

ชื่อผลงาน : การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนาบริหารธุรกิจ

ชื่อผู้วิจัย : นายวัฒนา ลอยมา

ตำแหน่ง : หัวหน้างานวิจัยและพัฒนา
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ (2561)

วุฒิการศึกษา : วท.บ.เทคโนโลยีสารสนเทศ

ปีที่ทำวิจัยเสร็จ : 2560

ประเภทผลงาน : วิจัยสถาบัน

สถานศึกษา : วิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนาบริหารธุรกิจ
429ถนนสามวา แขวงบางชัน เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ ๑ 10510

บทคัดย่อ

ฝ่ายแผนงาน ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนาบริหารธุรกิจ มีหน้าที่ในการติดตาม การทำผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนและผลงานวิจัยสถาบันเพื่อการพัฒนางานในแต่ละฝ่ายตามโครงสร้างขององค์กร ซึ่งในมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2558 ได้กล่าวถึง ให้สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย และจัดให้มีการประกวด จัดแสดง และเผยแพร่ผลงาน รวมทั้งการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้เข้าร่วมแสดง แข่งขันและได้รับรางวัลหรือนำไปใช้ประโยชน์ระดับชุมชน จังหวัด ภาคและชาติ นั้นหมายความว่า ครูผู้ 1 คน ต้องทำผลงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อย 1 วิชา

ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนาบริหารธุรกิจ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนาบริหารธุรกิจได้ทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อบุคลากรในการพัฒนาตนเองด้านงานวิจัย และสร้างความก้าวหน้าตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัย ในการสร้างศักยภาพและสร้างชื่อเสียงด้านการวิจัยต่อไป โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนาบริหารธุรกิจ มีโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.76 (SD=1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำผลงานวิจัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.09 (SD=0.82) รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92(SD=0.99) และ ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 (SD=1.15) จากข้อมูลดังกล่าวยังสรุปเป็นรายด้านแต่ละด้านดังนี้

ด้านแรงจูงใจในการทำผลงานวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.09 (SD=0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการทำวิจัยเป็นสิ่งที่ทำทหายอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.24(SD=0.90) รองลงมา การทำวิจัยสามารถพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 (SD= 0.81) ได้พัฒนาตนเองจากการทำวิจัย และ เห็นถึงความสำคัญของการจัดทำผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาให้ดี

ยิ่งขึ้นอยู่ในระดับมากเท่ากัน มีค่าเฉลี่ย 4.06(SD=0.83)ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92(SD=0.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีบริการสื่อสารสนเทศเพื่อสืบค้นข้อมูลงานวิจัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.24(SD=0.75) รองลงมา มีการจัดหาและให้บริการข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ในการส่งเสริมการวิจัย และ มีการจัดอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำวิจัยอยู่ในระดับมาก เท่ากัน ค่าเฉลี่ย 4.06 (SD=1.09,0.90) และ ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85(SD=1.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การนำเอาผลงานวิจัยมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับ 4.06 (SD=1.20) รองลงมา มีงานช่วยเหลือและให้คำปรึกษาการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88(SD=0.99) และ วิทยาลัยฯมีนโยบายสนับสนุนให้ทำวิจัยชัดเจนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82(SD=1.29)

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการวิจัยของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนของหน่วยงานรวมถึงการให้ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูล การอบรม และการบริการที่มีผลทำให้บุคลากร มีผลทำให้บุคลากรมีความสะดวกในการจัดทำผลงาน จากผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมของบุคลากรเป็นเห็นผลส่วนหนึ่งในการทำผลงานต่าง ๆ โดยภาระงานหรือหน้าที่การทำงานของแต่ละคน ความรู้ความสามารถในการจัดทำผลงานวิจัย หรือการใช้เครื่องมือในการทำผลงานวิจัย ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ก่อให้เกิดความย่อท้อต่อการจัดทำผลงาน การบริการและให้การสนับสนุนของหน่วยงานจึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อการทำงานของบุคลากรด้วย

