

การพัฒนาโมเดลอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู โดยมีสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน¹

Development of the Causal Model of Personnel Factor on Teacher's Research Motivation through Teacher's Self-Management in Work as Mediator

อัจศรา ประเสริฐสิน²

Ujsara Prasertsin

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย อิทธิพลของสมรรถนะการจัดการตนเองที่มีต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูเป็นงานวิจัยในโครงการ การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ซึ่งได้รับทุนส่งเสริมกลุ่มวิจัย (เมธีวิจัยอาวุโส สกว.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ปี 2554

² ค.ด., อาจารย์ประจำ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
E-mail: ubib_p@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาโมเดลอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู โดยมีสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร (สพฐ.) จำนวน 403 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบวัดสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนามาจากแนวคิดการจัดการตนเอง ค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .903-.914 ค่าความเที่ยงรวมทั้งฉบับเท่ากับ .917 และแบบวัดแรงจูงใจในการทำวิจัย ได้ค่าความเที่ยงของแรงจูงใจภายใน เท่ากับ .868 การหลีกเลี่ยงความล้มเหลว เท่ากับ .719 และแรงจูงใจภายนอก เท่ากับ .800 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลแสดงอิทธิพล รวมถึงวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู โดยมีสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูโดยมีสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ $X^2=121.839$, $df=98$, $p=0.052$, $GFI=0.945$, $AGFI=0.913$ และ $RMSEA=0.032$ อิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคลส่งไปยังแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู พบว่าผลรวมอิทธิพลมีขนาด 0.940 ส่วนใหญ่เป็นอิทธิพลทางตรง (0.822) และเป็นอิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูเล็กน้อย (0.119) อิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคลส่งไปยังสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครู ผลรวมอิทธิพลมีขนาด 0.329 เป็นอิทธิพลทางตรงทั้งหมด ส่วนอิทธิพลจากสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครู ส่งไปยังแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู ผลรวมอิทธิพลมีขนาด 0.361 เป็นอิทธิพลทางตรงทั้งหมด ดังนั้น การพัฒนาครูทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคลและการให้สามารถจัดการตนเอง จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำวิจัยได้อย่างมีคุณภาพและเป็นประโยชน์ในด้านการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา จึงควรมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

Abstract

The purpose of this research was to develop the causal model of personal factors on teacher's research motivation by teacher's self-management in work as a mediator. The samples were 403 teachers under the Office of the Basic Education Commission, by two-stage random sampling. Data were collected by 2 questionnaires, (1) Teacher's Self-Management in Work Test, developed from self-management approach. Internal consistency was excellent: Cronbach's alpha coefficient = .917 (range from .903 to .914) and (2) The Research Motivation Scale compounded with 3 factors: Intrinsic motivation, Failure avoidance, and Extrinsic motivation with Cronbach's alpha coefficients of .868, .719, and .800, respectively. Data were analyzed by congruence testing of causal model and the direct and indirect effect of personal factors on teacher's research motivation by teacher's self-management in work as a mediator. Result of research shows that causal model of personal factors on teacher's research motivation by teacher's self-management and work performance as a mediator fit with empirical data ($Chi-Square=121.839$, $df=98$, $p=0.052$, $GFI=0.945$, $AGFI=0.913$ and $RMSEA=0.032$). The main effect of personal factors to teacher's research motivation (0.940), direct effect (0.822) and indirect effect by teacher's self-management in work as mediator (0.119), the direct effects of personal factors

to teacher's self-management in work (0.329), the direct effect of teacher's self-management in work to teacher's research motivation (0.361). According to this result, teacher development both of personal factors and self-management will effect to teacher's research motivation which result in good quality of work and will benefit for and learning management in the actual context. So the organizations involved with education system should continuously promote teacher development.

คำสำคัญ: โมเดลอิทธิพล แรงจูงใจในการทำวิจัยการจัดการตนเอง ครู

Keyword: Causal Model, Research motivation, Self-management, Teacher

บทนำ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2553) กล่าวไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ ถึงนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ ได้แก่ **นโยบายที่ 1.2** การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ข้อ 1.2.2 การปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มียุทธศาสตร์การดำเนินงานที่ชัดเจนในระดับกระทรวงเพื่อส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการนิเทศติดตามผล โครงการพัฒนาสมรรถนะของครูตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นการพัฒนาครูตามจุดเด่น จุดด้อยที่แต่ละคนประเมินตนเองไว้ **นโยบายที่ 2.2** การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทย ข้อ 2.2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างและพัฒนาความรู้และการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพของคนไทยและการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียน ใช้การวิจัยและพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการอาชีวศึกษา โดยมีการอบรมให้ความรู้ทางวิชาการด้านการวิจัยมาตลอด แต่ครูส่วนหนึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจ ยังทำวิจัยไม่เป็น ไม่มั่นใจในการทำวิจัย และ **นโยบายที่ 2.3** การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ และสร้างกลไกการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ประกอบการดำเนินงาน ข้อ 2.3.2 ส่งเสริมให้การวิจัยและพัฒนา การสร้างนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา การบริหารจัดการความรู้ เป็นสาระสำคัญในหลักสูตรและเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมทุกระดับและประเภทการศึกษาและ 2.3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ นักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย และบุคลากรวิชาชีพทางด้านการศึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถทำวิจัยและพัฒนา สร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา รวมทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัย

สถาบันส่งเสริมการวิจัยการศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งชาติสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้กล่าวถึงครู/ผู้สอนวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ว่าผู้สอนที่มีความสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้คือผู้ที่มีมองเห็นปัญหาหรือรู้ปัญหาได้มีการวางแผนการวิจัยเก็บข้อมูลบันทึกข้อมูลและการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบมีหลักฐานแสดงการได้มาซึ่งข้อค้นพบและมีหลักการและความเป็นเหตุเป็นผลอธิบายถึงข้อค้นพบนั้นๆ โดยความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยกับการสอนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่จัดโดยครูจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อครูปรับบทบาทเป็นครูนักวิจัยแต่จากภาระงานครูที่หนัก เชื่อมโยงไปสู่สภาพปัญหาคุณภาพการสอนของครูสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 132) เปรียบเทียบ

สภาวะการศึกษาไทยในเวทีโลก พบว่า จำนวนชั่วโมงสอนของครูต่อสัปดาห์ ประเทศไทยมีตัวเลขเป็น 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในทั้ง 3 ระดับคือ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

อัจฉรา ประเสริฐสิน และสุวิมล ว่องวานิช (Ujsara Prasertsin; & Suwimol Wongwanich. 2011: 508-509) สํารวจเบื้องต้นเพื่อสอบถามถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขในการปฏิบัติงานและการจัดการตนเองของครู จำนวน 94 คน โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดร่วมกับการสัมภาษณ์ ได้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ด้านการเรียนการสอนพบปัญหาและอุปสรรค คือ 1) งานเอกสารมากเกินไป โครงการหรืองานข้อมูลมากเกินไปมีภาระงานสนับสนุนการสอนมากทำให้มีเวลาจัดการเรียนการสอนเฉพาะงานพิเศษมากทำให้บางครั้งต้องทิ้งห้องมาทำงานงานอื่นเช่น งานธุรการ การเงิน พัสดุ ฯลฯ ทำให้สอนได้ไม่เต็มที่ 2) สอนไม่ตรงความถนัด ต้องสอนหลายกลุ่มสาระ ทั้งที่ความเข้าใจในเนื้อหาวิชานั้นยังไม่เพียงพอ 3) สื่อการเรียนการสอนไม่ค่อยพอเพียง ขาดความรู้ในการใช้สื่ออย่างทั้งนี้ครูได้เสนอแนวทางการแก้ไข คือ 1) ควรจะมีกิจอย่างอื่นให้น้อยลงลดงานเอกสารกับครูลงแล้วให้ครูมีเวลาอยู่กับเด็กมากขึ้นครูควรจัดสรรเวลาลำดับในการทำงานให้ดีกว่านี้ จัดสรรงบประมาณหาบุคลากรมาทำงานดังกล่าวแทนครูครูจะได้มีเวลาสอนอย่างเดียว 2) จัดหาครูให้เพียงพอสอนตรงความถนัดให้ครูได้เข้ารับความรู้อบรมเพิ่มเติม 3) ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนและหาเทคนิควิธีสอนใหม่จัดหาอุปกรณ์ทางการศึกษาให้ครบตามความต้องการ หานวัตกรรมใหม่ๆมาให้เด็กเรียนทดลองใช้ในการเรียนการสอน อีกทั้งผลการศึกษาพบเพิ่มเติมอีกว่า ครูต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานโดยเฉพาะด้านการทำวิจัย โดยผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดการตนเองกับปฏิบัติงานของครู พบว่าสิ่งที่เป็นความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน (PNImodified=0.43) ครูยังมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยอย่างเพียงพอ ครูไม่ได้บูรณาการการทำงานเนื่องจากบูรณาการงานไม่เป็น ขาดผู้แนะนำให้คำปรึกษา และไม่ค่อยมีเวลาในการทำวิจัย ทั้งนี้ครูได้เสนอแนวทางการแก้ไขคือ การวางแผนเพื่อจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้ มีที่ปรึกษาในการทำวิจัย เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองและทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การศึกษาวิจัยหาสาเหตุที่ครูไม่ทำวิจัยพบว่า ครูมีเวลาน้อย เพราะต้องบริหารจัดการภาระงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบอยู่มากมาย ทำให้ครูไม่มีเวลาในการทำวิจัย นอกจากนี้ครูกลัวการทำวิจัย เพราะทำวิจัยไม่เป็นจากเหตุผลทั้ง 2 ข้อนี้ แสดงให้เห็นว่าครูยังขาดทักษะการจัดการตนเอง ทำให้นำไปสู่การที่ครูไม่ทำวิจัย ซึ่งการจัดการตนเอง (Self-management) เป็นกลยุทธ์สำคัญในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งช่วยให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมทำให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้การจัดการตนเองยังเป็นเทคนิคที่ช่วยปรับปรุงให้เกิดกระบวนการทำงานอย่างเหมาะสม ถึงแม้จะไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้เห็นผลในทันที แต่เมื่อเวลาผ่านไปก็สามารถเห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างค่อนข้างถาวรผู้ปฏิบัติจะรู้จักวางแผนและลงมือปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ (Paulauskas; & Paulauskas. 2008: 81-82) มาร์แชล และแม็คชาร์ดี (Marshall; & Mchardy. 1999: 15-17) กล่าวถึงการจัดการตนเองว่าเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จคนที่มีความสามารถในการจัดการตนเองนั้นจะมีวินัยมากขึ้น (Self-discipline) ควบคุมตนเองได้ดีขึ้น (Self-control) มีอำนาจในตนเองเพิ่มขึ้น (Self-power) มีความมั่นใจในตนเอง (Self-confident) ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในตนเองสูงขึ้นและจะเป็นคนที่ประสบความสำเร็จมากขึ้นได้

