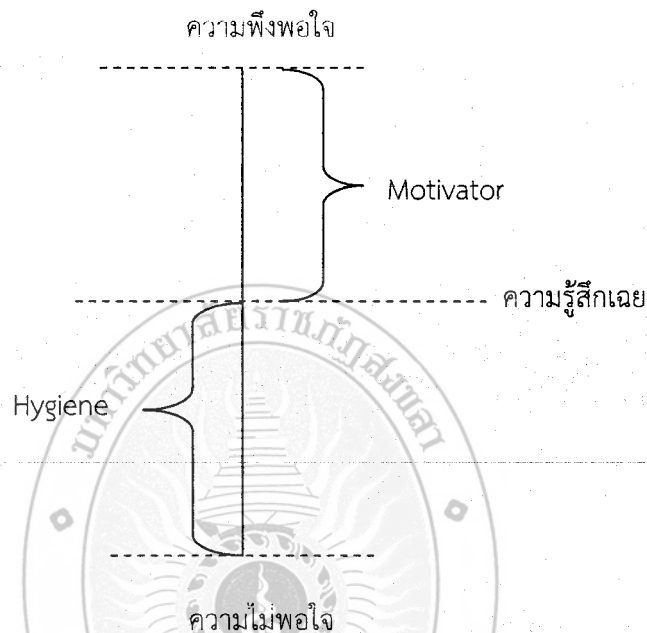
ที่มา : อนิวัช แก้วจันทน์ (2553 : 181) และชลิลา ปานเดชพงศ์ (2548 : 17)

จากตารางที่ 1 แสดงปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามแนวคิดของ Herzberg ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับเนื้อหาโดยตรง ตัวอย่างเช่น โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในต้วงาน โอกาสสำหรับการได้รับการยอมรับ ต้วงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและการเติบโต เป็นต้น ส่วนปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกั้งงานโดยตรงแต่เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมของงาน ตัวอย่างเช่น นโยบายองค์กรบริหารงาน การดูแลเอาใจใส่และการบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน เงินเดือนและสภาพเงื่อนไขในการทำงาน เป็นต้น

Herzberg ให้ความเห็นว่าผู้บริหารส่วนมากมักให้ความสำคัญด้านปัจจัยอนามัย เช่น เมื่อเกิดปัญหาผู้บริหารงานขาดประสิทธิภาพในการทำงานมักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพการทำงาน หรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานแต่มิได้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่รับผิดชอบมากขึ้นหรือส่งเสริมความก้าวหน้าของคณงานจะเป็นการกระตุ้นคณทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนใหม่ ใดๆก็ตามต้องพยายามรักษาปัจจัยอนามัยให้อยู่ในระดับน่าพอใจเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน (สุธิตา เภาวิเศษ. 2546 : 9)

ตามทฤษฎีของ Herzberg หากความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจแต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์ก็ยังไม่พึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดีกลับรู้สึกเฉยๆ ให้มากก็ดีไม่ให้เลยก็เกิดเรื่อง ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้าน

สุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการต้องการทางด้านการจูงใจ (Motivator Factors) ให้ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่อุทิศตนเองอย่างหนักรวมทั้งเสียสละทั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์จะรู้สึกเฉยๆไม่ยินดียินร้าย อาจทำงานเพียงพอให้งานเสร็จไปวันหนึ่งๆเท่านั้นดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย
(ที่มา : ตูลา มหาพสุรานนท์ 2545 : 218)

จากภาพสมมติเส้นความรู้สึกซึ่งเป็นเส้นตรงแนวตั้ง ระดับความพอใจจะขึ้นอยู่กับ การตอบสนองความต้องการขององค์กรที่มีต่อพนักงาน โดยจุดสูงสุดคือความพึงพอใจของมนุษย์ (Satisfiers) ถึงขีดสูงสุดต่ำสุดคือความไม่พอใจ (Dissatisfies) ในระดับต่ำสุด ส่วนเส้นประตรงกลางเป็นเส้นความรู้สึกเฉยๆไม่ยินดียินร้าย จะพบว่าหากองค์กรใช้ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) จูงใจพนักงานจะได้เพียงรักษาระดับความรู้สึกของบุคคลให้อยู่ในระดับเฉยๆเท่านั้น ไม่สามารถทำให้พนักงานมีความพอใจถึงขีดสุดได้ แต่หากองค์กรใช้ปัจจัยด้านจูงใจ (Motivator Factors) จะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการก็อาจพึงพอใจถึงขีดสุดได้ อย่างไรก็ตามหากไม่ได้รับการตอบสนองพนักงานก็จะรู้สึกเฉยๆ

เสนาะ ดิยาวี (2544 : 216) กล่าวถึงแนวทางใช้ประโยชน์จากทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สำหรับผู้บริหาร 2 ประการ คือ

ประการแรก ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าปัจจัยที่จำเป็นหรือปัจจัยอนามัยจะต้องจัดให้มีครบถ้วนอย่าให้ขาดแคลน ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงานต้องเหมาะสม สภาพการทำงานต้องปลอดภัย ความรู้ความสามารถของผู้บริหารชั้นต้นต้องเป็นที่ยอมรับและอย่างอื่นต้องครบถ้วนสมบูรณ์ การจัดปัจจัยข้างต้นให้อยู่

มาตรฐาน ผู้บริหารไม่ต้องจูงใจมากนักเพียงแต่เฝ้าดูผู้ปฏิบัติไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Not Dissatisfied) เพราะการที่ผู้บริหารเพียงทำให้พนักงานพอใจ (To Satisfy) ในปัจจัยที่จำเป็นเหล่านี้เพียงอย่างเดียวไม่พอเพราะการจัดให้มีปัจจัยที่จำเป็นครบถ้วนสมบูรณ์ผู้ปฏิบัติจะรู้สึกเฉยๆเหมือนกับว่าปัจจัยเหล่านี้จำเป็นต้องมีอยู่แล้ว แต่หากไม่มีจะเกิดปัญหาหรือไม่พอใจ

ประการที่สอง ผู้บริหารต้องสร้างโอกาสหรือปัจจัยต่างๆให้เกิดความพอใจ เช่นเกิดความรู้สึกว่าตนเองสำคัญและประสบความสำเร็จ เป็นต้น ในเนื้อหา (Job Content) ผู้บริหารสามารถใส่ปัจจัยต่างๆเข้าไปเพื่อเพิ่มระดับความพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยที่สร้างความพอใจจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ (No Satisfaction) ให้เหลือน้อยลง

ดังนั้นการนำทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ไปประยุกต์นั้น จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อยโดยเฉพาะสภาพสังคมปัจจุบันซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่างๆเจริญหน้ามามากนอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้วยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย (จันทร์ธานี สงวนนาม 2545 : 211)

การรับรู้ของแต่ละคนอาจมีความแตกต่างกัน แม้ว่าจะได้รับสิ่งเร้าเดียวกันหรืออยู่ในสถานการณ์เดียวกันก็ตาม ซึ่งอาจเกิดอิทธิพลหรือตัวกรอง (Filter) บางอย่างตามที่ได้กล่าว มาแล้วข้างต้น ซึ่งสามารถนำแนวคิดนี้มาวิเคราะห์การรับรู้ของกลุ่มคนที่มีประสบการณ์หรืออยู่ในสถานการณ์เดียวกันอย่างไรก็ตามการที่บุคคลที่มีประสบการณ์ ความต้องการ ความตั้งใจได้รับอิทธิพลทางสังคมลักษณะเด่นหรือคุณค่าของสิ่งเร้าทัศนคติ และภาที่ต่างกันก็อาจส่งผลต่อการรับรู้ที่แตกต่างกันได้เช่นกัน

พิบูล ทีปะปาล (2550 : 94) กล่าวว่า บุคคลอาจมองสิ่งเดียวกันแต่ได้มีการรับรู้แตกต่างกัน เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นตัวกำหนดให้เกิดความรับรู้ หรือส่งผลให้การรับรู้บิดเบือนไปจากความเป็นจริง ปัจจัยที่มีอิทธิพลการรับรู้ประกอบด้วย 3 อย่าง

1. ปัจจัยที่เกิดจากผู้รับรู้ (Factor in the Perceiver) เมื่อบุคคลมองวัตถุหรือเป้าหมาย เขาก็จะพยายามแปลสิ่งที่เขาเห็นนั้นออกมาโดยอาศัยคุณลักษณะของเขาเองเป็นหลัก ซึ่งมีผลกระทบต่อการรับรู้โดยตรง เช่น ทัศนคติ แรงจูงใจ ความสนใจ ประสบการณ์ ความคาดหวัง

2. ปัจจัยที่เกิดจากเป้าหมาย (Factor in the Target) คุณลักษณะของเป้าหมายหรือวัตถุที่ถูกสังเกตที่ก่อให้เกิดความรับรู้ สามารถส่งผลกระทบต่อการรับรู้ได้เหมือนกัน เช่น กลุ่มคนที่สงสัยดั่ง ย่อมได้รับการสังเกตหรือความสนใจมากกว่ากลุ่มคนที่เงิบ หรือผู้หญิงที่สวยย่อมได้รับความสนใจมากกว่าผู้หญิงที่ไม่สวย เป็นต้น นอกจากนั้นเป้าหมายที่ถูกมองนั้นไม่ได้ถูกมองในลักษณะแยกกันอย่างโดดเดี่ยว แต่จะมองความสัมพันธ์กับสิ่งอื่นๆด้วย ดังนั้นองค์ประกอบรอบข้างจึงมีอิทธิพลต่อการรับรู้เช่นเดียวกัน

3. ปัจจัยที่เกิดจากสถานการณ์ (Factor in the Situation) สภาพแวดล้อมบริบทรอบๆวัตถุหรือเหตุการณ์ที่เราเห็นก็มีความสำคัญต่อการรับรู้เช่นเดียวกัน เช่น เวลาที่เราเห็นวัตถุหรือเหตุการณ์ก็มีอิทธิพลต่อการสนใจต่างกัน นอกจากนั้นสถานที่ แสงสว่าง ความร้อน หรือปัจจัยทางด้านสถานการณ์อื่นๆ อีกมากมายก็เป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้เกิดความรับรู้แตกต่างกันไป

นงคราญ พักแก้ว (2552 : 22) กล่าวว่า การรับรู้ที่แตกต่างกันเกิดจากอิทธิพลของตัวกรอง (Filter) บางอย่าง ดังนี้

1. แรงผลักดันหรือแรงจูงใจ (Motives) เรามักเห็นสิ่งที่เราต้องการเห็นและได้ยินสิ่งที่เราต้องการได้ยิน เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

2. ประสบการณ์เดิม (Past Experience) คนเราเติบโตขึ้นในสภาพแวดล้อมต่างกัน ถูกเลี้ยงดูด้วยวิธีต่างกัน และคบหาสมาคมกับคนต่างกัน

3. กรอบอ้างอิง (Frame of Reference) เกิดจากการอบรมสั่งสอนทางครอบครัวและสังคม ดังนั้นคนที่มาจากครอบครัว มีสถานภาพสังคมต่างกัน นับถือศาสนาต่างกัน จึงมีการรับรู้ในเรื่องๆแตกต่างกัน

4. สภาพแวดล้อม (Environment) คนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน เช่น อุณหภูมิ บรรยากาศ สถานที่ วัฒนธรรม ฯลฯ จะเปิดรับข่าวสารและตีความข่าวสารที่ได้รับแตกต่างกัน

5. สภาวะจิตใจและอารมณ์ (Mood) ได้แก่ ความโกรธ ความกลัว ตีใจ เสียใจ เป็นต้น ดังนั้นถ้าเราอยู่ในสภาวะโกรธเราอาจมองผิดเพียงเล็กน้อยเป็นเรื่องใหญ่ แต่ในทางกลับกันถ้าเราอารมณ์ดีมีความสุขหากเราประสบปัญหาที่ใหญ่เราอาจมองว่าเป็นเรื่องเล็กและสามารถแก้ไขได้

แสงทวน วงศ์ราษฎร์ (2552 : 15) ยังกล่าวอีกว่า การรับรู้ (Perception) คือ การตีความว่าสิ่งที่รู้สึกคืออะไร การรับรู้เป็นกระบวนการทางความคิด (Cognitive Process) ที่สลับซับซ้อน ซึ่งสามารถทำให้บุคคลเห็นภาพที่ปรากฏต่อตน บางครั้งตรงกับความเป็นจริง และบางครั้งแตกต่างไปจากความเป็นจริง การรับรู้ของโลกของการรับรู้แตกต่างไปจากโลกของความเป็นจริงของบุคคลในองค์กรจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นอย่างดี และสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มี ดังนี้

1. ความตั้งใจ (Attention) ความเป็นจริงที่ว่าในขณะหนึ่งๆ เราไม่ได้รับรู้ทุกสิ่งทุกอย่างในสิ่งแวดล้อมรอบตัวเราพร้อมกัน เช่น ถ้าเราตั้งใจอ่านหนังสืออยู่ เราจะไม่รู้ว่เพื่อนกลุ่มหนึ่งที่นั่งอยู่ใกล้เราเขากำลังคุยเรื่องอะไรกัน ได้ยินแต่เสียงของเขาเท่านั้น ถ้าอยากจจะรู้เรื่องต้องหยุดอ่านหนังสือแล้วตั้งใจฟัง จะเห็นว่าการรับรู้สิ่งใดก็ตามถ้าหากเรามีความตั้งใจที่จะรับรู้หรือสนใจที่จะรับรู้เรามักจะเห็นหรือได้ยินในสิ่งนั้นก่อน บางครั้งสิ่งเร้าเองก็มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของเรา เช่น ผู้หญิงที่เดินไปเป็นกลุ่ม เรามักจะเห็นคนที่สวยที่สุด หรือแต่งตัวเด่นกว่าคนอื่นเสมอ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของคนเราอาจแยกได้เป็น

