

แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

A Study of Motivation in Attending Trainings and Seminars provided by
the Academic Services Section, Mahidol University International College (MUIC)

ธนัตถ์กรณ์ เทียนกิตติธนา
Thanatgon Tanekittana

บทคัดย่อภาษาไทย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม ประชากรคือผู้ที่เข้าร่วมอบรมในหลักสูตรที่งานบริการวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดในช่วงเดือนตุลาคม 2558 ถึงเดือนมกราคม 2559 จำนวนทั้งสิ้น 105 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 52.38 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่า Independent Samples T-Test และค่า One-Way ANOVA มีผลการวิจัยดังนี้ ด้านข้อมูลทั่วไป พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 85.5 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 43.6 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 27.3 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ร้อยละ 56.4 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 32.7 มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 60 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี ร้อยละ 16.4 ด้านปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของสถาบัน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$) = 4.21) ส่วนปัจจัยด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X}$) = 4.17) ด้านเหตุผลส่วนตัว ($\bar{X}$) = 4.16) ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X}$) = 3.96) ด้านสังคม ($\bar{X}$) = 3.78) และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์ ($\bar{X}$) = 3.71) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมในระดับมาก ด้านผลการเข้าร่วมอบรมผู้เข้าร่วมอบรมเห็นว่าการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการค้นคว้าวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้ ทำให้เกิดความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้ค่าปรึกษา วิเคราะห์ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหากับงานของหน่วยงานได้ดีขึ้น การเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร พบว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ ส่วนวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการด้านเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ การอบรม งานบริการวิชาการ

Abstract

The objective of this survey research aims to study motivation and factors affecting motivation in attending trainings and seminars provided by the Academic Services section, Mahidol University International College (MUIC). Questionnaires are used as tools and the target population is 105 participants who have attended trainings and seminars organized by the Academic Services during October, 2015 to January, 2016. By receiving a survey response rate of 52.38%, data analysis is performed by SPSS, using Frequency Statistic, Percentage (Percent), Mean ($\bar{X}$) and Standard Deviation (SD), the Independent Samples T-Test and the One-Way ANOVA. The findings are as follows; the data shows that 85.5% of the population is female, 43.6% of ages between 31.40 years old, and 27.3% of ages between 41.50 years old, 56.4% of them completed Master's degree, followed by 32.7% of those who completed Bachelor's degree, and, 60% of them have 10 years of work experience, followed by 16.4% of those who have 7-9 years of work experience. The study found that the most motivational factor that influences participants in attending trainings and seminars organized by the Academic Services is the type of institutions ($\bar{X} = 4.21$), followed by academic and facilities ($\bar{X} = 4.17$), personal reasons ($\bar{X} = 4.16$), economic factor ($\bar{X} = 3.96$), social factor ($\bar{X} = 3.78$), and related persons and public relations ($\bar{X} = 3.71$). As a result, the participants found that they improved analytical skills and have an ability to apply knowledge learned to their daily tasks, and contribute to society. They likewise feel more confident that they are capable of giving advice to others and solving problems at work. By comparing variables, it shows that the difference between gender, age, and work experience does not affect participants' motivation. Nevertheless, a distinct level of education, based on a statistical significance level of 0.05, influences factors affecting motivation in attending economics trainings and seminars organized by the Academic Services.

Keywords: Motivation, Training and seminar, Academic Services

หลักการและเหตุผล

การอบรมเป็นวิธีการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร งานบริการวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ถือเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่และภารกิจหลักในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในลักษณะงานแบบ In-house Training และ Public Training ที่จัดให้กับองค์กรภาครัฐ และเอกชน ในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้นจะขึ้นกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไม่ได้ ต้องดำเนินการครบทุกกระบวนการในการจัดฝึกอบรม ขั้นตอนที่สำคัญลำดับแรก ๆ ของการจัดอบรมคือการจูงใจให้คนทั้งกลุ่มลูกค้าเก่าและกลุ่มลูกค้าใหม่ให้สนใจมาเข้าร่วมอบรม ผู้วิจัยจึงสนใจและทำการวิจัยว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดอบรม และเพื่อให้การดำเนินการจัดอบรมบรรลุผลสำเร็จ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ

วิธีการศึกษา

1. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกำหนดประชากร ได้แก่ ผู้ที่เข้ารับการอบรม In-house Training และ Public Training ที่จัดโดย

งานบริการวิชาการวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ช่วงระหว่างเดือนตุลาคม 2558 – เดือนมกราคม 2559 ได้แก่ การจัดอบรมหลักสูตรการเขียนเรียงความภาษาอังกฤษครั้งที่ 12 จำนวน 25 คน และการจัดอบรมหลักสูตรเทคนิคการเขียนหนังสือราชการอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 80 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 105 คน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สุมาลี ภัทรประภากร (2551) แรงจูงใจในการเรียนรู้ คือเป้าหมายภายในใจที่ตั้งอยู่บนความรู้สึกลึกต้องการจะมีความสนใจ เด็กมีความสนใจไม่ได้หมายความว่าเด็กมีแรงจูงใจ ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานมีมากกว่าความสนใจในการทำงานนั้น ธรรมชาติของแรงจูงใจคือ ความรู้สึกต้องการที่จะเรียน แรงจูงใจที่เป็นแนวบวกยังมีแรงขับเคลื่อนที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการเรียนการสอน ได้แก่ ความต้องการที่จะเคลื่อนไหว ความต้องการแสดงออกซึ่งตัวเขา ความปรารถนาการยอมรับ ความต้องการหาประสบการณ์แปลกใหม่ ความต้องการบรรลุสำเร็จ การแข่งขัน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อ โรเจอร์ (อ้างอิงใน นงนุช สุจริต, 2547) ได้กล่าวถึงเหตุผลที่นักศึกษาผู้ใหญ่มาเรียน ดังนี้

1. แรงจูงใจด้านอาชีพ (Vocational Motivates) จากการศึกษาพบว่า เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญในการทำให้ผู้ใหญ่แสวงหาความรู้ โดยการเข้าศึกษาอีกครั้ง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ใหญ่วัยต้น ทั้งนี้ก็เพราะว่า จะช่วยส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ดำเนินการอยู่แล้วจากการสำรวจข้อมูลของสถาบันการศึกษาผู้ใหญ่แห่งชาติในประเทศอังกฤษปรากฏการประมาณเกือบร้อยละ 10 ของนักศึกษาให้ข้อมูลว่า การเข้ามาเรียนด้วยความมุ่งหวังเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานและอาชีพนั่นเอง

2. แรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นการสนองความต้องการส่วนบุคคลของผู้ใหญ่โดยเฉพาะในด้านความรู้ทั่วไป หรืออาจจะเป็นกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่องานอดิเรก ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจในประเทศอังกฤษ ซึ่งจัดทำโดย NIAE พัฒนาศักยภาพของตนเอง ตามความสนใจให้มากขึ้น ผู้เรียนซึ่งเข้ามาด้วยแรงจูงใจประเภทนี้จะเป็นอย่างยิ่งมากกว่าชาย

3. แรงจูงใจด้านสังคม (Social Motivates) กิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่ได้รับความสนใจจากผู้เรียนค่อนข้างมาก ด้วยเหตุผลด้านสังคม นักศึกษาจึงเข้ามาเรียนเพื่อมีโอกาสพบเพื่อนใหม่เพื่อรู้จักกับครูผู้สอนตลอดจนบรรยากาศที่แปลกออกไปจากชีวิตประจำวันและในขณะเดียวกันก็มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทางสมองและสติปัญญา (Intellectual Motives) แทรกอยู่ด้วยการสำรวจของสถาบัน NIAE พบว่า เหตุผลนี้มีจำนวนถึงร้อยละ 10 ของนักศึกษาผู้ใหญ่

4. แรงจูงใจด้านอื่นๆ (Other Motives) สำหรับเหตุผลอื่นๆ ในการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่ ได้แก่ ช่วยให้ได้รับโอกาสที่สอง สำหรับผู้ใหญ่ที่พลาดโอกาสในการเรียนจากระบบโรงเรียน ระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา หรือบางคนอาจเข้ามาด้วยเหตุผลเกี่ยวกับเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จัดขึ้นในสถาบันแห่งนั้น ทำให้เขาได้มีโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ ฤกษ์ญา ซ่อซ่า (2550) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือกหาทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งจากบรรดาทางเลือกต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการโดยอาศัยหลักเกณฑ์บางประการพิจารณาการตัดสินใจ ซึ่งมีองค์ประกอบได้แก่

1. การตัดสินใจต้องมีทางเลือกและทางเลือกที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นต้องมีมากกว่าหนึ่งทางเลือก จึงต้องทำการตัดสินใจ

2. การตัดสินใจต้องมีจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างที่ต้องการบรรลุ และยังไม่แน่ใจว่าหนทางเลือกต่าง ๆ ที่จะทำได้นั้นทางเลือกใดจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีกว่ากัน

3. การตัดสินใจเป็นเรื่องของกระบวนการใช้ความคิดและเหตุผลเป็นเกณฑ์ในการประเมินทางเลือก หลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการประเมินทางเลือกที่สำคัญ คือ ความสามารถของทางเลือกในการสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

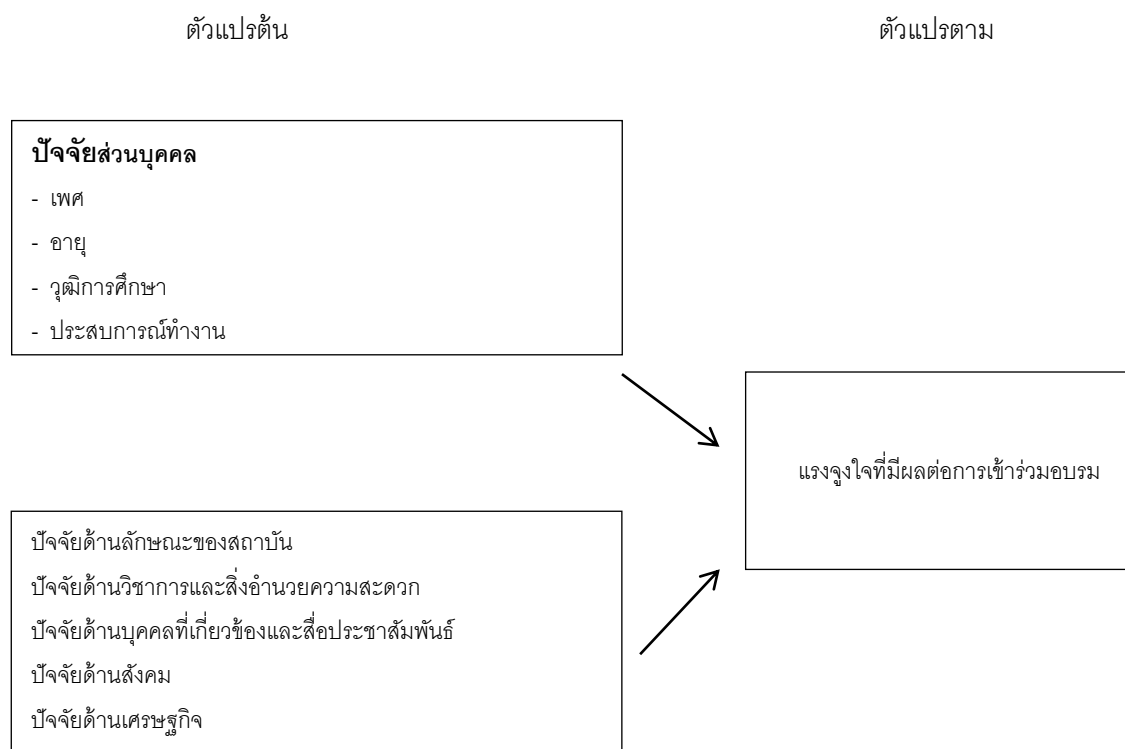
ศิริภา ศรีโคกล่าม (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจในการศึกษาต่อจะประกอบด้วย ความต้องการและเป้าหมายที่มีลักษณะผสมผสานกันหลายประการ ทั้งด้านความรู้ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านอาชีพ และเหตุผลส่วนตัวอื่น ๆ แล้วแต่สถานภาพของตนเองที่เป็นอยู่

กิตติยาภรณ์ สิ้นศุภเสวต (2552) ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการวิชาการประเภทการฝึกอบบรมสัมมนาของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ผู้เคยรับบริการวิชาการและผู้ที่ยังไม่เคยรับบริการวิชาการให้ความสำคัญกับหลักสูตรอบรม คือ ความเหมาะสมของเนื้อหาหลักสูตรและรูปแบบการอบรมและความสามารถของบุคลากรผู้ให้บริการ (วิทยากรและเจ้าหน้าที่) ในระดับมากที่สุด และให้ความสำคัญกับความสะดวกในการรับข้อมูลข่าวสารการฝึกอบบรมผ่านช่องทางต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการ คือความทันสมัยของอุปกรณ์ต่างๆ และสถานที่ ความสะดวกในกระบวนการให้บริการ คือการรับสมัคร การลงทะเบียน การชำระเงิน และอัตราค่าลงทะเบียนในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับรูปแบบการส่งเสริมการตลาดต่าง ๆ ในระดับปาน

กลาง ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกให้
ความสำคัญกับปัจจัยด้านสังคม คือการเลื่อน

ตำแหน่ง การสร้างเครือข่าย การแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ในระดับมาก

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการ
วิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประเมินค่า (Rating
Scale ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) โดยแบ่งโครงสร้าง
ของแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป
เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มี
ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ซึ่งเป็น
คำถามปลายปิด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้
เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการ
วิชาการ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับผลของการเข้า
ร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ มีลักษณะเป็น
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น
และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถาม
ปลายเปิด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

(1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ
ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขต
ของการวิจัย

(2) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา
และจุดประสงค์ของการวิจัย

(3) นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try-Out)
จำนวน 30 ฉบับ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์คุณภาพ

ของเครื่องมือโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.947 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

(4) สร้างแบบสอบถาม Online ผ่านทาง Google Docs

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม Online ผ่านทาง Google Docs ไปยังกลุ่มเป้าหมาย โดยจัดส่งแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 105 ฉบับ ได้คืนมาคิดเป็นร้อยละ 52.38 การวิเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และ 3 ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข โดยจะกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ท การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามมีข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เก็บมาได้ ดังนั้นจึงต้องกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8\end{aligned}$$

ดังนั้น จึงมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้
ก ก ก ก ก ก ก ก ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ทำให้เกิดแรงงูใจในระดับมากที่สุด / มีระดับมากที่สุด
ก ก ก ก ก ก ก ก ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ทำให้เกิดแรงงูใจในระดับมาก / มีระดับมาก
ก ก ก ก ก ก ก ก ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ทำให้เกิดแรงงูใจในระดับปานกลาง / มีระดับปานกลาง
ก ก ก ก ก ก ก ก ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ทำให้เกิดแรงงูใจในระดับน้อย / มีระดับน้อย

ก ก ก ก ก ก ก ก ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ทำให้เกิดแรงงูใจในระดับน้อยที่สุด / มีระดับน้อยที่สุด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อประมวลผลข้อมูลและจัดทำกราฟวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับการวิจัย ดังนี้

1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลทั่วไป ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงงูใจ และผลการเข้าร่วมอบรม

1.2 สถิติอ้างอิงเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่า Independent – Samples T Test ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ กับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงงูใจในการเข้าร่วมอบรม กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 สถิติอ้างอิงเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวกับเรื่องที่อบรม กับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงงูใจในการเข้าร่วมอบรม กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติด้วยค่าความถี่ ร้อยละ (Percent) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลทั่วไป พบว่าประชากรเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 85.5) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 14.5) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 43.60) รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 27.3) และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 16.4)

ตามลำดับ มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท (ร้อยละ 56.4) รองลงมา มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 32.7) และ มีวุฒิการศึกษาสูงสุดสูงกว่าระดับปริญญาโท (ร้อยละ 9.1) ตามลำดับ มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 60) รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี (ร้อยละ 16.4) มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี (ร้อยละ 10.9) มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี (ร้อยละ 10.9) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ ใช้สถิติด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อใช้อธิบาย ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม

ตารางที่ 1 แสดงระดับแรงจูงใจของปัจจัยด้านต่างๆ

N=55			
ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านเหตุผลส่วนตัว			
ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเอง	4.42	0.599	มากที่สุด
ใช้เป็นแนวทางในการทำงานในระดับที่สูงขึ้นได้	4.26	0.615	มากที่สุด
เมื่อสำเร็จการอบรมนี้จะทำให้ตนเองมีความมั่นใจมากขึ้น	4.20	0.678	มาก
มีความพึงพอใจเข้าอบรมของสถาบันนี้	4.08	0.634	มาก
ได้รับความรู้และประสบการณ์มากกว่าสถาบันอื่น	4.02	0.652	มาก
มีความต้องการเข้าอบรมของสถาบันนี้	3.98	0.707	มาก
ภาพรวมด้านเหตุผลส่วนตัว	4.16	0.491	มาก
ด้านลักษณะของสถาบัน			
เป็นสถาบันที่น่าเชื่อถือ	4.29	0.567	มากที่สุด
เป็นสถาบันที่มีมาตรฐานและมีความพร้อมในการจัดอบรม	4.16	0.570	มาก
เป็นสถาบันที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนโดยทั่วไป	4.16	0.601	มาก
ภาพรวมด้านลักษณะของสถาบัน	4.21	0.507	มากที่สุด
ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก			
หลักสูตรตรงกับความต้องการของผู้ร่วมอบรม	4.22	0.567	มากที่สุด
วิทยากรมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป	4.22	0.498	มากที่สุด
สถาบันมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี	4.22	0.534	มากที่สุด
สถาบันมีสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัย	4.18	0.547	มาก
หลักสูตรมีความทันสมัยเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	4.16	0.631	มาก
วิทยากรเป็นผู้ที่มีชื่อเสียง	4.04	0.576	มาก
ภาพรวมด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก	4.17	0.449	มาก
ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์			
ทราบข่าวจากเอกสารประชาสัมพันธ์	3.85	0.705	มาก
ทราบข่าวจากทางอินเทอร์เน็ต	3.85	0.780	มาก
ผู้บังคับบัญชาแนะนำให้เข้าร่วมอบรม	3.78	0.896	มาก

ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ทราบข่าวจากหนังสือที่ส่งถึงหน่วยงาน	3.76	1.053	มาก
เพื่อนร่วมงานแนะนำให้เข้าร่วมอบรม	3.31	0.920	ปานกลาง
ภาพรวมด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์	3.71	0.620	มาก
ด้านสังคม			
สามารถปรับตัวได้ดีเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.09	0.752	มาก
มีโอกาสทำความรู้จักกับผู้ที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกัน	4.05	0.650	มาก
ได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับบุคคลอื่น	4.04	0.666	มาก
เมื่ออบรมแล้วสามารถประกอบอาชีพตามที่ต้องการ	3.95	0.650	มาก
มีความรู้เท่าทันและไม่ถูกเอาเปรียบจากคนในสังคม	3.89	0.737	มาก
การอบรมทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม	3.78	0.712	มาก
ภาพรวมด้านสังคม	3.97	0.558	มาก
เศรษฐกิจ			
สามารถประกอบอาชีพที่ก้าวหน้าในอนาคต	4.00	0.720	มาก
สามารถเลือกงานที่เหมาะสมกับตนเอง	3.96	0.719	มาก
สามารถนำไปต่อยอดเพื่อให้เกิดรายได้ที่มากขึ้น	3.95	0.803	มาก
สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพให้มั่นคงมีรายได้ดี	3.93	0.790	มาก
ภาพรวมด้านเศรษฐกิจ	3.96	0.695	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า

ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 โดยการมีความต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเอง และต้องการใช้เป็นแนวทางในการทำงานในระดับที่สูงขึ้นได้ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และ 4.26 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านลักษณะของสถาบัน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 โดยการเป็นสถาบันที่น่าเชื่อถือส่งผลต่อแรงจูงใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

ปัจจัยด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัด

โดยงานบริการวิชาการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยในด้านวิชาการ การมีหลักสูตรตรงกับความต้องการของผู้ร่วมอบรม การมีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 ส่วนด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การที่สถาบันมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22

ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยในด้านบุคคล การที่ผู้บังคับบัญชาแนะนำให้เข้าร่วมอบรมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 ส่วนในด้านการใช้

สื่อประชาสัมพันธ์ โดยการใช้เอกสารประชาสัมพันธ์ และการใช้สื่อทางอินเทอร์เน็ต และการส่งหนังสือถึงหน่วยงานเป็นสื่อประชาสัมพันธ์ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85, 3.85, 3.76 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสังคม ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 โดยการอบรมที่ทำให้สามารถปรับตัวได้ดีเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้มีโอกาสทำความรู้จักกับผู้ที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกัน การได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับบุคคลอื่น ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัด

โดยงานบริการวิชาการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 4.05, และ 4.04 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 โดยการอบรมที่สามารถประกอบอาชีพที่ก้าวหน้าในอนาคต สามารถเลือกงานที่เหมาะสมกับตนเอง และสามารถนำไปต่อยอดเพื่อให้เกิดรายได้ที่มากขึ้น ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00, 3.96, และ 3.95 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ ใช้สถิติด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อใช้อธิบายผลการเข้าร่วมอบรม

ตารางที่ 2 แสดงผลการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ

ผลการเข้าร่วมอบรม	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	4.15	0.627	มาก
2. สนใจอบรมต่อในหลักสูตรที่ตรงกับงานหรือที่เกี่ยวกับงาน	4.11	0.658	มาก
3. สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ถ่ายทอดได้	4.11	0.737	มาก
4. มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้	4.09	0.586	มาก
5. สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	4.09	0.646	มาก
6. ภายหลังอบรมแล้ว ท่านสามารถวิเคราะห์ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานของหน่วยงานได้ดีขึ้น	4.07	0.634	มาก
7. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.05	0.704	มาก
8. ถ้ามีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรนี้อีก ท่านจะแนะนำบุคคลคนอื่นให้เข้ารับการอบรม	4.03	0.666	มาก
9. ภายหลังอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น	4.00	0.638	มาก
10. หลังจากผ่านการฝึกอบรม ท่านมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน	3.98	0.680	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การเข้าอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานใน

ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ทำให้มีความสนใจอบรมต่อในหลักสูตรที่ตรงกับงานหรือที่เกี่ยวกับงานในระดับมาก และสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/

ถ่ายทอดได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ทำให้เกิดความมั่นใจสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้และสามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 สามารถวิเคราะห์ตัดสินใจและแก้ไขปัญหากับงานของหน่วยงานได้ดีขึ้นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ถ้ามีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรนี้อีก ท่านจะแนะนำบุคคลคนอื่นให้เข้ารับการอบรมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 สามารถทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ดีขึ้นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.00 หลังจากผ่านการฝึกอบรม ท่านมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่า Independent – Samples T Test ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ กับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลเพศที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม	เพศ	Mean	Std. Deviation	t	Sig.
ด้านเหตุผลส่วนตัว	ชาย	4.3125	.28781	0.965	0.339
	หญิง	4.1312	.51539		
ด้านลักษณะของสถาบัน	ชาย	4.2917	.48591	0.513	0.610
	หญิง	4.1915	.51426		
ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก	ชาย	4.2083	.29209	0.241	0.811
	หญิง	4.1667	.47268		
ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์	ชาย	3.8750	.30119	1.325	0.200
	หญิง	3.6851	.65772		
ด้านสังคม	ชาย	3.9583	.30538	-0.045	0.964
	หญิง	3.9681	.59246		
ด้านเศรษฐกิจ	ชาย	3.9688	.67397	0.042	0.967
	หญิง	3.9574	.70580		

จากตารางที่ 3 พบว่า เพศที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ใช้

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวกับเรื่องฝึกอบรม กับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม

ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม	อายุ		วุฒิการศึกษา		ประสบการณ์ทำงาน	
	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
ด้านเหตุผลส่วนตัว	1.415	.249	.742	.532	.902	.470
ด้านลักษณะของสถาบัน	.451	.717	.474	.701	.523	.719
ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก	.472	.703	.103	.958	.828	.514
ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์	1.050	.378	.525	.667	1.154	.342
ด้านสังคม	.071	.975	2.252	.093	1.583	.193
ด้านเศรษฐกิจ	.399	.755	3.356	.026	.833	.510

จากตารางที่ 4 พบว่า

อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านลักษณะของสถาบัน ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วุฒิการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านลักษณะของสถาบัน ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์ ด้านสังคม ไม่แตกต่างกัน แต่ส่งผลต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านลักษณะของสถาบัน ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและสื่อประชาสัมพันธ์ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

วิทยาลัยฯ สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางพัฒนาการให้บริการวิชาการโดยการจัดอบรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทั้งภายในภายนอกมารับบริการวิชาการที่วิทยาลัยฯ ได้มากยิ่งขึ้น

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ด้วยวิทยาลัยนานาชาติ เป็นหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยมหิดล จึงทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมเห็นว่าวิทยาลัยฯ เป็นสถาบันที่น่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลให้มีผู้มาเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการในระดับมากที่สุด นอกจากนี้การจัดอบรมควรเน้นในเรื่องการจัดอบรมที่มีมาตรฐาน มีความพร้อมในการจัดอบรม มีหลักสูตรตรงกับความต้องการของผู้ร่วมอบรม ใช้วิทยากรมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี จะส่งผลให้ผู้ที่ต้องการเข้าอบรมสามารถตัดสินใจเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติยาภรณ์ สิ้นสุกเสวต (2552) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการวิชาการประเภทการฝึกอบรมสัมมนาของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าผู้เคยรับบริการวิชาการและผู้ที่ไม่เคยรับบริการวิชาการ

ยังไม่เคยรับบริการวิชาการให้ความสำคัญกับหลักสูตรอบรม คือ ความเหมาะสมของเนื้อหาหลักสูตรและรูปแบบการอบรม และความสามารถของบุคลากรผู้ให้บริการ(วิทยากรและเจ้าหน้าที่) ในระดับมากที่สุด

2. ผู้เข้าร่วมอบรมเห็นว่าการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้ ทำให้เกิดความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ให้คำปรึกษา วิเคราะห์ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานของหน่วยงานได้ดีขึ้น

3. อายุและประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่โดยงานบริการวิชาการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ควรเปลี่ยนวิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม Online ผ่านทาง Google Docs เป็นวิธีอื่น เนื่องจากการเก็บข้อมูลแบบ Online ไม่สามารถติดตามว่าผู้ใดที่ไม่ส่งแบบสอบถามทำให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาน้อย ควรเก็บข้อมูลภายหลังการจบการอบรมทันทีจะทำให้ได้ข้อมูลมากกว่า

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยด้วยคณะผู้บริหารของวิทยาลัยฯ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานวิจัยและสนับสนุนทุนวิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงและขอขอบคุณงานส่งเสริมและบริหารการวิจัยที่ให้

คำแนะนำและประสานงานเรื่องการทำวิจัยอย่างดียิ่งสุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณผู้เข้าร่วมอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการทุกท่านที่กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนผู้วิจัยได้ข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์จนสำเร็จเป็นงานวิจัยฉบับนี้

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา ช่อคำ. (2550). การรับรู้ข้อมูลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์กระบะยี่ห้ออู่ทู่ซุซง ผู้บริโภคจังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- กิตติยาภรณ์ สินศุภเสวต. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการวิชาการประเภทการฝึกอบรมสัมมนาของคณะวิศวกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, กรุงเทพฯ.
- นงฤทธิ สุริยิต. (2547). แรงจูงใจในการเลือกเรียนสาขาพาณิชยกรรมของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนพาณิชย์การหัวหิน (สารนิพนธ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุมาลี ภัทรประภากร. (2551). แรงจูงใจในการเรียนรู้. อ้างอิงจาก: www.thaibts.com/text/อ.สุมาลี.doc. สืบค้นวันที่ 10 กันยายน 2558.
- ศรินภา ศรีโคกกลม. (2556). แรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษา ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในเขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2555 (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเรียนรู้พลศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.