เบอร์เกอร์ (Berger. 2000: Online) กล่าวถึง ความสามารถในการจัดการตนเองจะทำให้เกิดผลดีคือ 1) พัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง 2) สามารถบริหารจัดการเวลาของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความมั่นคงทางอารมณ์ 4) สามารถปรับปรุงแรงจูงใจและนิสัย 5) มีความสามารถในการสื่อสารและมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น 6) มีความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวก 7) มีความเป็นอิสระ และ 8) มีความสุขมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับเจอร์ฮาร์ด ไรต์ และปีเตอร์สัน (Gerhardt; Rode; & Peterson. 2007:1344) กล่าวถึงประโยชน์ของทักษะการจัดการตนเองว่าจะทำให้แต่ละบุคคลสามารถจัดการกับตนเองและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูจึงควรจะเรียนรู้การจัดการตนเองเพื่อให้สามารถบริหารจัดการตนเอง และการปฏิบัติ

งานการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น ผลการวิจัยของเจอร์ฮาร์ด (Gerhardt. 2010:2) ที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ได้รับการฝึกการจัดการตนเองทำให้เกิดการเรียนรู้อาการบริหารจัดการเวลาและสภาพแวดล้อม มีการตั้งเป้าหมายและการกำกับตนเอง ทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น รวมถึงการประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพและเรื่องส่วนตัว ทั้งในระยะสั้นและส่งผลไปยังผลลัพธ์ด้านคุณภาพชีวิตในระยะยาว

จากงานวิจัยและทฤษฎีสันับสนุนการจัดการตนเองที่สามารถปรับปรุงแรงจูงใจและนิสัยการปฏิบัติงานของบุคคลให้บรรลุผลสำเร็จได้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการวิจัย ซึ่งเดซีและมอลเลอร์ (Deci & Moller. 2005) ได้กล่าวถึงหลักความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยเริ่มต้นจากความเข้าใจแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกของตนเอง โดยแรงจูงใจภายในเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอัตโนมัติและเกิดจากความต้องการในการพัฒนาความสามารถของตนเอง แต่ความต้องการนั้นบางครั้งไม่ใช่เป็นเป้าหมายของแรงจูงใจภายในของแต่ละบุคคล ความสามารถที่เกิดขึ้นอาจเป็นผลจากแรงจูงใจภายในที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ส่วนโควิงตันและมอลเลอร์ (Covington; & Meller. 2001: 157) ศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกโดยดูความสัมพันธ์ที่มีต่อการให้รางวัลตนเองและการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ขณะที่ไรอันและเดซี (Ryan; & Deci. 2000: 54) ศึกษาให้คำจำกัดความและมุมมองใหม่เกี่ยวกับแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกโดยมองว่าแรงจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนทั้งจากภายในและภายนอก เปรียบเหมือนเป็นความต้องการการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมกระบวนการค้นหาสิ่งใหม่ๆ นับเป็นพฤติกรรมเสริมแรงตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ พบว่าแรงจูงใจภายในสัมพันธ์กับแรงจูงใจในเชิงวิชาการ สำหรับการได้รับความพึงพอใจในการประสบความสำเร็จและประสบการณ์ต่าง ๆ

มูฮันนา (Mouhanna. 2009: 23-24) กล่าวถึงการทำวิจัยของครูโดยดูเหตุผลที่ครูเข้ามามีส่วนร่วมหรือการไม่มีส่วนร่วมในการทำวิจัย ปัจจัยด้านคุณสมบัติและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการวิจัย รวมถึงปัจจัยที่เข้ามาส่งเสริมสนับสนุนครูให้สามารถจัดการงานวิจัยของพวกเขาได้ ผลการศึกษาพบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมีส่วนส่งเสริมด้านความรู้และทักษะการทำวิจัย โดยปัจจัยจูงใจหลักที่ทำให้ครูทำวิจัยคือแรงจูงใจขั้นพื้นฐานซึ่งขึ้นกับความต้องการแก้ปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับศาสตร์ของตน ขณะเดียวกัน หน่วยงานต่าง ๆ มีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูได้ แต่อุปสรรคที่สำคัญ คือ ครูไม่มีเวลา ในประเด็นนี้ครูได้เสนอแนวทางการแก้ไขโดยการให้ความสนับสนุนจากผู้บริหาร อีกทั้งข้อค้นพบเกี่ยวกับการที่ไม่มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย ประเด็นนี้ครูต้องการให้หน่วยงานพัฒนามุมมองที่กว้างไกลเกี่ยวกับการทำวิจัยให้มากขึ้น ให้หน่วยงานทางด้านการศึกษามีบทบาทในการให้โอกาสสำหรับการเผยแพร่งานวิจัยและการให้รางวัลแก่ครูที่ทำวิจัย

ด้วยเหตุผลที่กล่าวในข้างต้นที่พบว่า การจัดการตนเองทำให้สามารถบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงแรงจูงใจที่ดี มีเจตคติเชิงบวก ควบคุมตนเองได้ เชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้น หากครูสามารถจัดการตนเองได้จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำวิจัย และมีความสำคัญต่อการที่ครูจะตัดสินใจทำวิจัยในชั้นเรียนต่อไป การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลแสดงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูโดยมีสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการตนเอง 4 แนวคิด คือ ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral theories) ทฤษฎีปัญญานิยม (Cognitive theories) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) และการฝึกการจัดการตนเอง (Training in self-management) รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาครู นำไปพัฒนาผู้เรียน และเป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษาต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู โดยมีสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู
2. สมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู
3. ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูโดยมีสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 500 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลได้ จำนวน 403 คน (คิดเป็นร้อยละ 80.6) ซึ่งไม่น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำ 400 คน ตามหลักการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ เบนท์เลอร์และชู (Bentler; & Chou, 1987) ที่ระบุว่าตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลแสดงอิทธิพลต้องมีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 5-20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ในโมเดล และวิธีวิเคราะห์ของเกนและฮันค็อก (Gagne; & Hancock, 2006) ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-stage sampling) โดยขั้นแรกหน่วยการสุ่ม คือ โรงเรียนในแต่ละกลุ่มเขต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร (สพฐ.) และขั้นที่สองของหน่วยการสุ่ม คือ ครูในโรงเรียน ซึ่งได้โรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 50 คน

2. **เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ** ผู้วิจัยจัดทำแบบวัดสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนามาจากแนวคิดการจัดการตนเอง โดยยึดหลักการของวิกเตอร์ (Victor, 2010: Online) ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ การตระหนักในตนเองความเชื่อในตนเองความรับผิดชอบในตนเองการมีวินัยในตนเองการมีแรงจูงใจในตนเอง การแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ดีความสำเร็จในตนเองการกำกับตนเองการแก้ไขด้วยตนเองและการเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์ประกอบละ 3 ข้อคำถาม รวม 30 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยบ้าง และไม่เห็นด้วย และแบบวัดแรงจูงใจในการทำวิจัย ที่พัฒนามาจากแบบวัดแรงจูงใจในการทำวิจัย (The Research Motivation Scale: RMS) ของดีเมอร์ มาร์เทนส์และบูโบลท์ (Deemer; Martens; & Buboltz, 2010) และดีเมอร์ มาโฮนี และเบล (Deemer; Mahoney; & Ball, 2012) รวมข้อคำถาม 20 ข้อ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงที่ใช้ในการวิจัย 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจภายใน 9 ข้อ การหลีกเลี่ยงความล้มเหลว 6 ข้อและแรงจูงใจภายนอก 5 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบ 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง ตรงกับตัวท่านมากที่สุด 4 หมายถึง ตรงกับตัวท่านมาก 3 หมายถึง ตรงกับตัวท่านปานกลาง 2 หมายถึง ตรงกับตัวท่านน้อย 1 หมายถึง ไม่ตรงกับตัวท่านเลย

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ในด้านความครอบคลุมตามเนื้อหาสาระ ความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนของภาษา ความเหมาะสมของรูปแบบการวัดตัวแปร ความเหมาะสมของสัดส่วนการวัดในแต่ละตัวแปร และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ พบว่า คุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 แสดงว่าเครื่องมือในการวิจัยมีคุณภาพในด้านความตรงเชิงเนื้อหาเป็นไปตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้จากนั้นได้นำแบบวัดที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้

กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ในการวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) แบบวัดสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครู ได้ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยมีค่าอยู่ระหว่าง .903-.914 โดยค่าความเที่ยงรวมทั้งฉบับเท่ากับ .917 ส่วนแบบวัดแรงจูงใจในการทำวิจัย ได้ค่าความเที่ยงของแรงจูงใจภายใน เท่ากับ .868 การหลีกเลี่ยงความล้มเหลวเท่ากับ .719 และแรงจูงใจภายนอก เท่ากับ .800 ซึ่งนับว่าแบบวัดนี้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้จริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทางไปรษณีย์/ด้วยตนเอง แก่ครูในโรงเรียนสังกัด สพฐ. ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 ชุด ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมาและมีข้อมูลขาดหายไปไม่เกิน 30% สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 403 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูและแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู ใช้โปรแกรมตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลแสดงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูโดยมีสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์รวมถึงวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูโดยมีสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อดูค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรคุณลักษณะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูทั้ง 10 ตัวแปร พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.344-0.687 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปร แรงจูงใจในการทำวิจัย 3 ตัวแปร พบว่า แรงจูงใจภายนอก มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในและการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสหสัมพันธ์ 0.495 และ 0.355 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูกับแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู พบว่า ตัวบ่งชี้ 9 ใน 10 ตัว ได้แก่ การตระหนักในตนเอง ความเชื่อในตนเอง ความรับผิดชอบในตนเอง การมีวินัยในตนเอง การมีแรงจูงใจในตนเอง การแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ดี ความสำเร็จในตนเอง การทำกับตนเอง การแก้ไขด้วยตนเอง และการเรียนรู้ด้วยตนเอง สัมพันธ์กับตัวแปรแรงจูงใจภายในอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.137-0.292 ส่วนตัวแปรการแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ดี ความสำเร็จในตนเองการทำกับตนเอง สัมพันธ์กับตัวแปรแรงจูงใจภายนอก อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.129-0.205 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูและแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู

Var.	SW	SB	SR	SD	ST	SS	SA	SN	SC	SL	Int	Fai	Ext	GRAD	EXJOB	EXRE	POS
SW	1.000																
SB	0.615	1.000															
SR	0.512	0.495	1.000														
SD	0.497	0.567	0.434	1.000													
ST	0.524	0.531	0.547	0.673	1.000												
SS	0.476	0.469	0.344	0.589	0.600	1.000											
SA	0.405	0.445	0.426	0.523	0.615	0.687	1.000										
SN	0.402	0.460	0.383	0.557	0.537	0.552	0.624	1.000									
SC	0.570	0.480	0.553	0.532	0.668	0.540	0.650	0.620	1.000								
SL	0.443	0.397	0.464	0.442	0.574	0.474	0.515	0.493	0.678	1.000							
Int	0.205	0.193	0.100	0.137	0.215	0.243	0.292	0.204	0.221	0.214	1.000						
Fai	0.012	-0.048	-0.080	-0.042	-0.067	0.064	0.076	0.016	0.018	-0.041	0.095	1.000					
Ext	0.048	0.113	-0.104	0.090	0.034	0.134	0.205	0.129	0.054	0.048	0.495	0.355	1.000				
GRAD	0.135	0.233	0.124	0.119	0.177	0.193	0.070	0.092	0.090	0.129	0.159	-0.100	0.085	1.000			
EXJOB	0.234	0.260	0.135	0.168	0.161	0.218	0.190	0.211	0.190	0.138	0.188	0.032	0.020	0.277	1.000		
EXRE	0.128	0.215	0.090	0.072	0.123	0.110	0.077	0.121	0.071	0.153	0.245	0.004	0.145	0.219	0.365	1.000	
POS	0.257	0.257	0.194	0.189	0.228	0.212	0.206	0.185	0.188	0.128	0.176	-0.087	-0.091	0.305	0.863	0.344	1.000
M	3.731	3.604	3.999	3.578	3.732	3.416	3.585	3.524	3.798	3.778	3.371	2.901	3.035	2.090	1.893	2.013	1.464
SD	0.594	0.596	0.675	0.637	0.654	0.601	0.597	0.648	0.663	0.676	0.620	0.637	0.729	0.374	1.133	0.611	0.802

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลแสดงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูโดยมีสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าค่าไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 121.839 ที่องศาอิสระ 98 ระดับนัยสำคัญ 0.052 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.945 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.913 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) = 0.032 ค่า Model AIC = 231.839; Saturated AIC = 306.000; Model CAIC = 479.408; Saturated CAIC = 994.693 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครู (SM) ได้ร้อยละ 10.8 และอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู (ReMo) ได้ร้อยละ 88.4

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยส่วนบุคคล (FACTOR) พบว่า ทุกตัวมีค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตำแหน่งทางวิชาการ (POS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด เท่ากับ 0.676 รองลงมา คือ ประสบการณ์ทำงาน (EXJOB) ประสบการณ์การทำวิจัย (EXRE) และการศึกษาระดับสูงสุด (GRAD) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.663, 0.519 และ 0.439 ตามลำดับ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครู (SM) พบว่า ทุกตัวมีค่าเป็นบวกอยู่ระหว่าง 0.611-0.893 และแตกต่างจากศูนย์อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู (ReMo) พบว่า แรงจูงใจภายใน (Int) การหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Fai) แรงจูงใจภายนอก (Ext) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.367, -0.067 และ 0.080 ตามลำดับ ดังตาราง 2 และภาพประกอบ 1

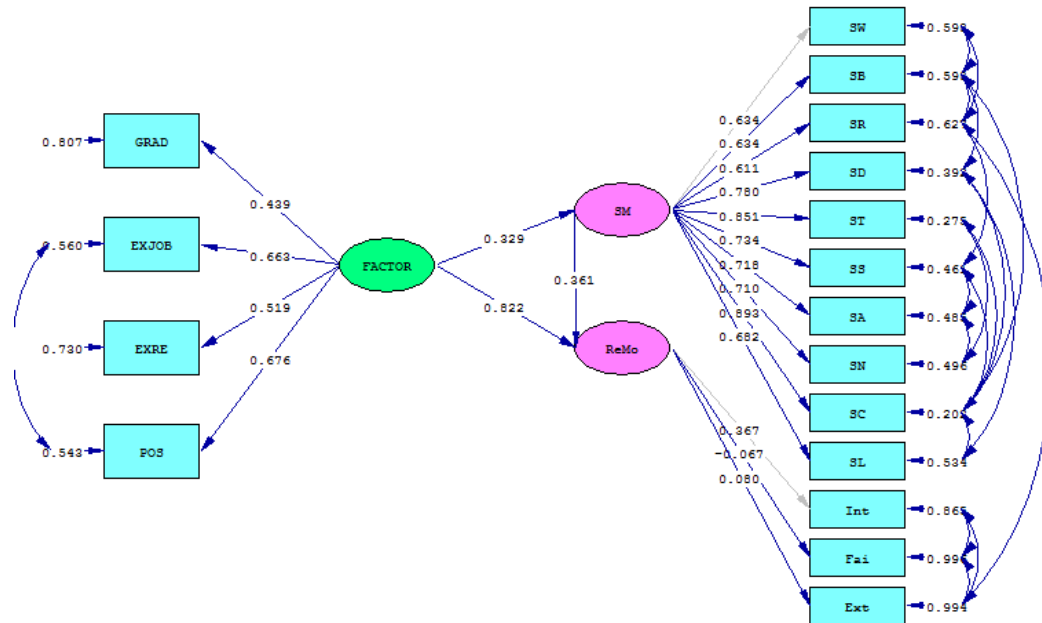
ตาราง 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล

ตัวแปร		น้ำหนักองค์ประกอบ						
		สปส.	SE	t	SS	SC	FS	R^2
FACTOR (LX)	GRAD	0.164	0.030	5.539	0.164	0.439	0.524	0.193
	EXJOB	0.751	0.100	7.487	0.751	0.663	0.191	0.440
	EXRE	0.317	0.049	6.428	0.317	0.519	0.419	0.270
	POS	0.542	0.071	7.654	0.542	0.676	0.352	0.457
SM (LY)	SW	0.377	-	-	0.377	0.634	-0.016	0.402
	SB	0.378	0.035	10.733	0.378	0.634	0.097	0.402
	SR	0.414	0.042	9.760	0.414	0.611	0.059	0.373
	SD	0.496	0.048	10.235	0.496	0.780	0.323	0.608
	ST	0.557	0.051	10.904	0.557	0.851	0.359	0.725
	SS	0.442	0.045	9.843	0.442	0.734	0.287	0.539
	SA	0.428	0.043	9.888	0.428	0.718	-0.077	0.515
	SN	0.461	0.047	9.780	0.461	0.710	0.109	0.504
	SC	0.590	0.055	10.735	0.590	0.893	0.702	0.798
	SL	0.461	0.055	10.735	0.461	0.682	0.015	0.466
ReMo (LY)	Int	0.228	-	-	0.228	0.367	0.197	0.135
	Fai	-0.043	0.049	-0.872	-0.043	-0.067	-0.034	0.004
	Ext	0.058	0.049	1.181	0.058	0.080	-0.038	0.006

$\chi^2 = 121.839$; $df=98$; $p=0.052$ RMSEA=0.032; RMR=0.022; GFI=0.945; AGFI=0.913
 Model AIC = 231.839; Saturated AIC = 306.000; Model CAIC = 479.408; Saturated CAIC = 994.693

FACTOR	ย่อจาก	Factor	หมายถึง	ปัจจัยส่วนบุคคล
GRAD	ย่อจาก	Graduation	หมายถึง	การศึกษาสูงสุด
EXJOB	ย่อจาก	Experience Job	หมายถึง	ประสบการณ์ทำงาน
EXRE	ย่อจาก	Experience Research	หมายถึง	ประสบการณ์การทำวิจัย
POS	ย่อจาก	Position	หมายถึง	ตำแหน่งทางวิชาการ
SM	ย่อจาก	Self-Management	หมายถึง	การจัดการตนเอง
SW	ย่อจาก	self-awareness	หมายถึง	การตระหนักในตนเอง
SB	ย่อจาก	self-belief	หมายถึง	ความเชื่อในตนเอง
SR	ย่อจาก	self-responsibility	หมายถึง	ความรับผิดชอบในตนเอง
SD	ย่อจาก	self-discipline	หมายถึง	การมีวินัยในตนเอง

ST	ย่อจาก	self-motivation	หมายถึง	การมีแรงจูงใจในตนเอง
SS	ย่อจาก	self-resourcefulness	หมายถึง	การแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ดี
SA	ย่อจาก	self-achievement	หมายถึง	ความสำเร็จในตนเอง
SN	ย่อจาก	self-monitoring	หมายถึง	การกำกับตนเอง
SC	ย่อจาก	self-correction	หมายถึง	การแก้ไขด้วยตนเอง
SL	ย่อจาก	self-learning	หมายถึง	การเรียนรู้ด้วยตนเอง
RM	ย่อจาก	Research Motivation	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำวิจัย
Int	ย่อจาก	Intrinsic reward	หมายถึง	แรงจูงใจภายใน
Fai	ย่อจาก	Failure avoidance	หมายถึง	การหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
Ext	ย่อจาก	Extrinsic reward	หมายถึง	แรงจูงใจภายนอก



Chi-Square=121.84, df=98, P-value=0.05174, RMSEA=0.032

ภาพประกอบ 1 โมเดลแสดงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู โดยมีสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอกถึงตัวแปรแฝงภายใน พบว่าอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยส่วนบุคคล (FACTOR) ส่งไปยังสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครู (SM) และแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู (REMO) มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับค่าอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรแฝงภายใน พบว่า อิทธิพลทางตรงจากสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครู (SM) ส่งไปยังแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู (REMO) มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิจารณาอิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคล (FACTOR) ส่งไปยังแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู (REMO) พบว่า ผลรวมอิทธิพลมีขนาดเท่ากับ 0.940 ส่วนใหญ่เป็นอิทธิพลทางตรง (0.822) และเป็นอิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครู (SM) เพียงเล็กน้อย (0.119) นอกจากนี้ อิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคล (FACTOR) ส่งไปยังสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครู (SM) ผลรวมอิทธิพลมีขนาดเท่ากับ 0.329 ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงทั้งหมด ส่วนอิทธิพลจากสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครู (SM) ส่งไปยังแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู (REMO) ผลรวมอิทธิพลมีขนาดเท่ากับ 0.361 ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงทั้งหมด ดังตาราง 3

ตาราง 3 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู โดยมีสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรผล		GAMMA					
		REMO			SM		
ตัวแปรเหตุ		DE	IE	TE	DE	IE	TE
FACTOR	b	0.822	0.119	0.940	0.329	-	0.329
	se	0.227	0.060	0.215	0.086	-	0.086
	t	3.624	1.963	4.366	3.835	-	3.835
	SS	0.822	0.119	0.940	0.329	-	0.329
	SC	0.822	-	-	0.329	-	-
ตัวแปรผล		BETA					
		REMO					
ตัวแปรเหตุ		DE	IE	TE			
SM	b	0.361	-	0.361			
	se	0.180	-	0.180			
	t	2.003	-	2.003			
	SS	0.361	-	0.361			
	SC	0.361	-	-			

หมายเหตุ TE = ผลรวมอิทธิพล (total effect); IE = อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect); DE = อิทธิพลทางตรง (direct effect)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด = 0.676 รองลงมา คือ ประสบการณ์ทำงานประสบการณ์การทำวิจัยและการศึกษาสูงสุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน = 0.663, 0.519 และ 0.439 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ รวมถึงการทำวิจัยของครู ทำให้เห็นถึงปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูโดยมีสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยทั้ง 3 นั่นคือ 1) อิทธิพลทางตรงขนาด 0.822 จากปัจจัยส่วนบุคคล ส่งไปยังแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู 2) อิทธิพลทางอ้อมขนาด 0.119 จากปัจจัยส่วนบุคคล ส่งไปยังแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู โดยผ่านสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครู และ 3) อิทธิพลทางตรงขนาด

0.361 จากสมรรถนะการจัดการตนเองกับการปฏิบัติงานของครูส่งไปยังแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู

สำหรับข้อที่ 2 และข้อที่ 3 จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มูฮันนา (Mouhanna. 2009) บังคับจูงใจหลักที่ทำให้ครูทำวิจัย คือ แรงจูงใจขั้นพื้นฐานซึ่งขึ้นกับความต้องการแก้ปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับศาสตร์ของตน หน่วยงานต่าง ๆ มีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูได้ แต่อุปสรรคที่สำคัญคือครูไม่มีเวลา ในประเด็นนี้ ครูได้เสนอแนวทางการแก้ไขโดยการให้ความสนับสนุนจากผู้บริหาร อีกทั้งข้อค้นพบเกี่ยวกับการที่ไม่มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย ครูต้องการให้หน่วยงานพัฒนามุมมองที่กว้างไกลเกี่ยวกับการทำวิจัยให้มากขึ้น ให้หน่วยงานทางด้านการศึกษามีบทบาทในการให้โอกาสสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและการให้รางวัลแก่ครูที่ทำวิจัยปัจจัยระดับบุคคลมีผลต่อการให้ความสนใจ การจูงใจให้เกิดกระบวนการวิจัย นำไปสู่การพัฒนาความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับการทำวิจัยให้เพิ่มมากขึ้น

สำหรับการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมีความมุ่งมั่นแน่วแน่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ คลาร์ค (Clark. 2010) ศึกษาพบว่า มีงานวิจัยเพียงจำนวนเล็กน้อยที่ได้แสดงให้เห็นถึงระบบและบทบาทกับการวิจัย การเก็บข้อมูลที่ได้อาจการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัย 13 ท่าน เพื่อศึกษาระบบที่จะทำให้นักวิจัยมีความเข้าใจในกลไกและมีแรงจูงใจทำให้เกิดการวิจัย ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ระดับบุคคล ปัจจัยที่สำคัญคือการมีกลไกให้ความช่วยเหลือสนับสนุน การให้ความสนใจ และการมีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อม ระดับกลุ่ม มีกลไกที่แสดงให้เห็นถึงการเสริมพลัง และกลไกที่ให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสม ดังนั้น การจูงใจให้เกิดกระบวนการวิจัย จึงต้องมีการให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอผ่านการพัฒนาความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับการทำวิจัยให้เพิ่มมากขึ้น

เช่นเดียวกับงานวิจัยของ แซนเดอร์ส อีเมส และ ทอมลินสัน (Sanders; Eames; & Tomlinson. 2006) ที่แสดงให้เห็นวิธีการทำให้ครูในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการทำวิจัย พบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจะมีส่วนส่งเสริมด้านความรู้และทักษะ การทำวิจัย วิธีการทำให้ครูในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการทำวิจัย โดยได้กล่าวถึงประเด็นความต้องการการสนับสนุนให้ครูสามารถประสบความสำเร็จในการทำวิจัยได้ด้วยตนเองมาจากการจัดหาใน 2 ประเด็น คือ ผู้สนับสนุนที่คอยกำกับติดตามการทำวิจัย และการเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ชาร์ปและคนอื่น ๆ (Sanders; et al. 2006) ได้กล่าวถึงในประเด็นของการสนับสนุนให้เกิดการวิจัยในโรงเรียนตามบทบาทของนักวิจัย มีวิธีการศึกษาโดยตั้งทีมผู้เชี่ยวชาญเพื่อสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยของครู ใน 15 โรงเรียน มีการทำโปรแกรมใช้การกำหนดแนวทางการวิจัยร่วมกับการทำงานด้วยการใช้แนวทางการกำหนดการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติจะต้องมีแรงจูงใจ ดังนี้ 1) ต้องการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน 2) สามารถประยุกต์ใช้หลักฐานข้อมูลที่มีเพื่อปรับปรุงโรงเรียน 3) มีจิตมุ่งมั่นแน่วแน่ในการสะท้อนความคิดและการได้รับแนวคิดต่าง ๆ ที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาไปสู่ความเป็นมืออาชีพ 4) มีกระบวนการส่งเสริมให้เกิดความเชี่ยวชาญ เช่น โอกาสในการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม การได้คำแนะนำจากบุคคลอื่น เป็นต้น และ 5) ต้องการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน

ผลการวิจัยที่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 3 ข้อ ซึ่งให้เห็นถึงการพัฒนาครูให้สามารถจัดการตนเอง ที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและเป็นประโยชน์ในด้านการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง ควรมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการวิจัยควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างและพัฒนาความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544: 9-10) ตรงกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู โดยใช้วิธีการกระบวนการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาเพราะข้อค้นพบที่ได้มาจากระบบการสืบค้นที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ และครูเกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพแต่การวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งที่ครูผู้สอนมีความรู้สึกว่าเป็นเรื่องยากไม่สามารถทำได้ความเป็นจริงแล้วการวิจัยในชั้นเรียนนั้นไม่ใช่สิ่งที่แปลกแยกไปจากบทบาทหน้าที่ที่ครูปฏิบัติอยู่ เนื่องจากครูเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนรู้และเข้าใจสภาพการเรียนการสอนอย่าง

แท้จริงและอาจจะทำการวิจัยอยู่แล้วโดยไม่รู้ตัว โดยเฉพาะครูผู้สอนที่พยายามหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรหาแนวทางในการพัฒนาครูที่สามารถจัดการตนเองได้ในทั้ง 10 องค์ประกอบ เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูงขึ้น ส่งผลให้ครูทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น โดยควรมีการสร้างระบบและกลไกการสร้างครูนักวิจัย รวมถึงการระบบการกำกับติดตามผลการพัฒนาครูด้านกรวิจัยด้วย

2. ควรมีการติดต่อประสานผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับครู เข้ามาสนับสนุนให้ครูได้มีการฝึกทักษะการจัดการตนเองและช่วยให้ครูมีแรงจูงใจในการทำวิจัย เพื่อให้เกิดการสรรค์สร้างงานวิจัยในการแก้ปัญหาห้องเรียนและการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไปได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิเคราะห์หุระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู หรืออาจเพิ่มตัวแปรที่น่าสนใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาครูด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยที่จะส่งผลต่อการทำวิจัยของครูได้ต่อไป

2. ควรมีการวิจัยในลักษณะของการจัดโปรแกรมการเรียนรู้ การออกแบบการทดลองรูปแบบ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิหรือการจัดทีมสนับสนุนให้ลงพื้นที่โรงเรียนไปเสริมแรงครู เข้าไปร่วมพัฒนาทักษะการจัดการตนเองและช่วยให้ครูมีแรงจูงใจในการทำวิจัยได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **รายงานการศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ. 2549.**

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง**

(พ.ศ. 2552-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สถาบันส่งเสริมการวิจัยการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ.

(2544). **การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.**

กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

Bentler, Peter M.: & Chou, Chih-Ping. (1987, August). Practical Issues in Structural Modeling. **Sociological Methods and Research.** 16:78-117.

Berger, Donna. (2000). **Policy Brief: Self-management Across the Curriculum: A Holistic Model for Student, Faculty, and Staff Development.** Retrieved March 29, 2016, from https://www.researchgate.net/publication/242711223_Policy_Brief_Self-management_Across_the_Curriculum_A_Holistic_Model_for_Student_Faculty_and_Staff_Development

- Clark, Tom. (2010, August). On 'Being Researched': Why Do People Engage with Qualitative Research? **Qualitative Research**. 10(4): 399-419.
- Covington, Martin V.: & Møller, Kimberly J. (2001). Intrinsic Versus Extrinsic Motivation: An Approach/Avoidance Reformulation. **Educational Psychology Review**. 13(2): 157-176.
- Deci, Edward L.: & Moller, Arlen C. (2005). The Concept of Competence: A Starting Place for Understanding Intrinsic Motivation and Self-determined Extrinsic Motivation. In **Handbook of Competence and Motivation**. Edited by A. J. Elliot & C. S. Dweck. pp. 579-597. New York: Guilford.
- Deemer, Eric D.: Martens, Matthew P.: & Buboltz, Walter C. (2010, August). Toward a Tripartite Model of Research Motivation: Development and Initial Validation of the Research Motivation Scale. **Journal of Career Assessment**. 18(3):292-309.
- Deemer, Eric D.: Mahoney, Kevin T.: & Ball, Jacqueline H. (2012, May). Research Motives of Faculty in Academic STEM: Measurement Invariance of the Research Motivation Scale. **Journal of Career Assessment**. 20 (2):182-195.
- Gagne, Phill.: & Hancock, Gregory R. (2006). Measurement Model Quality, Sample Size, and Solution Propriety in Confirmatory Factor Models. **Multivariate Behavioral Research**. 41(1): 65-83.
- Gerhardt, Megan W. (2010). **Individual Self-Management Training in Management Education**. Retrieved March 29, 2016, from https://www.researchgate.net/publication/268425764_Self-Management_Tutorials_Individual_Self-Management_Training_in_Management_Education
- Gerhardt, Megan W.: Rode, Joseph C.: & Peterson, Suzanne J. (2007, October). Exploring Mechanisms in the Personality-Performance Relationship: Mediating Roles of Self-management and Situational Constraints. **Personality and Individual Differences**. 43(6): 1344-1355.
- Marshall, John C.: & Mchardy, Bob. (1999). **Principle of Self-Management**. Canada: Selection Testing Consultants International.
- Mouhanna, M. (2009). Teacher Research in EFL: Beliefs and Practices. **UGRU Journal**. 8: 1-26.
- Paulauskas, Stasys: & Paulauskas, Aleksandras. (2008). The Virtualics and Strategic Self-management as Tools for Sustainable Development. **Technological and Economic Development of Economy**. 14(1): 76-88.
- Ryan, Richard M.: & Deci, Edward L. (2000, January). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. **Contemporary Educational Psychology**. 25(1): 54-67.

-
- Sanders, D; Sharp, C.; Eames, A.; & Tomlinson, K. (2006). **Supporting Research-Engaged Schools: A Researcher's Role**. Retrieved March 29, 2016, from https://www.researchgate.net/publication/254716274_Supporting_research-engaged_schools_a_researcher's_role
- Sharp, Caroline; et al. (2006). **Leading a Research-Engaged School**. Nottingham, UK: National College for School Leadership. Retrieved March 29, 2016, from <https://www.nfer.ac.uk/publications/ITR04/ITR04.pdf>
- Ujsara Prasertsin; & Suwimol Wongwanich. (2011). Self-management Skill in Teacher's Working: Need Assessment. In **Proceedings of 10th International Conference on Operations and Quantitative Management**, June 28-30, 2011, Nashik, India. pp. 501-510. Nashik, India: Symbiosis Institute of Operations Management.
- Victor, S. L. Tan. (2010). **Managing Yourself Before Others**. Retrieved July 28, 2010, from <http://news.mim.org.my/MR1296.htm>