1.1 สิ่งเร้าภายนอก คุณสมบัติของสิ่งเร้าภายนอกที่ดึงดูดความตั้งใจของคน ได้แก่ ของที่มีขนาดใหญ่ ย่อมดึงดูดความสนใจได้มากกว่า ระดับความเข้มจะมองเห็นชัดเจนกว่าการกระทำซ้ำๆ การเคลื่อนที่ การเปลี่ยนระดับ การตักกัน

1.2 สิ่งเร้าภายใน ในบางครั้งเราเกิดความต้องการและความหวังที่จะรับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะในเมื่อสิ่งนั้นเป็นที่สนใจ สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความสนใจชั่วขณะ ความสนใจที่ติดเป็นนิสัย

2. การเตรียมพร้อมที่จะรับรู้ (Preparatory Set) ถ้าเราถูกวางเงื่อนไขให้รับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งเราย่อมมีความพร้อมที่จะรับรู้เรื่องนั้นอย่างเต็มที่

จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าการรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่คนเรามีประสบการณ์กับวัตถุ เหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยอวัยวะสัมผัส และแปลความหมายโดยอาศัยประสบการณ์เดิมเข้าสู่ระบบความรู้สึกนึกคิดของตนเอง แล้วจึงตอบสนองด้านการปฏิบัติตามที่ตนเองแปลความหมาย

มาสโลว์ ได้จัดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierachy of Needs) ไว้ 5 ลำดับ (จารุณี สารนอก 2553 : 14) ดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน มาสโลว์ ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงานทรัพย์สิน อาหารหรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการสังคม (Social Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคม ย่อมจะต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่นความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานภาพ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) มาสโลว์ คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถสำเร็จในชีวิต เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

สำหรับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ปลอดภัย ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ไม่สามารถสนองความต้องการในขั้นนี้ได้ จะที่มีในความต้องการขั้นถัดไป เพราะมนุษย์จะไม่มีเวลาคิดต้องการอื่นจะคิดเฉพาะสิ่งที่มาสนองความต้องการในขั้นนี้เท่านั้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมนุษย์มีความต้องการที่จะให้ตนมีความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่รอด ถ้าทำงานต้องการให้ตนมีความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ

3. ความต้องการเป็นเจ้าของสิ่งที่มนุษย์มีความต้องการในขั้นนี้ คือ ความรัก ความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ดังนั้น ผู้บริหารสามารถสนองตอบด้วยความจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจัดกลุ่มควบคุมคุณภาพจัดการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ได้

4. ความต้องการการยอมรับนับถือความต้องการการยอมรับนับถือสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

4.1 การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป เช่น การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่อง

4.2 การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ ความเป็นตัวของตัวเอง ความเชื่อมั่นในตัวเอง และความมีอิสระ โดยปกติบุคคลทั่วไปจะวัดความสำเร็จจากการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเพิ่มกำไรให้บริษัท การได้รับผลประโยชน์อื่นๆ ในการปฏิบัติงาน

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง หรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเองความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่สร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้กิจการที่ทำอยู่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ความต้องการขั้นที่ 1-4 มาสโลว์ เรียกว่าความต้องการขั้นต่ำที่ร่างกายยังขาดอยู่ดังนั้นมนุษย์จะพยายามทุกวิถีทางที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าวเมื่อความต้องการขั้นที่ 1-4 ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะแสวงหาความต้องการระดับสูงต่อไป คือขั้นที่ 5 ความต้องการขั้นสูงนั้นมาสโลว์เรียกว่าความต้องการพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงาม ความต้องการชนิดนี้เป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์ใฝ่หา ซึ่งไม่ได้เป็นไปเนื่องจากการขาดหรือบกพร่องแต่อย่างใด

5. เทคนิคการเสริมสร้างแรงจูงใจ

การเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นแนวทางที่จะทำให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจทำงานให้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งผู้บริหารจะคิดหาแนวทางหรือเทคนิคต่างๆ โดยใช้ปัจจัยต่างๆ มาช่วยประยุกต์กับเทคนิคการจูงใจให้ได้ผลดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547: 149)

ปัจจัยเกื้อหนุนต่อการจูงใจ

1. ผู้ร่วมงานจะต้องมีส่วนร่วมและรับรู้นโยบายแผนงานโครงการขององค์กร
2. ทั้งผู้บริหารและคนงานต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ตรงกัน
3. ให้คนงานทุกคนมั่นใจว่าทำงานแล้วจะได้รับผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า
4. มาตรการที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานต้องยุติธรรมและทราบล่วงหน้า
5. เมื่อ งานขององค์กรได้รับความสำเร็จ ทุกคนในองค์กรควรได้รับการยกย่องร่วมกัน
6. ควรมีการกำหนดหน้าที่ของงานไว้ให้ถูกต้องชัดเจน
7. ลักษณะของงานและการปฏิบัติงานควรให้เหมาะสมกับความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ได้
8. แผนงานโครงการที่กำหนดไว้ ต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้
9. ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติควรมีความรักสามัคคีกัน

เทคนิคการจูงใจ แยกพิจารณาได้ 2 อย่าง และมีรายละเอียด ดังนี้

1. เทคนิคด้านการบริหาร การใช้ระเบียบข้อบังคับ ควบคุมการปฏิบัติงานขององค์กรหรือพฤติกรรมของหัวหน้างานก็เป็นสิ่งจูงใจให้มีสัมพันธภาพราบรื่นและเสริมสร้างผลงานขององค์กรให้สูงขึ้น ดังนี้

- 1.1 การแบ่งงานให้เหมาะสม
- 1.2 การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล
- 1.3 การกำหนดเงินเดือน ค่าจ้างที่เป็นธรรมตามหลัก Equal Pay for Equal Work.
- 1.4 ความก้าวหน้าในงานและพยายามปรับปรุงงานอยู่เสมอ

- 1.5 จัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงานที่ทำ
2. เทคนิคด้านสวัสดิการ เป็นเทคนิคที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่พนักงาน ได้แก่
 - 2.1 บำเหน็จ บำนาญ
 - 2.2 การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 การบริการด้านการรักษาพยาบาล
 - 2.4 การบริการด้านสนทนาและการกีฬา
 - 2.5 บริการจัดหาที่อยู่อาศัย และที่พักให้พนักงาน
 - 2.6 ช่วยเหลือการเดินทาง การขนส่งในการปฏิบัติงาน
 - 2.7 การปันผล
 - 2.8 จัดสถานที่พักผ่อนให้กับพนักงาน
 - 2.9 มีการบริการห้องสมุดเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับพนักงาน
 - 2.10 มีบริการดอกเบี้ยต่ำเป็นต้น

สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 10-11) กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญประการหนึ่งที่น่ามาใช้ในการทำงานและการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ โดยจะเน้นสิ่งที่ทุกคนมีความต้องการมีไว้ให้มากที่สุด เพราะในแต่ละวันบุคคลโดยทั่วไปต้องการแรงจูงใจเพื่อการดำรงชีพการช่วยเหลือบุคคลอื่น การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) นี้ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์กรในหรือหน่วยงาน การทำงานหรือประกอบงานใดๆ นอกจากจะอาศัยปัจจัยบุคคล (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) แล้ว ปัจจัยบุคคล (Man) เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้เกิดการดำเนินงานขององค์กรสำเร็จไปได้ตามวัตถุประสงค์ แต่การที่จะใช้วิธีการจัดการ (Management) ให้บุคคลปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ เป็นเรื่องยากทั้งนี้ คุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดผลสำเร็จในการทำงานเฉพาะบุคคลนั้นมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึก มีความต้องการ อารมณ์และพฤติกรรม ที่สลับซับซ้อนยากแก่การเข้าใจกระบวนการที่จะได้บุคคล ซึ่งมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรและวิธีการที่จะทำให้บุคคลนำเอาศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุดรวมถึงการที่ทำให้บุคคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ มีความรับผิดชอบ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนอุทิศพลังความรู้ความสามารถทั้งหมดที่มีอยู่ให้กับองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปนั้น คือ การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)

อรุณรัตน์ อิมรัง (2550 : 30) กล่าวว่าในการทำงานนั้นมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้ 7 ประการดังนี้

1. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุ ประกอบด้วย เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสกับความที่ชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจ ความมีอิทธิพล และการได้รับตำแหน่งที่ดี

3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ ความร่วมมือ การได้รับบริหาร ซึ่งอาจจะได้โดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้
4. ความสามารถของหน่วยงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติได้โดยเสรี เพื่อก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในฝีมือ ตลอดจนโอกาสที่หน่วยงานจะให้ได้มีสวัสดิการต่างๆ แก่ตัวเขาเองและครอบครัว
5. สิ่งจูงใจกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์กับฉันท์มิตรกับบุคคลในหน่วยงานความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมสถาบัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติทั้งในแง่ของสถาบันผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ
7. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในงานและมีหลักประกันความมั่นคง การกินดีอยู่ดี

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการดังนี้คือ

1. ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถาบันสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นสิ่งที่น่าพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สถานะทางสังคม สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสภาพที่ดี เหมาะแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดี หรือการได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานที่จะเกิดความพอใจในงานนั้น
3. อายุ ผู้ที่มีอายุมากจะมีความพอใจในงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อยโดยเฉพาะผู้ที่มีอายุระหว่าง 45-54 ปี
4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคนงานการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งมีผลต่อความพอใจในงาน

วัชระ บุญรอด (2551 : 15) กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ให้เป็นไปตามลำดับจากต่ำไปหาสูงสามารถพิจารณาได้จากแนวคิดและทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งได้วางหลักไว้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายในทฤษฎีนี้จะจัดอยู่บนสมมติฐานสำคัญ 3 ประการคือ

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เฉพาะความต้องการที่ยังไม่ได้ตอบสนองความพอใจเท่านั้น จึงจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
2. ความต้องการของบุคคลหนึ่ง จะถูกจัดลำดับความสำคัญจากความต้องการเบื้องต้นไปจนกระทั่งถึงความต้องการที่มีความซับซ้อน
3. บุคคลที่มีความต้องการในลำดับต่อไปก็ต่อเมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองความพอใจตามสมควรแล้ว

มันฤทัย นิรันดร์ (2553 : 12) กล่าวว่านอกจากการสร้างแรงจูงใจจะอาศัยทฤษฎีต่างๆตามที่ได้ศึกษาและรู้จักกันมานานแล้ว อย่างไรก็ตามการสร้างแรงจูงใจที่ดี ผู้บริหารจะต้องเลือกปฏิบัติให้เหมาะสมและ

สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยเฉพาะแรงจูงใจทั่วไปที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคการจูงใจดังต่อไปนี้

1. การใช้คำชมเชย คือผู้บริหารจะต้องมีคำชมเชยบุคลากรในโอกาสที่เหมาะสมจะเป็นการเพิ่มกำลังใจ และการกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากยิ่งขึ้น

2. การให้ความเป็นธรรม คือการดูแลปกครองบุคลากร โดยยึดความเป็นธรรมในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกต่อคนใดคนหนึ่งอย่างพิเศษ

3. การยกย่องให้เกียรติและการยอมรับ ถือเป็น การเสริมสร้างความรู้สึที่ดี ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องยอมรับจากบริหารและสังคมรอบๆข้าง

4. การให้ความเป็นมิตร คือการแสดงออกของผู้บริหารที่ไม่ถือว่าตนสูงกว่าลูกน้องให้ความเป็นกันเอง ความห่วงใย และความรู้สึกอบอุ่นในการร่วมปฏิบัติงาน

5. การให้ร่วมใช้ความคิด คือการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในส่วนของงานขององค์กร การปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันและภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วม

6. การให้ร่วมปฏิบัติงาน คือการที่ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมมือในบางโอกาส ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความผูกพันที่ดี เพราะถือว่าผู้บริหารได้ให้เกียรติให้ความเป็นกันเอง

7. การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน โดยผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถความชำนาญของบุคลากรเป็นเกณฑ์ในการแบ่งงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละคนจะส่งผลให้บุคลากรพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

8. การให้ความช่วยเหลือบุคลากรในกรณีที่บุคลากรมีปัญหา ผู้บริหารจะต้องเข้าไปช่วยเหลือเพื่อแก้ไข ข้อขัดแย้งเหล่านี้ เช่นไกล่เกลี่ยหรือให้คำแนะนำ

9. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการสุดท้ายที่ผู้บริหารบางท่าน อาจจะมองข้ามเพราะถือว่าเป็นเรื่องใหญ่ ความเป็นจริงแล้วกลับเป็นความคิดที่ผิดถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อ ความรู้สึกของบุคลากรที่จะช่วยเสริมสถานะทางด้านกายใจ ให้ได้อีกทางหนึ่ง

ดังนั้น แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรย่อมจะมีผลต่อความสำเร็จของงานแล้วความ เจริญก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานในทางตรงกันข้ามถ้าหากบุคคลในองค์กรใดขาด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน คุณภาพของงานลดลง มีการขาดเงิน การ ลาออกจกงาน หรืออาจจะก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมแล้ว ปัญหาทางสังคมตามมาอีก นอกจากนี้ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

6. ประโยชน์ของแรงจูงใจ

ทองอุ่น มัดตาปะตั้ง (2550 : 17) กล่าวว่า การจูงใจถือเป็นหน้าที่อันสำคัญที่หัวหน้างานพึงจัดขึ้นในองค์การเพราะจะช่วยสนองความต้องการ ความจำเป็นของคนงานในองค์กรได้ เกิดประโยชน์แก่บุคคลและองค์กรได้ ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน
2. เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
3. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคนงานทุกคน
4. เสริมสร้างความจงรักภักดีของคนงานต่อองค์กร
5. ช่วยควบคุมให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย
6. ช่วยให้คนงานมีความคิดสร้างสรรค์ขึ้นได้
7. เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อองค์กร เมื่อทำงานก็ต้องทำงานอย่างมีความสุข
8. งานที่ได้มีประสิทธิภาพ
9. เกิดความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ เกิดการประสานน้ำใจทำงานร่วมกัน
10. การฝ่าฝืนระเบียบขน้อยลง การทำงานราบรื่น
11. ประหยัดค่าจ้างแรงงานได้พอสมควร
12. เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

7.ประเภทของการจูงใจ

แบ่งเป็นประเภทของแรงจูงใจออกเป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) และ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยอธิบายว่า ภายในมุมมองที่เข้าใจกันว่าทำไมบุคคลจึงทำงานความแตกต่างแหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมองของมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยภายนอกในสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดตราได้ในขณะที่มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยตัวเองโดยปราศจากปัจจัยภายนอกเหล่านั้น บุคคลอาจจะล้าลึงถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นเพียงเพื่ออยากจะทำงานเท่านั้นและงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อจะรักษางานไว้เท่านั้น

แรงจูงใจจากภายในเกิดขึ้นความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลและงานและโดยปกติจะถูกประยุกต์ใช้ด้วยตัวเอง ความรู้สึกทางความสำเร็จ ความท้าทายและความสามารถที่ได้มาจากการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งจะเป็นตัวอย่างของสิ่งจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอกจะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของงาน รายได้ สวัสดิการ และนโยบาย บริษัท เป็นตัวอย่างของสิ่งจูงใจภายนอก

แต่มีใช้ว่าสิ่งจูงใจทุกอย่างสามารถแยกประเภทได้อย่างชัดเจนตามค่านิยมเหล่านี้ ตัวอย่างเช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องอาจเป็นเรื่องของการบังคับบัญชาโดยนาย (แรงจูงใจภายนอก) แต่อาจจะเป็นเรื่องของความสำเร็จและความสามารถ (แรงจูงใจภายใน) โดยแบ่งแยกระหว่างแรงจูงใจภายในและภายนอกจะไม่ชัดเจน ทั้งนี้ทฤษฎีแรงจูงใจหลายทฤษฎีจะแบ่งแยกและจะอธิบายแรงจูงใจไว้ ตามที่จะกล่าวถึงในขั้นตอนต่อไป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจตามที่ต้องการดังนั้นจูงใจนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

อิสริย์ไทยตะกูล (2553 : 22) กล่าวว่า การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรการใดจะได้บังเกิดความพึงพอใจในการทำงานเขาหรือไม่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมนั้นได้สนองความต้องการในการด้านต่างๆ เพียงใดโดยได้จำแนกปัจจัยต่างๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่างๆ

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
4. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
5. สภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือ มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และ เพิ่มคุณวุฒิ
7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552 : 11) กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความมั่นคงของหน่วยงานที่ให้ความรู้สึกที่นำเชื่อถือไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกว่าความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้รู้สึกพึงพอใจในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่องพบว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้ การประชาสัมพันธ์ ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้นๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการกระทำ งานผู้ที่มีอายุมากจะมีการต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

4. ค่าจ้างหรือรายได้ ซึ่งหมายถึง เงินหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานซึ่งปัจจัยชนิดนี้ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง

5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ห้องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้มีความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้าหรือตามความสามารถเขาจะเกิดความพอใจในการทำงาน

6. การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา บังคับนี้มีส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าชาย แต่หากการบังคับบัญชาไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงาน และลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน องค์ประกอบนี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจแต่มีความสัมพันธ์กับ อายุ และระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงานสภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้ที่แต่งงานมากกว่า

10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุดวันพักผ่อนต่างๆ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ มีลักษณะแตกต่างกันจึงต้องมีวิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับงาน เหมาะสมกับบุคคล คือ การเลือกจูงใจโดยวิธีการเด็ดขาดหรือบางทีก็ดำเนินการอย่างละมุนละม่อม มีการต้อรอง มีการแข่งขัน หรือการจูงใจตนเอง เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงานเองส่วนด้านที่เป็นรูปธรรมมากกว่าก็มีการจูงใจด้งานาน มีผลตอบแทนที่เป็นเงินผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจูงใจด้วยสวัสดิการต่างๆ

วิษระ บุญปลอด (2551: 8) กล่าวว่านักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จำทำบางสิ่งบางอย่าง ด้วยจิตใจของตนเอง ที่รักการแสวงหา การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความสนใจเจตคติ ความต้องการการจูงใจ ประเภทนี้นับว่ามีคุณค่าต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาชักจูงให้พนักงานเกิดการจูงใจในการทำงาน

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางอันนำไปสู่การแสดงผลพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล เครื่องมือต่างๆ เช่น การชมเชย การติดเตือน การประกวด การให้รางวัล การลงโทษและการแข่งขัน เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการจูงใจ

มันฤทัย นิรันรัตน์ (2553: 10) กล่าวว่าในการจูงใจพนักงานนั้น ผู้บริหารจะต้องสามารถ

เลือกใช้สื่อหรือเครื่องมือที่จะใช้ตอบสนองได้ให้ถูกต้องกับชนิดความต้องการที่พนักงานมีอยู่ สิ่งตอบแทนต่างๆ เหล่านี้จะมีความแตกต่างกันไปหลายอย่างที่ผู้บริหารจะต้องเลือก โดยมีการจัดส่วนประกอบของสิ่งจูงใจหลายอย่างให้เหมาะสมและควรจะมีการให้น้ำหนักต่อแต่ละสิ่งได้อย่างถูกต้องอีกด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือจะต้องมีการให้สิ่งตอบสนองต่อสิ่งจูงใจหลายๆ ชนิดและจะต้องให้แต่ละชนิดมากน้อยแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมด้วย สำหรับเครื่องมือที่จะใช้จูงใจมีดังนี้

1. เทคนิคในการควบคุมงาน (Control Technique) สามารถแบ่งเป็น 2 วิธีคือ

1.1 แบบมีการเอาใจพนักงาน (Positive Method)

1.2 แบบไม่มีการเอาใจพนักงาน (Negative Method)

วิธีการควบคุมในการบริหารสมัยก่อนมักจะเป็นแบบวิธีเชิงลบ (Negative Method) คือ ใช้บังคับ ข่มขู่และลงโทษ เป็นกรณีพฤติกรรมออกมาไม่ถูกต้องซึ่งอันนี้เป็นการควบคุมกิจกรรมของตัวมนุษย์ โดยการข่มขู่ที่ลดโอกาสที่จะตอบสนองต่อสิ่งจูงใจของเขาให้น้อยลง เช่น จะตัดเงินเดือน หรือให้พนักงาน เป็นต้น ดังนั้นถ้าพิจารณาง่ายๆ ก็คือ เป็นรูปแบบของตัวคนอาจถูกผลักดันให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้เป็นสำคัญ พนักงานจะไม่อยู่ในความคิดหรือมีความหมายที่มีผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงผู้บริหารจะให้ความสำคัญต่องานเป็นหลักใหญ่ และพยายามปรับตัวพนักงานให้ต้องเข้าอยู่และเป็นไปตามเงื่อนไขที่จำเป็นของงานในองค์กร ความพึงพอใจในทางอื่นๆ โดยของพนักงานจึงมักไม่ได้รับการตอบสนอง

ในการใช้ Negative Motivational Method จะทำให้ขวัญของพนักงานต่ำ องค์กรอาจจะมีผลผลิตสูง แต่ผลผลิตสูงจะมีได้ก็แต่ระยะสั้น ในกรณีที่พนักงานไม่สามารถหรือมีโอกาสเลือกงานใหม่ ถ้าพนักงานมีโอกาสเลือกก็จะทำให้พนักงานลาออกซึ่งจะมีผลเสียเกิดขึ้นกับองค์กรเสียกำลังคนและขาดความสำเร็จในระยะยาว แต่ถ้าหากใช้ Positives Method อย่างเต็มที่ มีการจัดสภาพการทำงานให้เป็นอิสระ ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้โดยการให้รางวัล ให้กำลังใจ จะช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจสูง

วิธีการจูงใจที่ถูกต้องจึงควรต้องให้เป็นไปในรู้ว่าขณะที่คนกำลังหาความพอใจตอบสนองต่อสิ่งจูงใจของตนอยู่นั้น ต้องควบคุมกันไปกับการที่องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ด้วย ดังนั้นขวัญและกำลังใจของพนักงานก็จะดีและผลผลิตขององค์กรก็จะสูงขึ้นด้วย ผู้บริหารจะต้องกำหนดเงื่อนไขของการจูงใจเอาไว้และต้องชี้แจงให้พนักงานทราบว่าหนทางที่เขาจะได้รับการตอบสนองให้สิ่งต่างๆ นั้น จะได้อะไรเมื่อเป้าหมายขององค์กรการได้สำเร็จผลด้วยแล้วเท่านั้น ดังนั้นเงื่อนไขของฝ่ายนายจ้าง จึงต้องการกระทำโดยสัมพันธ์อยู่กับผลงานที่ตนกำลังกระทำอยู่โดยตรง

2. การใช้อำนาจหน้าที่ (Use Authority) การใช้อำนาจหน้าที่ จะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการใช้เทคนิคในการควบคุมพนักงาน ลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่แตกต่างกันจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานเสมอ อำนาจหน้าที่จะยังคงเป็นสิ่งจำเป็นอยู่ในทุกกรณี และจะสามารถช่วยประกันให้ผลงานที่ออกมาอย่างน้อยที่สุดจะต้องได้ประสิทธิภาพสมควร แต่ถ้ากำหนดการใช้อำนาจหน้าที่ที่เกิดกว่าขนาดหนึ่งที่เหมาะสมแล้ว หรือใช้ผิดก็จะมีลักษณะแล้วผลก็จะกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานได้ และทำให้เกิดพฤติกรรมในทางชด้อยได้ง่าย ดังนั้นการใช้อำนาจหน้าที่มากเกินไปนั้น แม้ผลเสียจะยังไม่ปรากฏให้เห็นในระยะสั้นก็ตาม แต่ในระยะยาวความอึดอัดใจและความรู้สึกถูกกดดันออกมาและจะเป็นการบั่นทอนองค์กรในทางต่างๆ ได้เสมอ

3. การให้ผลตอบแทนหรือที่สามารถตีความได้ (Remunerative) ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นตัวเงิน จะมีความสัมพันธ์กับการช่วยให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ได้ การให้ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นตัวเงินดังกล่าวอาจทำได้ทั้งโดยตรงด้วยการให้ผลตอบแทนในรูปของค่าจ้างเงินเดือนและโบนัส

4. ผลตอบแทนอื่นๆ ที่ไม่ใช่เงิน (Fringe Benefit) พนักงานทุกคนย่อมจะมีความต้องการในสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงินเช่นเดียวกันเช่น พนักงานอาจต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อหวังที่จะให้มีฐานะในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือหวังที่จะได้รับความมั่นคงที่จะมีความชำนาญในอาชีพอย่างมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมเจตน์ นาคเสวี อุสมาน ราชฎร์นิยม และ ฮุสนา เจะเลาะ (2550:บทคัดย่อ) ศึกษาเจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคคลกรวิทยาลัยอิสลามศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีพบว่า 1) ประชากรของวิทยาลัยอิสลามศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยเป็นงานวิจัยประยุกต์เกี่ยวกับปัญหาสังคมปัจจุบันใช้เวลาในการทำวิจัย 1-2 ปีต่อเรื่องทำวิจัยเป็นกลุ่มมากกว่าทำวิจัยเดี่ยว ทุนที่ใช้ในการทำวิจัยได้รับจากงบประมาณเงินรายได้และงบประมาณเงินแผ่นดินผลงานวิจัยส่วนใหญ่ยังไม่มีการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ และ 2) บุคคลกรมีเจตคติค่านิยมต่อการวิจัยอยู่ในระดับความมากและมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยโดยรวมในระดับปานกลางโดยมีความคิดเห็นด้านทรัพยากรเพื่อการส่งเสริมการทำวิจัยอยู่ในระดับมากสำหรับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารการวิจัยด้านความรู้และประสบการณ์ทำวิจัยด้านแหล่งค้นคว้าข้อมูลด้านงบประมาณการวิจัยด้านเวลาสำหรับการทำวิจัยและด้านผลตอบแทนจากการทำวิจัยบุคคลกรเห็นด้วยในระดับปานกลาง

รุ่งนภา อินทวา (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงพบว่าบุคคลกรมีแรงจูงใจในการทำวิจัยเป็นอันดับแรง คือ ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้วิจัย มีแรงจูงใจระดับ “มาก” ลองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมต่างๆ ไป มีแรงจูงใจระดับ “ปานกลาง” ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบได้แก่ 1) จำแนกตามเพศพบว่าโดยรวมบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้วิจัย และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมต่างๆ ไป ที่มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน 2) จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้วิจัย และด้านสภาพแวดล้อมต่างๆ ไป ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน 3) จำแนกสถานภาพตำแหน่งงาน โดยภาพรวมพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้วิจัย สำหรับด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมต่างๆ ไป มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน และ 4) จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยภาพรวม พบว่าบุคลากรที่มีสังกัดหน่วยงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัย

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแรงสูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

พัชรา บุญมานำ และสมควร ทรัพย์บำรุง (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุนและปัญหาในการทำวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า 1) แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ระดับมาก 2) ปัจจัยเกื้อหนุนในการทำวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ปัญหาในการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ที่เป็นปัญหา ได้แก่ ภาระงานสอนและงานอื่น ๆ จำนวนงบประมาณที่ได้รับ อุปกรณ์และเครื่องมือ ในการทำวิจัย การเบิกจ่ายงบประมาณ/ทุนสนับสนุนการวิจัย และบุคลากร/ผู้ช่วยที่จะสนับสนุนงานด้านการ บริหารโครงการวิจัย

ชูยศ ศรีวรรณ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.035 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในท้องถิ่นมีความพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร เพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษเท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหา การได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส)ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการ ประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนต่างๆต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไข ในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

รุ่งทิwa อินตะใจ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จบ การศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท อยู่ในระดับพนักงาน และมีอายุระหว่าง 1-5 ปี กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความมุ่งมั่นใน การปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ได้แก่ อายุ ระดับรายได้ อายุงาน ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านการก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความ มั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่ไม่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และความพึงพอใจด้านสถานที่ทำงาน

อิสริย์ ไทรตระกูล (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มี อายุระหว่าง 31-40 ปี มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและแรงจูงใจที่มี อิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจด้านตำแหน่งงาน รองลงมา ด้านเงินเดือน และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงานแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านเงินเดือนที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ฐานเงินเดือนในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นแรงดึงให้ทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือนแรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุดในด้านสวัสดิการ คือสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับทำให้รู้สึกว่าได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าบุคคลที่ทำงานในองค์กรอื่นที่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลจึงรู้สึกอยากตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มที่ ในด้านตำแหน่งงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ งานในตำแหน่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถจึงเกิดความสนใจในงาน และตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ด้านผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ และพร้อมช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงรู้สึกต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงานแรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงาน มีความสะอาด เรียบร้อยและเหมาะสมกับการทำงานทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อต้องทำงานอยู่ที่สำนักงาน

คุณธวัลย์ ศุภรัตน์ภักษ์ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า เพศ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อการทำวิจัยแตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัยมีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยพบว่า ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.574 ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 32 และสร้างสมการพยากรณ์ พฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร ได้ดังนี้ $(Y) = 0.798 + 0.434x$

สุวรรณ พรหมเขต (2558: บทคัดย่อ) แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่มีเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายวิชาการของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยที่มีสถานภาพสมรสและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยแตกต่างกัน

อมรัตน์ ชูแก้ว (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อมฤต แอนด์ แอสโซซิเอตส์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่า 1) ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพประเภทพนักงาน ระดับเงินเดือน อายุงาน และเวลาในการทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และ 3) พนักงานที่มีปัจจัยด้านลักษณะพื้นที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะพื้นที่ปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติงานบนฝั่งต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

อติทยา เสนะวงศ์ (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมหาวิทยาลัย M พบว่า ความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อดังต่อไปนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงาน ความ

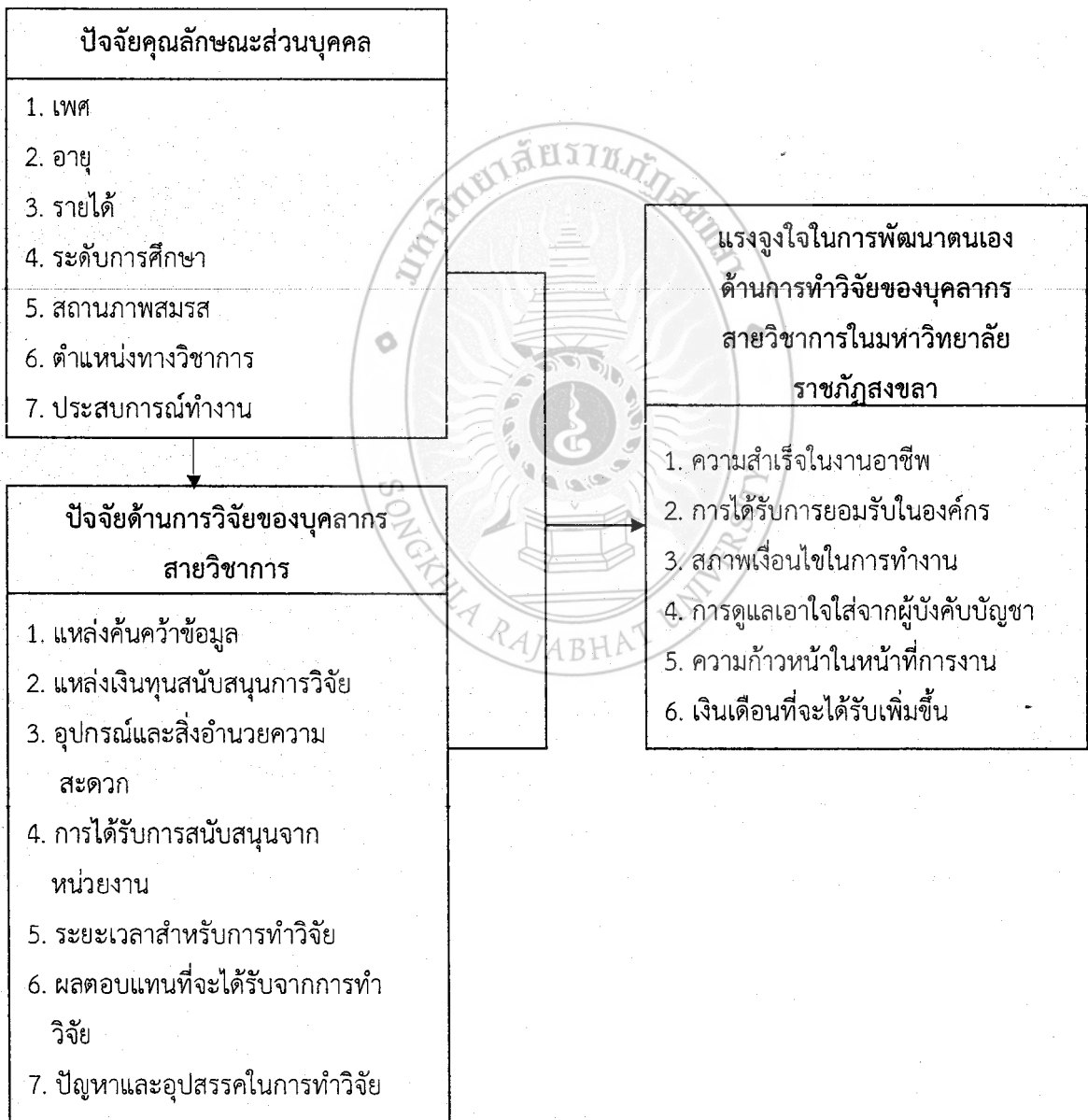
คิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของข้าพเจ้า การๆได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาความสำเร็จในการทำงาน ระดับความเห็นมากที่สุด ได้แก่ งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย 2) การได้รับความยอมรับนับถือ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับความชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ งานของข้าพเจ้ามีความท้าทายและน่าสนใจ ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ ปริมาณงานของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม ระดับความคิดเห็นน้อย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ข้าพเจ้าทำมีขั้นตอนและมีขบวนการที่ชัดเจน 4) ความรับผิดชอบในงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อย่อย ได้แก่ งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คณะฯส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคล ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ คณะฯ มีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสม คณะฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่บุคลากร ความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ 6) สวัสดิการ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ คณะฯ มีการจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี รถรับ-ส่งบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ข้าพเจ้าได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ คณะฯมีความใส่ใจความเป็นอยู่ของบุคลากร 7) ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน ข้าพเจ้าคิดว่า คณะฯ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงระดับความเห็นมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าคิดว่า จะทำงานกับคณะฯจนกว่าจะเกษียณอายุ ส่วนบุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจิตใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในการทำงาน ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน สายงาน เงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับปัจจัยจิตใจในการทำงานที่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน สายงาน เงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่แตกต่างกัน

กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟเดอริค เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) มาใช้กรอบแนวคิดโดยการกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม และได้ใช้แนวคิดของพัชรา บุญมานำ และสมควร ทรัพย์บำรุง (2552 : 21) โดยกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 4

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 457 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 231 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณโดยสูตรของทาร์ยามาเนที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สำหรับการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Techniques) ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเชิงชั้นภูมิ (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมทุกคณะโปรแกรมวิชา จากนั้นทำการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยยกเว้นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 30 คน ที่ได้เป็นผู้ทดลอง (Try out) เครื่องมือเก็บข้อมูลเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ก่อนหน้าแล้ว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย มีขั้นตอนและวิธีการสร้างดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอบเขตของการวิจัย โดยออกแบบให้แบบสอบถามมี 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปลายปิด เพื่อสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงานสายวิชาการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เพื่อสอบถามปัจจัยด้านการวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้แก่ แหล่งค้นคว้าข้อมูล แหล่งเงินทุนสนับสนุนการวิจัย อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำวิจัย ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัย

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เพื่อสอบถามระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้แก่ ความสำเร็จในงานอาชีพ การได้รับการยอมรับในองค์กร สภาพเงื่อนไขในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น โดยใช้ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายสำหรับข้อความตามระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

(กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542 : 29)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนในชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงได้ค่าช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนนระหว่าง	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
ค่าคะแนนระหว่าง	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าคะแนนระหว่าง	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าคะแนนระหว่าง	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
ค่าคะแนนระหว่าง	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

3. นำแบบสอบถามที่ได้ออกแบบตรวจสอบความถูกต้องโดยให้ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบ พิจารณาแก้ไข ปรับปรุงให้สอดคล้องเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลอง (Try Out) เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทำการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficients of Alpha)

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขเรียบร้อยแล้ว กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดโดยวิธีแจกแบบสอบถามและจัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน
2. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามคัดเลือกเฉพาะฉบับที่ถูกต้องและสมบูรณ์
3. นำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่
 - 1.1 ค่าความถี่ (Frequencies) เพื่อใช้อธิบายความถี่ของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
 - 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายค่าร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
 - 1.3 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) เพื่ออธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
 - 1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่ออธิบายประกอบค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่
 - 2.1 ทดสอบสมมติฐานด้วย t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับแรงจูงใจ
 - 2.2 ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการวิจัย กับแรงจูงใจในการทำวิจัย เมื่อพบว่า ค่าสถิติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD
 - 2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองกลุ่มจากค่าเพียร์สันไควร์สแควร์ (Pearson Chi-Square)

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยจะนำเสนอรายละเอียดดังนี้

1. สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้านี้ได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
t	แทน	t distribution เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 ตัวแปร
F	แทน	F distribution เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 ตัวแปรขึ้นไป
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
LSD	แทน	ค่าเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากรครั้งละหลายคู่
χ^2	แทน	ค่าความน่าจะเป็นเมื่อทดสอบด้วยสถิติเพียร์สันไคร์สแควร์ (Pearson Chi-Square)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและด้านการวิจัย

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n=231)	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	90	38.96
	หญิง	141	61.04
อายุ			
	ไม่เกิน 30 ปี	6	2.60
	31-40 ปี	144	62.34
	41-50 ปี	52	22.51
	51 ปีขึ้นไป	29	12.55
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
	ไม่เกิน 20,000 บาท	13	5.63
	20,001 - 30,000 บาท	69	29.87
	30,001 - 40,000 บาท	110	47.62
	40,000 บาท ขึ้นไป	39	16.88
ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ปริญญาโท	179	77.49
	ปริญญาเอก	52	22.51
สถานภาพการสมรส			
	โสด	83	35.93
	สมรส	142	61.47
	หย่าร้าง	6	2.60

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=231)	ร้อยละ
ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	179	77.49
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	51	22.08
รองศาสตราจารย์	1	0.43
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	53	22.94
5 - 10 ปี	100	43.29
11 - 15 ปี	22	9.52
16-20 ปี	26	11.26
21 ปี ขึ้นไป	30	12.99
หน่วยงานคณะที่ปฏิบัติงาน		
ครุศาสตร์	31	13.42
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	27	11.69
วิทยาการจัดการ	42	18.18
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	59	25.54
ศิลปกรรมศาสตร์	19	8.23
เทคโนโลยีการเกษตร	21	9.09
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	22	9.52
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	10	4.33
รวม	231	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา สามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.04 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.96

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.34 รองลงมา อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.51 และอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.55 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.62 รองลงมา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.87 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.88 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 77.49 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 22.51

สถานภาพการสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส คิดเป็นร้อยละ 61.47 รองลงมา สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 35.93 และสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.60 ตามลำดับ

ตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีดำรงตำแหน่งอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 77.49 รองลงมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 22.08 และ รองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 0.43

ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.29 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.94 และมีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.99 ตามลำดับ

หน่วยงานคณะที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 25.54 รองลงมาปฏิบัติงานในคณะวิทยาการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 18.18 และปฏิบัติงานในคณะ ครุศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 13.42 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ	จำนวน (n=231)	ร้อยละ
แหล่งค้นคว้าข้อมูล (n=404)		
ห้องสมุด	29	12.55
อินเทอร์เน็ต	132	57.14
ฐานข้อมูลงานวิจัย	59	25.54
การประชุมวิชาการ	11	4.76
แหล่งเงินทุนสนับสนุนการวิจัย (n=353)		
งบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย	188	53.26
งบประมาณแผ่นดิน (วช.)	81	22.95
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.)	38	10.76
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)	16	4.53
งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกอื่นๆ	30	8.50

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ	จำนวน (n=231)	ร้อยละ
การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (n=365)		
ด้านบุคลากร	32	8.77
ด้านงบประมาณ	156	42.74
ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก	105	28.77
ด้านเวลาการทำวิจัย	72	19.73
ระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย		
1-2 ปี	171	74.03
3-4 ปี	53	22.94
5-6 ปี	2	0.87
มากกว่า 6 ปี	5	2.16
ผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำวิจัย (n=595)		
การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน	186	31.26
การได้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	194	32.61
การได้เลื่อนตำแหน่งในการบริหาร	135	22.69
ต้องการชื่อเสียงทางวิชาการ	80	13.45
ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัย (n=507)		
ไม่มีความรู้หรือความสามารถหรือขาดประสบการณ์	15	2.96
ไม่รู้ว่าจะทำงานวิจัยหัวข้ออะไรดี	27	5.33
ได้รับทุนสนับสนุนน้อย	96	18.93
ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือขาดอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	73	14.40
การเบิกจ่ายงบประมาณ/ทุนสนับสนุนยุ่งยาก	200	39.45
ขาดทีมงานหรือผู้ช่วยวิจัยในการทำงาน	73	14.40
อื่นๆ	23	4.54
รวม	231	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา สามารถอธิบายได้ดังนี้

แหล่งค้นคว้าข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยจากอินเทอร์เน็ต คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยจากฐานข้อมูลงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 25.54 และ ค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยจากห้องสมุด คิดเป็นร้อยละ 12.55 ตามลำดับ

แหล่งเงินทุนสนับสนุนการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับเงินทุนในการสนับสนุนการทำวิจัยจากเงินประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 53.26 รองลงมารับเงินทุนในการสนับสนุนการทำวิจัยจากเงินประมาณแผ่นดิน (วช.) คิดเป็นร้อยละ 22.95 และรับเงินทุนในการสนับสนุนการทำวิจัยจากงบประมาณจากงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) คิดเป็นร้อยละ 10.76 ตามลำดับ

การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานด้านงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 42.74 รองลงมาได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก คิดเป็นร้อยละ 28.77 และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานด้านเวลาการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 19.73 ตามลำดับ

ระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.03 รองลงมาใช้ระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.94 และใช้ระยะเวลาสำหรับการทำวิจัยมากกว่า 6 ปี ร้อยละ 2.16 ตามลำดับ

ผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำวิจัย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่า ผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำวิจัย คือ การได้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 32.61 รองลงมา ผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำวิจัย คือ การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 31.26 และผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำวิจัย คือ การได้เลื่อนตำแหน่งในการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 22.69 ตามลำดับ

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัย คือ การเบิกจ่ายงบประมาณ/ทุนสนับสนุนยุ่งยาก คิดเป็นร้อยละ 39.45 รองลงมา ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัย คือ ได้รับทุนสนับสนุนน้อย คิดเป็นร้อยละ 18.93 และ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัย คือ ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือขาดอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขาดทีมงานหรือผู้ช่วยวิจัยในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 14.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยภาพรวม

ที่	แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านความสำเร็จในอาชีพ	4.16	0.55	มาก
2	ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	3.73	0.71	มาก
3	ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	4.03	0.61	มาก
4	ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	3.39	0.83	ปานกลาง
5	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.02	0.72	มาก
6	ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น	3.69	0.88	มาก
	รวม	3.84	0.57	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยระดับมาก เป็นอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในอาชีพ ($\bar{X}=4.16$) รองลงมา คือ ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ($\bar{X}=4.03$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=4.02$) ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร ($\bar{X}=3.73$) และด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น ($\bar{X}=3.69$) ส่วนด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านความสำเร็จในอาชีพ

ที่	ด้านความสำเร็จในอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผลงานวิจัยมีส่วนทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการเป็นบุคลากรสายวิชาการ เพราะสามารถนำไปขอตำแหน่งทางวิชาการได้	4.22	0.87	มากที่สุด
2	ความภาคภูมิใจที่จะได้รับหลังจากนำเสนอให้กับคณะฯ หรือหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรทุนแล้ว	4.23	0.83	มากที่สุด
3	องค์ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในความเป็นนักวิชาการ	4.25	0.75	มากที่สุด
4	งานวิจัยคือเกณฑ์กำหนดตามระเบียบข้อบังคับของทางมหาวิทยาลัยที่อาจารย์ต้องมีผลการวิจัย	3.80	0.86	มาก
5	ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนในวิชาที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ได้	4.18	0.79	มาก
6	ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีซึ่งจะทำให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหรือเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีผลงานวิจัย	4.31	0.70	มากที่สุด
	รวม	4.16	0.55	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านความสำเร็จในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยในระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีซึ่งจะทำให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหรือเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีผลงานวิจัย ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา คือ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในความเป็นนักวิชาการ ($\bar{X} = 4.25$) ความภาคภูมิใจที่จะได้รับหลังจากนำเสนอให้กับคณะฯ หรือหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรทุนแล้ว ($\bar{X} = 4.23$) ผลงานวิจัยมีส่วนทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการเป็นบุคลากรสายวิชาการ เพราะสามารถนำไปขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยในระดับมาก คือ ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนในวิชาที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ได้ ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา งานวิจัยคือเกณฑ์กำหนดตามระเบียบข้อบังคับของทางมหาวิทยาลัยที่อาจารย์ต้องมีผลการวิจัย ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร

ที่	ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	คำชมเชยหรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งโดยส่วนตัวและในวงวิชาการว่าเป็นผู้ที่มีผลงานวิจัยและเป็นนักวิชาการตัวจริง	3.38	0.93	ปานกลาง
2	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและวงการวิชาการว่าเป็นนักวิชาการและมีประสบการณ์ทำวิจัย	3.56	0.87	มาก
3	ชื่อเสียงที่จะได้รับในแวดวงวิชาการจากผลงานวิจัยที่ทำและนำเสนอสู่สาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ	3.69	0.86	มาก
4	การได้รับการตอบรับให้เผยแพร่ได้ทั้งในระดับชาติหรือนานาชาติทำให้ได้รับการยอมรับมากขึ้น	3.96	0.84	มาก
5	การนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ประโยชน์จากหน่วยงานการนำไปใช้อ้างอิงของนักวิจัยรุ่นใหม่	4.06	0.78	มาก
	รวม	3.73	0.71	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยในระดับมาก อันดับแรก คือ การนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ประโยชน์จากหน่วยงานการนำไปใช้อ้างอิงของนักวิจัยรุ่นใหม่ ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมา คือ การได้รับการตอบรับให้เผยแพร่ได้ทั้งในระดับชาติหรือนานาชาติทำให้ได้รับการยอมรับมากขึ้น ($\bar{X} = 3.96$) ชื่อเสียงที่จะได้รับในแวดวงวิชาการจากผลงานวิจัยที่ทำและนำเสนอสู่สาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.69$) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและวงการวิชาการว่าเป็นนักวิชาการและมีประสบการณ์ทำวิจัย ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยในระดับปานกลาง คือ คำชมเชยหรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งโดยส่วนตัวและในวงวิชาการว่าเป็นผู้ที่มีผลงานวิจัยและเป็นนักวิชาการตัวจริง ($\bar{X} = 3.38$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน

ที่	ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	งานวิจัยคือหนึ่งในตัวบ่งชี้ที่อาจารย์ที่ปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของทางมหาวิทยาลัยที่สายวิชาการต้องมีผลงานวิจัย	4.12	0.76	มาก
2	ในการประเมินความดีความชอบประจำปีผู้ประเมินจะใช้ผลงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน	4.07	0.76	มาก
3	มีแหล่งทุนสนับสนุนในการทำงานวิจัยทั้งจากมหาวิทยาลัยและทุนจากหน่วยงานภายนอกทำให้มีโอกาสในการทำงานได้มากขึ้น	4.13	0.73	มาก
4	มหาวิทยาลัยหน่วยสถาบันต่าง ๆ ให้การสนับสนุนนักวิจัยทั้งเรื่องทุนวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ	4.00	0.82	มาก
5	มีการสนับสนุนและผลักดันให้อาจารย์ทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอทั้งจากหน่วยงานในมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้ นักวิจัยสามารถผลิตงานวิจัยได้	3.94	0.77	มาก
6	การได้รับการสนับสนุนในการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศจากการทำงานวิจัยที่มีคุณภาพและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	3.93	0.97	มาก
	รวม	4.03	0.61	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยในระดับมาก อันดับแรก คือ มีแหล่งทุนสนับสนุนในการทำงานวิจัยทั้งจากมหาวิทยาลัยและทุนจากหน่วยงานภายนอกทำให้มีโอกาสในการทำงานได้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา คือ งานวิจัยคือหนึ่งในตัวบ่งชี้ที่อาจารย์ที่ปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของทางมหาวิทยาลัยที่สายวิชาการต้องมีผลงานวิจัย ($\bar{X} = 4.12$) ในการประเมินความดีความชอบประจำปีผู้ประเมินจะใช้ผลงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน ($\bar{X} = 4.07$) มหาวิทยาลัยหน่วยสถาบันต่าง ๆ ให้การสนับสนุนนักวิจัยทั้งเรื่องทุนวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.00$) มีการสนับสนุนและผลักดันให้อาจารย์ทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอทั้งจากหน่วยงานในมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้ นักวิจัยสามารถผลิตงานวิจัยได้ ($\bar{X} = 3.94$) และมีการสนับสนุนและผลักดันให้อาจารย์ทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอทั้งจากหน่วยงานในมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้ นักวิจัยสามารถผลิตงานวิจัยได้ ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากร สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา

ที่	ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ได้รับการแนะนำและการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ห้องทดลองหรือบุคลากรในการทำงานวิจัย	3.30	1.10	ปานกลาง
2	สร้างขวัญกำลังใจ โดยการกล่าวยกย่อง ชื่นชมหรือกล่าวถึงต่อหน้าสาธารณชนเสมอหากเป็นผู้ที่มีผลงานวิจัย	3.29	1.13	ปานกลาง
3	บุคคลในวงวิชาการให้ยอมรับโดยรับฟังการเสนอความคิดเห็นมากขึ้นเมื่อต้องอภิปราย อธิบาย หรือแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ	3.55	0.81	มาก
4	การได้รับทุนสนับสนุนทั้งการทำงานวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.50	0.89	มาก
5	การได้รับการดูแลเอาใจใส่ ติดตามและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา	3.30	1.02	ปานกลาง
	รวม	3.38	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยในระดับมาก อันดับแรก คือ บุคคลในวงวิชาการให้ยอมรับโดยรับฟังการเสนอความคิดเห็นมากขึ้นเมื่อต้องอภิปราย อธิบาย หรือแสดงความคิดเห็นต่าง ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมา คือ การได้รับทุนสนับสนุนทั้งการทำงานวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.50$) ส่วนข้อที่บุคลากรสายวิชาการมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยระดับปานกลาง คือ การได้รับการดูแลเอาใจใส่ ติดตามและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.30$) และได้รับการแนะนำและการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ห้องทดลองหรือบุคลากรในการทำงานวิจัย ($\bar{X} = 3.30$) รองลงมา คือ สร้างขวัญกำลังใจ โดยการกล่าวยกย่อง ชื่นชมหรือกล่าวถึงต่อหน้าสาธารณชนเสมอหากเป็นผู้ที่มีผลงานวิจัย ($\bar{X} = 3.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ที่	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผลงานวิจัยเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความก้าวหน้าในการทำงานวิชาการและในหน้าที่การงาน	4.14	0.71	มาก
2	การได้รับพิจารณาความดีความชอบมากกว่าปกติจากจำนวนผลงานวิจัยที่สำเร็จ การตีพิมพ์เผยแพร่ และการนำไปใช้ประโยชน์จากหน่วยงานต่าง ๆ	3.78	0.80	มาก
3	การได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอันเป็นผลมาจากการขอกำหนดตำแหน่งจากผลงานวิจัยที่มีคุณภาพผลิตงานวิจัยได้	4.06	0.92	มาก
4	จำนวนงานวิจัยและคุณภาพของงานวิจัยมีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นพิเศษได้	3.91	0.97	มาก
5	ผลงานวิจัยที่ทำในแต่ละปีบ่งบอกถึงการเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าด้านวิชาการของการทำหน้าที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัย	4.18	0.99	มาก
	รวม	4.02	0.83	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยในระดับมาก อันดับแรก คือ ผลงานวิจัยที่ทำในแต่ละปีบ่งบอกถึงการเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าด้านวิชาการของการทำหน้าที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา คือ ผลงานวิจัยเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความก้าวหน้าในการทำงานวิชาการและในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.14$) การได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอันเป็นผลมาจากการขอกำหนดตำแหน่งจากผลงานวิจัยที่มีคุณภาพผลิตงานวิจัยได้ ($\bar{X} = 4.06$) จำนวนงานวิจัยและคุณภาพของงานวิจัยมีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นพิเศษได้ ($\bar{X} = 3.91$) และ การได้รับพิจารณาความดีความชอบมากกว่าปกติจากจำนวนผลงานวิจัยที่สำเร็จ การตีพิมพ์เผยแพร่ และการนำไปใช้ประโยชน์จากหน่วยงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น

ที่	ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผลจากการทำงานวิจัยคือปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำไปพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีผลงานวิจัย	3.79	0.98	มาก
2	การพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีของสายวิชาการส่วนหนึ่งจะพิจารณาจากผลงานวิจัยที่ทำในแต่ละปี	3.78	0.86	มาก
3	คณะกรรมการพิจารณาขึ้นเงินเดือนจะนำผลงานวิจัยมาใช้ในการพิจารณา	3.64	1.02	มาก
4	บุคลากรที่มีจำนวนงานวิจัยและผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในรูปแบบต่างกันจะมีผลต่อการพิจารณาเงินเดือนหรือผลตอบแทนทางการเงินต่างกัน	3.53	1.02	มาก
5	การให้ค่าตอบแทนพิเศษที่เพิ่มขึ้นแก่อาจารย์พิจารณาจากผลงานวิจัยเพื่อ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการทำผลงานวิจัยที่มีประโยชน์ให้มากขึ้น	3.71	1.16	มาก
	รวม	3.69	0.87	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยในระดับมาก อันดับแรก คือ ผลจากการทำงานวิจัยคือปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำไปพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีผลงานวิจัย ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีของสายวิชาการส่วนหนึ่งจะพิจารณาจากผลงานวิจัยที่ทำในแต่ละปี ($\bar{X} = 3.78$) การให้ค่าตอบแทนพิเศษที่เพิ่มขึ้นแก่อาจารย์พิจารณาจากผลงานวิจัยเพื่อ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการทำผลงานวิจัยที่มีประโยชน์ให้มากขึ้น ($\bar{X} = 3.71$) คณะกรรมการพิจารณาขึ้นเงินเดือนจะนำผลงานวิจัยมาใช้ในการพิจารณา ($\bar{X} = 3.64$) และบุคลากรที่มีจำนวนงานวิจัยและผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในรูปแบบต่างกันจะมีผลต่อการพิจารณาเงินเดือนหรือผลตอบแทนทางการเงินต่างกัน ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสาย
วิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของ
บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสงขลา จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำ วิจัย	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านความสำเร็จในอาชีพ	4.16	0.53	4.16	0.57	-0.04	0.97
2 ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	3.75	0.72	3.71	0.70	0.40	0.69
3 ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	3.99	0.48	4.06	0.69	-0.81	0.42
4 ด้านการดูแลเอาใจใส่จาก ผู้บังคับบัญชา	3.35	0.67	3.41	0.93	-0.57	0.57
5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.07	0.55	3.98	0.80	0.94	0.35
6 ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น	3.70	0.75	3.68	0.95	0.20	0.84
รวม	3.84	0.41	3.83	0.65	0.06	0.95

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของ
บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาจำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.17	3	0.39	1.29	0.28
	ภายในกลุ่ม	68.52	227	0.30		
	รวม	69.69	230			
2. ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.91	3	0.64	1.28	0.28
	ภายในกลุ่ม	112.76	227	0.50		
	รวม	114.66	230			
3. ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.51	3	0.50	1.35	0.26
	ภายในกลุ่ม	85.05	227	0.37		
	รวม	86.56	230			
4. ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.50	3	0.17	0.24	0.87
	ภายในกลุ่ม	159.73	227	0.70		
	รวม	160.23	230			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	.88	3	0.29	0.57	0.63
	ภายในกลุ่ม	116.82	227	0.51		
	รวม	117.70	230			
6. ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	7.41	3	2.47	3.32	0.02*
	ภายในกลุ่ม	168.88	227	0.74		
	รวม	176.29	230			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.98	3	0.33	1.02	0.39
	ภายในกลุ่ม	73.04	227	0.32		
	รวม	74.02	230			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

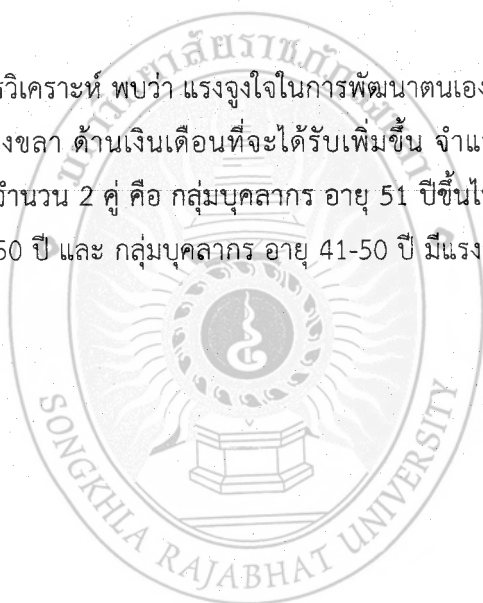
จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาจำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD แสดงดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
		3.60	3.78	3.36	3.84
ไม่เกิน 30 ปี	3.60	-	0.18	0.23	0.24
31-40 ปี	3.78		-	0.42*	0.6
41-50 ปี	3.36			-	0.48*
51 ปี ขึ้นไป	3.84				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มบุคลากร อายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มบุคลากร อายุ 41-50 ปี และ กลุ่มบุคลากร อายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มบุคลากร 31-40 ปี



ตารางที่ 14 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้าน การทำวิจัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.08	3	.69	2.33	.08
	ภายในกลุ่ม	67.61	227	.30		
	รวม	69.69	230			
2. ด้านการได้รับการยอมรับใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.81	3	.60	1.21	.31
	ภายในกลุ่ม	112.85	227	.50		
	รวม	114.66	230			
3. ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.83	3	.61	1.64	.18
	ภายในกลุ่ม	84.73	227	.37		
	รวม	86.56	230			
4. ด้านการดูแลเอาใจใส่จาก ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.75	3	.92	1.32	.27
	ภายในกลุ่ม	157.48	227	.69		
	รวม	160.23	230			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.99	3	2.66	5.51	.00*
	ภายในกลุ่ม	109.72	227	.48		
	รวม	117.70	230			
6. ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	20.85	3	6.95	10.15	.00*
	ภายในกลุ่ม	155.44	227	.68		
	รวม	176.29	230			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.18	3.00	1.39	4.53	.00*
	ภายในกลุ่ม	69.84	227.00	.31		
	รวม	74.02	230.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD แสดงดังตารางที่ 15-16

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

อายุ	\bar{X}	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป
		3.44	4.13	4.09	3.77
ไม่เกิน 20,000 บาท	3.44	-	0.68*	0.65*	0.33
20,001 – 30,000 บาท	4.13		-	0.40	0.35*
30,001 – 40,000 บาท	4.09			-	0.32*
40,001 บาท ขึ้นไป	3.77				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ย 40,001 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 30,001 – 40,000 บาท ส่วนกลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 30,001 – 40,000 บาท กับกลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 20,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย ไม่เกิน 20,000 บาท

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

อายุ	\bar{X}	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป
		3.12	3.82	3.86	3.13
ไม่เกิน 20,000 บาท	3.12	-	0.70*	0.75*	0.20
20,001 – 30,000 บาท	3.82		-	0.40	0.69*
30,001 – 40,000 บาท	3.86			-	0.73*
40,001 บาท ขึ้นไป	3.13				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ย 40,001 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 30,001 – 40,000 บาท ส่วนกลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 30,001 – 40,000 บาท ก็กับกลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 20,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย ไม่เกิน 20,000 บาท

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้าน การทำวิจัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.58	1	2.58	8.82	.00*
	ภายในกลุ่ม	67.11	229	.29		
	รวม	69.69	230			
2. ด้านการได้รับการยอมรับใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.44	1	3.44	7.09	.01*
	ภายในกลุ่ม	111.22	229	.49		
	รวม	114.66	230			
3. ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.69	1	1.69	4.55	.03*
	ภายในกลุ่ม	84.88	229	.37		
	รวม	86.56	230			
4. ด้านการดูแลเอาใจใส่จาก ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.64	1	.64	.91	.34
	ภายในกลุ่ม	159.59	229	.70		
	รวม	160.23	230			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.87	1	1.87	3.71	.06
	ภายในกลุ่ม	115.83	229	.51		
	รวม	117.70	230			
6. ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	.26	1	.26	.34	.56
	ภายในกลุ่ม	176.03	229	.77		
	รวม	176.29	230			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.54	1.00	1.54	4.86	.03*
	ภายในกลุ่ม	72.48	229	.32		
	รวม	74.02	230			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร และด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สามารถเปรียบเทียบเป็นรายคู่ได้

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.14	2	1.07	3.61	0.03*
	ภายในกลุ่ม	67.55	228	.30		
	รวม	69.69	230			
2. ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.86	2	0.43	0.86	0.43
	ภายในกลุ่ม	113.81	228	0.50		
	รวม	114.66	230			
3. ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.08	2	1.54	4.21	0.02*
	ภายในกลุ่ม	83.48	228	0.37		
	รวม	86.56	230			
4. ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.33	2	2.17	3.17	0.04*
	ภายในกลุ่ม	155.90	228	0.68		
	รวม	160.23	230			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.70	2	0.85	1.67	0.19
	ภายในกลุ่ม	116.00	228	0.51		
	รวม	117.70	230			
6. ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	4.30	2	2.15	2.85	0.06
	ภายในกลุ่ม	171.99	228	0.75		
	รวม	176.29	230			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.33	2	1.16	3.70	0.03*
	ภายในกลุ่ม	71.69	228	0.31		
	รวม	74.02	230			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในอาชีพ ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน และด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD แสดงดังตารางที่ 19-21

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		4.16	4.14	4.75
โสด	4.16	-	0.02	0.59*
สมรส	4.14		-	0.61*
หย่าร้าง	4.75			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามสถานภาพการสมรสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรสถานภาพหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรสถานภาพโสด และมากกว่ากลุ่มบุคลากรสถานภาพสมรส

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		3.92	4.07	4.58
โสด	3.92	-	0.15	0.66*
สมรส	4.07		-	0.51*
หย่าร้าง	4.58			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

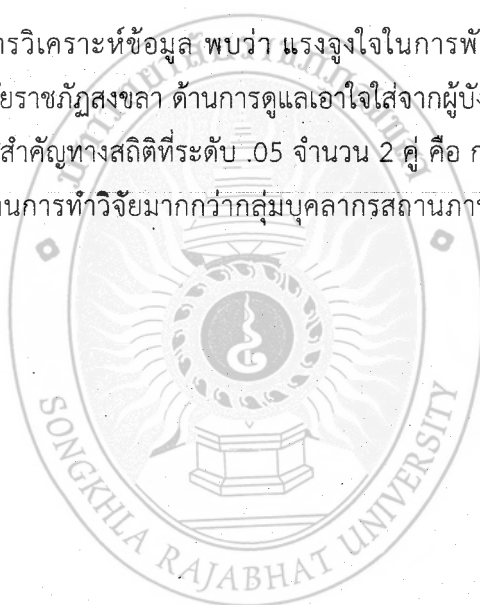
จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรสถานภาพหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรสถานภาพโสด และมากกว่ากลุ่มบุคลากรสถานภาพสมรส

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		3.32	3.39	4.20
โสด	3.32	-	0.07	0.88*
สมรส	3.39		-	0.81*
หย่าร้าง	4.20			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพการสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรสถานภาพหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรสถานภาพโสด และมากกว่ากลุ่มบุคลากรสถานภาพสมรส



ตารางที่ 22 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.08	2	0.54	1.80	0.17
	ภายในกลุ่ม	68.61	228	0.30		
	รวม	69.69	230			
2. ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.49	2	0.25	0.49	0.61
	ภายในกลุ่ม	114.17	228	0.50		
	รวม	114.66	230			
3. ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.44	2	1.72	4.71	0.01*
	ภายในกลุ่ม	83.13	228	0.36		
	รวม	86.56	230			
4. ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.48	2	1.24	1.79	0.17
	ภายในกลุ่ม	157.75	228	0.69		
	รวม	160.23	230			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	.67	2	0.33	0.65	0.52
	ภายในกลุ่ม	117.04	228	0.51		
	รวม	117.70	230			
6. ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	4.10	2	2.05	2.72	0.07
	ภายในกลุ่ม	172.19	228	0.76		
	รวม	176.29	230			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.17	2	0.58	1.82	0.16
	ภายในกลุ่ม	72.86	228	0.32		
	รวม	74.02	230			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สามารถเปรียบเทียบเป็นรายคู่ได้

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	4.05	4	1.01	3.49	0.01*
	ภายในกลุ่ม	65.64	226	0.29		
	รวม	69.69	230			
2. ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.61	4	0.90	1.84	0.12
	ภายในกลุ่ม	111.05	226	0.49		
	รวม	114.66	230			
3. ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.16	4	1.29	3.58	0.01*
	ภายในกลุ่ม	81.41	226	0.36		
	รวม	86.56	230			
4. ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.51	4	0.63	0.90	0.46
	ภายในกลุ่ม	157.72	226	0.70		
	รวม	160.23	230			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.95	4	0.74	1.45	0.22
	ภายในกลุ่ม	114.75	226	0.51		
	รวม	117.70	230			
6. ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	7.64	4	1.91	2.56	0.04*
	ภายในกลุ่ม	168.65	226	0.75		
	รวม	176.29	230			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.35	4	0.59	1.86	0.12
	ภายในกลุ่ม	71.67	226	0.32		
	รวม	74.02	230			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในอาชีพ ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน และด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD แสดงดังตารางที่ 24-26

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		4.28	4.19	3.96	4.28	3.91
ต่ำกว่า 5 ปี	4.28	-	0.09	0.32*	0.00	0.37*
5-10 ปี	4.19		-	0.23	0.09	0.29*
11-15 ปี	3.96			-	0.32*	0.06
16-20 ปี	4.28				-	0.38*
21 ปีขึ้นไป	3.91					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี มากกว่ากลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และมากกว่ากลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี สำหรับกลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และกลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		4.05	4.13	3.67	4.15	3.86
ต่ำกว่า 5 ปี	4.05	-	0.08	0.38*	0.10	0.19
5-10 ปี	4.13		-	0.46*	0.2	0.27*
11-15 ปี	3.67			-	0.48*	0.19
16-20 ปี	4.15				-	0.29
21 ปีขึ้นไป	3.86					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี สำหรับกลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ทำงาน		3.69	3.86	3.32	3.43	3.63
ต่ำกว่า 5 ปี	3.69		0.16	0.38	0.26	0.02
5-10 ปี	3.86		-	0.54*	0.43*	0.22
11-15 ปี	3.32			-	0.11	0.32
16-20 ปี	3.43				-	0.20
21 ปีขึ้นไป	3.63					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และ กลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	7.81	7	1.12	4.02	0.00*
	ภายในกลุ่ม	61.88	223	0.28		
	รวม	69.69	230			
2. ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	26.87	7	3.84	9.75	0.00*
	ภายในกลุ่ม	87.79	223	0.39		
	รวม	114.66	230			
3. ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.27	7	2.32	7.37	0.00*
	ภายในกลุ่ม	70.29	223	0.32		
	รวม	86.56	230			
4. ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	38.75	7	5.54	10.16	0.00*
	ภายในกลุ่ม	121.48	223	0.54		
	รวม	160.23	230			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.64	7	1.52	3.16	0.00*
	ภายในกลุ่ม	107.07	223	0.48		
	รวม	117.70	230			
6. ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	14.60	7	2.09	2.88	0.01*
	ภายในกลุ่ม	161.69	223	0.73		
	รวม	176.29	230			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	13.75	7	1.96	7.27	0.00*
	ภายในกลุ่ม	60.27	223	0.27		
	รวม	74.02	230			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สามารถเปรียบเทียบเป็นรายคู่ได้

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.23	3	0.08	0.26	0.86
	ภายในกลุ่ม	69.46	227	0.31		
	รวม	69.69	230			
2. ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.57	3	0.19	0.38	0.77
	ภายในกลุ่ม	114.10	227	0.50		
	รวม	114.66	230			
3. ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.57	3	0.86	2.32	0.08
	ภายในกลุ่ม	83.99	227	0.37		
	รวม	86.56	230			
4. ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.85	3	0.95	1.37	0.25
	ภายในกลุ่ม	157.38	227	0.69		
	รวม	160.23	230			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.07	3	0.69	1.35	0.26
	ภายในกลุ่ม	115.64	227	0.51		
	รวม	117.70	230			
6. ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	7.52	3	2.51	3.37	0.02*
	ภายในกลุ่ม	168.77	227	0.74		
	รวม	176.29	230			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.22	3	0.41	1.26	0.29
	ภายในกลุ่ม	72.81	227	0.32		
	รวม	74.02	230			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD แสดงดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้สำหรับการทำวิจัย

อายุ	\bar{X}	1-2 ปี	2-3 ปี	5-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
		3.79	3.36	4.00	3.80
1-2 ปี	3.79	-	0.42*	0.21	0.01
2-3 ปี	3.36		-	0.64	0.44
5-6 ปี	4.00			-	0.20
มากกว่า 6 ปี	3.80				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้สำหรับการทำวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรที่ใช้ระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย 2-3 ปี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่ใช้ระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย 1-2 ปี

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีดังนี้

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระยะเวลาสำหรับการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้วยสถิติ Pearson Chi-Square

แหล่งค้นคว้าข้อมูล	แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย				รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
ห้องสมุด	1	5	20	3	29
อินเทอร์เน็ต	2	33	80	17	132
ฐานข้อมูลงานวิจัย	4	15	37	3	59
การประชุมวิชาการ	0	0	9	2	11
รวม	7	53	146	25	231
Pearson Chi-Square = 9.113		Sig = 0.427			
N of Valid Cases n = 231					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ของแหล่งค้นคว้าข้อมูลสำหรับการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พบว่า Pearson Chi-Square = 9.113, Sig = 0.427 สรุปว่าระยะเวลาสำหรับการทำวิจัยไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย โดยพบว่าบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจากการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระยะเวลาสำหรับการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้วยสถิติ Pearson Chi-Square

ระยะเวลาสำหรับการ การทำวิจัย	แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย				รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
1-2 ปี	2	43	104	22	171
3-4 ปี	5	10	35	3	53
5-6 ปี	0	0	2	0	2
มากกว่า 6 ปี	0	0	5	0	5
รวม	7	53	146	25	231
Pearson Chi-Square = 16.132					Sig = 0.064
N of Valid Cases n = 231					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ของระยะเวลาสำหรับการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พบว่า Pearson Chi-Square = 16.132, Sig = 0.064 สรุปว่า ระยะเวลาสำหรับการทำวิจัยไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย โดยพบว่า บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยเนื่องจากระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย 1-2 ปี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการวิจัย และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 231 คน โคนสูตรของทาโร ยามาเน ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ คือ ค่า t-test และ F-test เมื่อพบว่าค่าสถิติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของตัวแปรสองกลุ่มจากค่าเพียร์สันไควสแควร์ (Pearson Chi-Square)

สรุปผล

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีดังนี้

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการวิจัย มีดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1.1.1 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาจำแนกตามเพศ โดยรวมทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.2 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาจำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.3 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.4 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จใน

อาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร และด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.5 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในอาชีพ ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน และด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.6 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.7 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในอาชีพ ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน และด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.8 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.9 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ผู้วิจัยเสนอตามลำดับดังนี้

2.1 แหล่งค้นคว้าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย โดยพบว่า บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจากการค้นแหล่งค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

2.2 ระยะเวลาสำหรับการทำวิจัยไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย โดยพบว่า บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยเนื่องจากระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย 1-2 ปี

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะ 1) ปัจจัยด้านเพศที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานสายวิชาการมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันทั้งนี้ อาจเนื่องจากเพศไม่ใช่อุปสรรคในการทำวิจัย เพศชายและเพศหญิงมีโอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุนสนับสนุนการวิจัยได้อย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2560 : <http://www.research-skru.com>) ในด้านประเด็นยุทธศาสตร์ คือ สถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นหน่วยงานพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำวิจัย ในการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ นำไปสู่การใช้ประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ โดยไม่ได้จำกัดสิทธิเรื่องเพศแต่ประการใด 2) ปัจจัยด้านอายุที่ต่างกันของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากความต้องการของมนุษย์ย่อมไม่สิ้นสุดไม่ว่าจะเป็นช่วงอายุใด และเมื่อก้าวถึงความต้องการพัฒนาตนเองในรูปของผลงานวิจัยจะช่วยยกฐานะทางสังคมของผู้ทำวิจัยให้เป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญในศาสตร์ศิลป์ตามที่ตนถนัดสอดคล้องกับทฤษฎีของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2555 : 3) กล่าวว่า การศึกษาวิจัยหมายถึงการค้นคว้าหาความรู้ ความจริงอย่างมีระบบ ตามระเบียบแบบแผนและวิธีการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับในแต่ละศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ซึ่งองค์ความรู้ใหม่ ที่ใช้แก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมต่างๆ หรือเพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปตั้งกฎทฤษฎี ที่อธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับทางวิชาการและวิชาชีพประชาคมวิจัย 3) ตำแหน่งทางวิชาการที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากตำแหน่งทางวิชาการเป็นวิทยฐานะที่แสดงถึงความสามารถของบุคลากรสายวิชาการในการทำวิจัย การมีวิทยฐานะหรือตำแหน่งทางวิชาการส่งผลโดยตรงต่อรายได้และความมั่นคงของชีวิตและครอบครัว นับว่าความมั่นคงของชีวิตอีกอย่างหนึ่งของนักวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดสุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 :19-22) กล่าวถึง ความมั่นคงและความปลอดภัยของมนุษย์ คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่นการไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ในจิตใจของทุกคน 4) ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสายวิชาการมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก หน่วยงานมีการสนับสนุนการให้ทุนวิจัยแก่บุคลากรทุกระดับและส่งเสริมการดำเนินงานวิจัยในลักษณะเป็นที่วิจัย จึงทำให้เกิดการพึ่งพากันในการดำเนินงานวิจัยให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามปัจจัย รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยแตกต่างกันสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เพราะ 1) รายได้ที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเนื่องจากรายได้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ในการซื้อปัจจัยสี่เพื่อใช้ดำเนินชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับแนวคิดของจอร์จีส สารนอก (2553 :14) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการตามลำดับของมาสโลว์ (Abraham Maslow) ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ปัจจัยสี่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ยังไม่สามารถสนองความต้องการในขั้นนี้ได้ จะไม่มีความต้องการในขั้นถัดไป เพราะมนุษย์จะไม่มีเวลาคิดถึงความต้องการอื่นจะคิดเฉพาะสิ่งที่สนองความต้องการในขั้นนี้เท่านั้น

2) สถานภาพสมรสที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสายวิชาการย่อมมีหน้าที่ภาระที่ต้องแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ การมีหน้าที่การงานดี และมีเวลาให้ครอบครัวอันเป็นที่รัก ส่วนบุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพโสดหรือหย่าร้างมักที่จะมุ่งมั่นในหน้าที่การงานเพื่อชดเชยสิ่งที่ขาดไปในชีวิต ดังนั้นบุคลากรที่มีสถานภาพโสดหรือหย่าร้างมักมีโอกาสสร้างงานวิจัยและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของจอร์จีส สารนอก (2553 :14) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการตามลำดับของมาสโลว์ (Abraham Maslow) ด้านความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and Love Needs) เป็นความต้องการที่ต้องการการยอมรับทางสังคมในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่

3) ระดับการศึกษาที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจาก ระดับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลไม่เท่ากันและมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานวิจัยที่ต้องใช้ระดับความรู้ที่สำเร็จการศึกษามา และเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น จึงจะสามารถดำเนินงานวิจัยได้สำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดบุญชมศรี สะอาด (2545 :13) การวิจัยเป็นการค้นคว้าที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญและความมีระบบ

4) หน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อม นโยบายของหน่วยงาน ภาระงานสอน และอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อนิวัช แก้วจางัน (2553 :180-182 อ้างอิงจาก Cento and Centro. 2006 : 393) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้คนงานรู้สึกไม่พึงพอใจคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานเป็นส่วนใหญ่เรียกว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) โดยจะเป็นตัวขัดขวางไม่ให้ปัจจัยจูงใจเกิดขึ้นหรือทำให้เกิดความไม่พอใจทำให้การทำงานล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพ องค์กรจึงต้องให้การดูแลบุคคลอย่างเหมาะสมเพื่อบำรุงรักษาและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พบว่าความสัมพันธ์ของแหล่งค้นคว้าข้อมูล และระยะเวลาสำหรับการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาไม่มีค่าความสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรเป็นการสนับสนุนให้เกิดการวิจัยหรือต่อยอดพัฒนางานวิจัยจนสำเร็จหรือถึงจุดเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วขึ้น เช่น ปัจจัยด้านการเข้าถึงแหล่งข้อมูลการวิจัยที่สะดวกส่งผลต่อความสำเร็จของการทำวิจัย แหล่งเงินทุนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ดึงดูดให้บุคลากรสนใจในการทำวิจัยมากขึ้น ปัจจัยด้านอุปกรณ์ คือ อุปกรณ์เครื่องมือที่ดีและทันสมัยจะทำให้วิจัยมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานเป็นแรงผลักดันให้เกิดการแข่งขัน

นำไปสู่การพัฒนาตนและพัฒนาผลงานวิจัยได้ ปัจจัยด้านเวลาสำหรับการทำวิจัยเมื่อนักวิจัยมุ่งมั่นศึกษาข้อมูลด้วยพฤติกรรมการศึกษาอย่างละเอียดต้องใช้เวลามากพอสมควรเพื่อผลงานวิจัยที่ดี ตามด้วยปัจจัยด้านภาระงานที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรสายการสอนมีเวลาเหลือพอที่จะสร้างผลงานวิจัย ปัจจัยด้านผลตอบแทนเป็นรางวัลจากความเหนื่อยยากตอบสนองความต้องการได้หลายอย่างและดึงดูดนักวิจัยให้มีความกระตือรือร้นในการทำวิจัย และปัจจัยด้านอุปสรรค การมีอุปสรรคน้อย ลดความยุ่งยากและขั้นตอนการเบิกจ่ายเงิน จะเป็นแรงดึงดูดให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ทำวิจัยกันเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสุนันทาพงศ์ประเสริฐศรี (2550 : 19-22) กล่าวถึง องค์ประกอบที่ล้วนแต่สร้างแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน คือ งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การยกย่องและสถานภาพความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชย และการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้นมีอยู่ในบุคคลทุกคน การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจการมีมากขึ้น ไม่ใช่ว่าคนหวังการที่จะมีความรับผิดชอบ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความเป็นอิสระในการทำงาน คนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเองทุกคน โอกาสในด้านการเจริญเติบโตเป็นการจูงใจแม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้เลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ควรมีมาตรการหาแนวทางแก้ไขหรือลดขั้นตอนความยุ่งยากของการดำเนินงานการเบิกจ่ายงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำเอกสารจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำเอกสารเพื่อประกอบการเบิกจ่ายเงิน เนื่องจาก อาจารย์ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการที่เน้นปฏิบัติงานด้านการสอนและด้านการทำวิจัย จึงไม่ถนัดและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านงานธุรการ สารบรรณ และพัสดุ จึงทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดทำเอกสารดังกล่าว หากหน่วยงานสามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม จะทำให้บุคลากรสายวิชาการมีแรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเองในการทำวิจัยเพิ่มขึ้นในอนาคต
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ควรมีนโยบายเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ระหว่างภาระงานการสอนและการทำวิจัยได้อย่างเหมาะสมและชัดเจน จะทำให้บุคลากรสายวิชาการมีแรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเองในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น
3. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยควรมีนโยบาย ส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัย ที่มีผลงานวิจัยมากกว่านี้ เช่น การสร้างขวัญกำลังใจ โดยการกล่าวยกย่อง ชื่นชมหรือกล่าวถึงต่อหน้าสาธารณชนเสมอหากเป็นผู้ที่มีผลงานวิจัยได้รับรางวัล หรือมีผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้และเกิดประโยชน์อย่างชัดเจน และควรสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ห้องทดลองหรือบุคลากรในการทำงานวิจัยได้อย่างเหมาะสม จะทำให้บุคลากรสายวิชาการมีแรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเองในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ควรกำหนดทิศทางการศึกษาวิจัยให้ชัดเจนโดยสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่นและสอดคล้องกับสาขาวิชาที่หน่วยงานคณะกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้แต่ละหน่วยงาน

มีอัตลักษณ์ด้านการวิจัยและเกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยสามารถกำหนดวางแผนและเป้าหมายไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน



บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.
- เกียรติสุดา ศรีสุข.(2552).ระเบียบวิธีวิจัย (พิมพ์ครั้งที่3).เชียงใหม่ : ครองช่าง.
- คณธวัชย์ สุรัตน์นารักษ์. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จันทร์ธา สงวนนาม.(2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.
- จารุณี สารนอก. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา.วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จินดา ขลิบทอง (2544). “หระบวนการวิจัยทางส่งเสริมการเกษตร,” เอกสารการสอนชุดวิชาการวิจัยเพื่อการพัฒนการส่งเสริมการเกษตร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชลิล ปานเดชพงศ์. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาลัยวิทยาเกษตรศาสตร์.
- ชูยศ ศรีวรรณธ์. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ดวงเพ็ญ ศรีพรหม. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545).หลักการจัดการบริหาร. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- ทององุ่น มัดตาปะตั้ง. (2550). แรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นงคราญ พักแก้ว. (2552). การรับรู้ภาพลักษณ์ของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลาว อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล (2547) “การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มมหาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,” วารสารการศึกษา พยาบาล ะพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545) “การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง,” วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 3(1), 22- 25.
- พัชรา บุญนำ และสมควร ทรัพย์บำรุง. (2552). แรงจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุนและปัญหาในการทำวิจัย ของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. รายงานการวิจัย คณะศิลปกรรมศาสตร์. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต.
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). องค์การสมัยใหม่กับการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- มันฤทัย นิรันดร์น. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารชนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานงามวงศ์วาน. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่งนภา อินทวา. (2551). แรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งทิวา อินต๊ะใจ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.
- ลักษณะ คงลาภ และคณะ. (2548). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัยในวิธีการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วัชระ บุญรอด. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วัลลภ ลำพวย. (2549). เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจารณ์ พาณิช. (2546). การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ดวงกลม.
- ศรีธณี อุเสียนาง. (2552). สภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการจัดการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. ยุทธศาสตร์สถาบันวิจัยและพัฒนา. สืบค้นเมื่อ 19 เมษายน 2560, จาก <http://www.research-skru.com>.
- สมเจตนา นาคเสวี อุสมาน ราชฤทธิ์นิยม และสุสนา เจาะเลาะ. (2550). เจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. รายงานการวิจัย. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สรยา มหากณานนท์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). หลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2555). จรรยาวิชาชีพวิจัยและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา กำจร. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุธิดา เกาวิเศษ. (2546). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชัยนันท์อ็อกวิปเม้น จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- สุวรรณ พรหมเขต. (2558). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2544). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงทวน วงศ์ราษฎร์. (2552). การรับรู้ภาพลักษณ์ของประชาชนที่มีต่อเทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภोजุนจังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย

- อติตยา เสนะวงศ์.(2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานคณะเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2553). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.
- อมรัตน์ ชูแก้ว. (2555). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททอมกุด แอนด์ แอสโซซิเอตส์จำกัดและบริษัทในเครือ. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ
- อรุณรัตน์ อัมรัง. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- อิสริย์ ไทยตระกูล. (2553). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามชุดนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการเกี่ยวกับ
ปัจจัยด้านการวิจัยและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยมีรายละเอียดของคำถามดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

2. โปรดตอบคำถามทุกข้อ ตามความเป็นจริงเพราะคำตอบที่เป็นจริงและสมบูรณ์เท่านั้น จะช่วยให้
การวิจัยในครั้งนี้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

3. คำตอบของท่าน คณะผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะประมวลผลเป็นรายงานในภาพรวมเพื่อ
พัฒนาหาแนวทางสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาเท่านั้น และจะไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวท่าน

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปี

2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี

4. 51 ปีขึ้นไป

3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ไม่เกิน 20,000 บาท

2. 20,001 - 30,000 บาท

3. 30,001 - 40,000 บาท

4. 40,001 บาท ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

1.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

2. ปริญญาโท

3. ปริญญาเอก

5. สถานภาพการสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หย่าร้าง

6. ตำแหน่งทางวิชาการ

1. อาจารย์

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์

3. รองศาสตราจารย์

4. ศาสตราจารย์

7. ประสบการณ์การทำงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี

2. 5 - 10 ปี

3. 11 - 15 ปี

4. 16-20 ปี

5. 21 ปี ขึ้นไป

8. หน่วยงานคณะที่ท่านปฏิบัติงาน

1. ครุศาสตร์

2. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

3. วิทยาการจัดการ

4. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

5. ศิลปกรรมศาสตร์

6. เทคโนโลยีการเกษตร

7. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม

8. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ



ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

- คำชี้แจง 1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน
2. การทำงานวิจัยไม่นับรวมการทำสารนิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์
3. คำตอบของท่านควรมาจากการทำงานวิจัยเรื่องสุดท้ายหรือเรื่องล่าสุดที่ท่านดำเนินการจัดทำ

1. ท่านทำการค้นคว้างานวิจัยจากแหล่งข้อมูลใด

1. ห้องสมุด 2. อินเทอร์เน็ต 3. ฐานข้อมูลงานวิจัย 4. การประชุมวิชาการ

2. ท่านได้รับเงินทุนในการสนับสนุนการทำวิจัยจากแหล่งใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ งบคณะ , งบกองทุนวิจัยฯ
2. งบประมาณแผ่นดิน (วช.)
3. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)
4. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ได้แก่ ทุนวิจัยมุ่งเป้า
5. งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกอื่น ๆ (ระบุ).....

3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ด้านบุคลากร 2. ด้านงบประมาณ
3. วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก 4. ด้านเวลาการวิจัย

4. ระยะเวลาที่ท่านใช้ในการทำงานวิจัย

1. 1-2 ปี 2. 3-4 ปี 3. 5-6 ปี 4. มากกว่า 6 ปี

5. ท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่จะได้รับการทำวิจัยมีข้อใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน
2. การได้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ
3. การได้เลื่อนตำแหน่งในการบริหาร
5. สร้างชื่อเสียงให้กับตัวเอง/มหาวิทยาลัย

6. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ไม่มีความรู้หรือความสามารถหรือขาดประสบการณ์ในการทำงานวิจัย
2. ไม่รู้ว่าจะทำงานวิจัยหัวข้ออะไรดี
3. ได้รับทุนสนับสนุนน้อย
4. ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือขาดอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเบิกจ่ายงบประมาณ/ทุนสนับสนุนยุ่งยาก
6. ขาดทีมงานหรือผู้ช่วยวิจัยในการทำงาน
7. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------|
| 5 | หมายถึง | แรงจูงใจในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | แรงจูงใจในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | แรงจูงใจในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | แรงจูงใจในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | แรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด |

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแรงจูงใจที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด
เพียงช่องเดียวเท่านั้น

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในอาชีพ					
1. ผลงานวิจัยมีส่วนทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการเป็นบุคลากรสายวิชาการ เพราะสามารถนำไปขอตำแหน่งทางวิชาการได้					
2. ความภาคภูมิใจที่จะได้รับหลังจากทำงานวิจัยเสร็จและส่งให้กับคณะฯ หรือหน่วยงานที่จัดสรรทุนแล้ว					
3. องค์ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในความเป็นบุคลากรสายวิชาการ					
4. งานวิจัยคือเกณฑ์กำหนดตามระเบียบข้อบังคับของทางมหาวิทยาลัยที่บุคลากรสายวิชาการต้องมีผลงานวิจัย					
5. ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนในวิชาที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ได้					
6. ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งจะช่วยให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหรือเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีผลงานวิจัย					
ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร					
7. คำชมเชยหรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งโดยส่วนตัวและในวงวิชาการว่าเป็นผู้ที่มีผลงานวิจัยและเป็นนักวิจัยตัวจริง					
8. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและวงการวิชาการว่าเป็นนักวิจัยและมีประสบการณ์ทำวิจัย					
9. ชื่อเสียงที่จะได้รับในแวดวงวิชาการจากผลงานวิจัยที่ทำและนำเสนอสู่สาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ					
10. การได้รับการตอบรับให้เผยแพร่ได้ทั้งในระดับชาติหรือนานาชาติทำให้ได้รับการยอมรับมากขึ้น					
11. การนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ประโยชน์จากหน่วยงานและการนำไปใช้อ้างอิงของนักวิจัยรุ่นใหม่					

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน					
12. งานวิจัยคือหนึ่งในตัวบ่งชี้ที่อาจารย์ปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัยที่สายวิชาการต้องมีผลงานวิจัย					
13. ในการประเมินความดีความชอบประจำปีผู้ประเมินจะใช้ผลงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน					
14. มีแหล่งทุนสนับสนุนในการทำงานวิจัยทั้งจากมหาวิทยาลัยและทุนจากหน่วยงานภายนอกทำให้มีโอกาสในการทำงานวิจัยได้มากขึ้น					
15. มหาวิทยาลัยโดยสถาบันวิจัยและพัฒนาและหน่วยงานต่างๆให้การสนับสนุนนักวิจัยทั้งเรื่องทุนวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยในรูปแบบต่างๆ					
16. มีการสนับสนุนและผลักดันให้อาจารย์ทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอทั้งจากหน่วยงานในมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้ นักวิจัยสามารถผลิตงานวิจัยได้					
17. การได้รับการสนับสนุนในการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศจากการทำงานวิจัยที่มีคุณภาพและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง					
การดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา					
18. ได้รับการแนะนำและการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ห้องทดลอง หรือบุคลากรในการทำงานวิจัย					
19. สร้างขวัญกำลังใจ โดยการกล่าวยกย่อง ชื่นชมหรือกล่าวถึงต่อหน้าสาธารณชนเสมอหากเป็นผู้ที่มีผลงานวิจัย					
20. บุคคลในวงวิชาการให้การยอมรับโดยรับฟังการเสนอความคิดเห็นมากขึ้นเมื่อต้องอภิปราย อธิบาย หรือแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ					
21. การได้รับทุนสนับสนุนทั้งการทำงานวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ					
22. การได้รับการดูแลเอาใจใส่ ติดตามและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
23. ผลงานวิจัยเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความก้าวหน้าในการทำงานวิชาการและในหน้าที่การงาน					
24. การได้รับพิจารณาความดีความชอบมากกว่าปกติจากจำนวนผลงานวิจัยที่สำเร็จ การตีพิมพ์เผยแพร่ และการนำไปใช้ประโยชน์จากหน่วยงานต่าง ๆ					
25. การได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอันเป็นผลมาจาก การขอ กำหนดตำแหน่งจากผลงานวิจัยที่มีคุณภาพผลิตงานวิจัยได้					
26. จำนวนงานวิจัยและคุณภาพของงานวิจัยมีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นพิเศษได้					

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการพัฒนานตนเองด้านการทำวิจัย	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
27. ผลงานวิจัยที่ทำในแต่ละปีบ่งบอกถึงการเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าด้านวิชาการของการทำหน้าที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น					
28. ผลจากการทำงานวิจัยคือปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำไปพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีผลงานวิจัย					
29. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีของสายวิชาการส่วนหนึ่งจะพิจารณาจากผลงานวิจัยที่ทำในแต่ละปี					
30. คณะกรรมการพิจารณาขึ้นเงินเดือนจะนำผลงานวิจัยมาใช้ในการพิจารณา					
31. บุคลากรที่มีจำนวนงานวิจัยและผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในรูปแบบต่างกัน จะมีผลต่อการพิจารณาเงินเดือนหรือผลตอบแทนทางการเงินต่างกัน					
32. การให้ค่าตอบแทนพิเศษที่เพิ่มขึ้นแก่อาจารย์พิจารณาจากผลงานวิจัย เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการทำผลงานวิจัยที่มีประโยชน์ให้มากขึ้น					

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์*****

ภาคผนวก ข
ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
2	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
3	+1	0	+1	0.667	เหมาะสม
4	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
5	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
6	+1	+1	0	0.667	เหมาะสม
7	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
8	+1	0	+1	0.667	เหมาะสม

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่า IOC จากผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป คัดเลือกข้อคำถามข้อนั้นไว้ใช้ได้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
2	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
3	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
4	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
5	+1	+1	0	0.667	เหมาะสม
6	+1	+1	0	0.667	เหมาะสม

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่า IOC จากผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป คัดเลือกข้อคำถามข้อนั้นไว้ใช้ได้

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. ด้านความสำเร็จในอาชีพ					
1	+1	0	+1	0.667	เหมาะสม
2	+1	0	+1	0.667	เหมาะสม
3	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
4	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
5	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
6	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
2. ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร					
7	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
8	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
9	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
10	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
11	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
3. ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน					
12	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
13	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
14	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
15	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
16	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
17	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
4. การดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา					
18	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
19	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
20	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
21	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
22	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
23	+1	0	+1	0.667	เหมาะสม
24	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
25	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
26	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
27	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม

6. ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น					
28	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
29	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
30	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
31	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม
32	+1	+1	+1	+1	เหมาะสม

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่า IOC จากผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป คัดเลือกข้อ
คำถามข้อนั้นไว้ใช้ได้



ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ที่	แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย	Corrected Ttem total correlation	Alpha if Item delectated
1	ด้านความสำเร็จในอาชีพ	.810	.869
2	ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	.598	.872
3	ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	.771	.869
4	ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	.641	.871
5	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.605	.871
6	ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น	.699	.870
	รวม	.896	.870

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 70

Alpha = .874

เกณฑ์การแปลผล ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ระหว่าง 0.00 – 1 ยิ่งใกล้ 1.00 ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง
เกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่น ดังนี้ (เกียรติสุดา ศรีสุข.2552 : 144)

0.00 – 0.20 ความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย

0.21 – 0.40 ความเชื่อมั่นต่ำ

0.41 – 0.70 ความเชื่อมั่นปานกลาง

0.71 – 1.00 ความเชื่อมั่นสูง

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.874 อยู่ในช่วงค่าความเชื่อมั่นสูง แสดงว่าข้อคำถามนี้ มีความเหมาะสมสูงที่นำไปใช้ได้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง