



รายงานการวิจัย

แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Self-Development Motivation to Conduct Researches of Academic Staffs,

Songkhla Rajabhat University



งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณกองทุนวิจัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ประจำปี 2558

บทคัดย่อ

ชื่องานวิจัย : แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ชื่อผู้วิจัย : นายสมชาย สัมปทาน และคณะผู้วิจัย
หน่วยงาน : สถาบันวิจัยและพัฒนา
ปี : 2561

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำวิจัย โดยศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 231 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม ได้ผ่านการหาความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ t-test F-test LSD และ Chi-Square

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบร่วมเพศ อายุ ตำแหน่งทางวิชาการและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยแตกต่างกันและ 2) ปัจจัยด้านการทำวิจัย พบร่วม แหล่งค้นคว้าข้อมูล และระยะเวลาสำหรับการทำวิจัยมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

เลข Bib#.....
วันที่.....	๙ ก.ค. ๒๕๖๒
เอกสารเรียกหนังสือ	

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

งานวิจัยฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ผู้วิจัยขอขอบคุณ กองทุนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่ได้สนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยในครั้งนี้ และคณะผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่ได้ให้คำปรึกษาและข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบการจัดทำวิจัย ครั้งนี้ การดำเนินงานวิจัยมิอาจสำเร็จลุล่วงไปได้หากปราศจากความร่วมมือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จนโครงการวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอพระคุณบิดา แมรดา ที่ให้การอุปการะอบรมเลี้ยงดู ตลอดจนส่งเสริม การศึกษา และให้กำลังใจเป็นอย่างดี อีกทั้งขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้านำมาอ้างอิงในการทำวิจัยจนกระทั้งงานฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

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 เฟเดอร์ริก เฮอร์เบิร์ก (Frederick Herzberg)	26
ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	48
ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	50
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยภาพรวม	53
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านความสำเร็จในอาชีพ	54
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	55
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	56
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากร สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านการถูกละเออใจมาจากผู้บังคับบัญชา	57
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	58
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น	59
ตารางที่ 11 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามเพศ	60
ตารางที่ 12 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามอายุ	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้าที่

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามอายุ เป็นราย คู่ด้วยวิธี LSD	62
ตารางที่ 14 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	63
ตารางที่ 15 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน จำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน	64
ตารางที่ 16 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	65
ตารางที่ 17 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา จำแนกตามระดับการศึกษา	66
ตารางที่ 18 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา จำแนกตามสถานภาพสมรส	67
ตารางที่ 19 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา ด้านความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามสถานภาพการ สมรส	68
ตารางที่ 20 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ การสมรส	68
ตารางที่ 21 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา จำแนกตาม สถานภาพการสมรส	69
ตารางที่ 22 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	70
ตารางที่ 23 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้าที่

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา ด้านความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	72
ตารางที่ 25 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา ด้านสภาพเมืองปัจจุบันในการทำงาน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน	72
ตารางที่ 26 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน	73
ตารางที่ 27 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	74
ตารางที่ 28 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา จำแนกตามระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย	75
ตารางที่ 29 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามระยะเวลาที่ ใช้สำหรับการทำวิจัย	76
ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแหล่งค้นคว้าข้อมูลสำหรับการทำวิจัยกับแรงจูงในการ พัฒนาตนของด้านการทำวิจัยกับแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของ บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา ด้วยสถิติ Pearson Chi-Square	77
ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระยะเวลาสำหรับการทำวิจัยกับแรงจูงในการพัฒนา ตนของด้านการทำวิจัยกับแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากร สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา ด้วยสถิติ Pearson Chi-Square	78

สารบัญภาพ

หน้าที่

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



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การวิจัย นับว่ามีความสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และประเทศ จะเห็นได้ว่าในแต่ละปีรัฐบาลจะสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัย สิงประดิษฐ์ และนวัตกรรมเป็นจำนวนมาก จากสถิติการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการวิจัยรายกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยเป็นอันดับ 1 ของประเทศไทย เป็นจำนวนเงิน 1,244 ล้านบาท (สรุปงบประมาณจากระบบบริหารงานวิจัยแห่งชาติ สถาบันวิจัยแห่งชาติ : 2556) เมื่อเปรียบเทียบกับกระทรวงอื่นๆ สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจึงมีภารกิจหลักครอบคลุมด้านการวิจัย การวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษาจึงกล่าวได้ว่า เป็นภารกิจหลักที่มีความสำคัญในลำดับต้นๆ เนื่องด้วยเป็นนโยบายที่ต้องสอดคล้องกับนโยบายของชาติแล้ว ทุกสถาบันการศึกษาจะต้องศึกษาวิจัยเพื่อให้ดaminaช่องความรู้ใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและประโยชน์อื่นๆ จากผลงานวิจัย งานวิจัยยังเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา เพราะเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้า หาความรู้อย่างมีระบบระเบียบที่เข้มถือได้ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย นอกจากจะได้นำไปใช้ในการเรียนการสอนแล้วยังสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ จึงเห็นได้ว่ารัฐบาลทุกสมัยได้กำหนดให้การทำวิจัยเป็นนโยบายของชาติโดยปัจจุบันเป็นนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2555-2559)

การปฏิบัติงานด้านการวิจัยและด้านอื่นๆ ของสถาบันอุดมศึกษาจึงมีระบบประกันคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาเพื่อกำกับติดตามและประเมินผลการศึกษา ครอบคลุมทุกด้าน การส่งเสริมให้มีการจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใต้มาตรฐานการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งมีการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาจากภายในหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถาบันการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก รวมถึงสนับสนุนให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพในระดับอุดมศึกษาขึ้น ในแต่ละคณะวิชาหรือสถาบันอุดมศึกษา เพื่อกำหนดนโยบายกฎหมายฯ แนวทาง วิธีการตรวจสอบและประเมินระบบกลไกและประเมินผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพในของแต่ละคณะวิชาหรือสถาบันอุดมศึกษาโดย ตัวบ่งชี้ที่กำหนดของการประกันคุณภาพในที่พัฒนาขึ้นในองค์ประกอบคุณภาพ 9 ด้านที่มีความครอบคลุมพัฒ กิจหลัก 4 ประการของการอุดมศึกษาและพัฒกิจสนับสนุนองค์ประกอบคุณภาพที่ 4 คือ การวิจัย เป็นตัวบ่งชี้ ครอบคลุมตั้งแต่การทำวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ เป็นตัวกำหนดการประกันคุณภาพที่สำคัญและสถาบันการศึกษาที่จัดการในเรื่องนี้ได้เป็นผลสำเร็จจากล่า�ได้ว่าเป็นผลสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้วย

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

ประกอบที่ 4 ด้านการวิจัยโดยพบว่าอาจารย์ประจำมีจำนวนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติน้อยมาก ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยของค่าประกอบที่ 4 เท่ากับ 2.95 มีผลการดำเนินงานอยู่ระดับพอใช้ จากเหตุผลดังกล่าวจะหันให้เห็นว่าการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และชุมชนรอบข้างมหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับการแก้ไข พัฒนาเพราฯ จำนวนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ยังไม่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ใช้ประโยชน์ ซึ่งในอนาคตจะส่งผลให้พื้นที่รอบรั้วมหาวิทยาลัยและประเทศไทยขาดการพัฒนา

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นที่มาให้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา จึงได้สนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา” ผลจากการที่ได้จากการวิจัยในเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา สถาบันการศึกษาอื่นและองค์กรต่างๆ โดยสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับเปลี่ยนพัฒนาด้านการทำวิจัย สร้างแรงจูงใจบุคลากร พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคคลในองค์กรได้รวมทั้งนักวิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้อ้างอิงในการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กันได้

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

- เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำวิจัย
- เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา

สมมติฐานของการวิจัย

- บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำวิจัยต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนของเพื่อทำวิจัยต่างกัน
- ปัจจัยด้านการทำวิจัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนของเพื่อทำการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลาสามารถใช้ข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาพัฒนาด้านการทำวิจัยและแรงจูงใจบุคลากรสายวิชาการในการทำวิจัยได้
- ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ตัดสินใจในการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยหรือเปลี่ยนแปลงพัฒนานโยบายการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรขององค์กรได้
- หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคคลและสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านต่างๆภายในองค์กรได้

ขอบเขตของโครงการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลา จำนวน 457 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลา จำนวน 213 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวผู้วิจัยใช้การคำนวนโดยสูตรของทาร์ ยามานะ

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย ตัวแปรด้านส่วนบุคคล และตัวแปรด้านพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการดังนี้

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 ปัจจัยด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

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 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลา ประกอบด้วย

2.1 ความสำเร็จในงานอาชีพ

2.2 การได้รับการยอมรับในองค์กร

2.3 สภาพเงื่อนไขในการทำงาน

2.4 การดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา

2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

2.6 เงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในแต่ละคณะและโปรแกรมวิชาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ไม่ว่าอาจารย์ที่จ้างสอนรายชั่วโมงหรืออาจารย์พิเศษ

แรงจูงใจ หมายถึง เป็นกระบวนการกระตุนเพื่อทำให้บุคลากรสายวิชาการมีความพยายามมุ่งมั่นอย่างมากและทุ่มเทเพื่อการทำงานวิจัยอย่างมีทิศทางโดยสามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงานได้

การทำงานวิจัย หมายถึง การดำเนินการค้นหาความจริงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยการดำเนินงานเป็นกระบวนการที่เป็นระบบโดยได้รับการยอมรับว่าจะนำไปสู่การค้นหาและได้มาซึ่งคำตอบที่ถูกต้องแม่นยำได้

ปัจจัยด้านการวิจัย หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการวิจัย ซึ่งได้แก่ ปัจจัยเกื้อหนุน หรือปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนการทำวิจัยให้ประสบความสำเร็จ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขละ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จัดลำดับเนื้อหาสาระสำคัญดังนี้

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

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัย

ความหมายของการวิจัย

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

วัลลภ ลำพาย. (2549 : 2 อ้างอิงจาก David B. Grualnik. 1962) ให้คำจำกัดความหมายของการวิจัยว่า หมายถึงการศึกษาค้นคว้าหรือ สำรวจตรวจสอบอย่างจริงจังโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสำรวจตรวจสอบหรือการทดลองที่มุ่งจะค้นคว้าและแผลความหมายของ (1) ข้อเท็จจริงในปรากฏการณ์ต่างๆ หรือ (2) การปรับปรุงทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์เมื่อได้ข้อเท็จจริงใหม่ๆ หรือ (3) การนำทฤษฎีกฎเกณฑ์ใหม่หรือปรับปรุงแล้วไปประยุกต์ใช้ในส่วนของแวดวงนักวิชาการไทยมีผู้ให้ความหมายการวิจัยที่สำคัญๆ ไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตสถาน (2546 : 1072) ได้ให้ความหมายของบริการวิจัยว่าหมายถึงการค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชา

วิจารณ์ พานิช (2546 : 14) ได้ให้ความหมายการวิจัยว่าเป็นการค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชาซึ่งเจตนาของบริการวิจัยคือมุ่งพัฒนาองค์ความรู้ของมนุษย์ชาติของสังคมหรือของท้องถิ่นเป็นความรู้ที่มีความถูกต้องแม่นยำสามารถตรวจสอบได้โดยความมีแรงบันดาลใจจากฉันท์มากกว่าโลภการทำวิจัยความมีแรงผลักดันมาจากความกระหายโครงรูปแบบที่สร้างสรรค์ประชาคมวิจัยให้เข้มแข็ง ยิ่งยิ่งและมุ่งสร้างผลงานวิจัยที่นำไปใช้ในประโยชน์แก่สังคมได้

สมเจตน์ นาคเสวี อุสманราชภัณฑ์นิยม และอุสนา เจเลาะ (2550 : 12-13) ว่าด้วย “RESEARCH” ไว้ดังนี้

P = Recruitment and Relationships หมายถึงการฝึกให้มีความรู้รวมทั้งรวมผู้ที่มีความรู้และปฏิบัติงานร่วมกันติดต่อสัมพันธ์และประสานงานกัน

E = Education and Efficiency หมายถึงผู้วิจัยจะต้องมีการศึกษามีความรู้และสมรรถภาพสูงในการวิจัย

S = Science and Stimulation หมายถึงการวิจัยเป็นศาสตร์ที่ต้องแสวงหาความรู้ความจริงโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์และผู้วิจัยต้องมีความคิดริเริ่มและมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาวิจัย

E = Evaluation and Environment หมายถึงผู้วิจัยจะต้องรู้จักการประเมินผลงานวิจัยว่ามีประโยชน์มีสาระเหมาะสมที่จะทำต่อไปหรือไม่และต้องรู้จักใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ในการวิจัย

A = Aim and Attitude หมายถึงผู้วิจัยจะต้องมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการวิจัยที่แนนอนและมีเจติที่ดีต่อการวิจัยนั้น

R = Result หมายถึงผู้วิจัยจะต้องยอมรับผลการวิจัยนั้นเพราเป็นผลที่ได้จากการค้นคว้าอย่างมีระบบ

C = Curiosity หมายถึงผู้วิจัยจะต้องมีความอยากรู้อยากเห็นมีความสนใจและเอาใจใส่ที่จะศึกษาอยู่ตลอดเวลาแม้ว่าความอยากรู้นั้นจะเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อยก็ตาม

H = Horizon หมายถึงเมื่อผลการวิจัยปรากฏแล้วย่อยทำให้ทราบและเข้าใจในปัญหาเหล่านี้ได้เหมือนกับเกิดแสงสว่างขึ้นถ้าหากวิจัยยังไม่บรรลุผลผู้วิจัยจะต้องหาทางศึกษาค้าคว้าต่อไปจนกว่าจะพบแสงสว่างหรือแก้ปัญหาได้นั้นเอง

การวิจัย (Research) หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ความจริงอย่างมีระบบ ตามระเบียบแบบแผนและวิธีการวิจัยที่เป็นยอมรับในแต่ศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ช่องคร�能รู้ใหม่ที่ใช้แก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาการกิจกรรมต่างๆ หรือเพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ หรือเพื่อนำไปตั้งกฎ ทฤษฎี ท่ออิบาย ปรากฏการณ์ต่างๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับทางวิชาการและวิชาชีพของประชาชนวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2555 - 3)

จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าการวิจัยหมายถึงขั้นการค้นคว้าหาความรู้ที่มีระบบแบบแผนโดยมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนชัดเจนเพื่อแสวงหาคำตอบหรือความจริงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้วิธีการที่มีหลักเหตุผลเชื่อถือได้

2. ลักษณะของการวิจัย

การวิจัยที่ดีควรมีลักษณะที่สำคัญดังนี้ (บัญชีมศรีสะดาด 2545 : 13)

2.1 การวิจัยเป็นการค้นคว้าที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญและความมีระบบ

2.2 การวิจัยเป็นงานที่มีเหตุผลและมีเป้าหมาย

2.3 การวิจัยจะต้องมีเครื่องมือหรือเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงหรือเชื่อถือได้

2.4 การวิจัยจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลใหม่และได้ความรู้ใหม่กรณีใช้ข้อมูลเดิมจุดประสงค์ต้องแตกต่างไปจากจุดประสงค์เดิมที่อาจเป็นความรู้เดิมที่ได้ในกรณีที่มุ่งวิจัยเพื่อตรวจสอบข้า

2.5 การวิจัยมักเป็นการศึกษาค้นคว้าที่มุ่งหาข้อเท็จจริงเพื่อใช้อธิบายปรากฏการณ์หรือพัฒนากฎเกณฑ์ทฤษฎีหรือตรวจสอบทฤษฎีหรือเพื่อพยากรณ์ปรากฏการณ์ต่างๆ หรือเพื่อวางแผนนัยทั่วไป (Generalization) หรือเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ

2.6 การวิจัยต้องอาศัยความเข้าใจพยากรณ์ความเชื่อสัมภัยลักษณะของบุคคลอื่นอันอาจทำให้ได้รับการโงมตีผิดวิจัย จำเป็นต้องใช้ความกล้าหาญเสนอผลการวิจัยตามความจริงที่ค้นพบ

2.7 การวิจัยจะต้องมีการบันทึกและเขียนรายงานการวิจัยอย่างระมัดระวัง

3. ประเภทของการวิจัย

การแบ่งประเภทของการวิจัยสามารถแบ่งได้หลายลักษณะต่างๆ กันขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ซึ่งมีหลายเกณฑ์ดังนี้ (ลักษณะมีคีกากและคณะ.2548 : 14-19)

3.1 แบ่งตามลักษณะของข้อมูล

เมื่อแบ่งตามลักษณะของข้อมูลสามารถแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ประเภทคือ

3.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นที่จะได้ข้อมูลที่อยู่ในลักษณะของตัวเลขและของใช้วิธีการสถิติในการเคราะห์ข้อมูลเพื่อลงสรุปผลและส่วนใหญ่เป็นการใช้สถิติอนุมาน เช่นการวิจัยเกี่ยวกับผลการเรียนของนักศึกษาเป็นต้น

3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการวิจัยที่ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้อมูลเชิงคุณลักษณะไม่สามารถจัดกระทำในรูปปริมาณได้ การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำได้หลายวิธี เช่นอาจใช้การสังเกตการสัมภาษณ์การจดบันทึกการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิพากษ์วิจารณ์แสดงความคิดเห็นแล้วสรุปอธิบาย หรือบรรยายด้วยถ้อยคำอาจใช้สถิติบ้างแต่เป็นขั้นพื้นฐาน เช่นการหาค่าความถี่ค่าร้อยละ เป็นต้น

3.2 แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

เมื่อแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยสามารถแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

3.2.1 การวิจัยมูลฐานหรือการวิจัยบริสุทธิ์ (Basic or Pure Research) หมายถึงการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความอยากรู้ของมนุษย์ หรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของมนุษย์ได้ดีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยนั้น การวิจัยดังกล่าววนั้นจะทำให้ได้ความรู้หรือข้อเท็จจริงที่เป็นทฤษฎีพื้นฐานของศาสตร์ ต่างๆ หรือได้ความรู้เพื่อขยายขอบเขตของศาสตร์ต่างๆ ให้กว้างขวางออกไปไม่มีที่สิ้นสุด

3.2.2 การวิจัยประยุกต์ (Applied Research) หมายถึงการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลที่ได้ไปทำประโยชน์ให้แก่มนุษย์เพื่อทำให้ชีวิตของมนุษย์มีความสุขและสุขภาพดี ขึ้นตัวอย่างของการวิจัยประเภทนี้ได้แก่การวิจัยสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เช่นแพทย์ศาสตร์ เกษตรศาสตร์ และการวิจัยในสาขาวัสดุศาสตร์ เช่นศึกษาศาสตร์ วัสดุประسانศาสตร์ เป็นต้น

3.2.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) หมายถึงการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการที่ได้ไปปรับปรุงงานเฉพาะหน้าที่หรืองานในหน้าที่ของตนเอง หรือของทั้งหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งไม่มุ่งที่จะนำ

ผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีที่ว่าไปตัวอย่างของการวิจัยเชิงประปฏิบัติ เช่น การวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน ที่กระทำโดยครูซึ่งสอนวิชานั้นๆ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้ได้รับผลดียิ่งขึ้น

3.3 แบ่งตามศาสตร์ที่เกี่ยวข้องแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

3.3.1 การวิจัยเฉพาะศาสตร์ (Monodisciplinary Research) หมายถึงเป็นการวิจัยที่เน้นเฉพาะศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่ง เช่น การวิจัยทางนิติศาสตร์ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ การวิจัยทางรัฐศาสตร์ เป็นต้น

3.3.2 การวิจัยสหวิทยาการ (Interdisciplinary Research) เป็นการวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับหลาย ๆ ศาสตร์

3.4 แบ่งตามการควบคุมตัวแปร

การควบคุมของสภาพการวิจัยหรือการควบคุมตัวแปรสามารถแบ่งได้เป็น

3.4.1 การวิจัยในห้องปฏิบัติการ (Laboratory Research) การวิจัยประเภทนี้จัดกระทำในห้องปฏิบัติการ จึงอยู่ในสภาพที่สามารถควบคุมตัวแปรได้มากที่สุด ตัวอย่างของการวิจัยในห้องปฏิบัติการ เช่น การวิจัยเกี่ยวกับสารเคมีในห้องปฏิบัติการเคมี การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ โดยทดลองสัตว์ในห้องปฏิบัติการ การวิจัยเกี่ยวกับการเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อในห้องปฏิบัติการ เป็นต้น

3.4.2 การวิจัยสนาม (Field Research) การวิจัยประเภทนี้ผู้วิจัยจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลใน "สนาม" ซึ่งหมายถึงสถานที่ที่ข้อมูลการวิจัยมีอยู่แล้ว โดยธรรมชาติตัวอย่าง เช่น ในการวิจัยทางชีววิทยา ผู้วิจัย จะต้องออกไปเก็บตัวอย่างพืชหรือตัวอย่างสัตว์ในแหล่งที่มีพืชหรือสัตว์ชนิดนั้นๆ อยู่ในการวิจัยเกี่ยวกับชนบท ผู้วิจัยจะต้องออกไปเก็บรวบรวมข้อมูลในชนบทหรือในการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้วิจัยจะต้องออกไปเก็บข้อมูลให้ห้องเรียน เป็นต้น

3.4.3 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยประเภทนี้ผู้วิจัยค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากการอ่านเอกสารต่างๆ ซึ่งเป็นบันทึกเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงไม่สามารถควบคุมตัวแปรได้ ได้เลย ความครอบคลุมและความถูกต้องเที่ยงตรงของผลการวิจัย ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและเอกสารที่มีและความสามารถในการค้นคว้าของผู้วิจัยเท่านั้น

3.4.4 การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Research) เป็นการศึกษาอย่างละเอียดลึกซึ้ง เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อต้องการทราบรายละเอียดและให้ครอบคลุมในเรื่องนั้นๆ เพื่อทราบรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องรื้นๆ เป็นพื้นฐานการศึกษาเฉพาะกรณี อาจเป็นไปได้ทั้งตัวบุคคลกลุ่มบุคคล ครอบครัว ชุมชน สภาบ้านทางสังคม เช่น ศึกษาการประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น

3.4.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการวิจัยประยุกต์ในลักษณะหนึ่งที่มุ่งใน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นเรื่องๆ ไป ผลการวิจัยใช้ได้ในขอบเขตของปัญหานั้นๆ เท่านั้น สามารถนำไปใช้สถานการณ์อื่นๆ เช่น ศึกษาปัญหาการสอนของครูในวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

3.6 การแบ่งตามเวลา

การจัดประเภทแบ่งตามเวลาอาจพิจารณาได้เป็น 2 ลักษณะคือ

3.6.1 พิจารณาจากระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบ่งได้เป็นการวิจัยภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Research) เป็นการวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลางานสั้นๆ การวิจัยระยะยาว (Longitudinal Research) เป็นการวิจัยที่ใช้เวลาเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลากว่าหนึ่งปี ซึ่งข้อมูลที่จะได้แสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาพิจารณาช่วงเวลาที่ศึกษาแบ่งได้เป็น

3.6.2 การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Research) เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวที่เกิดขึ้นในอดีตการวิจัยเชิงปัจจุบัน (Contemporaneous Research) เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ภัยภัยในปัจจุบันการวิจัยอนาคต (Futuristic Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งเห็นภาพของเรื่องใดเรื่องหนึ่งในอนาคต

3.7 แบ่งตามระเบียบวิธีวิจัย

จะแบ่งวิธีวิจัยหมายถึงแบบแผนของวิธีการที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบแผนการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อแบ่งประเภทการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยสามารถแบ่งเป็น 3 วิธีคือ

3.7.1 การวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์หลักฐานที่รวมมาได้เพื่อแสดงหาคำตอบของปัญหาวิจัยการประเภทนี้ได้แก่

3.7.1.1 การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Research) เป็นการวิจัยที่รวมหลักฐานทางประวัติศาสตร์แล้ววิเคราะห์หลักฐานนั้นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งที่ศึกษา

3.7.1.2 การวิจัยเชิงปรัชญา (Philosophical Research) เป็นการวิจัยที่ต้องศึกษาปรัชญาของบุคคลกลุ่มบุคคลหรือชุมชนโดยการวิเคราะห์จากเอกสารหรือข้อเขียนซึ่งเป็นผลงานของกลุ่มบุคคลหรือชุมชนนั้นๆ นอกจานั้นยังสามารถใช้ในการศึกษาปรัชญาของแต่ละบุคคลแต่ละสมัยได้ด้วย

3.7.2 การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) บางตำราอาจเรียกวิจัยประเภทนี้ว่าวิจัยเชิงพรรณนาการวิจัยเชิงบรรยายเป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาค้นคว้าข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เป็นอยู่ปัจจุบันการวิจัยเชิงบรรยายสามารถแบ่งย่อยได้เป็น

3.7.2.1 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) หมายถึงการวิจัยที่ต้องการหาข้อมูลที่ต้องการรู้ว่าในปัจจุบันสิ่งที่ศึกษามีมุ่งที่จะศึกษาเจาะลึกแต่มุ่งที่จะศึกษาในวงกว้างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ โดยมักจะศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเพื่ออ้างอิงไปยังประชากร

3.7.2.2 การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวขึ้นไปโดยมีการรวบรวมข้อมูลกับตัวแปรที่ต้องการศึกษาและใช้วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อคำนวณหาความสัมพันธ์ของตัวแปร

3.7.2.3 การวิจัยเชิงเหตุผลเปรียบเทียบ (Causal Comparative Research) หรืออาจเป็นการวิจัยย้อนรอย (Export Facto Research) เป็นการศึกษาผลที่เกิดขึ้นแล้วพิจารณาศึกษาย้อนไปค้นหาถึงสาเหตุเพื่อหาข้อมูลเชิงเป็นเหตุผลต่อ กันโดยการวิเคราะห์ทางสถิติแบบหาค่าสหสัมพันธ์

3.7.2.4 การวิจัยศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Research) เป็นการศึกษาในวงแคบแต่มุ่งศึกษาให้ละเอียดลึกซึ้งลงในกรณีที่ศึกษา

3.7.2.5 การวิจัยเชิงพัฒนาการ (Development Research) เป็นการวิจัยที่แสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพัฒนาการ เช่นพัฒนาการของบุคคลหน่วยงาน เป็นต้น

3.7.2.6 การศึกษาแนวโน้ม (Trend Study) หมายถึงการวิจัยที่ศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เดิมปัจจุบันเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับแนวโน้มจากอนาคต

3.7.3 การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เป็นการวิจัยที่มีการทดลองเพื่อทราบว่าตัวแปรที่ต้องการทราบเป็นสาเหตุที่ทำให้การวิจัยเกิดผลเช่นนั้นจริงหรือไม่ การประเภทนี้มีการจัดทำให้แตกต่างจากสภาพธรรมชาติเป็นการวิจัยที่ทำการทดลองแล้วรวมข้อมูลเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับผลการทดลองที่ได้ทำไป

4. ขั้นตอนของกระบวนการวิจัย

กระบวนการวิจัยประกอบด้วย 13 ขั้นตอนดังนี้ (บัญชีศรี สถิติ Narayanan, 2547 : 15-18)

4.1 ระบุปัญหาการวิจัย (Formulating the Research Problems) ปัญหาการวิจัยที่ต้องนับถือของเขตของปัญหานะจะต้องชัดเจนไม่กว้างไปแคบเกินไปและไม่คุณเครื่องสามารถตรวจสอบข้อมูลและวัดค่าตัวแปรได้เป็นปัญหาที่มีความสำคัญและผลการวิจัยที่ค้นพบสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

4.1.1 หัวข้อวิจัย (Research Topic) เรื่องหัวข้อสามารถแยกแยกปัญหาการวิจัยที่ศึกษาทั้งตัวแปรตัวและตัวแปรตาม

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

4.1.3 การระบุปัญหาการวิจัยต้องระบุให้ชัดเจนเพราหากผู้วิจัยสามารถระบุปัญหาการวิจัยได้อย่างชัดเจนแล้วจะช่วยทำให้สามารถระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างชัดเจนด้วย

4.2 บททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Reviewing the Related Literature) การบททวนวรรณกรรมเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้ในทุกๆ ขั้นตอนของการวิจัยเริ่มตั้งแต่การค้นหาปัญหาการวิจัยการคัดเลือกตัวแปรการระบุสมมติฐานการกำหนดกรอบทฤษฎีการออกแบบการวิจัยการดำเนินการวิจัยการสุมตัวอย่างการพัฒนาเครื่องมือวิจัยการรวมข้อมูลการใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลการอภิปรายผลการวิจัยและการให้ข้อเสนอในการวิจัย

4.3 กำหนดกรอบทฤษฎี (Developing the Theoretical Framework) ในการวิจัยจำเป็นต้องมีกรอบทฤษฎีโดยนำกรอบทฤษฎีมาใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปรากฏการณ์ที่วิจัยและใช้พยากรณ์ปรากฏการณ์ที่วิจัยรวมทั้งนำมาใช้สนับสนุนการระบุสมมติฐานตลอดจนใช้อภิปรายผลการวิจัยเป็นต้น

4.4 ระบุตัวแปร (Defining the Variables) เป็นขั้นตอนการระบุตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาในงานวิจัย หนึ่งอาจมีตัวแปรที่สนใจศึกษาจำนวนหลายตัวแปรแต่ผู้วิจัยควรต้องพิจารณาคัดเลือดตัวแปรที่มีความหมายสมมำศึกษา

4.5 ระบุสมมติฐาน (Formulating Hypothesis) สมมติฐานคือสิ่งที่ผู้วิจัยคาดเดาต่อไปว่าผลการวิจัยควรได้ผลเช่นไร

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) แต่ในกรณีที่ประชากรมีขนาดเล็กควรจะศึกษาจากประชากรทั้งหมด

4.8 เตรียมเครื่องมือวิจัย (Instrument Preparation) เครื่องมือวิจัยมีความหมายครอบคลุมถึงสิ่งทดลองที่จัดทำให้กับกลุ่มตัวอย่างหรือประชากรของงานวิจัยและเครื่องมือวิจัยที่ใช้รวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์แบบสังเกตและเครื่องมือวัดการทำหน้าที่ของอวัยวะในร่างกายเป็นต้น

4.9 วางแผนรวบรวมข้อมูล (planning for Data Collection) ในการรวมรวมข้อมูลประการสำคัญที่ผู้วิจัยควรต้องคำนึงถึงความถูกต้องตรงตามข้อเท็จจริงของข้อมูล (Accurate) ส่วนการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องตามข้อเท็จจริงนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง เช่น ความถูกต้องของชนิดของการเรียนคำนิยามเชิงปฏิบัติของตัวแปร เครื่องมือวิจัย วิธีรวบรวมข้อมูลความร่วมมือของกลุ่มประชากร รวมทั้งการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงควรต้องวางแผนรวบรวมข้อมูลอย่างรอบครอบการรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนหนึ่งที่ต้องใช้เทคนิคและศิลปะ เพราะจะช่วยให้ได้รับการร่วมมืออย่างดีจากกลุ่มตัวอย่าง และได้ข้อมูลครบถ้วนรวมทั้งเป็นข้อมูลที่ตรงตามข้อเท็จจริงการรวมรวมข้อมูลที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะเช่นการสังเกตพฤติกรรมการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการประเมินการทำหน้าที่ของอวัยวะต่างๆ ในร่างกายเป็นต้น ผู้วิจัยและผู้ช่วยพิจัยจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีนักจากนักการทรงต่อเวลาของผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยตามที่นัดหมายกับกลุ่มตัวอย่างและไม่เป็นบังคับกลุ่มตัวอย่างให้ตอบแบบสอบถามหรือให้ข้อมูลในขณะที่กลุ่มตัวอย่างไม่พร้อมก็มีความสำคัญที่ทำให้ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากกลุ่มตัวอย่าง

4.10 เตรียมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์ (Preparing the Data For Analysis) การเตรียมข้อมูลครอบคลุมถึงการสร้างแฟ้มข้อมูลการกำหนดรหัสข้อมูลการทำคูมีองรหัสและการบรรณาธิการข้อมูล ข้อมูลที่วิเคราะห์โดยใช้สถิตินันพาราเมต릭ซ์ ก่อนวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยควรตรวจสอบข้อมูลเพื่อจะได้ทราบว่า ข้อมูลที่วิเคราะห์เป็นข้อมูลที่มีลักษณะตรงตามเงื่อนไขของการใช้สถิตินันพาราเมต릭ซ์

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

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณให้พิจารณาเลือกสถิติที่ถูกต้องและเหมาะสมกับประเภทของข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อให้ความหมายหรือตีความหมายข้อมูลซึ่งมีหลายวิธีด้วยกัน เช่น การสร้างข้อสรุป (Inductive) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการแปรความข้อมูล (hermeneutics) เป็นต้น

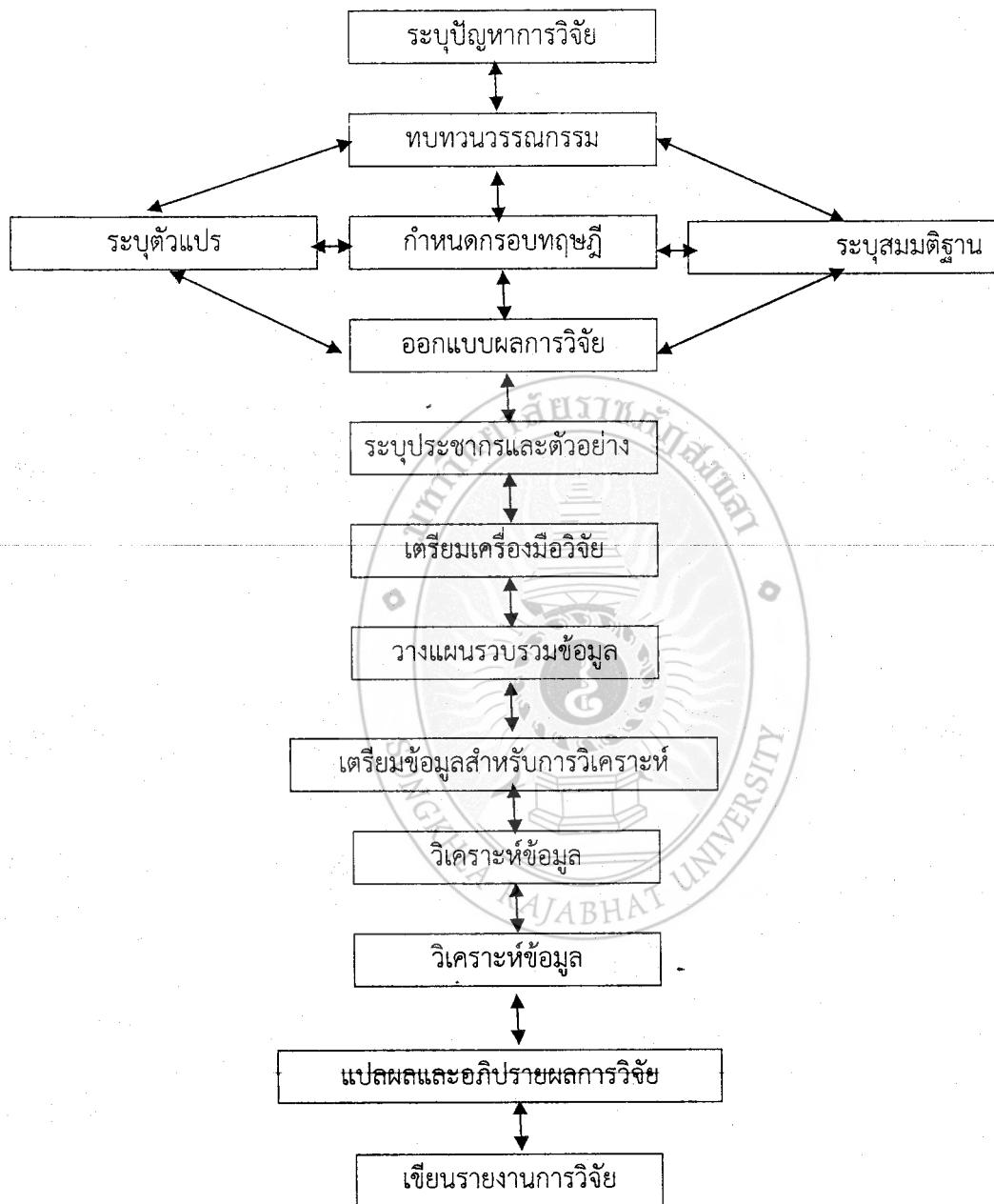
4.12 แปลผลนำเสนอและอภิปรายผลการวิจัย (Interpreting the Results) การนำเสนอที่ได้จากการวิเคราะห์มาตีความหรือแปลผลและอธิบายความหมายของค่าที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจะช่วยให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ง่ายนอกจากนี้ต้องอภิปรายผลการวิจัยทั้งในกรณีที่ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ (Reject Null Hypothesis) และในกรณีที่ยอมรับสมมติฐานศูนย์ (Retain Null Hypothesis) ซึ่งต้องอธิบายโดยการใช้เหตุผลวิชาการการนำเสนอผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลอาจเสนอโดยแผนภูมิรูปภาพ (Pictograph) แผนภูมิแท่ง (Bar Graph) แผนภูมิเส้น (Line Graph) แผนภูมิกังหรือแผนภูมิวงกลม (Pie Diagram or Circle Graph) หรือนำเสนอในรูปตาราง (Tabular) ซึ่งเป็นวิธีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับความนิยมมากที่สุด

4.13 เขียนรายงานการวิจัยและการเสนอผลการวิจัย (Reporting and Presenting the Research Finding)

รายงานวิจัย (Research Report) โดยทั่วไปประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือส่วนต้น (Preliminary Section or Front Matter) ส่วนเนื้อเรื่องหรือเนื้อหารายงาน (Body of the Report) และส่วนท้ายหรือส่วนอ้างอิง (Referent Report)

การเขียนรายงานการวิจัยต้องเขียนให้ถูกต้องตามหลักการเขียนรายงานการวิจัยและควรเผยแพร่ผลการวิจัยสู่สาธารณะโดยนำตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนำเสนอในที่ประชุมวชาการนำเสนอผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์เว็บไซต์อินเตอร์เน็ตเป็นต้นเพื่อเพิ่มโอกาสให้ผลการวิจัยได้ถูกนำเสนออย่างแพร่หลาย

จากแนวคิดดังกล่าวจึงสรุปขั้นตอนของกระบวนการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 ขั้นตอนของกระบวนการวิจัย

(ที่มา : สมเจตน์ นาคเสวี; อุสман ราชภูร์นิยม และอุสนา เจาะเลา 2550 : 24)

5. ปัจจัยเกื้อหนุนการทำวิจัย

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะของหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อการทำวิจัยหรือผลิตภัณฑ์วิจัย ซึ่งจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบร่วมกันว่ามีลักษณะ บางประการร่วมกันในด้านของการเป็นปัจจัยภาคอกที่สนับสนุนการทำวิจัยหรือเป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการทำ วิจัย ซึ่งประกอบด้วยดังนี้ 1) แหล่งค้นคว้าข้อมูล 2) เงินทุนสนับสนุนการวิจัย 3) อุปกรณ์และสิ่ง อำนวยความสะดวกในการวิจัย 4) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน 5) เวลา สำหรับการทำวิจัย 6) ภาระงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย และ 7) ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำวิจัย ซึ่งสรุปผลการ ทบทวนได้ดังต่อไปนี้ (พชรา บุญมา นำ และสมควร ทรัพย์บำรุง 2552 : 19)

1. แหล่งค้นคว้าข้อมูล ศึกษาพบว่า แหล่งความรู้มีความสัมพันธ์ และหมายผลิตภัณฑ์วิจัยของผู้ ฝ่ายโปรแกรมการฝึกอบรมการวิจัย

2. เงินทุนสนับสนุนการวิจัย การมีสาเหตุของการไม่ทำวิจัยทั้งที่เป็นผู้มีความสามารถในการทำวิจัยคือ การขาดเงินทุนสนับสนุน หรือมีเงินทุนสนับสนุนแต่ไม่เพียงพอ

3. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย สิ่งสนับสนุนที่จำเป็นอย่างหนึ่งในการทำวิจัย คือ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ อย่างพียังพอ

4. การได้การสนับสนุนจากหน่วยงาน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยการกำหนดโดยบาย สนับสนุนการอบรมและอำนวยความสะดวกเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ ในการทำวิจัย

5. เวลาสำหรับการทำวิจัย เสลาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลิตผลภัณฑ์วิจัย ถ้าผู้ที่คิดจะทำวิจัยมี ปัญหาในเรื่องของการไม่มีเวลาหรือไม่เอื้อต่อการทำวิจัยแล้ว ก็อาจทำให้งานวิจัยนั้นล่าช้าหรือประสบความ ล้มเหลวได้

6. ภาระงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย

7. ผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำวิจัย ผลตอบแทนการทำวิจัยในด้านความดี ความชอบ การได้รับ การยอมรับยกย่องเชื่อถือมาก เนื่องจากเป็นสิ่งที่ส่งผลให้มีการผลิตผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น

พชรา บุญมา และสมควร ทรัพย์บำรุง (2552:21-23) กล่าวถึง ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำวิจัย ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้มีการกล่าวถึงกันในที่ต่างๆ ในลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

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

6. ประโยชน์ของการวิจัย

รุ่งนภา อินภูวা (2551:13-17) กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

- ช่วยส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการและศาสตร์สาขات่างๆ ให้มีการค้นคว้าข้อเท็จจริงมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะว่า

การวิจัยจะทำให้มีการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติมซึ่งทำให้วิทยาการต่างๆ เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ทั้งตัวผู้วิจัยและผู้นำอาเอกสารการวิจัยไปศึกษา

- นำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติ หรือแก้ปัญหาโดยตรง ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติได้เลือกวิธี

ปฏิบัติที่ดีที่สุด ก่อให้เกิดการประยุกต์

- ช่วยในการกำหนดนโยบาย หรือหลักปฏิบัติงานต่างๆ เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4. ช่วยให้ค้นพบทฤษฎีและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆเพื่อให้มนุษย์ได้ดำเนินชีวิตอยู่ในโลกอย่างมีความสุขสบาย

5. ช่วยพยากรณ์ผลภายหน้าของสถานการณ์ ปรากฏการณ์และพฤติกรรมต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง คุณสมบัติที่สำคัญๆของผู้ที่เป็นนักวิจัย

เนื่องจากการวิจัยเป็นงานหนัก เป็นการคิดค้นเพื่อแก้ปัญหา เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ทางปัญญาของมนุษย์ ดังนั้น นักวิจัย (Researcher) หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานวิจัยจะมักจะมีบุคลิกภาพ และความสามารถที่รวมได้ ดังนี้

- ในด้านอารมณ์หรือทัศนคติ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยนั้นมักจะมีความมุ่งหวัง และแรงขับทางอารมณ์ต่างๆดังนี้

1.1 มีแรงกระตุ้นเดื่อนภายในตัวเอง อันเกิดขึ้นจากความอยากรู้อยากเห็นมากเป็นพิเศษ

1.2 เป็นคนที่มีความสุข เพลิดเพลินต่อการงานคิดสร้างสรรค์ของใหม่

1.3 เป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจฝ่าฟัน (Achievement Motive) หรือเป็นคนที่มุ่งหวังหรือต้องการจะทำอะไรให้สำเร็จมาก เพราคิดว่าผลงานนั้นมีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

- ในทางความรู้ความสามารถ มักจะมีลักษณะเด่นๆ ในทางความรู้ที่มีประสิทธิภาพ คือเป็นความรู้ที่ใช้งานแท้มิใช่ความรู้ที่เก็บสะสมไว้ ได้แก่

2.1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการค้นหา เลือก และใช้ผลงานการวิจัยของคนอื่นได้อย่างดีและรวดเร็ว

2.2 เป็นคนที่มีความรู้และทักษะในการใช้แบบแผนการวิจัย (Research Design) วิธีทางวิทยาศาสตร์ และทักษะในการใช้หลักตรีกวิทยาในการแก้ปัญหา

2.3 เป็นคนที่มีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือการวิจัยประเภทจ่างๆ

2.4 เป็นคนที่มีความรู้และทักษะในวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติวิเคราะห์

2.5 เป็นคนที่มีความสามารถในการสรุปความคิดให้เป็นข้อยุติ แล้วนำไปใช้อ้างอิงได้อย่างกว้างขวาง (Generalization)

2.6 เป็นคนที่มีความสามารถในการตรวจสอบ วิพากษ์วิจารณ์และคาดคะเนได้

2.7 เป็นคนที่มีระบบในการทำงาน โดยทำงานมีระเบียบ และสามารถจัดหมวดหมู่ของความคิดสามารถเขียนรายงานการวิจัยได้ดี

3. ในด้านความสามารถในการตัดสินใจ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยมักจะมีความสามารถในการเลือกการทำ หรือสามารถตัดสินใจดี เช่น

3.1 เป็นคนที่กล้าคิด

3.2 เป็นคนที่อดทน

3.3 เป็นคนใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นคนอื่น

3.4 เป็นคนที่ถ่อมตน รอบคอบ สุภาพต่อคนที่ร่วมไป ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจแต่ใช้ปัญญาที่รอบคอบในการ ตัดสินใจทุก ๆอย่าง

3.5 เป็นคนที่มีแรงศรัทธาในปัญญา และมีสนใจในทางวิทยาศาสตร์ นั่นคือเป็นผู้ยึดมั่นในหลักวิชาที่ดี งามและ ยุติธรรม

3.6 เป็นคนที่มีความคิดเป็นอิสระและทำงานไปในทางที่ดีงาม

3.7 เป็นคนที่ประมานหัวของได้ คือ รู้ฐานะแห่งตน รู้กำลังของตน รู้ขอบเขตของตน

3.8 เป็นคนที่มีความสามารถในการควบคุมหัวของให้เป็นไปตามหลักวิชาที่ดีงามและยุติธรรม

3.9 เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในกฎเกณฑ์ธรรมชาติ เชื่อมั่นตามหลักเหตุผล

3.10 เป็นคนที่มีความหวังที่จะเป็นผลงานวิจัยอยู่เสมอ

คุณสมบัติทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วนี้นับได้ว่าเป็นลักษณะที่เด่น ๆ โดยเฉพาะของนักวิจัยผู้ที่ประสบความสำเร็จทางการวิจัย ซึ่งสมาคมการวิจัยแห่งสหรัฐอเมริการ่วมไว้บรรณนักวิจัย

สรุปการวิจัยเป็นกระบวนการตรวจสอบความเข้าใจในปรากฏการณ์ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบแน่นอนตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์แนวความคิดพื้นฐานการวิจัยอาจแบ่งออกเป็น 2 แนว ๆ ได้แก่ แนวคิดปฏิฐานนิยม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการวิจัยเชิงปริมาณและแนวคิดของกลุ่มที่คัดค้านปฏิฐานนิยม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการวิจัยเชิงคุณภาพการวิจัยสามารถจัดแบ่งประเภทได้อย่างหลากหลายแล้วแต่ว่าจะใช้อะไรเป็นเกณฑ์การวิจัยที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างมีขั้นตอนและแต่ละขั้นตอนจะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบนักวิจัยที่ดีนอกจากจะดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยอย่างมีคุณภาพแล้วยังจะต้องยึดถือแนวปฏิบัติบรรณนักวิจัยโดยเคร่งครัดอีกด้วย

แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

การแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ล้วนมีสาเหตุมาจากการแรงจูงใจเป็นสำคัญการนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันในบุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาตามที่มนุษย์ยังมีความต้องการ ซึ่งความต้องการทำให้สภาวะของร่างกายเกิดความไม่สมดุลและเมื่อร่างกายเกิดความสมดุลจะทำให้มีแรงขับ (Driver) ที่ตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อยield ได้รับการตอบสนองแรงขับก็จะลดลงและเกิดความพึงพอใจ

สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : 13) สรุปว่า แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ตัวผลักดันที่ทำให้เกิดความกระตุ้นหรือการปลุกเร้าให้คนมีพฤติกรรมแสดงออกมาโดยมีความต้องการ (Wants) ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการเอาปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมายังมีทิศทางปัจจัยต่างๆ ที่นำมานั้นอาจจะเป็นรางวัล โบนัส ตำแหน่ง และการลงโทษ ซึ่งเป็นการทำให้เกิดการตื่นตัว อีกทั้งการทำให้เกิดความคาดหวัง ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในชีวิตประจำวันในการปฏิบัติงานการบริหารคนในองค์กร แรงจูงใจนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสมขององค์กรนั้น ๆ และยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่จะขาดเสียไม่ได้ และผลจากการจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติได้แสดงถึงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงานในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานได้มีการจูงใจในการทำงานแล้วย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝนแล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน เพื่อผลสำเร็จของงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ทองอุ่น มัคคาปัตตัง (2550 8-9) ยังกล่าวอีกว่า แรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drive) ซึ่งเกิดขึ้นในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เป็นต้น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการ ทำให้เกิดแรงขับ แรงขับที่เกิดขึ้นจะไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาร่วมกับความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้สนองความต้องการเมื่อสามารถตอบสนองความต้องการได้แล้วแรงขับจะลดลง บุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจที่ความต้องการได้รับการตอบสนอง แต่ถ้าความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองก็จะวนเข้าสู่การเกิดแรงขับอีกครั้งหนึ่ง และการดำเนินเป็นกระบวนการเรื่อยไปจนสุดความพึงพอใจ

อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550 : 21) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงความต้องการและพฤติกรรมอย่างโดยย่างหนักของอุปกรณ์ เพื่อตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ซึ่งบุคคลใดๆ จะมีแรงจูงใจที่จะกระทำอย่างโดยย่างหนักได้นั้น จะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐานและความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วย ความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมายความอยากรู้สึกเป็นเงื่อนไข และถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ

เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้ว ก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคลากรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมอกรมาเต็มความสามารถ และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : 15-16) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผล การปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการว่างงานที่ปฏิบัตินั้น ทำให้บุคคลได้รับการ ตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากน้อย เพียงใดนั้น คือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้นก็คือองค์ประกอบต่างๆ ใน การเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจเป็นการรู้สึกนึกคิด หรือเจตคติของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน หากมีความพึงพอใจที่ จะมีการเสียสacrifice แรงกายแรงใจ ให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความ ต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร องค์กรได้ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิด ความพร้อมของบุคคลที่จะทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเกิดความสร้างสรรค์และเชื่อมั่นในงานที่ทำนั้น ก็จะ สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรได้หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานนั้นก็จะไม่ สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

สรยา มหาภานนท์ (2551 : 15) กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังทั้งจากภายในและ ภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไป ตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นเพื่อมีความต้องการที่ต้องการ ได้รับการตอบสนอง พฤติกรรมของคนที่แสดงออกมานั้นจึงมีจุดมุ่งหมายเสมอ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้ให้การ ตอบสนองจึงสมควรที่จะเลือกให้ในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังมุ่งมั่น อย่างจะได้และหากฝ่ายบริหารให้ได้ถูกต้องตรง ตามความต้องการพฤษติกรรมก็จะเป็นไปในทางที่คาดหวัง การควบคุมพฤติกรรมต้องกระทำโดยการสนองปัจจัย จูงใจได้ถูกประเทตตามที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังมีความต้องการอยู่

สุกัญญา กำจาร (2551 : 25) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจาก ความต้องการพลังดันหรือความปรารถนาที่จะพยายามดันตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่ง อาจจะเกิดขึ้นของตามธรรมชาติหรือจากภาระเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล นั้นๆ เอง

รุ่งภา อินภูวा (2551 : 30) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งร้าที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างเดียวยังหนึ่งอ่อนมาตามที่ตนเองปรารถนาหรือสนใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ ซึ่งแรงจูงใจของ แต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไป จึงทำให้เป้าหมายของแต่ละบุคคลแตกต่างกันด้วย

อิสระ ไทยترรภูล (2553 : 7) ยังกล่าวอีกว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคลากร ในองค์การ แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพจากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่าแรงจูงใจหมายถึง องค์ประกอบภายในตัวบุคคลที่มี พลัง เป็นสามเหตุและแรงผลักดันพฤติกรรมหรือการกระทำการของบุคคลอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ ต้องการ ถ้ามนุษย์มีความต้องการสิ่งใดก็จะพยายามผลักดันตนเองให้ได้รับการตอบสนองความต้องการนั้นๆ แสดงว่า บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจในการแสดงหาสิ่งที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจ ธรรมชาติของการจูงใจจะ เกิดขึ้นเป็นกระบวนการต่อเนื่องตราบท่ามที่มนุษย์ยังดำรงชีวิตอยู่ในสังคม

2. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : 19-22) กล่าวว่า แม้ว่านักวิจัยและนักทฤษฎีทางด้านการบริหาร และนักพัฒนาระบบฯ ยังไม่เห็นพ้องกันมากนักว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดการทำงาน แต่อย่างไร ก็ตาม มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบต่างๆ ดังต่อไปนี้ล้วนแต่มีแรงจูงใจให้คนอยากรажานได้ ซึ่งได้แก่

2.1 งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถมีคุณจำนวนมากที่ถูกใจในการปฏิบัติงานจากการที่มีลักษณะท้าทายความสามารถน่าเบื่อหน่ายของงานทำให้เกิดการเก็บกดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บริหารควรทำให้งานที่ให้ทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถที่สุด เท่าที่จะทำได้ แต่ก็ต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่างานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลนั้น อาจจะเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ แต่เนื่องจากแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความสามารถ ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายงานให้ทำด้วย

2.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยทั่วไปคุณงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูงถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคนยิ่งอยู่ในระดับสูงมากเท่าใดภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้นด้วย แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตามซึ่งบุคคลในกลุ่มหลังนี้ อาจกำหนดแผนให้และแยกแยะรายละเอียดของการปฏิบัติงานจะเป็นแค่แรงจูงใจให้มีความต้องการที่จะทำงานเท่านั้น

2.3 การให้การยกย่องและสถานภาพ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยและการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้นเมื่อยู่ในบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร มีอายุหรือการศึกษาและมีองค์ประกอบอื่นๆ เป็นอย่างไร คนทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับความยอมรับบ้างจากเพื่อนพ้อง และจากผู้บังคับบัญชา เมื่อกันหมัดทุกคนและแน่นอนที่สุด การให้การยกย่องชมเชยนั้น ต้องทำด้วยความจริงใจ และยึดหลักของการให้การยกย่องว่า ให้สำหรับผู้ปฏิบัติงานเหนือกว่าขั้นเฉลี่ย ถ้าหากไม่เข่นนั้นแล้วจะเป็นสิ่งที่ไม่น่าเชื่อชอบสำหรับผู้ได้รับและจะเป็นที่เย้ายิ่กภารกิจจากบุคคลอื่นด้วย ความมากน้อยของความต้องการในการให้การยกย่องชมเชยนั้นแตกต่างกันและเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันไปด้วย บางคนต้องการมากแต่บางคนซึ่งเป็นคนขี้อาย กลับไม่ชอบให้คนยกย่องต่อหน้าคนอื่น เนื่องจากมีความอายที่จะได้รับการชมเชยจากสาธารณะชั่นนั้น เป็นต้น

2.4 การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจการมีมากขึ้น ไม่ใช่ว่าคนหวังการที่จะมีความรับผิดชอบ และอำนาจการมีเพิ่มมากขึ้นแต่อย่างไรก็ตาม ก็มีคนจำนวนมากที่ทำงานภายใต้ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจการมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีการคาดหวังจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้น ในกรณีดังแบบสร้างสรรค์ผู้บริหารควรใช้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการมั่นคงปลอดภัย คือ ความปราศจากภัยที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสีย

รายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคง ปลอดภัย จะเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สงบและการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเนื่องจากเกรงว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทน คือ บ้านเมืองตอนออกจากงานนั้นเอง แต่สิ่งที่มีความสำคัญและยากยิ่งประการหนึ่งที่นักบริหารที่จะต้องเผชิญก็คือ การจะกำหนดว่าควรจะตัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยมากน้อยเท่าใด ความมั่นคงปลอดภัยเป็นตัวรับต้นหรือเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญมากอันหนึ่ง แต่การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยไปหรือน้อยไปหรือมากเกินไป ก็สามารถที่จะเป็นอันตรายไม่ก่อประโยชน์ได้ หากให้น้อยไปคนงานก็จะแสดงทางแห่งทำงานใหม่ที่มั่นคงกว่า ให้ค่าจ้างดีกว่า หากให้มากไปคนงานก็อาจจะมีการพัฒนาเฉื่อยชาในการทำงานขึ้นได้และทำให้มีผลลัพธ์การทำงานที่ต่ำได้ ในองค์กรบางองค์กรจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำโดยให้การประกันว่าจะมีการจ้างต่อเนื่องต่อไปประสบความสำเร็จในการผลิตมาก เช่น องค์กรต่างๆ ในประเทศไทยปัจจุบันและเมริกาสิ่งที่ยอมแสดงทำให้เห็นว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่จะเป็นสิ่งจูงใจอย่างดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้

2.6 ความเป็นอิสระในการทำงาน คนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำการสิ่งบางอย่างด้วยตัวเองทุกคน แม้กระทั้งในตัวของเด็กเองมักจะได้ยินพูดกันเสมอว่าปล่อยให้ทำตามที่อยากทำบ้าง เดิม ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในคนบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงการบอกทุกอย่างว่าควรจะทำงานอย่างไร จะเป็นการกระทำให้แรงจูงใจต่ำลงและทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันจะมีวิธีการแก้ความไม่พอใจซึ่งเกิดเนื่องจากการแยกแยะรายละเอียดและการอธิบาย ลักษณะการทำงานในแผนซึ่งวิธีการนี้เรียกว่า Job Enrichment ซึ่งเป็นวิธีการที่จะวางรูปแบบของงาน ทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจมากขึ้นท้าทายความสามารถมากขึ้น และมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นนั่นเอง

2.7 โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญของงานหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะความสามารถทางด้านวิชาชีพและประสบการณ์ เครื่องมือของเครื่องจูงใจที่ดีคือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินงานตามสัญญานั้นๆ ในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลจะมีการเจริญเติบโต มีทักษะ อันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั้นเองความปรารถนาที่จะมีการเจริญเติบโตหรือมีความเจริญของงานนั้น จะผูกແน้นกับความจริงที่ว่ามนุษย์เป็นชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมายองค์กรต่างๆ ที่มีการให้การฝึกอบรมและมีโครงการศึกษา การเดินทางเพื่อศูนยานอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่างๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการการให้โอกาสในด้านความเจริญของงาน ส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่านั้นฯ

2.8 โอกาสในการก้าวหน้า สิ่งที่คล้ายคลึงกันมากกับการใช้วิธีการให้โอกาส มีการเจริญเติบโตเป็นการจูงใจแม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสูงดับที่สูงกว่าในองค์กร แต่ก็มีคนส่วนมากที่มีความต้องการโอกาสก้าวหน้าอันนี้ มีผู้สมควรที่มีศักยภาพสูงจำนวนไม่น้อยที่เปลี่ยนไปและทิ้งงานที่ได้ เมื่อได้ทราบว่าการเลื่อนตำแหน่งภายใต้หน่วยงานนั้นค่อนข้างจะช้าหรือทำได้ยากมาก สิ่งที่ดึงดูดใจในองค์กรใหม่และ

มีความทะเยอทะยาน มีความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงในงานมืออาชีพที่มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

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. เพื่อร่วมงาน

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ ประกอบด้วย งานที่ทำ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อร่วมงานและโอกาสในด้านความเจริญเติมโตทางด้านส่วนตัวความก้าวหน้าในอนาคต

3. กระบวนการจูงใจ

จากรูป สารนอกร (2553: 10-12; อ้างอิงจาก พวงเพชร วัชรอยู่, 2537 : 20) ได้ให้ความหมายว่ากระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวเนื่องกัน 4 ขั้นตอน โดยเริ่มด้วยความต้องการ (Need) และสิ่งสุดลงที่การตอบสนองซึ่งลดหรือขัดสิ่งที่เป็นแรงขับ

กระบวนการของแรงจูงใจ 4 ขั้น มีดังนี้

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่ขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างหนึ่ง เช่น อาหาร หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากการที่มีความสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บปวดจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่จะปักป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้นๆ ขึ้น

2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุนให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้อาจจะมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉย ไม่ได้นี้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็กระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการหิวกระหายน้ำ เกิดความรู้สึกกระวนกระวายอยู่ไม่สุข

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้น จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอ กมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน เช่น

คนที่กระหายน้ำมาก กับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อยย่อมเกิดพฤติกรรมในการหาน้ำดื่มต่างกัน คนกระหายมากอาจหาน้ำเย็น น้ำมะพร้าว น้ำอ้อย มาดื่มพร้อมๆกัน ในขณะคนที่กระหายน้ำอยาเพียงน้ำเย็นแก้วเดียว เท่านั้น

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นสุดท้ายคือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

4. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

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

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

2. เชิงกระบวนการ (Process Theories) อธิบายถึงกระบวนการในการทำงานไม่เน้นที่การทำงานโดยตรง แต่ค่อนข้างที่เน้นที่การรับรู้ ความเข้าใจที่มีต่อการทำงาน และการตัดสินใจสามารถแบ่งออกเป็นทฤษฎีๆได้ดังนี้

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

1. พอดีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมที่จะแก้ไขปัญหาต่าง 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 (จากรุนี สารนอกราชบูรณะ 2553 : 14) ดังนี้

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

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้ เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย 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) มาสโลว์คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถสำเร็จในชีวิต เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

สำหรับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ปัจจัยสี่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ยังไม่สามารถสนองความต้องการในขั้นนี้ได้ จะทำให้มีความต้องการในขั้นถัดไป เพราะมนุษย์จะไม่มีเวลาคิดถึงความต้องการอื่นจะคิดเฉพาะสิ่งที่มีมาสนองความต้องการในขั้นนี้ เท่านั้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมนุษย์มีความต้องการที่จะให้ตนมีความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่รอด ถ้าทำงานต้องการให้ตนมีความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ

3. ความต้องการเป็นเจ้าของสิ่งที่มนุษย์มีความต้องการในขั้นนี้ คือ ความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ดังนั้น ผู้บริหารสามารถสนองตอบด้วยการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจัดกลุ่มควบคุมคุณภาพจัดการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ได้

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการการยอมรับนับถือสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

4.1 การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป เช่น การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่อง

4.2 การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ ความเป็นตัวของตัวเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง และความมีอิสรภาพ โดยปกติบุคคลทั่วไปจะวัดความสำเร็จจากการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเพิ่มกำไรมอบให้บริษัท การได้รับผลประโยชน์อื่นๆ ในการปฏิบัติงาน

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง หรือความต้องการแสดงให้คนอื่นเห็นความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แต่ชีวิต มีความต้องการให้กิจการที่ทำอยู่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ความต้องการขั้นที่ 1-4 มาสโลว์ เรียกว่าความต้องการขั้นต่ำที่ร่างกายยังขาดอยู่ดังนั้นมนุษย์จะพยายามทุกวิถีทางที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าวเมื่อความต้องการขั้นที่ 1-4 ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะแสดงให้ความต้องการระดับสูงต่อไป คือขั้นที่ 5 ความต้องการขั้นสูงนั้นมาสโลว์เรียกว่า ความต้องการพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ความต้องการชนิดนี้เป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์เผาเผา ซึ่งไม่ได้เป็นไปเนื่องจากการขาดหรือกหพร่องแต่อย่างใด



ภาพที่ 2 ความต้องการ 5 ขั้นตอนของมาสโลว์
(ที่มา : จากรุณี สารนอกร 2553 : 14)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Need Hierarchy Theory)

(Abraham Maslow) ให้ความสำคัญกับแหล่งที่มาของแรงจูงใจ เช่น ความต้องการด้านชีวิทยาหรือ สัญชาตญาณ อะไรคือสาเหตุให้คนประพฤติตัวตามความพึงพอใจของตนเอง ซึ่งความต้องการอย่างหนึ่งไม่ได้ ส่งผลต่อพฤติกรรมในระยะยาว และความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทนที่คนเรามักจะเสาะหาสิ่งต่างๆเพื่อสนอง ความต้องการเพื่อความต้องการที่จะสมหวังยิ่อมไม่มีที่สิ้นสุดโดยได้เสนอความต้องการเป็น 5 ขั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดเพื่อความมี ชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ การนอน และแรงขับทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นการต้องการแสวงหาความปลอดภัยทางด้านที่พัก อาศัยและความมั่นคง
3. ความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and love Needs) เป็นการต้องการที่ต้องการ การยอมรับทางสังคมในด้านความรัก มิตรภาพ บุพบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วม
4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Self-esteem Needs) เป็นความต้องการทางด้านความคิด ภายใน เช่น เป็นที่ชื่นชอบและได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น



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

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฟเดอร์ริก เฮอร์เซอร์บ (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial Psychologist) เป็นอีกบุคคลหนึ่งที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของคนงาน Herzberg ได้ศึกษาการทำงานของคนงาน โรงงานอุตสาหกรรมในเมือง Pittsberg โดยการทำการสอบถามพนักงานบัญชี (Accountants) และวิศวกร (Engineers) ประมาณ 200 คน ด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจพนักงานในการทำงาน ตัวอย่างคำถามที่ใช้ในการสำรวจ เช่น ปัจจัยใดสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ทำอย่างไรเมื่อรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำและการทำงานในลักษณะใดที่รู้สึกไม่พึงพอใจ เป็นต้น

จากการศึกษาของ Herzberg พบร่วมกันงานส่วนใหญ่ที่ความตั้งใจในการทำงาน เมื่อรู้สึกพึงพอใจและได้รับสิ่งจูงใจจากการทำงาน เขายังได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับการทำงานของคนงานว่า การที่คนงานมีความพึงพอใจ (Satisfies) หรือไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) ในการทำงานนั้นมีเหตุผลมาจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจหรือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจเรียกว่า ปัจจัยการจูงใจ และปัจจัยที่ทำให้คนงานรู้สึกไม่พอใจ คือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานดังนี้ (อนิวัช แก้วจำง 2553 : 180-182; อ้างอิงจาก Certo and Certo, 2006 : 393)

1. ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจหรือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจเรียกว่าปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factors) โดยเป็นตัวกระตุ้นหรือสร้างความพึงพอใจในการทำงานและอยากรаТาทำงานให้สำเร็จ ตัวอย่างเช่น ความก้าวหน้าส่วนตัว การบรรลุผลการสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องในการทำงาน และได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยที่ทำให้คนงานรู้สึกไม่พึงพอใจคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานเป็นส่วนใหญ่ เรียกว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) โดยจะเป็นตัวขัดขวางไม่ให้ปัจจัยจูงใจเกิดขึ้นหรือทำให้เกิดความไม่พอใจให้การทำงานล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพ องค์กรึงต้องให้การดูแลบุคคลอย่างเหมาะสมเพื่อบารุงรักษาและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับองค์กร ตัวอย่าง เช่น นโยบายองค์กร สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาและเงินเดือน เป็นต้น

ตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของ เฟเดอร์ริค เฮอชเบิร์ก (Frederick Herzberg)

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

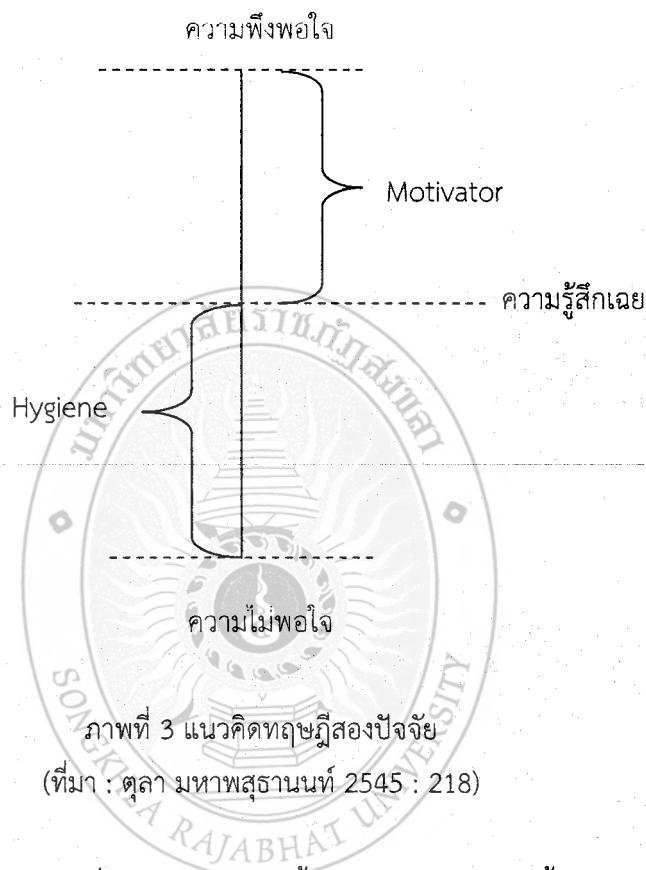
ที่มา : อนิวัช แก้วจำนงค์ (2553 : 181) และชลิต ปานเพชรพงศ์ (2548 : 17)

จากตารางที่ 1 แสดงปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามแนวคิดของ Herzberg ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับเนื้องานโดยตรง ตัวอย่างเช่น โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในตัวงาน โอกาสสำหรับการได้รับการยอมรับ ตัวงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและการเติบโต เป็นต้น ส่วนปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมของงาน ตัวอย่างเช่น นโยบายองค์กรบริหารงาน การดูแลเอาใจใส่และการบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน เงินเดือนและสภาพเงื่อนไขในการทำงาน เป็นต้น

Herzberg ให้ความเห็นว่าผู้บริหารส่วนมากมักให้ความสำคัญด้านปัจจัยอนามัย เช่น เมื่อเกิดปัญหาผู้บริหารงานขาดประสิทธิภาพในการทำงานมักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพการทำงาน หรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติตั้งนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานแต่มิได้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่รับผิดชอบมากขึ้นหรือส่งเสริมความก้าวหน้าของคนงานจะเป็นการกระตุ้นคนทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนใหม่ ต่อไปย่างไร ก็ตามต้องพยายามรักษาปัจจัยอนามัยให้อยู่ในระดับน่าพอใจเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน (สุธิดา เกาวิเศษ. 2546 : 9)

ตามทฤษฎีของ Herzberg หากความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่มุขย์จะเกิดความไม่พอใจแต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มุขย์ก็ยังไม่พึงพอใจไม่ลึกซึ้งดีกับลักษณะเช่นๆ ให้มากก็ได้ไม่ให้เลยก็เกิดเรื่อง ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้าน

สุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในความต้องการทางด้านการงาน (Motivator Factors) ให้ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่อุทิศตนของอย่างหนักรวมทั้งเสียสacrifice ทั้งแรงกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้สึกเหนื่อย เต่าหากไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์จะรู้สึกเฉยๆไม่มีมิตรภาพ อาจทำงานเพียงพอให้งานเสร็จไปวันหนึ่งๆเท่านั้นดังภาพที่ 3



จากภาพสมมติเส้นความรู้สึกซึ่งเป็นเส้นตรงแนวตั้ง ระดับความพอใจจะขึ้นอยู่กับการตอบสนองความต้องการขององค์กรที่มีต่อพนักงาน โดยจุดสูงสุดคือความพึงพอใจของมนุษย์ (Satisfiers) ถึงจุดสูงสุดต่ำสุดคือความไม่พอใจ (Dissatisfies) ในระดับต่ำสุด ส่วนเส้นประตรงกลางเป็นเส้นความรู้สึกเฉยๆไม่มีมิตรภาพ จะพบว่าหากองค์กรใช้ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) จูงใจพนักงานจะได้เพียงรักษาระดับความรู้สึกของบุคคลให้อยู่ในระดับเฉยๆเท่านั้น ไม่สามารถทำให้พนักงานมีความพอใจถึงขีดสุดได้ แต่หากองค์กรใช้ปัจจัยด้านจูงใจ (Motivator Factors) จะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการก็อาจเพียงพอใจถึงขีดสุดได้ อย่างไรก็ตามหากไม่ได้รับการตอบสนองพนักงานก็จะรู้สึกเฉยๆ

เสนะ ติยะร์ (2544 : 216) กล่าวถึงแนวทางใช้ประโยชน์จากทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สำหรับผู้บริหาร 2 ประการ คือ

ประการแรก ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าปัจจัยที่จำเป็นหรือปัจจัยอนามัยจะต้องจัดให้มีครบถ้วนอย่างให้ขาดแคลน ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงานต้องเหมาะสม สภาพการทำงานต้องปลอดภัยความรู้ความสามารถของผู้บริหารขั้นต้นต้องเป็นที่ยอมรับและอย่างอื่นต้องครบถ้วนสมบูรณ์ การจัดปัจจัยข้างต้นให้อยู่

มาตรฐาน ผู้บริหารไม่ต้องจุงใจมากนักเพียงแต่ผู้ปฏิบัติไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Not Dissatisfied) เพราะการที่ผู้บริหารเพียงทำให้พนักงานพอใจ (To Satisfy) ในปัจจัยที่จำเป็นเหล่านี้เพียงอย่างเดียวไม่พอ เพราะการจัดให้มีปัจจัยที่จำเป็นครบถ้วนสมบูรณ์ผู้ปฏิบัติจะรู้สึก愉悦ฯ เมื่อong กับว่าปัจจัยเหล่านี้จำเป็นต้องมีอยู่แล้ว แต่หากไม่มีจะเกิดปัญหาหรือไม่พอใจ

ประการที่สอง ผู้บริหารต้องสร้างโอกาสหรือปัจจัยต่างๆ ให้เกิดความพอใจ เช่นเกิดความรู้สึกว่าตนเองสำคัญและประสบความสำเร็จ เป็นต้น ในเนื้องาน (Job Content) ผู้บริหารสามารถใส่ปัจจัยต่างๆ เข้าไปเพื่อเพิ่มระดับความพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยที่สร้างความพอใจจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ (No Satisfaction) ให้เหลือน้อยลง

ดังนั้นการนำทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ไปประยุกต์นั้น จึงต้องคำนึงถึง ปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อยโดยเฉพาะสภาพสังคมปัจจุบันซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่างๆ เจริญหน้ามากนอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้วยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุนมีพลังแรงขึ้นด้วย (จันทรานี สงวนนาม 2545 : 211)

การรับรู้ของแต่ละคนอาจมีความแตกต่างกัน แม้ว่าจะได้รับสิ่งเร้าเดียวกันหรืออยู่ในสถานการณ์เดียวกันตาม ซึ่งอาจเกิดอิทธิพลหรือตัวกรอง (Filter) บางอย่างตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งสามารถนำแนวคิดนี้มาวิเคราะห์การรับรู้ของกลุ่มคนที่มีประสบการณ์หรืออยู่ในสถานการณ์เดียวกันอย่างไรก็ตามการที่บุคคลที่มีประสบการณ์ ความต้องการ ความตั้งใจได้รับอิทธิพลทางสังคมลักษณะเด่นหรือคุณค่าของสิ่งเร้าทัศนคติ และภารที่ต่างกันอาจส่งผลต่อการรับรู้ที่แตกต่างกันได้เช่นกัน

พิบูล ทีปะปาล (2550 : 94) กล่าวว่า บุคคลอาจมองสิ่งเดียวกันแต่ว่ามีการรับรู้แตกต่างกัน เนื่องจาก มีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นตัวกำหนดให้เกิดความรับรู้ หรือส่งผลให้การรับรู้บิดเบือนไปจากความเป็นจริง ปัจจัยที่มีอิทธิพลการรับรู้ประกอบด้วย 3 อย่าง

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

2. ปัจจัยที่เกิดจากเป้าหมาย (Factor in the Target) คุณลักษณะของเป้าหมายหรือวัตถุที่ถูกสังเกต ที่ก่อให้เกิดความรับรู้ สามารถส่งผลกระทบต่อการรับรู้ได้เมื่อong กัน เช่น กลุ่มคนที่ส่งเสียงดัง ย่อมได้รับการสังเกตหรือความสนใจมากกว่ากลุ่มคนที่เงียบ หรือผู้หญิงที่สวยงามได้รับความสนใจมากกว่าผู้ชายที่ไม่สวย เป็นต้น นอกจากนั้นเป้าหมายที่ถูกมองนั้นไม่ได้ถูกมองในลักษณะแยกกันอย่างโดดเดี่ยว แต่จะมองความสัมพันธ์กับสิ่งอื่นๆ ด้วย ดังนั้นองค์ประกอบข้างจึงมีอิทธิพลต่อการรับรู้เช่นเดียวกัน

3. ปัจจัยที่เกิดจากสถานการณ์ (Factor in the Situation) สภาพแวดล้อมบริบูรณ์ๆ วัตถุหรือเหตุการณ์ที่เราเห็นก็มีความสำคัญต่อการรับรู้เช่นเดียวกัน เช่น เวลาที่เราเห็นวัตถุหรือเหตุการณ์ก็มีอิทธิพลต่อการสนใจต่างกัน นอกจากนั้นสถานที่ แสงสว่าง ความร้อน หรือปัจจัยทางด้านสถานการณ์อื่นๆ อีกมากmay ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้เกิดความรับรู้แตกต่างกันไป

นงคราณ พึกแก้ว (2552 : 22) กล่าวว่า การรับรู้ที่แตกต่างกันเกิดจากอิทธิพลของตัวกรอง (Filter) บางอย่าง ดังนี้

1. แรงผลัดดันหรือแรงจูงใจ (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 ดีใจ เสียใจ เป็นต้น ดังนั้นถ้าเรารอยู่ในสภาวะโกรธเรารายมองผิดเพียงเล็กน้อยเป็นเรื่องใหญ่ แต่ในทางกลับกันถ้าเรารามณ์ดีมีความสุขหากเราประสบปัญหาที่ใหญ่เรารายมองว่าเป็นเรื่องเล็กและสามารถแก้ไขได้

แสงหวาน วงศ์ราชภูร (2552 : 15) ยังกล่าวอีกว่า การรับรู้ (Perception) คือ การตีความว่าสิ่งที่รู้สึกคืออะไร การรับรู้เป็นกระบวนการทางความคิด (Cognitive Process) ที่สับซับซ้อน ซึ่งสามารถทำให้บุคคลเห็นภาพที่ปราศจากต่อตน บางครั้งตรงกับความเป็นจริง และบางครั้งแตกต่างไปจากความเป็นจริง การรู้ว่าโลกของการรับรู้แตกต่างไปจากโลกของความเป็นจริงของบุคคลในองค์กรจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นอย่างดี และสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มี ดังนี้

1. ความตั้งใจ (Attention) ความเป็นจริงที่ว่าในขณะหนึ่งๆ เราไม่ได้รับรู้ทุกสิ่งทุกอย่างในสิ่งแวดล้อมรอบตัวเราร่วมกัน เช่น ถ้าเราตั้งใจอ่านหนังสืออยู่ เราจะไม่รู้ว่าเพื่อนกลุ่มนึงที่นั่งอยู่ใกล้เราเขากำลังคุยเรื่องอะไรกัน ได้ยินแต่เสียงของเขาเท่านั้น ถ้าอย่างจะรู้เรื่องหุดอ่านหนังสือแล้วตั้งใจฟัง จะเห็นว่าการรับรู้สิ่งใดก็ตามถ้าหากเรามีความตั้งใจที่จะรับรู้หรือสนใจที่จะรับรู้เรามักจะเห็นหรือได้ยินในสิ่งนั้นก่อน บางครั้งสิ่งเร้าเองก็มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของเรา เช่น ผู้หญิงที่เดินไปเป็นกลุ่ม เรามักจะเห็นคนที่สวยที่สุด หรือแต่ตัวเด่นกว่าคนอื่นเสมอ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของคนเรารายละเอียดได้เป็น

1.1 สิ่งเร้าภายนอก คุณสมบัติของสิ่งเร้าภายนอกที่ดึงดูดความตั้งใจของคน ได้แก่ ของที่มีขนาดใหญ่ ย่อมดึงดูดความสนใจได้มากกว่า ระดับความเข้มจะมองเห็นชัดเจนกว่าการกระทำซ้ำๆ การเคลื่อนที่ การเปลี่ยนระดับ การตักกัน

1.2 สิ่งเร้าภัยใน ในบางครั้งเราเกิดความต้องการและความหวังที่จะรับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะในเมื่อสิ่งนั้นเป็นที่สนใจ สิ่งเร้าภัยใน ได้แก่ ความสนใจชั่วขณะ ความสนใจที่ติดเป็นนิสัย

2. การเตรียมพร้อมที่จะรับรู้ (Preparatory Set) ถ้าเรารู้ว่างานเงื่อนไขให้รับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งเราย่อมมีความพร้อมที่จะรับรู้เรื่องนั้นอย่างเต็มที่

จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าการรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่คนเรามีประสบการณ์กับวัตถุ เหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยอวัยวะสัมผัส และแปลความหมายโดยอาศัยประสบการณ์เดิมเข้าสู่ระบบความรู้สึกนึกคิดของตนเอง แล้วจึงตอบสนองด้านการปฏิบัติตามที่ตนเองเปลี่ยนความหมาย

มาสโลว์ ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ลำดับ (จากรุนี สารนอกร 2553 : 14) ดังนี้

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

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety Needs) ความต้องการเหล่านี้ เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงานทรัพย์สิน อาหารหรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการสังคม (Social Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคม ยอมจะต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนอง ความต้องการการยอมรับแล้ว 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 ปัจจัยสี่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ไม่สามารถสนองความต้องการในขั้นนี้ได้ จะที่มีความต้องการขั้นต่อไป เพราะมนุษย์จะไม่มีเวลาคิดต้องการอื่นจะคิดเฉพาะสิ่งที่มาสนองความต้องการในขั้นนี้เท่านั้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมนุษย์มีความต้องการที่จะให้ตนมีความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่รอด ถ้าทำงานต้องการให้ตนมีความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ

3. ความต้องการเป็นเจ้าของสิ่งที่มนุษย์มีความต้องการในขั้นนี้ คือ ความรัก ความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ดังนั้น ผู้บริหารสามารถสนองตอบด้วยความจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจัดกลุ่มควบคุมคุณภาพ จัดการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ได้

4. ความต้องการการยอมรับนับถือความต้องการการยอมรับนักถือสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

4.1 การยอมรับนับถือจากบุคคลที่ไว้ไป เช่น การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่อง

4.2 การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความประณานาที่จะไปสู่ความสำเร็จ ความเป็นตัวของตัวเอง ความเชื่อมั่นในตัวเอง และความมีอิสรภาพ โดยปกติบุคคลที่ไว้ใจจะดูแลความสำเร็จจากการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเพิ่มกำไรให้บริษัท การได้รับผลประโยชน์อื่นๆ ใน การปฏิบัติงาน

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง หรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนของความต้องการในขั้นนี้มุ่งยังมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่สร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้กิจการที่ทำอยู่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ความต้องการขั้นที่ 1-4 มาสโลว์ เรียกว่าความต้องการขั้นต่ำที่ร่างกายยังขาดอยู่ดังนั้นมุ่งยัง พยายามทุกวิถีทางที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าวเมื่อความต้องการขั้นที่ 1-4 ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะแสวงหาความต้องการระดับสูงต่อไป คือขั้นที่ 5 ความต้องการขั้นสูงนั่นมาสโลว์เรียกว่าความต้องการพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงาม ความต้องการชนิดนี้เป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มุ่งมั่นใจฝ่าฟัน ซึ่งไม่ได้เป็นไปเนื่องจากขาดหรือบกพร่องแต่อย่างใด

5. เทคนิคการเสริมสร้างแรงจูงใจ

การเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นแนวทางที่จะทำให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจทำงานให้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งผู้บริหารจะคิดหาแนวทางหรือเทคนิคต่างๆ โดยใช้ปัจจัยต่างๆ มาช่วยประยุกต์กับเทคนิคการจูงใจให้ได้ผลดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547: 149)

ปัจจัยเกื้อหนุนต่อการจูงใจ

1. ผู้ร่วมงานจะต้องมีส่วนร่วมและรับรู้นโยบายแผนงานโครงการขององค์กร
2. หัวผู้บริหารและคนงานต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ตรงกัน
3. ให้คนงานทุกคนมั่นใจว่าทำงานแล้วจะได้รับผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า
4. มาตรการที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานต้องยุติธรรมและทราบล่วงหน้า
5. เมื่อ งานขององค์กรได้รับความสำเร็จ ทุกคนในองค์กรควรได้รับการยกย่องร่วมกัน
6. ความมีการกำหนดหน้าที่ของงานให้ถูกต้องชัดเจน
7. ลักษณะของงานและการปฏิบัติงานควรให้เหมาะสมกับความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ได้
8. แหล่งงานโครงการที่กำหนดได้ ต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้
9. หัวผู้บริหารและฝ่ายปฏิบัติความมีความรักสามัคคีกัน

เทคนิคการจูงใจ แยกพิจารณาได้ 2 อย่าง และมีรายละเอียด ดังนี้

1. เทคนิคด้านการบริหาร การใช้ระบบข้อบังคับ ควบคุมการปฏิบัติงานขององค์กรหรือพฤติกรรมของหัวหน้างานก็เป็นสิ่งจูงใจให้มีสัมพันธภาพรับรื่นและเสริมสร้างผลงานขององค์กรให้สูงขึ้น ดังนี้

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

- 1.5 จัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงานที่ทำ
2. เทคนิคด้านสวัสดิการ เป็นเทคนิคที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่คุณงาน ได้แก่
 - 2.1 บำเหน็จ บำนาญ
 - 2.2 การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 การบริการด้านการรักษาพยาบาล
 - 2.4 การบริการด้านสนับสนุนการและการกีฬา
 - 2.5 บริการจัดหาที่อยู่อาศัย และที่พักให้คุณงาน
 - 2.6 ช่วยเหลือการเดินทาง การขนส่งในการปฏิบัติงาน
 - 2.7 การปั้นผล
 - 2.8 จัดสถานที่พักผ่อนให้กับคุณงาน
 - 2.9 มีการบริการห้องสมุดเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับคุณงาน
 - 2.10 มีบริการตอบเบี้ยต่อเป็นต้น

สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 10-11) กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญประการหนึ่งที่นำมาใช้ในการทำงานและการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆ 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 ที่สลับซับซ้อนมากแก่การเข้าใจกระบวนการที่จะได้บุคคล ซึ่งมีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรและวิธีการที่จะทำให้บุคคลนำเอาศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุดรวมถึงการที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ มีความรับผิดชอบ และมีความจริงรักภักดีต่องค์กร ตลอดจนอุทิศพลังความรู้ความสามารถทั้งมวลที่มีอยู่ให้กับองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปนั้น คือ การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)

อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550 : 30) กล่าวว่าในทำงานนั้นมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้ 7 ประการดังนี้

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

3. สิ่งจุใจที่เกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ ความร่วมมือ การได้รับบริหาร ซึ่งอาจจะได้โดยรัตตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้

4. ความสามารถของหน่วยงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้เข้าแสดงอุดมคติได้โดยเสรี เพื่อก่อให้เกิดความภาคภูมิในฝีมือ ตลอดจนโอกาสที่หน่วยงานจะให้เข้าได้มีสวัสดิการต่างๆ แก่ตัวเขาเองและครอบครัว

5. สิ่งจุใจกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์กับผู้มีอำนาจกับบุคคลในหน่วยงานความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมสถาบัน

6. สิ่งจุใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติทั้งในแง่ของสถาบันผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติ

7. สิ่งจุใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในงานและมีหลักประกันความมั่นคง การกินดีอยู่ดี

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการดังนี้คือ

1. ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถาบันสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นสิ่งที่นำพาใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สถานะทางสังคม สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสภาพที่ดี เหมาะแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดี หรือการได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานที่จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

3. อายุ ผู้ที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าผู้มีอายุน้อยโดยเฉพาะผู้ที่มีอายุระหว่าง 45-54 ปี

4. สิ่งจุใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชาได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคนงานการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

วัชระ บุญรอด (2551 : 15) กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ให้เป็นไปตามลำดับจากต่ำไปสูง สามารถพิจารณาได้จากแนวคิดและทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งได้วางหลักไว้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องถูกจูงใจหรือกระตุนให้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายในทุกภูมิปัญญา จึงอยู่บนสมมติฐานสำคัญ 3 ประการคือ

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เฉพาะความต้องการที่ยังไม่ได้ตอบสนองความพึงพอใจเท่านั้น จึงจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

2. ความต้องการของบุคคลหนึ่ง จะถูกจัดลำดับความสำคัญจากความต้องการเบื้องต้นไปจนกระทั่งถึงความต้องการที่มีความซับซ้อน

3. บุคคลที่มีความต้องการในลำดับต่อไปก็ต่อเมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองความพึงพอใจตามสมควรแล้ว

มั่นฤทธิ์ นิรันดร์ (2553 : 12) กล่าวว่า นอกจากการสร้างแรงจูงใจจะอาศัยทฤษฎีต่างๆตามที่ได้ศึกษาและรู้จักกันมานานแล้ว อย่างไรก็ตามการสร้างแรงจูงใจที่ดี ผู้บริหารจะต้องเลือกปฏิบัติให้เหมาะสมและ

สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่นำไปทำให้บุคลามีความรู้สึกผูกพัน และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคการจูงใจดังต่อไปนี้

1. การใช้คำชี้เชีย คือผู้บริหารจะต้องมีคำชี้เชียบุคลากรในโอกาสที่เหมาะสมจะเป็นการเพิ่มกำลังใจและการกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากยิ่งขึ้น
 2. การให้ความเป็นธรรม คือการดูแลปกป้องบุคลากร โดยยึดความเป็นธรรมในเรื่องต่าง ๆอย่างมีเหตุและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกต่อคนใดคนหนึ่งอย่างพิเศษ
 3. การยกย่องให้เกียรติและการยอมรับ อีกเป็นการเสริมสร้างความรู้สึกที่ดี ทำให้บุคลามีความภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องยอมรับจากบริหารและสังคมรอบๆข้าง
 4. การให้ความเป็นมิตร คือการแสดงออกของผู้บริหารที่ไม่ถือว่าตนสูงกว่าลูกน้องให้ความเป็นกันเอง ความห่วงใย และความรู้สึกอบอุ่นในการร่วมปฏิบัติงาน
 5. การให้ร่วมใช้ความคิด คือการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในส่วนงานขององค์กร การปฏิบัติ เช่นนี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันและภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วม
 6. การให้ร่วมปฏิบัติงาน คือการที่ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมมือในบางโอกาส ซึ่งจะเป็นการสร้างความผูกพันที่ดี เพราะถือว่าผู้บริหารได้ให้เกียรติให้ความเป็นกันเอง
 7. การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน โดยผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความชำนาญของบุคลากรเป็นเกณฑ์ในการแบ่งงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละคนจะส่งผลให้บุคลากรพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน
 8. การให้ความช่วยเหลือบุคลากรในกรณีที่บุคลามีปัญหา ผู้บริหารจะต้องเข้าไปช่วยเหลือเพื่อแก้ไข ข้อขัดแย้งเหล่านี้ เช่นไก่ล่าเกลี้ยหรือให้ตัวแนะนำ
 9. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการสุดท้ายที่ผู้บริหารบางท่านอาจจะมองข้าม เพราะถือว่าจะไม่ใช่เรื่องใหญ่ ความเป็นจริงแล้วกลับเป็นความคิดที่ผิดลือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความรู้สึกของบุคลากรที่จะช่วยเสริมสถานะทางด้านกายใจ ให้ได้อีกทางหนึ่ง
- ดังนั้น แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรย่อมจะมีผลต่อความสำเร็จของงานแล้วความเจริญก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานในทางตรงกันข้ามถ้าหากบุคคลในองค์กรได้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน คุณภาพของงานลดลง มีการขาดเงิน การลาออกจากงาน หรืออาจจะก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมแล้ว ปัญหาทางสังคมตามมาอีก นอกจากนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

6. ประโยชน์ของแรงจูงใจ

ทองอุ่น มัตถาปะตัง (2550 : 17) กล่าวว่า การจูงใจก็เป็นหน้าที่อันสำคัญที่หัวหน้างานพึงจัดขึ้นในองค์การ เพราะจะช่วยสนับสนุนความต้องการ ความจำเป็นของคนงานในองค์กรได้ เกิดประโยชน์แก่บุคคลและองค์กรได้ ดังนี้

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

7. ประเภทของการจูงใจ

แบ่งเป็นประเภทของการจูงใจออกเป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) และ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยอธิบายว่า ภายนอกมุ่งมองที่เข้าใจกันว่าทำไม่บุคคลจึงทำงานความแตกต่าง แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุ่งมองของมุ่งมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยภายนอก แล้ว การบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดรายได้ในขณะที่มุ่งมองบางมุ่งมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยตัวเองโดยปราศจากปัจจัยภายนอกเหล่านั้น บุคคลอาจจะล้าหลังถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นเพียงเพื่ออยากจะทำงานเท่านั้นและงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อรักษางานไว้เท่านั้น

แรงจูงใจภายนอกเกิดขึ้นความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลและงานและโดยปกติจะถูกประยุกต์ใช้ด้วยตัวเอง ความรู้สึกทางความสำเร็จ ความท้าทายและความสามารถที่ได้มาจากการปฏิบัติงานของบุคคลนั่น จะเป็นตัวอย่างของสิ่งจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายนอกจะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของงาน รายได้ สวัสดิการ และนโยบาย บริษัท เป็นตัวอย่างของสิ่งจูงใจภายนอก

แต่เมื่อใช่สิ่งจูงใจทุกอย่างสามารถแยกประเภทได้อย่างชัดเจนตามคำนิยามเหล่านี้ ตัวอย่างเช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องอาจเป็นเรื่องของการบังคับบัญชาโดยนาย (แรงจูงใจภายนอก) แต่อาจจะเป็นเรื่องของความสำเร็จและความสามารถ (แรงจูงใจภายใน) โดยแบ่งแยกระหว่างแรงจูงใจภายนอกจะไม่ชัดเจน ทั้งนี้ทฤษฎีแรงจูงใจหลายทฤษฎีจะแบ่งแยกและจะอธิบายแรงจูงใจไว้ ตามที่จะกล่าวถึงในขั้นตอนต่อไป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระดันหรือแรงขับขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจตามที่ต้องการดังนั้นจึงสนใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างโดยย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

อิสเรีย์ ไทยตะกูล (2553 : 22) กล่าวว่า การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรการได้จะได้บังเกิดความพึงพอใจในการทำงานเข้าหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมนั้นได้ส่งความต้องการในการด้านต่างๆ เพียงใดโดยได้จำแนกปัจจัยต่างๆ ที่จะสนับสนุนความต้องการในด้านต่างๆ

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

ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552 : 11) กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความมั่นคงของหน่วยงานที่ให้ความรู้สึกที่น่าเชื่อถือไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกว่าความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้รู้สึกเพิงพอใจในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่องพบว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้ การประชาสัมพันธ์ ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้นๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการกระทำการผู้ที่มีอายุมากจะมีการต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย
4. ค่าจ้างหรือรายได้ ซึ่งหมายถึง เงินหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานซึ่งปัจจัยชนิดนี้ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับเก็บสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญอยู่กว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง
5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำงานคือประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้มีความสามารถรองรับของผู้ปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่คาดหวังหรือตามความสามารถเขาย่อมจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยนี้มีส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบบัน្តีมากกว่าชาย แต่หากการบังคับบัญชานี้ไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงาน และลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบบัน្តีเกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน องค์ประกอบบัน្តีก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจแต่มีความสัมพันธ์กับ อายุ และระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบบัน្តีสำคัญมากกว่าชาย

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งขอนิเทศ คำสั่ง การทำงาน การติดต่อ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบบัน្តีมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้ที่แต่งงานมากกว่า

10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุดวันพักผ่อนต่างๆ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ มีลักษณะแตกต่างกันจึงต้องมีวิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับงาน เหมาะสมกับบุคคล คือ การเลือกจูงใจโดยวิธีการเด็ดขาด หรือบางทีก็ดำเนินการอย่างละเอียดมีมุ่งมั่น มีการต่อรอง มีการแข่งขัน หรือการจูงใจตนเอง เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงานเองส่วนด้านที่เป็นรูปรัรรมมากกว่าก็มีการจูงใจด้านงาน มีผลตอบแทนที่เป็นเงินผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจูงใจด้วยสวัสดิการต่างๆ

วัชระ บุญปลด (2551: 8) กล่าวว่ากิจวิทยาแบ่งการจูงใจเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาพะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะทำงาน สิ่งบางอย่าง ด้วยจิตใจของตนเอง ที่รักการแสดง才华 การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความสนใจเจตคติ ความต้องการการจูงใจ ประเภทนี้บัวว่ามีคุณค่าต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาซักจูงให้พนักงานเกิดการจูงใจในการทำงาน

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

เครื่องมือที่ใช้ในการจูงใจ

มั่นฤทธิ์ นิรันดร์ (2553: 10) กล่าวว่าในการจูงใจพนักงานนั้น ผู้บริหารจะต้องสามารถเลือกใช้สื่อหรือเครื่องมือที่จะใช้ตอบสนองได้ให้ถูกต้องกับชนิดความต้องการที่พนักงานมีอยู่ 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 ใช้วิธีบังคับ ข่มขู่และลงโทษ เป็นกรณีพิเศษกรรมอุกมิจกลต้องซึ่งอันนี้เป็นการควบคุมกิจกรรมของตัวมนุษย์ โดยการข่มขู่ ที่ลดโอกาสที่จะตอบสนองต่อสิ่งจูงใจของเข้าให้น้อยลง เช่น จะตัดเงินเดือน หรือให้พนักงาน เป็นต้น ดังนั้นถ้า พิจารณาอย่างๆ ก็คือ เป็นรูปแบบของตัวคนอาจถูกผลักดันให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร ทำให้องค์ สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้เป็นสำคัญ พนักงานจะไม่อยู่ในความคิดหรือมีความหมายที่มีผู้บริหารจะต้องควร คำนึงถึงผู้บริหารจะให้ความสำคัญต่องานเป็นหลักใหญ่ และพยายามปรับตัวพนักงานให้ต้องเข้าอยู่และเป็นไป ตามเงื่อนไขที่จำเป็นของงานในองค์กร ความพึงพอใจในทางอื่นๆ ของพนักงานจึงมักไม่ได้รับการตอบสนอง

ในการใช้ Negative Motivational Method จะทำให้ขวัญของพนักงานต่ำ องค์กรอาจจะมีผลผลิตสูง แต่ผลผลิตสูงจะมีได้ก็แต่ระยะสั้น ในกรณีที่พนักงานไม่สามารถหรือมีโอกาสเลือกงานใหม่ ถ้าพนักงานมีโอกาส เลือกก็จะทำให้พนักงานลาออกจากซึ่งจะมีผลเสียเกิดขึ้นกับองค์กรเสียกำลังคนและขาดความสำเร็จในระยะยาว แต่ ถ้าหากใช้ Positives Method อย่างเต็มที่ มีการจัดสภาพการทำงานให้เป็นอิสระ ตอบสนองความต้องการของ พนักงานได้โดยการให้รางวัล ให้กำลังใจ จะช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจสูง

วิธีการจูงใจที่ถูกต้องจึงควรต้องให้เป็นไปในรูปว่าขณะที่คนกำลังหาความพอดีตอบสนองต่อสิ่งจูงใจ ของตนอยู่นั้น ต้องควบคู่กันไปกับการที่องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ด้วย ดังนั้นขวัญและกำลังใจของ พนักงานก็จะดีและผลผลิตขององค์กรก็จะสูงขึ้นด้วย ผู้บริหารจะต้องกำหนดเงื่อนไขของการจูงใจเอาไว้และต้อง ชี้แจงให้พนักงานทราบว่าหนทางที่เข้าใจได้รับการตอบสนองให้สิ่งต่างๆ นั้น จะได้มากีต่อเมื่อเป้าหมายของ องค์กรการได้สำเร็จผลด้วยแล้วเท่านั้น ดังนั้นเงื่อนไขให้ของฝ่ายนายจ้าง จึงต้องการกระทำโดยสัมพันธ์อยู่กับ ผลงานที่ตนกำลังกระทำการโดยตรง

2. การใช้อำนาจหน้าที่ (Use Authority) การใช้อำนาจหน้าที่ จะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการ ใช้เทคนิคในการควบคุมพนักงาน ลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่แตกต่างกันจะมีผลต่อพิธีกรรมของพนักงาน เสมอ อำนาจหน้าที่จะยังคงเป็นสิ่งจำเป็นอยู่ในทุกกรณี และจะสามารถช่วยประกันให้ผลงานที่ออกมาย่างน้อย ที่สุดจะต้องได้ประสิทธิภาพสมควร แต่ถ้ากำหนดการใช้อำนาจหน้าที่เกิดกว่าขนาดหนึ่งที่เหมาะสมแล้ว หรือใช้ ผิดกิจจะลักษณะแล้วผลก็จะกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานได้ และทำให้เกิดพิธีกรรมในทางขัดยังได้ ง่าย ดังนั้นการใช้อำนาจหน้าที่มากไปนั้น แม้ผลเสียจะยังไม่ปรากฏให้เห็นในระยะสั้นก็ตาม แต่ในระยะยาวความ อึดอัดใจและความรู้สึกถูกกดดันออกมายังจะเป็นการปั่นทอนองค์กรในทางต่างๆ ได้เสมอ

3. การให้ผลตอบแทนหรือที่สามารถตีความได้ (Remunerative) ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นตัวเงิน จะมีความสัมพันธ์กับการช่วยให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ได้ การให้ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นตัวเงินดังกล่าวอาจให้ ได้ทั้งโดยตรงด้วยการให้ผลตอบแทนในรูปของค่าจ้างเงินเดือนและโบนัส

4. ผลตอบแทนอื่นๆ ที่ไม่ใช่เงิน (Fringe Benefit) พนักงานทุกคนย่อมจะมีความต้องการในสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงินเช่นเดียวกัน เช่น พนักงานอาจต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อหวังที่จะให้มีฐานะในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือ หวังที่จะได้รับความมั่นคงที่จะมีความชำนาญในอาชีพอย่างมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมเจตน์ นาคเสวี อุสมาน ราชภารัตน์นิยม และ สุสนา เจริญลักษณ์ (2550:บคดย่อ) ศึกษาเขตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคคลกรวิทยาลัยอิสลามศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีพบว่า 1) ประชากรของวิทยาลัยอิสลามศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยเป็นงานวิจัยประยุกต์เกี่ยวกับปัญหาสังคมปัจจุบันใช้เวลาในการทำวิจัย 1-2 ปีต่อเรื่องทำวิจัยเป็นกิจกรรมมากกว่าทำวิจัยเดียว ทุนที่ใช้ในการทำวิจัยได้รับจากบประมาณเงินรายได้และบประมาณเงินแผ่นดินผลงานวิจัยส่วนใหญ่ยังไม่มีการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ และ 2) บุคคลกรมีเขตคติค่านิยมต่อการวิจัยอยู่ในระดับความมากและมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยโดยรวมในระดับปานกลางโดยมีความคิดเห็นด้านทรัพยากรเพื่อการส่งเสริมการทำวิจัยอยู่ในระดับมากสำหรับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารการวิจัยด้านความรู้และประสบการณ์ทำวิจัยด้านแหล่งค้นคว้าข้อมูลด้านงบประมาณการวิจัยด้านเวลาสำหรับการทำวิจัยและด้านผลตอบแทนจากการทำวิจัยบุคลกรเห็นด้วยในระดับปานกลาง

รุ่งภา อินภูวा (2551 : บคดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงพบว่าบุคคลกรมีแรงจูงใจในการทำวิจัยเป็นอันดับแรก คือ ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้วิจัย มีแรงจูงใจระดับ “มาก” ลองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมทั่วๆ ไป มีแรงจูงใจระดับ “ปานกลาง” ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบได้แก่ 1) จำแนกตามเพศพบว่าโดยรวมบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้วิจัย และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมทั่วๆ ไป ที่มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน 2) จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้วิจัย และด้านสภาพแวดล้อมทั่วๆ ไป ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ที่มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน 3) จำแนกสถานภาพตำแหน่งงาน โดยภาพรวมรวมว่าบุคลากรที่มีสภาพตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้วิจัย สำหรับด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมทั่วๆ ไป มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน และ 4) จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยภาพรวม พบว่าบุคลากรที่มีสังกัดหน่วยงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัย

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

พัชรา บุญมา นำ และสมควร ทรัพย์บำรุง (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุนและปัญหาในการทำวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบร่วม 1) แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ระดับมาก 2) ปัจจัยเกื้อหนุนในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ปัญหาในการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่เป็นปัญหา ได้แก่ ภาระงานสอนและงานอื่น ๆ จำนวนงบประมาณที่ได้รับ อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำวิจัย การเบิกจ่ายงบประมาณ/ทุนสนับสนุนการวิจัย และบุคลากร/ผู้ช่วยที่จะสนับสนุนงานด้านการบริหารโครงการวิจัย

ชัยศ ศรีวรขันธ์ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบร่วม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านในระดับดี ค่าเฉลี่ยมากกับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3035 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในห้องถันมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษเท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(ใบอนุส)ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

รุ่งทิวา อินตั๊ะใจ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวช จำกัด (มหาชน) พบร่วม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จบการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท อยู่ในระดับพนักงาน และมีอายุระหว่าง 1-5 ปี กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวช จำกัด (มหาชน) ได้แก่ อายุ ระดับรายได้ อาชญากรรม ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านการก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพยาบาลปิยะเวช จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และความพึงพอใจด้านสถานที่ทำงาน

อิสเรีย ไทรตระกูล (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่พบร่วม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่าแรงงูใจที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ แรงงูใจด้านตำแหน่งงาน รองลงมา ด้านเงินเดือน และ แรงงูใจที่มีอิทธิพลต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงานแรงงูใจที่ มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นในด้านเงินเดือนที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ ฐาน เงินเดือนในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นแรงดึงให้ทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งและ ปรับฐานเงินเดือนแรงงูใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุดในด้านสวัสดิการ คือสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับทำให้ รู้สึกว่าได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าบุคคลที่ทำงานในองค์กรอื่นที่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลจึงรู้สึก อย่างตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มที่ ในด้านตำแหน่งงาน แรงงูใจที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ งานใน ตำแหน่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถจึงเกิดความสนใจในงาน และตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ด้าน ผู้บังคับบัญชา แรงงูใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถ และพร้อมช่วยเหลือ แก้ปัญหาต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงรู้สึกต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและ ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงานแรงงูใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ สภาพแวดล้อมภายในของ สำนักงาน มีความสะอาด เรียบร้อยและเหมาะสมกับการทำงานทำให้มีรู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อต้องทำงานอยู่ที่ สำนักงาน

คณชัวลัย ศุลรัตนากิริกษ (2554 : บหคดย่อ) ศึกษาแรงงูใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า เพศ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภท บุคลากร และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อการทำวิจัยแตกต่างกัน ปัจจัยแรงงูใจในการทำวิจัยมีผลต่อ พฤติกรรมการทำวิจัย ผลการวิเคราะห์แรงงูใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยพบว่า ความรู้ความสามารถ ในการทำวิจัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) เท่ากับ 0.574 ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 32 และสร้างสมการพยากรณ์ พฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร ได้ดังนี้ (Y) = 0.798+0.434x

สุวรรณ พรมเขต (2558: บหคดย่อ) แรงงูใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสาย วิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พบว่า แรงงูใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของ บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสาย วิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่มีเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีแรงงูใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากร สายวิชาการของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยที่มีสถานภาพสมรสและประสบการณ์ทำงานต่างกันมี แรงงูใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยแตกต่างกัน

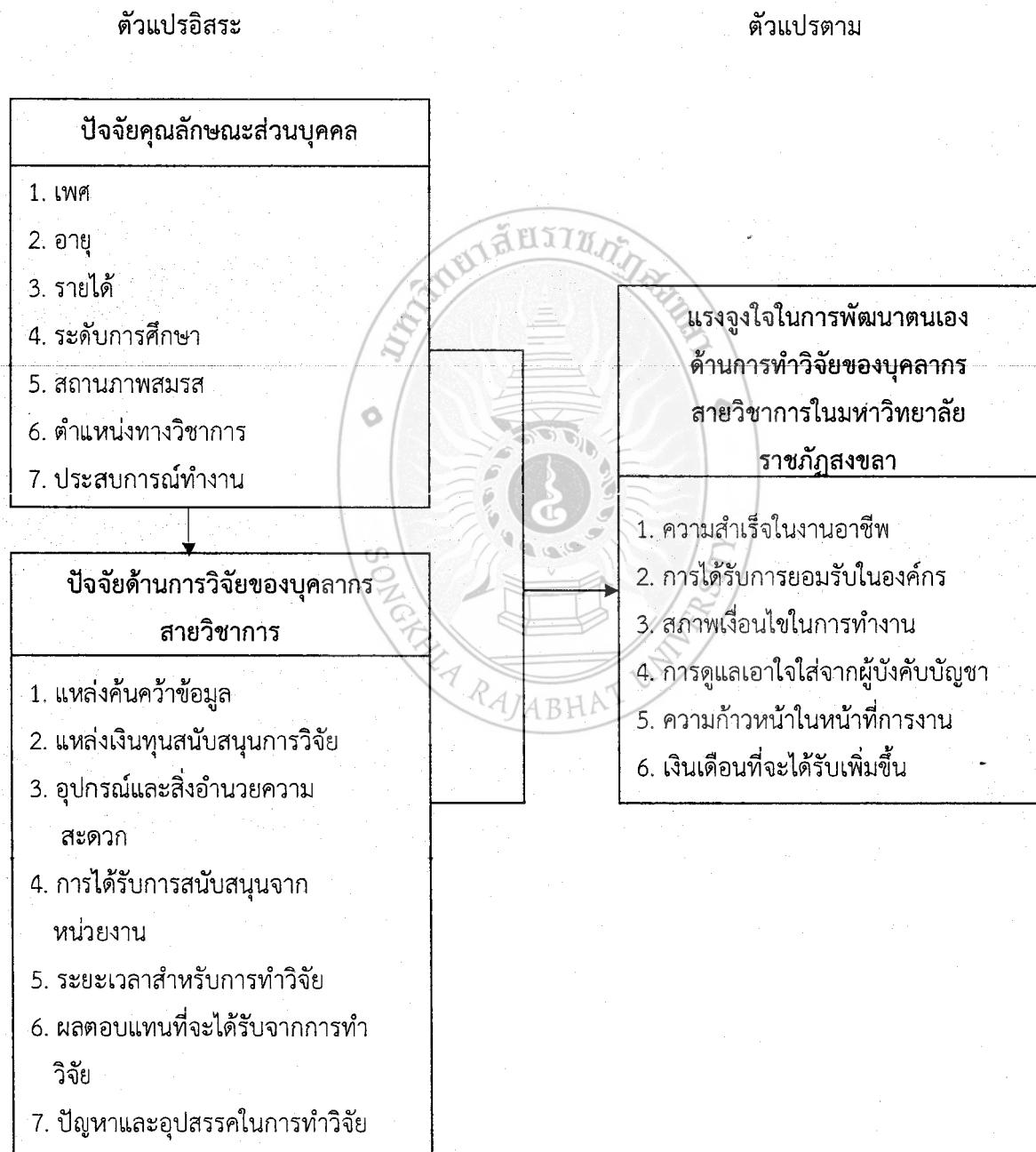
อมรัตน์ ชูแก้ว (2555 : บหคดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อมฤต แอนด์ แอลโซโซชิเอทส์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่า 1) ค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการทำงานโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพประเภทพนักงาน ระดับเงินเดือน อาชญากรรม และเวลาในการทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน และ 3) พนักงานที่มี ปัจจัยด้านลักษณะพื้นที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะพื้นที่ปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติงานบนผู้ต่างกัน มี ค่าเฉลี่ยของระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

อพิตยา เสนะวงศ์ (2555 : บหคดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรระดับ ปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมหาวิทยาลัย M พบว่า ความ คิดเห็นรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อดังต่อไปนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงาน ความ

คิดเห็นโดยรวมคุณในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายหัวคิดว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของข้าพเจ้า การฯได้เลื่อนขันเดือนตำแหน่งพิจารณาความสำเร็จในการทำงาน ระดับความเห็นมากที่สุด ได้แก่ งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย 2) การได้รับความยอมรับนับถือ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับความชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ งานของข้าพเจ้ามีความท้าทายและน่าสนใจ ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ ปริมาณงานของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม ระดับความคิดเห็นน้อย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ข้าพเจ้าทำมีขั้นตอนและมีขั้นตอนการที่จัดเจน 4) ความรับผิดชอบในงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกข้ออย่าง ได้แก่ งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คงจะส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคล ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ คงจะ มีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสม คงจะ มีสันทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่บุคคลการ ความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ 6) สวัสดิการ ความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ คงจะ มีการจัดสรรสวัสดิการให้บุคคลการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี รถรับ-ส่งบุคคลการ ได้อย่างเหมาะสม ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ข้าพเจ้าได้รับเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ คงจะมีความใส่ใจความเป็นอยู่ของบุคคลการ 7) ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการทำงาน ข้าพเจ้าคิดว่า คงจะ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงระดับความเห็นมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำงานกับคงจะน่าจะเกี้ยวน้อย ส่วนบุคคลการที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในการทำงาน ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน สายงาน เงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ที่แตกต่างกัน และบุคคลการที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน บุคคลการที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สายงาน เงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่แตกต่างกัน

กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟเดอร์ริก เออร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) มาใช้กรอบแนวคิดโดยการกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม และได้ใช้แนวคิดของพัชรา บุญมาນา และสมควร ทรัพย์บำรุง (2552 : 21) โดยกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 457 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 231 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณโดยสูตรของท่าโร ยามาเน ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สำหรับการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Techniques) ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเชิงชั้นภูมิ (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมทุกคลasse ประจำนักเรียน ทำการสุ่มแบบบังเอิญ (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 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้แก่ แหล่งค้นคว้าข้อมูล แหล่งเงินทุนสนับสนุนการวิจัย อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำวิจัย ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัย

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เพื่อสอบถามระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้แก่ ความสำเร็จในงานอาชีพ การได้รับการยอมรับในองค์กร สภาพเงื่อนไขในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

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

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

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายสำหรับข้อคำถามตามระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

(กัลยา วนิชย์บัญชา. 2542 : 29)

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

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 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

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

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขเรียบร้อยแล้ว กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดโดยวิธีแจกแบบสอบถามและจัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน
2. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามคัดเลือกเฉพาะฉบับที่ถูกต้องและสมบูรณ์
3. นำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป 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.) เพื่ออธิบายประกอบค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรสายวิชาการ
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 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองกลุ่มจากค่าเพียร์สันไคว์สแควร์ (Pearson Chi-Square)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสาขาวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลา โดยจะนำเสนอรายละเอียดดังนี้

1. สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 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 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำวิจัยของบุคลากรสาขาวิชาการ
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสาขาวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลา
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสาขาวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและด้านการทำวิจัย

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

	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
วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ	10	4.33
รวม	231	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา สามารถอธิบายได้ดังนี้

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.04 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.96

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

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบร่วมกับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.62 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 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 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 77.49 รองลงมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 22.08 และ รองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 0.43

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

หน่วยงานคณที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 25.54 รองลงมาปฏิบัติงานในคณะวิทยาการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 18.18 และปฏิบัติงานในคณะครุศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 13.42 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ	จำนวน ($n=231$)	ร้อยละ
แหล่งค้นคว้าข้อมูล ($n=404$)		
ห้องสมุด	29	12.55
อินเตอร์เน็ต	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
ต้องการซื้อเสียงทางวิชาการ	80	13.45
ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัย (n=507)		
ไม่มีความรู้หรือความสามารถหรือขาดประสบการณ์	15	2.96
ไม่รู้ว่าจะทำงานวิจัยหัวข้ออะไรได้	27	5.33
ได้รับทุนสนับสนุนน้อย	96	18.93
ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือขาดอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย	73	14.40
การเบิกจ่ายงบประมาณ/ทุนสนับสนุนยุ่งยาก	200	39.45
ขาดทีมงานหรือผู้ช่วยวิจัยในการทำงาน	73	14.40
อื่นๆ	23	4.54
รวม	231	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้าน การสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา สามารถอธิบายได้ดังนี้

แหล่งค้นคว้าข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยจากอินเตอร์เน็ต คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยจากฐานข้อมูลงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 25.54 และ ค้นคว้าข้อมูลงานวิจัย จากห้องสมุด คิดเป็นร้อยละ 12.55 ตามลำดับ

แหล่งเงินทุนสนับสนุนการวิจัย พบร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับเงินทุนในการสนับสนุนการทำวิจัยจากเงินประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 53.26 รองลงมา_rับเงินทุนในการสนับสนุนการทำวิจัยจากเงินประมาณแผ่นดิน (งช.) คิดเป็นร้อยละ 22.95 และรับเงินทุนในการสนับสนุนการทำวิจัยจากงบประมาณจากงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) คิดเป็นร้อยละ 10.76 ตามลำดับ

การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน พบร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานด้านงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 42.74 รองลงมาได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวก คิดเป็นร้อยละ 28.77 และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานด้านเวลาการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 19.73 ตามลำดับ

ระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย พบร่วมกัน 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
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร มีดังนี้

**ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของ
บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 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
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากร
สายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยระดับมาก เป็นอันดับแรก
คือ ด้านความสำเร็จในอาชีพ ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือ ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$) ด้าน
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร ($\bar{X} = 3.73$) และด้านเงินเดือน
ที่จะได้รับเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.69$) ส่วนด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเป็น
อันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านความสำเร็จในอาชีพ

ที่	ด้านความสำเร็จในอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผลงานวิจัยมีส่วนทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการเป็นบุคลากรสายวิชาการ เพราะสามารถนำไปขอตำแหน่งทางวิชาการได้	4.22	0.87	มากที่สุด
2	ความภาคภูมิใจที่จะได้รับหลังจากนำส่งให้กับคณะฯ 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	ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีซึ่งทำให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหรือเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีผลงานวิจัย	4.31	0.70	มากที่สุด
	รวม	4.16	0.55	มาก

จากตารางที่ 5 พบร่วมกับ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านความสำเร็จในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบร่วมกับ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยในระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีซึ่งทำให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหรือเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีผลงานวิจัย ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา คือ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในความเป็นนักวิชาการ ($\bar{X} = 4.25$) ความภาคภูมิใจที่จะได้รับหลังจากนำส่งให้กับคณะฯ 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 และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร

ที่	ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	คำชี้แจงหรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งโดยส่วนตัวและในวงวิชาการว่าเป็นผู้ที่มีผลงานวิจัยและเป็นนักวิชาการตัวจริง	3.38	0.93	ปานกลาง
2	การได้การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและวงวิชาการว่าเป็นนักวิชาการและมีประสบการณ์ทำวิจัย	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 พบร่วมกันว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนองด้านการทำวิจัยในระดับมาก อันดับแรก คือ การนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ประโยชน์จากหน่วยงานการนำไปใช้อ้างอิงของนักวิจัยรุ่นใหม่ ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมา คือ การได้รับการตอบรับให้เผยแพร่ได้ทั้งในระดับชาติหรือนานาชาติทำให้ได้รับการยอมรับมากขึ้น ($\bar{X} = 3.96$) ชื่อเสียงที่จะได้รับในแวดวงวิชาการจากผลงานวิจัยที่ทำและนำเสนอสู่สาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.69$) การได้การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและวงวิชาการว่าเป็นนักวิชาการและมีประสบการณ์ทำวิจัย ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ และแรงจูงใจในการพัฒนาตนองด้านการทำวิจัยในระดับปานกลาง คือ คำชี้แจงหรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งโดยส่วนตัวและในวงวิชาการว่าเป็นผู้ที่มีผลงานวิจัยและเป็นนักวิชาการตัวจริง ($\bar{X} = 3.38$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสาขาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน

ที่	ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	งานวิจัยคือหนึ่งในตัวบ่งชี้ที่อาจารย์ที่บูรณาการให้เป็นไปตามระเบียบของทางมหาวิทยาลัยที่สาขาวิชาการต้องมีผลงานวิจัย	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 เพื่อให้นักวิจัยสามารถผลิตงานวิจัยได้	3.94	0.77	มาก
6	การได้รับการสนับสนุนในการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศจากการทำงานวิจัยที่มีคุณภาพและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	3.93	0.97	มาก
	รวม	4.03	0.61	มาก

จากตารางที่ 7 พบร้า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสาขาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบร้า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยในระดับมาก อันดับแรก คือ มีแหล่งทุนสนับสนุนในการทำงานวิจัยทั้งจากมหาวิทยาลัยและทุนจากหน่วยงานภายนอกทำให้มีโอกาสในการทำงานได้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา คือ งานวิจัยคือหนึ่งในตัวบ่งชี้ที่อาจารย์ที่บูรณาการให้เป็นไปตามระเบียบของทางมหาวิทยาลัยที่สาขาวิชาการต้องมีผลงานวิจัย ($\bar{X} = 4.12$) ใน การประเมินความดีความชอบประจำปีผู้ประเมินจะใช้ผลงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน ($\bar{X} = 4.07$) มหาวิทยาลัยหน่วยสถาบันต่าง ๆ ให้การสนับสนุนนักวิจัยทั้งเรื่องทุนวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.00$) มีการสนับสนุนและผลักดันให้อาจารย์ทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอทั้งจากหน่วยงานในมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้นักวิจัยสามารถผลิตงานวิจัยได้ ($\bar{X} = 3.94$) และมีการสนับสนุนและผลักดันให้อาจารย์ทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอทั้งจากหน่วยงานในมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้นักวิจัยสามารถผลิตงานวิจัยได้ ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากร สาขาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมจากผู้บังคับบัญชา

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

จากตารางที่ 8 พบร้า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสาขาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมจากผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบร้า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยในระดับมาก อันดับแรก คือ บุคคลในวงวิชาการให้ยอมรับโดยรับฟังการเสนอความคิดเห็นมากขึ้นเมื่อต้องอภิปราย อธิบาย หรือแสดงความคิดเห็นต่าง ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมา คือ การได้รับทุนสนับสนุนทั้งการทำงานวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.50$) ส่วนข้อที่บุคลากรสาขาวิชาการมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยระดับปานกลาง คือ การได้รับการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.30$) และได้รับการแนะนำและการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ห้องทดลองหรือบุคลากรในการทำงานวิจัย ($\bar{X} = 3.30$) รองลงมา คือ สร้างขวัญกำลังใจ โดยการกล่าวยกย่อง ชื่นชมหรือกล่าวถึงต่อหน้าสาธารณะเมื่อหากเป็นผู้ที่มีผลงานวิจัย ($\bar{X} = 3.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสาขาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

ที่	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผลงานวิจัยเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความก้าวหน้าในการทำงานวิชาการและในหน้าที่การทำงาน	4.14	0.71	มาก
2	การได้รับพิจารณาความดีความชอบมากกว่าปกติจากจำนวนผลงานวิจัยที่ทำสำเร็จ การตีพิมพ์เผยแพร่ และการนำไปใช้ประโยชน์จากหน่วยงานต่าง ๆ	3.78	0.80	มาก
3	การได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำแบบแผนทางวิชาการอันเป็นผลมาจากการขอกำหนดตำแหน่งจากผลงานวิจัยที่มีคุณภาพผลิตงานวิจัยได้	4.06	0.92	มาก
4	จำนวนงานวิจัยและคุณภาพของงานวิจัยมีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำหรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงานเป็นพิเศษได้	3.91	0.97	มาก
5	ผลงานวิจัยที่ทำในแต่ละปีบ่งบอกถึงการเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าด้านวิชาการของการทำหน้าที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัย	4.18	0.99	มาก
	รวม	4.02	0.83	มาก

จากการที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสาขาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยในระดับมาก อันดับแรก คือ ผลงานวิจัยที่ทำในแต่ละปีบ่งบอกถึงการเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าด้านวิชาการของการทำหน้าที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา คือ ผลงานวิจัยเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่า เป็นบุคคลที่มีความก้าวหน้าในการทำงานวิชาการและในหน้าที่การทำงาน ($\bar{X} = 4.14$) การได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำแบบแผนทางวิชาการอันเป็นผลมาจากการขอกำหนดตำแหน่งจากผลงานวิจัยที่มีคุณภาพผลิตงานวิจัยได้ ($\bar{X} = 4.06$) จำนวนงานวิจัยและคุณภาพของงานวิจัยมีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำหรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงานเป็นพิเศษได้ ($\bar{X} = 3.91$) และ การได้รับพิจารณาความดีความชอบมากกว่าปกติจากจำนวนผลงานวิจัยที่ทำสำเร็จ การตีพิมพ์เผยแพร่ และการนำไปใช้ประโยชน์จากหน่วยงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น

ที่	ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผลจากการทำงานวิจัยคือปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำไปพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีผลงานวิจัย	3.79	0.98	มาก
2	การพิจารณาขั้นเงินเดือนประจำปีของสายวิชาการส่วนหนึ่งจะพิจารณาจากผลงานวิจัยที่ทำในแต่ละปี	3.78	0.86	มาก
3	คณะกรรมการพิจารณาขั้นเงินเดือนจะนำผลงานวิจัยมาใช้ใน การพิจารณา	3.64	1.02	มาก
4	บุคลากรที่มีจำนวนงานวิจัยและผลงานวิจัยที่เผยแพร่ใน รูปแบบต่างกันจะมีผลต่อการพิจารณาเงินเดือนหรือ ผลตอบแทนทางการเงินต่างกัน	3.53	1.02	มาก
5	การให้ค่าตอบแทนพิเศษที่เพิ่มขึ้นแก่อาจารย์พิจารณาจาก ผลงานวิจัยเพื่อ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการทำ ผลงานวิจัยที่มีประโยชน์ให้มากขึ้น	3.71	1.16	มาก
	รวม	3.69	0.87	มาก

จากตารางที่ 10 พบร้า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบร้า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยในระดับมาก อันดับแรก คือ ผลงานวิจัยคือปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำไปพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มี ผลงานวิจัย ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือ การพิจารณาขั้นเงินเดือนประจำปีของสายวิชาการส่วนหนึ่งจะพิจารณา จากผลงานวิจัยที่ทำในแต่ละปี ($\bar{X} = 3.78$) การให้ค่าตอบแทนพิเศษที่เพิ่มขึ้นแก่อาจารย์พิจารณาจาก ผลงานวิจัยเพื่อ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการทำผลงานวิจัยที่มีประโยชน์ให้มากขึ้น ($\bar{X} = 3.71$) คณะกรรมการพิจารณาขั้นเงินเดือนจะนำผลงานวิจัยมาใช้ในการพิจารณา ($\bar{X} = 3.64$) และบุคลากรที่มีจำนวน งานวิจัยและผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในรูปแบบต่างกันจะมีผลต่อการพิจารณาเงินเดือนหรือผลตอบแทนทาง การเงินต่างกัน ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา จำแนกตามเพศ

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 ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	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 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลาจำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทั่วจั้ยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทั่วจั้ย	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 พบร่วม แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทั่วจั้ยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาจำแนกตามอายุ 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 ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มบุคลากร อายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มบุคลากร อายุ 41-50 ปี และ กลุ่มบุคลากร อายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากกว่า กลุ่มบุคลากร 31-40 ปี

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	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. ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	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. ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.75	3	.92	1.32	.27
	ภายในกลุ่ม	157.48	227	.69		
	รวม	160.23	230			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	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

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลาจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD และดังตารางที่ 15-16

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

อายุ	\bar{X}	ไม่เกิน	20,001 –	30,001 –	40,001 บาท
		20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 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 เปรียบเทียบแรงจูงในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

อายุ	\bar{X}	ไม่เกิน	20,001 –	30,001 –	40,001 บาท
		20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 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 แรงจูงในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ย 40,001 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 30,001 – 40,000 บาท ส่วนกลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 30,001 – 40,000 บาท กับกลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 20,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย ไม่เกิน 20,000 บาท

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	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. ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	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. ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.64	1	.64	.91	.34
	ภายในกลุ่ม	159.59	229	.70		
	รวม	160.23	230			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	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 พบร่วม แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร และด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สามารถเปรียบเทียบเป็นรายคู่ได้

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสาขาวิชาการมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสงขลา จำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.14	2	1.07	3.61	0.03*
	ภายในกลุ่ม	67.55	228	0.30		
	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. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	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 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสาขาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในอาชีพ ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน และด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD แสดงดังตารางที่ 19-21

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลา 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 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลา ด้านความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามสถานภาพการสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรสถานภาพหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรสถานภาพโสด และมากกว่ากลุ่มบุคลากรสถานภาพสมรส

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลา 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 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลา ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรสถานภาพหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรสถานภาพโสด และมากกว่ากลุ่มบุคลากรสถานภาพสมรส

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านการดูแลเรื่องสิ่งแวดล้อม เช่น ผู้บังคับบัญชา 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 ด้านการดูแลเรื่องสิ่งแวดล้อม เช่น ผู้บังคับบัญชา 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				
	รวม	69.69				
2. ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.49	2	0.25	0.49	0.61
	ภายในกลุ่ม	114.17				
	รวม	114.66				
3. ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.44	2	1.72	4.71	0.01*
	ภายในกลุ่ม	83.13				
	รวม	86.56				
4. ด้านการคุ้ยแลกเปลี่ยนจากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.48	2	1.24	1.79	0.17
	ภายในกลุ่ม	157.75				
	รวม	160.23				
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.67	2	0.33	0.65	0.52
	ภายในกลุ่ม	117.04				
	รวม	117.70				
6. ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	4.10	2	2.05	2.72	0.07
	ภายในกลุ่ม	172.19				
	รวม	176.29				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.17	2	0.58	1.82	0.16
	ภายในกลุ่ม	72.86				
	รวม	74.02				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัย	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 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสิงขลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในอาชีพ ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน และด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD แสดงดังตารางที่ 24-26

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสาขาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา 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 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสาขาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป 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 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสาขาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา 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 แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี สำหรับกลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		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 แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และ กลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสงขลา จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัย	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. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	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 แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สามารถเปรียบเทียบเป็นรายคู่ได้

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย

แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัย	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 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 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
อินเตอร์เน็ต	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 พบร้า ความสัมพันธ์ของแหล่งค้นคว้าข้อมูลสำหรับการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พบร้า Pearson Chi-Square = 9.113, Sig = 0.427 สรุปว่าระยะเวลาสำหรับการทำวิจัยไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย โดยพบร้า บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจากการค้นคว้าข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระยะเวลาสำหรับการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้วยสถิติ Pearson Chi-Square

ระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย	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 แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการวิจัย และศึกษาความสำนึกร่องปัจจัยด้านการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 231 คน โดยสูตรของทาโร ยามาเน ในการทำหนนักศึกษาตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ คือ ค่า t-test และ F-test เมื่อพบว่าค่าสถิติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างของตัวแปรสองกลุ่มจากค่าเพียร์สันโคชีสแคร์ (Pearson Chi-Square)

สรุปผล

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีดังนี้

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำวิจัย มีดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พ布ว่า

1.1.1 แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลฯจำแนกตามเพศ โดยรวมทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.2 แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลฯจำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.3 แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลฯจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.4 แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลฯจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จใน

อาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร และด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.5 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลาจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในอาชีพ ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน และด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.6 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.7 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในอาชีพ ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน และด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

1.1.9 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา จำแนกตามระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา ผู้วิจัยเสนอตามลำดับดังนี้

2.1 แหล่งค้นคว้าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย โดยพบว่า บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจากการค้นแหล่งค้นคว้าข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต

2.2 ระยะเวลาสำหรับการทำวิจัยไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย โดยพบว่า บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยเนื่องจากระยะเวลาสำหรับการทำวิจัย 1-2 ปี

อภิรายผล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบร่วม บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สงขลาที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เพราะ 1) ปัจจัยด้านเพศที่ต่างกัน ของบุคคลที่ปฏิบัติงานสายวิชาการมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันทั้งนี้ อาจเนื่องจากเพศไม่เป็น อุปสรรคในการทำวิจัย เพศชายและเพศหญิงมีโอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุนสนับสนุนการวิจัยได้อย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (สืบคันเมื่อ 18 เมษายน 2560 : <http://www.research-skru.com>) ในด้านประเด็นยุทธศาสตร์ คือ สถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นหน่วยงาน พัฒนา สร้างสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำวิจัย ในการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนา องค์ความรู้ นำไปสู่การใช้ประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ โดยไม่ได้จำกัดสิทธิเรื่องเพศแต่ประการใด 2) ปัจจัยด้านอายุที่ต่างกันของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากความต้องการของมนุษย์ย่อมไม่เสื่อมสุดไม่ว่าจะเป็นช่วงอายุใด และเมื่อกล่าวถึงความต้องการ พัฒนาตนเองในรูปของผลงานวิจัยจะช่วยยกฐานะทางสังคมของผู้ทำวิจัยให้เป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญในศาสตรศิลป์ ตามที่ตนถนัดสอดคล้องกับทฤษฎีของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2555 : 3) กล่าวว่า การศึกษาวิจัย หมายถึงการค้นคว้าหาความรู้ ความจริงอย่างมีระบบ ตามระเบียบแบบแผนและวิธีการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับในแต่ ละศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ซึ่งองค์ความรู้ใหม่ ที่ใช้แก่ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมต่างๆ หรือเพื่อการ ตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปตั้งกฎทฤษฎี ที่อธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ให้อย่างน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับทาง วิชาการและวิชาชีพประชากมวิจัย 3) ตำแหน่งทางวิชาการที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมี แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากตำแหน่งทางวิชาการเป็นวิทยฐานะที่แสดงถึง ความสามารถของบุคลากรสายวิชาการในการทำวิจัย การมีวิทยฐานะหรือตำแหน่งทางวิชาการส่งผลโดยตรงต่อ รายได้และความมั่นคงของชีวิตและครอบครัว นับว่าความมั่นคงของชีวิตอีกอย่างหนึ่งของนักวิจัยสอดคล้องกับ แนวคิดสุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : 19-22) กล่าวถึง ความมั่นคงและความปลอดภัยของมนุษย์ คือ ความ ปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่นการไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตใจของทุกคน 4) ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานสายวิชาการมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก หน่วยงานมี การสนับสนุนการให้ทุนวิจัยแก่บุคลากรทุกระดับและส่งเสริมการดำเนินงานวิจัยในลักษณะเป็นทีมวิจัย จึงทำให้ เกิดการพึ่งพาภันในการดำเนินงานวิจัยให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

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

ทั้งนี้อาจเนื่องจากรายได้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ในการซื้อปัจจัยสี่เพื่อใช้ดำเนินชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับแนวคิดของจาธุณี สารนอกร (2553 :14) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการตามลำดับของมาสโลว์ (Abraham Maslow) ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ปัจจัยสี่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ยังไม่สามารถสนองความต้องการในขั้นนี้ได้ จะไม่มีความต้องการในขั้นถัดไป เพราะมนุษย์จะไม่มีเวลาคิดถึงความต้องการอื่นจะคิดเฉพาะสิ่งที่สนใจความต้องการในขั้นนี้เท่านั้น 2) สถานภาพสมรสที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรสายวิชาการยอมมีหน้าที่ภาระที่ต้องแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ การมีหน้าที่การทำงานดี และมีเวลาให้ครอบครัวอันเป็นที่รัก ส่วนบุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพโสดหรือหყารังมักที่จะมุ่งมั่นในหน้าที่การทำงานเพื่อชดเชยสิ่งที่ขาดไปในชีวิต ดังนั้นบุคลากรที่มีสถานภาพโสดหรือหყารังมักมีโอกาสสร้างงานวิจัยและประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงานได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของจาธุณี สารนอกร (2553 :14) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการตามลำดับของมาสโลว์ (Abraham Maslow) ด้านความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and Love Needs) เป็นความต้องการที่ต้องการการยอมรับทางสังคมในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่ 3) ระดับการศึกษาที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจาก ระดับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลไม่เท่ากันและมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานวิจัยที่ต้องใช้ระดับความรู้ที่สำเร็จการศึกษามา และเขี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น จึงจะสามารถดำเนินงานวิจัยได้สำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดบุญชุมครี สะอาด (2545 :13) การวิจัยเป็นการค้นคว้าที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญและความมีระบบ 4) หน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อม นโยบายของหน่วยงาน ภาระงานสอน และอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการวิจัย ของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อนิชชัช แก้วจำง (2553 :180-182 อ้างอิงจาก Cento and Centro. 2006 : 393) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้คุณงานรู้สึกไม่พึงพอใจคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานเป็นส่วนใหญ่เรียกว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) โดยจะเป็นตัวขัดขวางไม่ให้ปัจจัยจูงใจเกิดขึ้นหรือทำให้เกิดความไม่พอใจทำให้การทำงานล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพ องค์กรจะต้องให้การดูแลบุคคลอย่างเหมาะสม เพื่อบำรุงรักษาระบบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พบร่วมความสัมพันธ์ของแหล่งค้นคว้าข้อมูล และระยะเวลาสำหรับการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาไม่มีค่าความสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรเป็นการสนับสนุนให้เกิดการวิจัยหรือต่อยอดพัฒนางานวิจัยจนสำเร็จหรือถึงจุดเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วขึ้น เช่น ปัจจัยด้านการเข้าถึงแหล่งข้อมูลการวิจัยที่สะดวกส่งผลต่อความสำเร็จของการทำวิจัย แหล่งเงินทุนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดให้บุคลากรสนใจในการทำวิจัยมากขึ้น ปัจจัยด้านอุปกรณ์ คือ อุปกรณ์เครื่องมือที่ดีและทันสมัยจะทำวิจัยมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานเป็นแรงผลักดันให้เกิดการแข่งขัน

นำไปสู่การพัฒนาตนและพัฒนาผลงานวิจัยได้ ปัจจัยด้านเวลาสำหรับการทำวิจัยเมื่อนักวิจัยมุ่งมั่นศึกษาข้อมูล ด้วยพฤติกรรมการศึกษาอย่างละเอียดต้องใช้เวลามากพอสมควรเพื่อผลงานวิจัยที่ดี ตามด้วยปัจจัยด้านภาระงานที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรสายการสอนมีเวลาเหลือพอที่จะสร้างผลงานวิจัย ปัจจัยด้านผลตอบแทนเป็นรางวัลจากความเห็นอย่างมากต่อสนองความต้องการได้หลายอย่างและดึงดูดนักวิจัยให้มีความกระตือรือร้นในการทำวิจัย และปัจจัยด้านอุปสรรค การมีอุปสรรคหน่อย ลดความยุ่งยากและขั้นตอนการเบิกจ่ายเงิน จะเป็นแรงดึงดูดให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ทำวิจัยกันเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : 19-22) กล่าวถึง องค์ประกอบที่ล้วนแต่สร้างแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน คือ งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การยกย่องและสถานภาพความต้องการที่จะได้รับ การยกย่องเช่น การปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้น มีอยู่ในบุคคลทุกคน การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจการมีมากขึ้น ไม่ใช่ว่าคนหวังการที่จะมีความรับผิดชอบ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความเป็นอิสระในการทำงาน คนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำการทางสีขาวอย่างด้วยตนเองทุกคน โอกาสในด้านการเจริญเติบโตเป็นการจูงใจแม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้เลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ควรมีมาตรฐานทางแก้ไขหรือลดขั้นตอนความยุ่งยากของการดำเนินงานการเบิกจ่ายงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำเอกสารจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำเอกสารเพื่อประกอบการเบิกจ่ายเงิน เนื่องจาก อาจารย์ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการที่เน้นปฏิบัติงานด้านการสอนและด้านการทำวิจัย จึงไม่สนใจและเขียนรายในการปฏิบัติงานด้านงานธุรการ สารบรรณ และพัสดุ จึงทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดทำเอกสารดังกล่าว หากหน่วยงานสามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม จะทำให้บุคลากรสายวิชาการมีแรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเองในการทำวิจัยเพิ่มขึ้นในอนาคต

2. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ควรมีนโยบายเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ระหว่างภาระงานการสอนและการทำวิจัยได้อย่างเหมาะสมและชัดเจน จะทำให้บุคลากรสายวิชาการมีแรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเองในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น

3. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา พบร่วมอยู่ในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยควรมีนโยบาย ส่งเสริมและสนับสนุนนักวิจัย ที่มีผลงานวิจัยมากกว่านี้ เช่น การสร้างหัวข้อกำลังใจ โดยการกล่าวยกย่อง ชื่นชมหรือกล่าวถึงต่อหน้าสาธารณะเสมอหากเป็นผู้ที่มีผลงานวิจัยได้รับรางวัล หรือมีผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้และเกิดประโยชน์อย่างชัดเจน และควรสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ห้องทดลองหรือบุคลากรในการทำงานวิจัยได้อย่างเหมาะสม จะทำให้บุคลากรสายวิชาการมีแรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเองในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น

4. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ควรกำหนดทิศทางการวิจัยให้ชัดเจนโดยสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่นและสอดคล้องกับสาขาวิชาที่หน่วยงานคณะกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้แต่ละหน่วยงาน

มีอัตลักษณ์ด้านการวิจัยและเกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยสามารถกำหนดวางแผนและเป้าหมายไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน



บรรณานุกรม

- กัลยา วนิชย์บัญชา. (2542). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). ระเบียบวิธีวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). เชียงใหม่ : ครองช่าง.
- คณะครุศาสตร์ ศูลรัตนภารกษ์. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.
- จันทร์ สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์.
- จากรุณี สารนอกร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าเขต 3 จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏໄลยองกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จินดา ชลิบทอง (2544). “ระบบการวิจัยทางส่งเสริมการเกษตร,” เอกสารการสอนஆக்விசิวิชาการวิจัยเพื่อการพัฒนาการส่งเสริมการเกษตร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชลิต ปานเดชพงศ์. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลือดหล้า. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์.
- ชัยศ ศรีวรรชันธ์. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต. นครราชศรีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ดวงเพ็ญ ศรีพรม. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังน้ำ恍และอำเภอมาดใหญ่ เขตพื้นที่ จังหวัดสรีบุรี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏໄลยองกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- ตุลา มหาพสุวนานท์. (2545). หลักการจัดการบริหาร. กรุงเทพฯ : อนันต์การพิมพ์.
- ทองอุ่น แมടดาปะตัง. (2550). แรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นครราย ฟักแก้ว. (2552). การรับรู้ภาพลักษณ์ของประชาชนที่มีต่อองค์กรการบริหารส่วนตำบลแม่ลัว อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- บุญใจ ศรีสถิตราภูต (2547) “การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มมหาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต,” วารสารการศึกษา พยาบาล ครรพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชุม ศรีสะอด. (2545) “การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง,” วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 3(1), 22- 25.
- พัชรา บุญนำ และสมควร ทรัพย์บำรุง. (2552). แรงจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุนและปัญหาในการทำวิจัย ของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. รายงานการวิจัย คณะศิลปกรรมศาสตร์. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต.
- พิบูล ทีประปาล. (2550). องค์การสมัยใหม่กับการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ออมการพิมพ์.
- มั่นฤทธิ์ นิรันดร์. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานง眉วงศ์วาน. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ : อักษร เจริญทศน.

รุ่นภา อินภูวा. (2551). แรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รุ่งทิวา อินตัชใจ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิต พัฒนาบริหารศาสตร์.

ลักษณ์ คงลาก และคณะ. (2548). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัยในวิธีการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ ;มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

วัชระ บุญรอด. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

วัลลภ ลำพาย. (2549). เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิจารณ์ พานิช. (2546). การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ดวงกมล.

ศรัณณ์ อุสညิห์. (2552). สภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการจัดการเพื่อการพัฒนาท ร พ ย า ก ร มนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. ยุทธศาสตร์สถาบันวิจัยและพัฒนา. สืบคันเมื่อ 19 เมษายน 2560, จาก <http://www.research-skru.com>.

สมเจตนา นาคเสวี อุสมาน ราชภูมนิยม และอชุนา เจาะเลาะ. (2550). เขตติอุปกรณ์วิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อการ ทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอسلامศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. รายงาน การวิจัย. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

สรยา มากณานนท์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อผลความพูกพันต่องค์กรของครุ.ในโรงเรียนสาร สาสน์วิเทศบางบอน. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). หลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. (2555). จรรยาวิชาชีพวิจัยและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรมพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา กำจด.(2551).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอ漫 จังหวัด กافสินธุ์. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสน์ศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.

สุธิดา เก่าวิเศษ.(2546). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชัยนันท์อิควิปเม้น จำกัด. การค้นคว้า แบบอิสระ ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.

สุนันทา พงค์ประเสริฐศรี. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราช ภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. สารนิพนธ์ รัฐประศาสน์ศาสตร์มหาบัณฑิต.มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สุวรรณ พรหมเขต.(2558). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เสนาง ติyeaw. (2544). การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ: โรมพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แสงหวาน วงศ์ราษฎร์. (2552). การรับรู้ภาพลักษณ์ของประชาชนที่มีต่อเทศบาลตำบลหนองสหิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย

- อพิทยา เสนะวงศ์.(2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานคณะเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- อนิวัช แก้วจำรงค์. (2553). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา : นำศิลป์โซไซเน.
- อมรัตน์ ชูแก้ว. (2555). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทอมฤต แอนด์ เอสโซซิเอทส์จำกัดและบริษัทในเครือ. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ
- อรุณรัตน์ อินรัง. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- อิสรีย์ ไทยตรากุล. (2553). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามดูนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการเกี่ยวกับ
ปัจจัยด้านการทำวิจัยและแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลา โดยมีรายละเอียดของคำถามดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

2. โปรดตอบคำถามทุกข้อ ตามความเป็นจริง เพราะคำตอบที่เป็นจริงและสมบูรณ์เท่านั้น จะช่วยให้
การวิจัยในครั้งนี้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

3. คำตอบของท่าน คณบุรุษจะเก็บเป็นความลับและจะประมวลผลเป็นรายงานในภาพรวมเพื่อ
พัฒนาทางแนวทางสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขลาเท่านั้น และจะไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวท่าน

คณบุรุษวิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

ตอบที่ 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. วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ

ตอบที่ 2 ปัจจัยด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

คำชี้แจง

1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน
2. การทำงานวิจัยไม่นับรวมการทำสารนิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์
3. คำตอบของท่านควรมาจาก การทำงานวิจัยเรื่องสุดท้ายหรือเรื่องเล่าสู่กันฟัง การจัดทำ

1. ท่านทำการค้นคว้างานวิจัยจากแหล่งข้อมูลใด

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

2. ท่านได้รับเงินทุนในการสนับสนุนการทำวิจัยจากแหล่งใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ งบคง , 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 อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก 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
 4. 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 แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแรงจูงใจที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด
เพียงช่องเดียวเท่านั้น

แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำงานวิจัย	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในอาชีพ					
1. ผลงานวิจัยมีส่วนทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการเป็นบุคลากรสายวิชาการ เพราะสามารถนำไปข้อตำแหน่งทางวิชาการได้					
2. ความภาคภูมิใจที่จะได้รับหลังจากทำงานวิจัยเสร็จและส่งให้กับคณาฯ หรือหน่วยงานที่จัดสรรทุนแล้ว					
3. องค์ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในความเป็นบุคลากรสายวิชาการ					
4. งานวิจัยคือเกณฑ์กำหนดตามระเบียบข้อบังคับของทางมหาวิทยาลัยที่บุคลากรสายวิชาการต้องมีผลการวิจัย					
5. ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนในวิชาที่เกี่ยวข้องหรืออุดมพันธ์ได้					
6. ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีซึ่งจะทำให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหรือเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีผลงานวิจัย					
ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร					
7. คำชี้เชยหรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งโดยส่วนตัวและในวงวิชาการว่าเป็นผู้ที่มีผลงานวิจัยและเป็นนักวิจัยตัวจริง					
8. การได้การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและการวิชาการว่าเป็นนักวิจัยและมีประสบการณ์ทำวิจัย					
9. ชื่อเสียงที่จะได้รับในแวดวงวิชาการจากผลงานวิจัยที่ทำและนำเสนอสู่สาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ					
10. การได้รับการตอบรับให้เผยแพร่ได้ทั้งในระดับชาติหรือนานาชาติให้ได้รับการยอมรับมากขึ้น					
11. การนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ประโยชน์จากหน่วยงานและการนำไปใช้ อ้างอิงของนักวิจัยรุ่นใหม่					

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
<u>ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน</u>					
12. งานวิจัยคือหนึ่งในตัวบ่งชี้ที่อาจารย์ปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามระบบของมหาวิทยาลัยที่สายวิชาการต้องมีผลงานวิจัย					
13. ในการประเมินความตื้นความชอบประจำปีผู้ประเมินจะใช้ผลงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน					
14. มีแหล่งทุนสนับสนุนในการทำงานวิจัยทั้งจากมหาวิทยาลัยและทุนจากหน่วยงานภายนอกทำให้มีโอกาสในการทำงานวิจัยได้มากขึ้น					
15. มหาวิทยาลัยโดยสถาบันวิจัยและพัฒนาและหน่วยงานต่างๆให้การสนับสนุนนักวิจัยทั้งเรื่องทุนวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยในรูปแบบต่างๆ					
16. มีการสนับสนุนและผลักดันให้อาจารย์ทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอทั้งจากหน่วยงานในมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อให้นักวิจัยสามารถผลิตงานวิจัยได้					
17. การได้รับการสนับสนุนในการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศจากการทำงานวิจัยที่มีคุณภาพและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง					
<u>การดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา</u>					
18. ได้รับการแนะนำและการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ห้องทดลอง หรือบุคลากรในการทำงานวิจัย					
19. สร้างขวัญกำลังใจ โดยการกล่าวยกย่อง ชื่นชมหรือกล่าวถึงต่อหน้าสาธารณะเสมอหากเป็นผู้ที่มีผลงานวิจัย					
20. บุคคลในวงวิชาการให้การยอมรับโดยรับฟังการเสนอความคิดเห็นมากขึ้น เมื่อต้องอภิปราย อธิบาย หรือแสดงความคิดเห็นต่างๆ					
21. การได้รับทุนสนับสนุนทั้งการทำงานวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ					
22. การได้รับการดูแลเอาใจใส่ ติดตามและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา					
<u>ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</u>					
23. ผลงานวิจัยเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความก้าวหน้าในการทำงานวิชาการและในหน้าที่การงาน					
24. การได้รับพิจารณาความตื้นความชอบมากกว่าปกติจากจำนวนผลงานวิจัยที่ทำสำเร็จ การตีพิมพ์เผยแพร่ และการนำไปใช้ประโยชน์จากหน่วยงานต่างๆ					
25. การได้รับอนุมัติให้ดำเนินงานวิชาการอันเป็นผลมาจากการขอกำหนดตำแหน่งจากผลงานวิจัยที่มีคุณภาพผลิตงานวิจัยได้					
26. จำนวนงานวิจัยและคุณภาพของงานวิจัยมีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นพิเศษได้					

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการพัฒนาตนของด้านการทำวิจัย	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
27. ผลงานวิจัยที่ทำในแต่ละปีบ่งบอกถึงการเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าด้านวิชาการของการทำหน้าที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัย					
<u>ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น</u>					
28. ผลจากการทำงานวิจัยคือปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำไปพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีผลงานวิจัย					
29. การพิจารณาขั้นเงินเดือนประจำปีของสายวิชาการส่วนหนึ่งจะพิจารณาจากผลงานวิจัยที่ทำในแต่ละปี					
30. คณะกรรมการพิจารณาขั้นเงินเดือนจะนำผลงานวิจัยมาใช้ในการพิจารณา					
31. บุคลากรที่มีจำนวนงานวิจัยและผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในรูปแบบต่างกันจะมีผลต่อการพิจารณาเงินเดือนหรือผลตอบแทนทางการเงินต่างกัน					
32. การให้ค่าตอบแทนพิเศษที่เพิ่มขึ้นแก่อาจารย์พิจารณาจากผลงานวิจัยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการทำผลงานวิจัยที่มีประโยชน์ให้มีมากขึ้น					

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลหัวไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

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 จากผู้เชี่ยวชาญให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป คัดเลือกข้อ
คำถามข้อนี้ไว้ใช้ได้

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 จากผู้เชี่ยวชาญให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป คัดเลือกข้อ
คำถามข้อนี้ไว้ใช้ได้

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
คำถามข้อนี้ไว้ใช้ได้



ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำงานวิจัยของบุคลากรสาย
วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสังขละ

ที่	แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำงานวิจัย	Corrected Item total correlation	Alpha if Item deleted
1	ด้านความสำเร็จในอาชีพ	.810	.869
2	ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	.598	.872
3	ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	.771	.869
4	ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	.641	.871
5	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	.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 |

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำงานวิจัยของบุคลากรสาย
วิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสังขละ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.874 อธุในช่วงค่าความเชื่อมั่นสูง และงว่าข้อ²
คำถามนี้ มีความหมายสมสูงที่นำไปใช้ได้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง