

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานวิจัยของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก

Factor Affect Motivation in Research Working of Personal Rajamangala  
University of Technology Lanna Phitsanulok Campus

รัชนิกร แร่งชิง<sup>1\*</sup>, อารมณ์ นากู<sup>2</sup> และ ปฏิกมล โพธิคามบำรุง<sup>3</sup>

Rutchaneekong Rangkhing<sup>1\*</sup>, Arporn Naku<sup>2</sup> and Patikamol Potikhambumrung<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> กองการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก

<sup>3</sup> สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก

<sup>1,2</sup> Division of Academic Affaires, Rajamangala University of Technology Lanna, Phitsanulok

<sup>3</sup> Department of Business Administration, Faculty of Business Administration and Liberal Arts,  
Rajamangala University of Technology Lanna, Phitsanulok

\*Corresponding author e-mail: rangking\_r@hotmail.com

### บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจภายในและภายนอกของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ที่มีต่อการทำงานวิจัยและเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการทำงานวิจัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในปี 2558 จำนวน 124 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.996 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของประชากรสองกลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่บุคลากรมีแรงจูงใจภายในต่อการงานวิจัยในระดับมาก และบุคลากรมีแรงจูงใจภายนอกต่อการงานวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง 2) แรงจูงใจภายในของบุคลากรที่ส่งผลต่อการงานวิจัยมากที่สุด คือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนแรงจูงใจภายนอกที่ส่งผลต่อการงานวิจัยของบุคลากรมากที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย 3) บุคลากรเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสูงกว่าเพศชาย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และ 4) บุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สังกัดและตำแหน่งงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการวิจัยไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, งานวิจัย, บุคลากร

### Abstract

This research aims to study effects of intrinsic and extrinsic motivation of personnel at Rajamangala University of Technology Lanna, Phitsanulok Campus, on conducting research, as well as to compare motivation level according to personal variables. Samples in this research consisted of 124 working personnel in academic year 2015. A tool used in this research was a 40-item 5-point rating scale questionnaire, with reliability level of 0.966. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test for two-group comparison, and one way ANOVA. The research yielded the following results: 1) Overall motivation level of personnel in conducting research was in middle level. The personnel had high level of intrinsic motivation, but middle level of extrinsic motivation for conducting research. 2) Intrinsic motivations that had the highest effect on conducting research were promotion in work, the extrinsic motivations that had the highest effect on conducting research were modern technology. 3) Female personnel had higher level of motivation in conducting research than male personnel at a significant level of 0.01 and 4) Personnel with different age, educational level, working period, and position did not have significant difference in motivation to conduct research.

**Keywords:** Motivation, research, personnel

## บทนำ

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2548 มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2548) จากพระราชบัญญัติ ดังกล่าวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิชณุโลก มีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยการทำงานวิจัยเป็นภารกิจสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา การวิจัยเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ ความถูกต้อง ในสิ่งที่ต้องการศึกษา มีการรวบรวม ข้อมูล การจัดระเบียบข้อมูล การวิเคราะห์และตีความหมายของผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญของการวิจัย คือ การได้มาซึ่งความรู้ ความเข้าใจ ในสิ่งที่ต้องการศึกษาอย่างถูกต้องตามหลักวิชา เป็นการกระทำอย่างมีระบบที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ การวิจัยเกิดขึ้นด้วยเหตุผลที่สำคัญ 2 ประการ คือ การวิจัยเพื่อความรู้ทางวิชาการ และการวิจัยประยุกต์ ซึ่งเป็นการวิจัยที่นำผลมาใช้ในการปฏิบัติโดยตรง ดังนั้น การทำงานวิจัยจึงเป็นภาระงานที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติ ต้องดำเนินการอย่างเป็นประจำเพื่อการพัฒนาความรู้ทางวิชาการให้ก้าวหน้าต่อไป

ดังนั้นการทำงานวิจัยจึงเป็นภาระงานที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการ ทั้งนี้เป็นการศึกษาในมุมมองลักษณะของแรงจูงใจ (คณธวัช สุภรัตน์กริช, 2554) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจภายใน กล่าวว่าเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ฯลฯ หรืออาจหมายถึงการสนับสนุนจากหน่วยงานในสถาบันการศึกษา เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุหนึ่งที่มี

ความสำคัญในการสร้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานวิจัย โดยในการทำงานวิจัยผู้ทำวิจัยมีกระบวนการในการดำเนินงานวิจัยหลายขั้นตอน นั่นคือการดำเนินการด้านกระบวนการวิจัย การบริหารจัดการ และการเสริมแรง ดังนั้นเพื่อให้การทำวิจัยมีมาตรฐาน มีคุณภาพและผลการวิจัยที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มหาวิทยาลัยต้องเข้าใจสภาพการวิจัยและแนวทางการพัฒนาการวิจัย ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยมากำหนดนโยบาย สนับสนุนให้สอดคล้องและเอื้อต่อการทำการวิจัย ตลอดจนกระตุ้นทัศนคติเชิงบวกต่อการทำวิจัยของบุคลากรอย่างถูกต้อง ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานวิจัยนั้นมีใช้อย่างง่าย เนื่องจากโดยปกติภาระงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนั้นมากอยู่แล้ว รวมทั้งข้อจำกัดของปัจจัยอื่นๆ อีก ทั้งเครื่องมือและบุคลากรด้วยที่เป็นอุปสรรคต่องานวิจัย

จากความสำคัญและที่มาของปัญหาดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีต่อการทำวิจัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิชณุโลก เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำวิจัยของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิชณุโลก ให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง อันส่งผลถึงกระบวนการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน และส่งผลถึงกระบวนการพัฒนานักศึกษาและผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตรงตามความคาดหวังของสังคม

## วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิชณุโลก ที่ต่อการทำงานวิจัย

### แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (Literature Review)

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจความหมายของแรงจูงใจ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

Vroom (Vroom, Victor, 1995) แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการ ควบคุมหรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ ต่ำสุด (lower



ส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติ อยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทาง ป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจุใจได้คือ ช่วยจัดความ ไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ ปัจจัยกลุ่มนี้ มีดังนี้ นโยบายและบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) ความสัมพันธ์ ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) ความมั่นคงในงาน (Security) สวัสดิการ (Fringe Benefits) สภาพการทำงาน (Working Conditions) และความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิด เกี่ยวกับแรงจูงใจ ของเฮิร์ชเบิร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการ บำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ของงานเป็นอย่างยิ่ง

### **ความหมายและความสำคัญของการวิจัย** **ความหมายของการวิจัย**

คำนิยามในพระราชบัญญัติสภาวิจัยแห่งชาติฉบับ ปัจจุบันได้นิยามความหมายของการวิจัยไว้ว่า การวิจัย หมายถึง การค้นคว้าที่มีระบบแบบแผนเพื่อให้ได้มาซึ่ง ความรู้ทางสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ โดยที่การค้นคว้า อย่างมีระบบแบบแผน หรือเรียกว่ากระบวนการวิจัย เริ่ม จากการ สังเกต นำไปสู่การตั้งคำถาม การตั้งสมมติฐาน การออกแบบการทดลอง การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล การสรุปผลและการนำเสนอ

ณรงค์ โพธิ์พุกขานันท์ (ณรงค์โพธิ์ พุกขานันท์, 2551) กล่าวว่า การวิจัยหมายถึงกระบวนการศึกษาค้นคว้า ความจริง ความรู้ที่เราสงสัย เพื่อหาคำตอบหรือข้อเท็จจริง ที่ดำเนินไปอย่างมีระเบียบและเป็นที่ยอมรับกันในทาง วิชาการด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่ ถูกต้อง

ประทุม ฤกษ์กลาง (ประทุม ฤกษ์กลาง, 2538) กล่าวว่า การวิจัยเป็น วิธีการแสวงหาความรู้ข้อเท็จจริง เพื่ออธิบายปัญหาข้อข้องใจของปรากฏการณ์ต่างๆอย่างมี ระบบระเบียบ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ ได้คำตอบที่น่าเชื่อถือและใช้อย่างยิ่งได้ทั่วไป

มาเรียม นิลพันธุ์ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2553) กล่าวว่า การวิจัยคือกระบวนการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ เชื่อถือได้โดยอาศัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อตอบ คำถามการวิจัย ผลที่ได้สามารถนำไปแก้ปัญหาพัฒนาองค์ ความรู้

เอกรณ บางท่าไม้ (เอกรณ บางท่าไม้ และคณะ, 2558) ได้ให้ความหมาย การวิจัย คือ กระบวนการศึกษา หาความรู้ อย่างเป็นระบบ ข้อเท็จจริงของปรากฏการณ์ ต่าง ๆ ประยุกต์กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้มา ซึ่งคำตอบโดยใช้หลักของเหตุผล อ้างอิงหลักการเพื่อหา ข้อสรุปและนำไปใช้อย่างเป็นประโยชน์ในการดำเนินการ ต่าง ๆ

โดยสรุป การวิจัย คือ การศึกษาค้นคว้า อย่างเป็น ระบบระเบียบ เพื่อแสวงหาคำตอบสำหรับปัญหา หรือ คำตอบการวิจัยที่กำหนด เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ วิธีการ ทำงานใหม่ ๆ ซึ่งการทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ ด้วยกระบวนการ วิทยาศาสตร์ ที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างมีระบบทุก ขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อให้ผลการศึกษาดูกต้องและ เชื่อถือได้

### **ความสำคัญของการวิจัย** **ด้านความสำคัญของการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา**

จากการศึกษา พบว่า บทบาทด้านการวิจัยของสถาบัน อุดมศึกษาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เห็นได้ว่า การวิจัยเป็นภารกิจสำคัญที่ สถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการควบคู่กับภารกิจด้าน อื่นๆ โดยอาจนำมากำหนดเป็นนโยบายเฉพาะของสถาบัน และมีการส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติการกิจนี้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งในประเด็นนี้ ไพฑูรย์ (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2543)กล่าวว่า ตามมาตรา 30 ซึ่งหมายความว่า ผู้สอน จะต้องมีการวิจัยค้นคว้าอยู่เสมอเพื่อทำให้ผู้เรียนมีความ ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา โดยเหตุนี้ จึงเห็นได้ชัดเจนว่า กระบวนการทางวิชาการ ของ การ ศึกษา ใน ระดับอุดมศึกษาที่มีความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาไปในทิศทางของการสร้าง การประยุกต์ การ วิจัยและการส่งเสริมให้กระบวนการของการสร้างความรู้ ขึ้นในสังคมของเรามากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ในการประชุม

ระดับโลกเรื่อง “การอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : วิสัยทัศน์และการปฏิบัติ”(World Declaration on higher Education for the Twenty First Century Vision Action,1998) ซึ่งจัดขึ้นเมื่อปี 2542 ณ สำนักงานของ ยูเนสโก กรุงปารีส ได้ข้อสรุปว่า การวิจัยเป็นพันธกิจที่สำคัญของการศึกษา เพราะสามารถทำให้เกิดนวัตกรรม และการพัฒนาความรู้ใหม่ๆขึ้นมา และเป็นการสร้างความรู้ใหม่ การถ่ายทอดและการวิเคราะห์ความรู้จะทำให้เพื่อผลประโยชน์ของสังคม

## วิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

**ประชากร** ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก มีจำนวนประชากร จำนวน 178 คน เป็นข้าราชการพลเรือน พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ พนักงานพันธกิจ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 บุคลากรสายการสอน มีจำนวน 121 คน

กลุ่มที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มีจำนวน 57 คน(ข้อมูลจากรายงานการประเมินตนเอง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ปีการศึกษา 2556)

**ตัวอย่าง** ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (บุญธรรมกิจปริดาภิสุทธิ, 2548)โดยกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกิน 5 % ด้วยระดับความเชื่อมั่น 95 % สามารถคำนวณได้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 124 ตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้เลือกสุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดย

ขั้นที่ 1 แบบการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) คือ แบ่งตามหน้าที่ ได้แก่ บุคลากรสายการสอนและบุคลากรสายสนับสนุน

ขั้นที่ 2 แบบการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยในแต่ละหน้าที่ที่มีการจัดแบ่ง

ประชากรเป็นกลุ่มหรือชั้นย่อย ๆ คือ แบ่งตามสังกัด คือ คณะ 3 คณะและ กอง 2 กองโดยกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละสัดส่วน

ขั้นที่ 3 เลือกสุ่มโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ครบตามจำนวนอย่างน้อย 124 ตัวอย่าง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลช่วงเวลาเดียว (Cross-sectional approach) โดยคณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ จำนวน 124 ชุด โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. เมื่อสร้างเครื่องมือการวิจัยแล้วเสร็จ นำไปตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และทดลองนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด มาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. ดำเนินการเก็บแบบสอบถามโดยคณะผู้วิจัย

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง และนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

### สถานที่ทำการทดลอง / เก็บข้อมูล

เก็บข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ สังกัดตำแหน่งงาน

**ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงานวิจัย ได้แก่ ผลสำเร็จในการทำงานวิจัย การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานวิจัยที่ทำความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยที่ช่วยลดความ ไม่พึงพอใจในการทำงานวิจัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานวิจัยของหน่วยงาน การพัฒนาการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความปลอดภัยในการทำงาน และการเพิ่ม

คำตอบแทน ข้อจะมีระดับแรงจูงใจให้เลือก 5 ระดับ โดยมีความหมาย ดังนี้

น้อยที่สุด หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจที่ดีในงานด้านนั้นๆในระดับน้อยที่สุด

น้อย หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจที่ดีในงานด้านนั้นๆในระดับน้อย

ปานกลาง หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจที่ดีในงานด้านนั้นๆในระดับปานกลาง

มาก หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจที่ดีในงานด้านนั้นๆในระดับมาก

มากที่สุด หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจที่ดีในงานด้านนั้นๆในระดับมากที่สุด

**ตอนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

**เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมาย**

**ตอนที่ 2** เป็นคำถามที่วัดแรงจูงใจในการทำงานงานวิจัย มีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

|            |     |   |       |
|------------|-----|---|-------|
| น้อยที่สุด | ให้ | 1 | คะแนน |
| น้อย       | ให้ | 2 | คะแนน |
| ปานกลาง    | ให้ | 3 | คะแนน |
| มาก        | ให้ | 4 | คะแนน |
| มากที่สุด  | ให้ | 5 | คะแนน |

**การแปลความหมาย**

ผลคะแนนที่ได้นำมาคำนวณคะแนนเฉลี่ย ได้นำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21–5.00 หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41–4.20 หมายถึง บุคลากรมีเจตคติที่ดีในงานด้านนั้นๆในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61–3.40 หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81–2.60 หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.80 หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยในระดับน้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Chronbach's Alpha Coefficient)

2. นำเสนอข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการทำงานวิจัย จำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างของประชากรสองกลุ่ม (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA)

### ตัวแปรที่ศึกษา

**ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)** ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สังกัด และตำแหน่ง

**ตัวแปรตาม (Dependent Variable)** ได้แก่ แรงจูงใจต่อการทำงานวิจัย ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก จำแนกออกเป็น

แรงจูงใจภายในจำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านด้านการได้รับการยอมรับ ผลสำเร็จในการทำงานวิจัย ด้านลักษณะของงานวิจัยที่ทำ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แรงจูงใจภายนอก จำแนกออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านการพัฒนาการฝึกอบรม ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการเพิ่มค่าตอบแทน

### ผลการวิจัย

#### 1. แรงจูงใจต่อการทำงานวิจัย ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก

การศึกษาแรงจูงใจต่อการทำงานวิจัย ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ทำการศึกษาจำแนกออกเป็น แรงจูงใจภายในและภายนอก พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54

โดยที่ภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจภายในต่อการทำงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.41 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.47 โดยที่ภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจภายนอกต่อการทำงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.70

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัย ของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มากที่สุด คือมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 รองลงมาด้านลักษณะ คือ

งานวิจัยที่ทำ ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในระดับมากเช่นกัน คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

ส่วนแรงจูงใจภายนอกที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย มากที่สุด คือมีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 รองลงมาคือด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจต่อการทำงานวิจัย ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก

| ปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่องานวิจัย       | ค่าเฉลี่ย   | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับแรงจูงใจ  |
|--------------------------------------|-------------|----------------------|----------------|
| <b>แรงจูงใจภายใน</b>                 |             |                      |                |
| ด้านผลสำเร็จการทำงานวิจัย            | 3.36        | 0.70                 | ปานกลาง        |
| ด้านการได้รับการยอมรับ               | 2.98        | 0.65                 | ปานกลาง        |
| ด้านลักษณะของงานวิจัยที่ทำ           | 3.43        | 0.62                 | มาก            |
| ด้านความรับผิดชอบ                    | 3.38        | 0.47                 | ปานกลาง        |
| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน     | 3.91        | 0.64                 | มาก            |
| <b>ภาพรวมแรงจูงใจภายใน</b>           | <b>3.41</b> | <b>0.47</b>          | <b>มาก</b>     |
| <b>แรงจูงใจภายนอก</b>                |             |                      |                |
| ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน | 2.72        | 0.85                 | ปานกลาง        |
| ด้านการพัฒนาการฝึกอบรม               | 2.98        | 0.73                 | ปานกลาง        |
| ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน              | 2.78        | 0.79                 | ปานกลาง        |
| ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย              | 3.19        | 0.90                 | ปานกลาง        |
| ด้านความปลอดภัยในการทำงาน            | 2.99        | 0.77                 | ปานกลาง        |
| ด้านการเพิ่มค่าตอบแทน                | 2.64        | 0.90                 | ปานกลาง        |
| <b>ภาพรวมแรงจูงใจภายนอก</b>          | <b>2.86</b> | <b>0.70</b>          | <b>ปานกลาง</b> |
| <b>ภาพรวมทั้งหมด</b>                 | <b>3.14</b> | <b>0.54</b>          | <b>ปานกลาง</b> |

2. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกับแรงจูงใจต่อการทำงานวิจัย ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก

ตารางที่ 2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับแรงจูงใจต่อการทำงานวิจัย

| แรงจูงใจ       | เพศ (ค่าเฉลี่ย) |      | T-test   |
|----------------|-----------------|------|----------|
|                | ชาย             | หญิง |          |
| แรงจูงใจภายใน  | 3.15            | 3.51 | -4.057** |
| แรงจูงใจภายนอก | 2.71            | 2.92 | -1.516   |
| ภาพรวมทั้งหมด  | 2.92            | 3.22 | -2.762** |

\*\* มีระดับนัยสำคัญ 0.01

ในภาพรวมบุคลากรเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยแตกต่างกับเพศชาย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยที่ ค่าเฉลี่ยของเพศหญิงเท่ากับ 3.22 และค่าเฉลี่ยของเพศชายเท่ากับ 2.92

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจภายใน พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยแตกต่างกัน ที่ระดับ

นัยสำคัญ 0.01 โดยที่ ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจภายใน เพศหญิงเท่ากับ 3.51 และค่าเฉลี่ยของเพศชายเท่ากับ 3.15

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจภายนอก พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 3 การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุกับแรงจูงใจต่อการทำงานวิจัย

| อายุ       | แรงจูงใจ |        |        |
|------------|----------|--------|--------|
|            | ภายใน    | ภายนอก | ภาพรวม |
| 25 – 34 ปี | 3.45     | 3.02   | 3.24   |
| 35 – 44 ปี | 3.49     | 2.81   | 3.15   |
| 45 – 54 ปี | 3.26     | 2.73   | 2.99   |
| 55 – 60 ปี | 3.47     | 2.78   | 3.12   |
| Z-test     | 1.723    | 1.280  | 1.423  |

ในภาพรวมบุคลากรที่มีกลุ่มอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจต่อการทำงานวิจัย

| ระดับการศึกษา          | แรงจูงใจ |        |        |
|------------------------|----------|--------|--------|
|                        | ภายใน    | ภายนอก | ภาพรวม |
| อนุปริญญาหรือเทียบเท่า | 2.90     | 2.45   | 2.68   |
| ปริญญาตรี              | 3.47     | 3.04   | 3.26   |
| ปริญญาโท               | 3.37     | 2.77   | 3.08   |
| ปริญญาเอก              | 3.49     | 2.86   | 3.18   |
| Z-test                 | 0.846    | 1.275  | 1.139  |

ในภาพรวมบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 5 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานกับแรงจูงใจต่อการทำงานวิจัย

| ระยะเวลาการทำงาน | แรงจูงใจ |        |        |
|------------------|----------|--------|--------|
|                  | ภายใน    | ภายนอก | ภาพรวม |
| 1 – 5 ปี         | 3.54     | 2.95   | 3.26   |
| 6 – 10 ปี        | 3.41     | 2.91   | 3.16   |
| 11 – 15 ปี       | 3.55     | 3.10   | 3.33   |
| 16 – 20 ปี       | 3.30     | 2.66   | 2.98   |
| มากกว่า 20 ปี    | 3.32     | 2.76   | 3.04   |
| Z-test           | 1.379    | 1.228  | 1.535  |

ในภาพรวมบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ

0.05

| สังกัด            | แรงจูงใจ |        |        |
|-------------------|----------|--------|--------|
|                   | ภายใน    | ภายนอก | ภาพรวม |
| คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 3.18     | 2.83   | 3.00   |
| คณะบริหารธุรกิจฯ  | 3.66     | 2.90   | 3.29   |
| คณะวิทยาศาสตร์ฯ   | 3.33     | 2.72   | 3.03   |
| กองการศึกษา       | 3.47     | 3.00   | 3.23   |
| กองบริหารทรัพยากร | 3.38     | 3.04   | 3.21   |
| Z-test            | 3.159*   | 0.958  | 1.366  |

แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ0.05 โดยที่บุคลากรคณะ  
บริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยของแรงงูใจ  
ภายในสูงที่สุด คือเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ บุคลากรกอง  
การศึกษา มีค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในสูงที่สุด คือ  
เท่ากับ 3.47

| ตำแหน่งงาน                          | แรงจูงใจ |        |        |
|-------------------------------------|----------|--------|--------|
|                                     | ภายใน    | ภายนอก | ภาพรวม |
| ผู้บริหาร                           | 3.08     | 2.45   | 2.76   |
| อาจารย์ (ข้าราชการ)                 | 3.37     | 2.70   | 3.04   |
| อาจารย์ (พนักงานมหาวิทยาลัย)        | 3.51     | 2.92   | 3.23   |
| อาจารย์ (พนักงานพันธกิจ)            | 3.26     | 2.68   | 2.97   |
| พนักงานสายสนับสนุน (พนักงานราชการ)  | 3.90     | 3.93   | 3.91   |
| พนักงานสายสนับสนุน (พนักงานพันธกิจ) | 3.62     | 3.03   | 3.32   |
| พนักงานสายสนับสนุน (ข้าราชการ)      | 3.27     | 2.86   | 3.07   |
| Z-test                              | 1.544    | 1.318  | 1.415  |

ในขณะที่ กลุ่มอายุ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาการทำงานและตำแหน่งงานที่ต่างกันของบุคคลทำให้แรงจูงใจ

ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากความต้องการของมนุษย์ที่ไม่มีที่สิ้นสุด ไม่ว่าจะเป็นช่วงอายุใด ระดับการศึกษาใด ทำงานมานานเท่าใดและอยู่ในตำแหน่งใดเมื่อกล่าวถึงความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในรูปของผลงานศึกษาวิจัยจะช่วยยกฐานะทางสังคมของผู้ที่ทำวิจัยให้เป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญในศาสตร์ศิลป์ตามที่ตนถนัด สอดคล้องกับความหมายของการศึกษาวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2555) ที่กล่าวว่า การศึกษาวิจัย หมายถึง การค้นคว้าหาความรู้ ความจริงอย่างมีระบบ ตามระเบียบแบบแผนและวิธีการวิจัยที่เป็นยอมรับในแต่ละศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ซึ่งองค์ความรู้ใหม่ ที่ใช้แก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมต่างๆ หรือเพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ หรือเพื่อนำไปตั้งกฎทฤษฎี ที่อธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับทางวิชาการและวิชาชีพของประชาคมวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรณ (สุวรรณ พรหมเขต, 2556) ได้ศึกษาไว้เช่นกัน

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภายใต้โครงการส่งเสริมการผลิตงานวิจัย มทร.ธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2557 ประเภททุน R2S (Research for supporting staff)

### เอกสารอ้างอิง

คนธวัชย์ สุภรัตน์ภักดิ์. (2554). **แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.  
ณรงค์ โพธิ์ พลภูษานันท์. (2551). **ระเบียบวิธีวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.  
นพวรรณ รื่นแสง และคณะ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ**. สืบค้นจาก [http://www.hospital.tu.ac.th/PlanTUHosWeb/data/Project%20Research/research\\_2555/5530007.pdf](http://www.hospital.tu.ac.th/PlanTUHosWeb/data/Project%20Research/research_2555/5530007.pdf).

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2548). **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: B&B Publishing.

ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

พชรพร ครองยุทธ. (2549). **แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารสาธารณสุข. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พรทิพย์ สุตริยะ. (2550). **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.  
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548. (2548). **ราชกิจจานุเบกษา**. 1น.

ไพฑูรย์ สันติรัตน์. (2543). **รายงานการวิจัยเอกสารเรื่อง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ใน ระดับบัณฑิตศึกษา โครงการเอกสารเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนการสอน ระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

มาเรียม นิลพันธ์. (2553). **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. นครปฐม: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.  
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2555). **จรรยาวิชาชีพวิจัยและแนวทางปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.

สุวรรณ พรหมเขต.(2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วารสารสาระคาม. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (2556), 26-38.

สุวรรณ พรหมเขต. (2558). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. 7(2), 68-80.

เสนาะ ดิยาวี. (2546). การบริหารจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:ไทยพัฒนาพานิช.

เอกรณ บงทำไม้และคณะ (2558). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย. สืบค้นจาก <http://www.sc.su.ac.th/knowledge/research.pdf>.

Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959). **The Motivation to Work**. (2nd ed.). New York. John Wiley and Sons., 113-115).

Vroom, Victor. (1995). **Work and Motivation**. Revised Edition, Jossey-Bass Classics.