บทที่ 1 บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึง การวิจัย หมายถึง การศึกษาค้นคว้าที่มีระบบแบบแผน เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ทางวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ประเทศที่มีการวิจัยเป็นจำนวนมากจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ รวมถึงเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป งานวิจัยล้วนมีที่มาจากหลายๆแหล่งๆ นักวิชาการ บุคลากรทางการจากสถาบันการศึกษาต่างๆ การทำวิจัยต่างๆ นั้น เป็นอีกงานที่สำคัญ และยังเป็นเครื่องมือในการพัฒนา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน พัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่าการทำวิจัยในสถานศึกษานั้นไม่ใช่เป็นเพียงการปฏิบัติตามภาระหน้าที่งานในด้านการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ผลงานวิจัยยังเป็นหนึ่งในการพัฒนาการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนทางด้านวิชาการในรายวิชาของหลักสูตรสาขาวิชานั้น (กอแก้ว , 2549)

ฝ่ายแผนงาน ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนาบริหารธุรกิจ มีหน้าที่ในการติดตาม การทำผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนและผลงานวิจัยสถาบันเพื่อการพัฒนางานในแต่ละฝ่ายตามโครงสร้างขององค์กร ซึ่งในมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2558 ได้กล่าวถึง ให้สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย และจัดให้มีการประกวด จัดแสดง และเผยแพร่ผลงาน รวมทั้งการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้เข้าร่วมแสดง แข่งขันและได้รับ

รางวัลหรือนำไปใช้ประโยชน์ระดับชุมชน จังหวัด ภาคและชาติ นั้นหมายความว่า ครูผู้ 1 คน ต้องทำผลงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อย 1 วิชา

ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนาบริหารธุรกิจ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนาบริหารธุรกิจได้ทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อบุคลากรในการพัฒนาตนเองด้านงานวิจัย และสร้างความก้าวหน้าตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัย ในการสร้างศักยภาพและสร้างชื่อเสียงด้านการวิจัยต่อไป

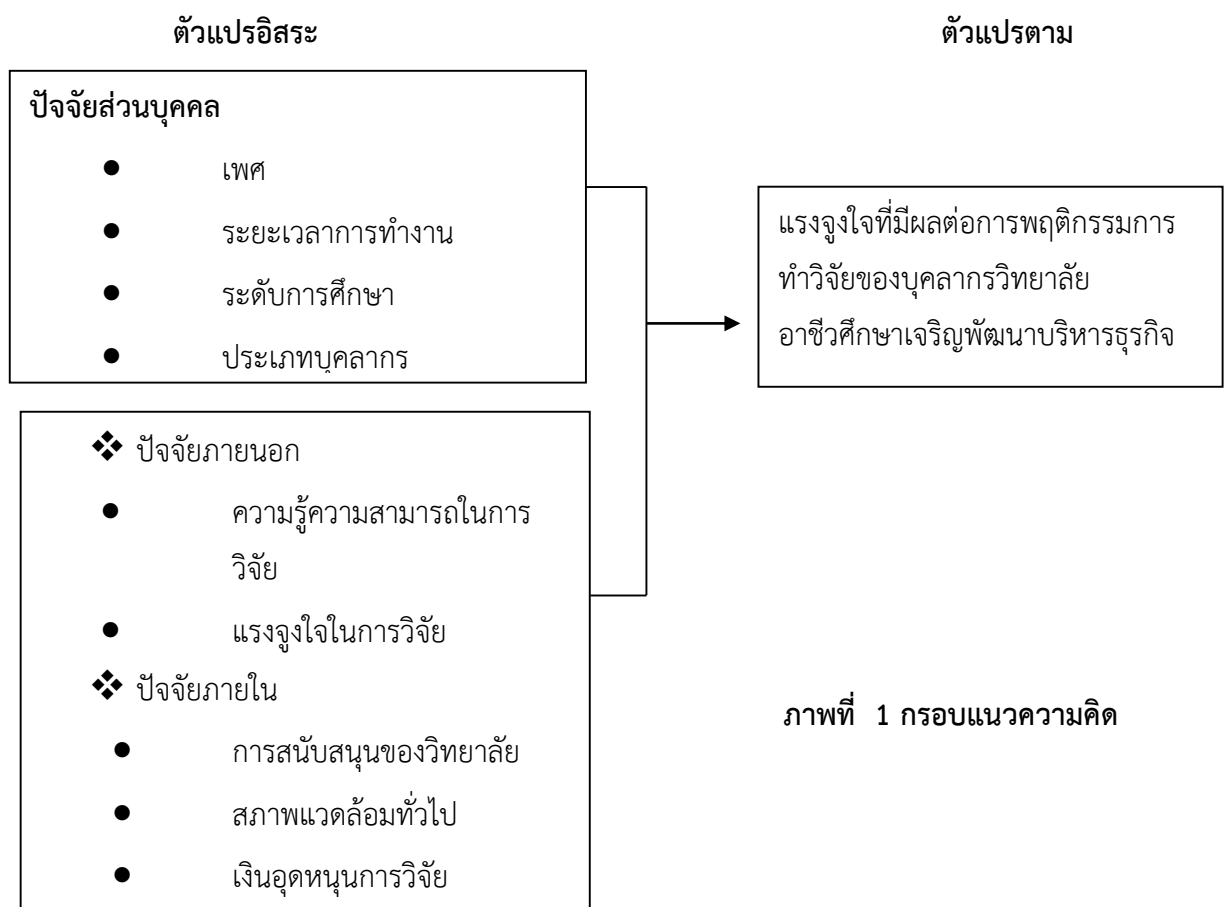
วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนาบริหารธุรกิจ

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 17 คน
2. ขอบเขตของการวิจัย 3 ด้าน
 - 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 2.2 ปัจจัยภายใน
 - 2.3 ปัจจัยภายนอก
3. ระยะเวลาในการวิจัย
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 (พฤศจิกายน 2559– กุมภาพันธ์ 2560)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิด

นิยามศัพท์

แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในจิตใจหรือสภาวะภายนอกจิตใจที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจ และเป็นแรงขับให้เกิดความต้องการที่จะทำการวิจัย

บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าเป็นครูผู้สอน

การสนับสนุนของวิทยาลัย หมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้การวิจัยสำเร็จ ประกอบด้วย นโยบายสนับสนุน การส่งเสริมการทำวิจัย ความเหมาะสมของขั้นตอนต่างๆในการทำวิจัย

สภาพแวดล้อมทั่วไป หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยที่เอื้ออำนวยให้การวิจัยสำเร็จ เช่น สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

เงินอุดหนุนการวิจัย หมายถึง งบประมาณสำหรับการทำวิจัย การเผยแพร่ รวมถึงงบประมาณสนับสนุนในการทำผลงานวิจัยต่างๆ บทที่ 2

แนวคิดเกี่ยวกับวิจัย

จากการศึกษาความหมายของการวิจัย พบว่า การวิจัย หมายถึงการค้นหาคำตอบ ความจริงซ้ำแล้วซ้ำอีก จนกระทั่งได้รับความรู้ความจริงที่น่าเชื่อถือ และถูกต้อง จากข้อมูลที่ได้ค้นหาโดยกระบวนการทดลองอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสรุปเป็นแนวคิดหรือทฤษฎีซึ่งการแสวงหาคำตอบหรือความจริงอาจจะมีผู้เคยค้นพบแล้ว หรือเป็นเรื่องใหม่ที่ยังไม่เคยมีผู้ใดค้นพบมาก่อน

ในปัจจุบันงานวิจัยนับได้ว่าเป็นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในทุกๆด้าน (เพทาย เย็นจิตโสมนัส และคณะ 2553) กล่าวถึงความสำคัญของงานวิจัยว่ามีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมอย่างมาก โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนา จะให้ความสำคัญกับการทำงานวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้วยตนเองมากขึ้น

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 17) กล่าวถึงว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็น แรงขับเป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจาก การที่ มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิตเกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ

กล่าวโดยสรุป การวิจัยคือ กระบวนการ การศึกษาค้นคว้า อย่างมีแบบแผน เป็นระบบและวิธีที่ถูกต้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ที่เชื่อถือได้ การวิจัยมีอยู่ในทุกศาสตร์ ทุกอาชีพ การวิจัยมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ จะเห็นได้ว่า ประเทศที่มีการส่งเสริมการวิจัยอย่างแพร่หลายส่วนใหญ่เป็นประเทศที่สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมไปอย่างรวดเร็ว สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motives) หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรม หนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ เป็น แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรืออาจกล่าวว่าเป็นแรง ชักนำจากสิ่งที่มาเร้าให้ความต้องการเกิดแรงขับขึ้นมา ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไป ในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง แรงจูงใจเป็นกำลังที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยการเร้าภายใน ตัวบุคคล เช่น เมื่อกระหายน้ำจะมีแรงผลักดันเป็นแรงจูงใจให้ต้องการน้ำจึงดำเนินการ ไปแสวงหา เป็นต้น คำว่า แรงจูงใจ มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่าสิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อ (Incentive) คือ สิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดการจูงใจอัน เป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ (อารี พันธมณี อ้างถึงใน รังสรรค์ แสงสุข และคณะ 2544, หน้า 8) ซึ่งสอดคล้องกับนักการศึกษาหลายท่าน อาทิเช่น จรูญ โกมลบุญ (2528, หน้า 27)ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็น ภาวะการณ์ที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นและชี้แนะแนวทางให้อินทรีย์มีการตอบสนองไปสู่เป้าหมาย หรือเป็นเครื่องล่อใจ ซึ่งเป็นความต้องการเฉพาะอย่างที่ทำให้ความพึงพอใจแก่ บุคคล ส่วนดวงเดือน พันธมนาวิน (2528, หน้า 18)กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัย ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม และกมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528, หน้า 227)กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือล่อให้เกิดพฤติกรรม การ เรียนรู้ขึ้นด้วยสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง แรงจูงใจประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วนคือ 1. แรงจูงใจ (Motives)ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจ ทศนคติ ลักษณะนิสัย ฯลฯ ซึ่งเป็นสิ่งเกิดภายในร่างกาย 2. สิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อ (Incentive)ได้แก่ สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกร่างกาย ซึ่ง เป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรม การจูงใจจะมีพลังมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับส่วน

บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำแสดงออกให้เห็นในรูปพฤติกรรมของ แต่ละบุคคล Lindgrain (อ้างถึงในวินัย สิงห์นนท์ 2539, หน้า 2-3)กล่าวว่า บุคคลที่มี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการแข่งขันและความพยายามที่จะ ปรับปรุงตัวเองให้ดียิ่งขึ้น Lindgrain ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ ดังนี้ 1. มีความทะเยอทะยาน 2. มีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จถึงแม้ว่าการกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส 3. มีความพยายามไต่เต้าไปสู่สภาพสังคมสูงขึ้น 4. มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน 5. เมื่อสิ่งที่กำลังทำอยู่มีอุปสรรค ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พยายามต่อไปจนสำเร็จ ทิพย์วรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2526, หน้า 20-21)ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใน การศึกษาของบุคคลแต่ละระดับจะแตกต่างกันออกไปตามวัย ฐานะ และโอกาสในวัย เด็ก ส่วนใหญ่จะเรียนเพราะพ่อแม่ ให้เรียนหรือเรียนตามเพื่อน ถ้าเป็นวัยรุ่นตอนปลาย และที่กำลังจะย่างเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น คือ อยู่ระหว่างอายุ 16 – 25 ปี ก็อาจจะมี ความรู้สึกรู้สึกคิดเกี่ยวกับการเรียนไปอีกแบบหนึ่ง เพราะผู้ที่อยู่ในวัยนี้จะเริ่มมองเห็นใน แนวทางชีวิต ซึ่งเห็นได้จากบุคคลรอบข้างบางคน อาจจะมีเริ่มมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ภาวะครอบครัวด้านต่าง ๆ ที่เห็นเนื่องจากความรับผิดชอบที่มีต่อตนเองและอาจได้พบ ปัญหาชีวิตของครอบครัวจากครอบครัวของตนเอง ครอบครัวของเพื่อน ญาติพี่น้องหรือ ผู้ใกล้ชิดอื่น ๆ ความคิดเกี่ยวกับการเรียน อาจจะเริ่มมีแนวหันเหเข้าสู่ผลได้ทางเศรษฐกิจ เช่น จะเรียนในสาขาที่ทำงานได้ง่าย มีรายได้ดีไม่ต้องทำงานหนัก

และสำคัญ คือ เป็น งานประเภทที่ตนมีใจรักและชอบที่จะทำได้ บางครั้งการเลือกเรียนสาขาวิชาต่าง ๆ ของเด็กวัยรุ่มมักขึ้นอยู่กับค่านิยมของพ่อ แม่ พี่ น้อง และเพื่อน เพราะการอบรมเลี้ยงดูบุตร หลานของคนไทย ซึ่งจะเปิดโอกาสให้บุตรหลานได้ตัดสินใจด้วยตนเอง พ่อ แม่ ญาติ พี่ น้องบางคนมีค่านิยมต่าง ๆ ว่าการเรียนในชั้นสูง ๆ เท่านั้นที่จะทำให้บุตรหลานมีโอกาส 16 ได้งานดี ท างานมีเงินเดือนสูง เป็นเจ้าคนนายคน เป็นที่เชิดหน้าชูตาของพ่อ แม่ วงศ์ตระกูล โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของผู้เรียน ในเรื่องการสนับสนุนของครอบครัวนี้ ครอบครัวใดมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีมีอาจส่งบุตรหลานให้เรียนใน ระดับสูง ๆ ได้ ก็จำเป็นต้องให้ออกไปประกอบอาชีพช่วยเหลือครอบครัวก่อน เมื่อมีโอกาส ในภายหน้าและมีความสนใจจึงกลับเข้ามาเรียนใหม่ ในการศึกษาของคนกลุ่มหลังนี้ มักจะมีลักษณะแตกต่างไปจากกลุ่มแรก กล่าวคือ คนรุ่นหลังนี้มักจะเลือกเรียนในสิ่งที่ ตนเองสนใจและเพื่อเพิ่มพูนฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ เจ็จันท์ จงสถิตอยู่ (อ้างถึงในศรารวรรณ์ ศิริพันธุ์ 2544, หน้า 29)ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1. สถานภาพ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่าง 2. ทุนทรัพย์ใช้ในการศึกษามากหรือน้อยกว่า 3. คุณภาพของจุดการศึกษาที่แตกต่าง 4. ภูมิลำเนาของสถานศึกษาที่อยู่ในส่วนภาคกลางหรือส่วนภูมิภาค จากแนวความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า แรงจูงใจที่มีบทบาทสำคัญกับการศึกษา ต่อและไม่ศึกษาต่อของนักศึกษามาจากแรงจูงใจทางสังคมเป็นสำคัญ ทั้งนี้บุคคลย่อม ต้องการฐานะทางสังคมที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมอันเป็น พื้นฐานเดิมของนักศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อหรือไม่ศึกษาต่อของนักศึกษา เช่นกัน ดังที่ประชุมสุข อาชวบำรุงและคณะ (อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2524, หน้า 137-150)ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสาเหตุการลาออกกลางคันของนิสิตนักศึกษาระดับ ปริญญาตรี พบว่าสาเหตุหนึ่งที่สำคัญ คือ นักศึกษามีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี ยากจน ต้องหางานพิเศษที่ทำให้มีเวลาดูหนังสือ น้อยและเป็นทุกข์เรื่องความยากจน

พฤติกรรมการทำงาน

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ผ่านขั้นตอนการรับรู้เข้าสู่สมอง ทำให้เกิดการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการเปรียบเทียบประสบการณ์ในอดีต และดูผลจากที่ตนได้รับในปัจจุบัน หากเราต้องการเข้าใจพฤติกรรมในองค์การ เราจะต้องเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ในองค์การ

1. กระบวนการเรียนรู้ มนุษย์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในโลกด้วยกระบวนการเรียนรู้ 4 ประเภท

การเรียนรู้เงื่อนไขสิ่งเร้า / การวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก : พาฟ-ลอฟ (Pavlov) เป็นผู้ค้นพบ

การเรียนรู้นี้ โดยสิ่งต่าง ๆ รอบตัวต่างก็เป็นสิ่งเร้า การทดลองอันโดดเด่นของเขา คือ การทดลองเกี่ยวกับระบบน้ำย่อยของสุนัขในห้องปฏิบัติการ เป็นปฏิกิริยาที่เกิดจากการเรียนรู้ (คือ เห็นอาหารแล้ว ต้องได้กินแน่ ๆ น้ำลายน้ำย่อยจึงไหลออกมามากขึ้น) ต่อมาก็ทำการทดลองต่อโดยสั่งกระดิ่งก่อนแล้วเอาผงเนื้อใส่ปากสุนัข จนสุดท้ายสุนัขก็น้ำลายไหลเพียงได้ยินเสียงกระดิ่ง (เป็นเพราะว่าเกิดการเรียนรู้แล้วว่าได้ยินเสียงกระดิ่งเมื่อไหร่ ได้กินเมื่อนั้น)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวะรัตน์ พิงษ์โพธิ์สภ (2552) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการความก้าวหน้า ในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ แรงจูงใจด้านความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศอายุระดับการศึกษา และอายุงาน กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในกาปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มี แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ

มาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนาบริหารธุรกิจ ภาค 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 17 คน

ตัวแปรต้น/ตัวแปรตาม

ตัวแปรต้นที่ศึกษา

❖ ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- ระยะเวลาการทำงาน
- ระดับการศึกษา
- ประเภทบุคลากร
- สังกัดฝ่าย

❖ ปัจจัยภายนอก

- ความรู้ความสามารถในการวิจัย
- แรงจูงใจในการวิจัย

❖ ปัจจัยภายใน

- การสนับสนุนของวิทยาลัย
- สภาพแวดล้อมทั่วไป
- เงินอุดหนุนการวิจัย

ตัวแปรตามที่ศึกษา

แรงจูงใจที่มีผลต่อการพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนาบริหารธุรกิจ

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแรงจูงใจที่มีผลต่อการพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนาบริหารธุรกิจ มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา และสังกัดฝ่าย แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำวิจัย แบบปลายเปิด (Open-ended Form)

การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

2. การเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 17 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

สถิติที่ใช้ในการวิจัย/การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล มีวิธีดำเนินการดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา และสังกัดฝ่าย วิเคราะห์โดยค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำวิจัยแบบปลายเปิด (Open-ended Form) แบบสอบถามแบบนี้ไม่ได้กำหนดคำตอบไว้ ผู้ตอบสามารถเขียนตอบหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระตามด้านต่างๆ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนาบริหารธุรกิจ

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 เพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
-----	-----------	--------

ชาย	4	23.53
หญิง	12	70.59

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.59 เพศชาย ร้อยละ 23.53

ตารางที่ 2 ระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	0	0.00
2 ปี - 5 ปี	7	41.18
5 ปี - 10ปี	7	41.18
10ปี ขึ้นไป	3	17.65

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานระหว่าง 2-5 ปี และ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.18 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 17.65

ตารางที่ 3 ระดับการศึกษา

สาขา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	14	82.35
ปริญญาโท	3	17.65
สูงกว่าปริญญาโท		0.00

จากตารางที่ 3 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ร้อยละ 82.35 ปริญญาโท ร้อยละ 17.65

สาขา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ธุรกิจ	5	29.41
วิชาการ	2	11.76
ส่งเสริมฯ	2	11.76
แผนงาน	4	23.53
พัฒนาความประพฤติ	4	23.53

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแยกตามด้าน

ตารางที่ 4 ด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย

ลำดับที่	รายการ	5	4	3	2	1	X	SD
1	ความรู้ความสามารถในการจัดทำหัวข้อวิจัย	2	6	9			3.59	0.71
2	ความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมในการจัดทำผลงานวิจัย	2	5	9	1		3.47	0.80
3	ความรู้ในระเบียบวิธีวิจัย	4	1	5	1		3.82	0.88
	ค่าเฉลี่ย						3.63	0.80

จากตารางที่ 4 ด้านความรู้ความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 (SD=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้ในระเบียบวิธีวิจัยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82(SD=0.88) ความรู้ความสามารถในการจัดทำหัวข้อวิจัยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59(SD=0.71) และ ความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมในการจัดทำผลงานวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.47(SD=0.80)

ตารางที่ 5 ด้านแรงจูงใจในการทำผลงานวิจัย

ลำดับที่	รายการ	5	4	3	2	1	X	SD
4	งานวิจัยเป็นสิ่งที่ทำลาย	8	6	2	1		4.24	0.90
5	ได้พัฒนาตนเองจากการทำงานวิจัย	5	9	2	1		4.06	0.83
6	การทำวิจัยสามารถพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้	6	9	1	1		4.18	0.81
7	ตั้งเป้าหมายในการจัดทำผลงานวิจัย ช่วยให้กระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยได้ดีมากขึ้น	3	11	2	1		3.94	0.75
8	เห็นถึงความสำคัญในการจัดทำผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาการศึกษาให้ดีขึ้น	5	9	2	1		4.06	0.83
	ค่าเฉลี่ย						4.09	0.82

จากตารางที่ 5 ด้านแรงจูงใจในการทำผลงานวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.09 (SD=0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทำวิจัยเป็นสิ่งที่ทำลายอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.24(SD=0.90) รองลงมา การทำวิจัยสามารถพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 (SD=0.81) ได้พัฒนาตนเองจากการทำวิจัย และ เห็นถึงความสำคัญของการจัดทำผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นอยู่ในระดับมากเท่ากัน มีค่าเฉลี่ย 4.06(SD=0.83)

ตารางที่ 6 ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน

ลำดับที่	รายการ	5	4	3	2	1	X	SD
9	วิทยาลัยฯมีนโยบายสนับสนุนให้ทำวิจัยชัดเจน	6	6	3		2	3.82	1.29
10	มีการจัดสรรเวลาสำหรับงานประจำและการทำวิจัยเหมาะสม	4	4	6	3		3.53	1.07

11	มีการส่งเสริมบุคลากรเข้าอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้านการวิจัย	5	7	3	2		3.88	0.99
12	มีงานช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาการทำวิจัย	7	5	3	1	1	3.94	1.20
13	นำเอาผลงานวิจัยมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ	8	5	2	1	1	4.06	1.20
ค่าเฉลี่ย							3.85	1.15

จากตารางที่ 6 ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85(SD=1.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การนำเอาผลงานวิจัยมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับ 4.06 (SD=1.20) รองลงมา มีงานช่วยเหลือและให้คำปรึกษาการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88(SD=0.99) และ วิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนให้ทำวิจัยชัดเจนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82(SD=1.29)

ตารางที่ 7 ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป

ลำดับที่	รายการ	5	4	3	2	1	X	SD
14	มีผู้ให้คำปรึกษาด้านการวิจัยเพียงพอ	5	6	2	4		3.71	1.16
15	มีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพื่อทำวิจัย	5	6	4	1	1	3.76	1.15
16	มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการวิจัย	6	7	3	1		3.71	0.92
17	มีการจัดหาและให้บริการข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ในการส่งเสริมการวิจัย	7	6	3		1	4.06	1.09
18	มีการจัดอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำวิจัย	6	7	3	1		4.06	0.90
19	มีบริการสื่อสารสนเทศเพื่อสืบค้นข้อมูลงานวิจัย	7	7	3			4.24	0.75
ค่าเฉลี่ย							3.92	0.99

จากตารางที่ 7 ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92(SD=0.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีบริการสื่อสารสนเทศเพื่อสืบค้นข้อมูลงานวิจัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.24(SD=0.75) รองลงมา มีการจัดหาและให้บริการข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ในการส่งเสริมการวิจัย และ มีการจัดอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำวิจัยอยู่ในระดับมาก เท่ากัน ค่าเฉลี่ย 4.06 (SD=1.09,0.90)

ตารางที่ 8 ด้านเงินอุดหนุน

ลำดับที่	รายการ	5	4	3	2	1	X	SD
20	มีงบประมาณสำหรับการวิจัยในแต่ละโครงการอย่างเหมาะสม	2	7	3	5		3.35	1.06

21	มีการประกวดและสนับสนุนทุนวิจัยเหมาะสม	6	5	3	3	3.82	1.13
ค่าเฉลี่ย						3.59	1.09

จากตารางที่ 8 ด้านเงินอุดหนุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59 (SD=1.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการประกวดและสนับสนุนทุนวิจัยเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82(SD=1.13) และ มีงบประมาณสำหรับการวิจัยในแต่ละโครงการอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.35(SD=1.06)

ตารางที่ 9 ด้านพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย

ลำดับที่	รายการ	5	4	3	2	1	X	SD
22	ท่านมีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยหรือเป็นนักวิจัยร่วมกับผู้อื่น	1	4	7	3	2	2.94	1.09
23	ท่านเคยจัดทำผลงาน และเข้าร่วมการประกวดผลงานวิจัยภายนอก	1	5		5	6	2.41	1.42
24	ท่านทำวิจัยสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	5	5	5	1	1	3.71	1.16
ค่าเฉลี่ย							3.02	1.22

จากตารางที่ 9 ด้านพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.02(SD=1.22) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทำวิจัยสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 (SD=1.16) ประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยหรือเป็นนักวิจัยร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.94 (SD=1.09) และ เคยจัดทำผลงาน และเข้าร่วมการประกวดผลงานวิจัยภายนอกอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.41 (SD=1.42)

ตอนที่ 3 ผลการตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย

ไม่มีความรู้ในการทำวิจัย การอบรมการทำวิจัยไม่ชัดเจนในเรื่องของสิ่งที่ถูก ผิด หรือ อะไรทำได้ หรือไม่ได้

ด้านแรงจูงใจ

ยังขาดการกระตุ้นในการทำวิจัย นอกจากผลประโยชน์ของผู้วิจัยเอง

ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน

1. คาบชั่วโมงการทำวิจัยในชั้นเรียน หลังเลิกเรียน ระบุไว้ในตารางสอน ตั้งแต่เวลา 14.00-16.30 เพื่อระบุการทำผลงานอย่างชัดเจนเหมือนกันทุกคน

2.ควรรบริการห้องปฏิบัติการประจำ 1 ห้อง ในการทำผลงานวิจัย เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับครูที่ไม่มี
โน้ตบุคเป็นของตนเอง

บทที่ 5

สรุปอภิปรายข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนา
บริหารธุรกิจด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเอาผลการศึกษาไปพัฒนารูปแบบการสนับสนุนผลงานวิจัย
ให้กับบุคลากรต่อไป สามารถสรุปและอภิปรายดังนี้

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการวิจัยของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากโดย
บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนของหน่วยงานรวมถึงการให้ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูล การอบรม
และการบริการที่มีผลทำให้บุคลากร มีผลทำให้บุคลากรมีความสะดวกในการจัดทำผลงาน จากผลการศึกษา
พบว่า พฤติกรรมของบุคลากรเป็นเห็นผลส่วนหนึ่งในการทำผลงานต่าง ๆ โดยภาระงานหรือหน้าที่การ
ทำงานของแต่ละคน ความรู้ความสารถในการจัดทำผลงานวิจัย หรือการใช้เครื่องมือในการทำผลงานวิจัย
ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ก่อให้เกิดความย่อท้อต่อการจัดทำผลงาน การบริการและให้การสนับสนุนของ
หน่วยงานจึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อการทำงานของบุคลากรด้วย

อภิปรายผล

ด้านแรงจูงใจในการทำผลงานวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการทำวิจัยเป็นสิ่งที่
ท้าทาย และการทำผลงานวิจัยจะสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปอยู่ใน
ระดับมากเช่นกัน โดยข้อมูลระบุว่า บริการสื่อสารสนเทศเพื่อสืบค้นข้อมูลงานวิจัย โดยทางผู้รับผิดชอบได้
ให้บริการข้อมูล และการติดตามผลงาน รวมถึงการร่วมกันขยายผลและจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบสารสนเทศ
มีการจัดหาและให้บริการข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ในการส่งเสริมการวิจัย มีการจัดอบรมและให้ความรู้
เกี่ยวกับการจัดทำวิจัย อันเป็นผลให้บุคลากรสามารถจัดทำผลงานได้และยังได้รับการสนับสนุนของ
หน่วยงาน การนำเอาผลงานวิจัยมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ มีงานช่วยเหลือและให้
คำปรึกษาการทำวิจัย และ วิทยาลัยฯมีนโยบายสนับสนุนให้ทำวิจัยชัดเจนในการพัฒนาการเรียนการสอน
จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรจากการบริการข้อมูล และการสร้างกำลังใจ จรูญ
โกมลบุญ (2528, หน้า 27)ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็น ภาวะการณ์ที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นและชี้แนะ
แนวทางให้อินทรีย์มีการตอบสนองไปสู่เป้าหมาย หรือเป็นเครื่องล่อใจ ซึ่งเป็นความต้องการเฉพาะอย่างที่ทำให้
ความพึงพอใจแก่ บุคคล ส่วนดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528, หน้า 18)กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัย
ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม และกมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ สุขาดา สุขบารุงศิลป์
(2553, หน้า 17) กล่าวถึงว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็น แรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้
กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจาก การที่ มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังความ

ต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิตเกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวัง

พฤติกรรมในการทำงานหรือการจัดทำผลงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อบุคลากรได้รับความรู้และการสนับสนุนที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ หน่วยงานและผู้รับผิดชอบงานจำเป็นต้องทำความเข้าใจการทำงานของบุคลากร รวมถึงการศึกษาและเรียนรู้พฤติกรรมในการทำงานที่มีผลต่อการทำผลงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพสามารถนำมาพัฒนาการเรียนการสอนได้ให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรให้มีการจัดอบรมและการให้ความรู้ในการจัดทำผลงานวิจัยอย่างถูกต้องของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
2. ควรติดตามการทำผลงาน แนะนำ และบริการเครื่องมือให้กับบุคลากรในการจัดทำผลงาน
3. จัดเก็บและรวบรวมผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้น และเป็นตัวอย่างให้กันและกันต่อไป

บรรณานุกรม

อารี พันธมณี อ้างถึงใน รังสรรค์ แสงสุข และคณะ 2544, หน้า 8

จรรยา โกมลบุญย์ (2528, หน้า 27)

อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2524, หน้า 137-150

นวรัตน์ พิงษ์โพธิ์สภ (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์