

**แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัยของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**
Guidelines for development of routine to research motivation of university
supporting staff in Nakhon Pathom Rajabhat University

ริญญาภัทร์ พลิษฐ์กุลเวช*
Rinyaphat Phasitkunlawet

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) วิเคราะห์สิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และ 4) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 127 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามหน่วยงาน และผู้ให้สัมภาษณ์ 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านสิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัย เท่ากับ 0.91-0.96 และด้านแรงจูงใจในการทำงาน เท่ากับ 0.87-0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มีสิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย การสนับสนุนจากหน่วยงาน เงินทุนในการทำวิจัย และสิ่งแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก และมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค้ำจุน คือ ความมั่นคงในงาน นโยบายในการบริหาร และผู้บังคับบัญชา

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 73000

Thesis Master of Business Administration General management Faculty of Management Science
Nakhon Pathom Rajabhat University 73000

ภายใต้การควบคุมของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ ฉิมะสังคนันท์ และอาจารย์ ดร.วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย

Corresponding author : Rinyapha45@gmail.com

2. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน

3. สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ประกอบด้วย เงินทุนในการทำวิจัย (X_2) และสิ่งแวดล้อม วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก (X_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (Y_{tot}) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ คือ $(Y_{tot}) = 1.69 + 0.13X_2 + 0.45X_3$

4. แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสายงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร 2) การจัดโครงการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ทักษะในการทำวิจัยเป็นระยะและสม่ำเสมอ 3) การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำวิจัย 4) การสนับสนุนให้มีคลินิกวิจัย มีพี่เลี้ยงงานวิจัยหรือที่ปรึกษางานวิจัย 5) การจัดเวทีหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำวิจัย 6) การสร้างพนักงานต้นแบบการวิจัยและเครือข่ายการวิจัย 7) การผลักดันผลงานวิจัยเพื่อนำมาพัฒนาและปรับใช้ในการปฏิบัติงานประจำ 8) การเชิดชู ชื่นชม มอบรางวัลแก่พนักงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานวิจัย 9) การสนับสนุนทุนวิจัยและประชาสัมพันธ์แหล่งเงินทุนอย่างทั่วถึง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ทุนสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย 10) การแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อส่งเสริม กำกับ ติดตาม ประเมินผลข้อมูลย้อนกลับผลงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: แรงจูงใจ งานประจำสายงานวิจัย พนักงานมหาวิทยาลัย

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) study the research facilitators and motivation for conducting research of supporting staff of Nakhon Pathom Rajabhat University; 2) compare motivation for conducting research of the university's supporting staff as classified by personal factors; 3) analyze the research facilitators affecting motivation for conducting research of the university's supporting staff; and 4) identify guidelines for developing routine to research motivation of the university's supporting staff. The research sample was 127 university supporting staff of Nakhon Pathom Rajabhat University, derived by proportional stratified random sampling as distributed by department, and 5 interviewees derived by purposive sampling. The research instruments were a questionnaire and an interview form constructed by the researcher with IOC content between 0.67-1.00. The internal consistency reliability coefficients were 0.91-0.96 for research facilitators and 0.87-0.98 for conducting research motivation. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, pair difference test, correlation coefficient, stepwise multiple regression and content analysis.

The findings of this research were as follows:

1. The research facilitators of supporting staff in Nakhon Pathom Rajabhat University was at a moderate level. These aspects were as follows: department support, research fund, and environment, material, equipment and facility. The motivation staff's for conducting research was at a high level. The aspects of motivation factors were work achievement, responsibilities, and recognition; while the aspects of maintenance factors were job security, company policy and administration, and interpersonal relation with supervisors.

2. Overall, The supporting staff as classified by age, educational level, and work experience had different level of motivation for conducting research with statistical significance at .05. However, there was no difference among those as classified by gender, average income, and supervising department.

3. The research facilitators of supporting staff in the aspects of research fund (X_2) and environment, material, equipment and facility (X_3) together predicted motivation for conducting research of supporting staff at the percentage of 65 with statistical significance at .001. The regression equation was $(Y'_{tot}) = 1.69 + 0.13X_2 + 0.45X_3$.

4. Guidelines for developing routine to research motivation of supporting staff were as follows: 1) administrators' support and involvement; 2) continuity of training for enhancing research knowledge and skills; 3) creation of research mindset; 4) provision of research clinic, research mentors, or research advisors; 5) arrangement of space or activities for successful researchers to share experiences in conducting good researches; 6) development of role model staff in conducting research and research networking; 7) encouragement of research for routine work development; 8) recognition, honor or giving reward to successful staff in conducting research; 9) provision of fund for conducting research, information about source of funding, including research dissemination fund; 10) establishment of working group for continuity supporting, monitoring, and evaluating feedback of university supporting staff's research results.

Keywords: motivation, routine to research, university staff

1. บทนำ

ปัจจุบันสภาวะแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร เศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย รวมถึงสภาพการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคลากร เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต่อสภาวะแวดล้อมที่พร้อมจะรองรับต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งบุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานองค์กร หรือหน่วยงานใด ๆ จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งหมายถึง บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง นอกจากนี้มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรโดยรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร เพราะฉะนั้นการทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องให้การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ซึ่งปัจจุบันการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรขององค์กรมีด้วยกันหลายปัจจัย เช่น ค่าตอบแทนสวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อระดับความต้องการด้านแรงจูงใจของบุคลากร และนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องคำนึงถึง เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ถ้าหากองค์กรใดเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย หรืองานวิจัยจากงานประจำ (routine to research) คือ การใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือสร้างความรู้เพื่อนำมาพัฒนางานประจำ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของคนทำงานให้ผลิตผลงานวิจัยออกมาและสามารถป้อนกลับไปพัฒนางานประจำให้ดียิ่งขึ้น การวิจัยในงานประจำจึงไม่ใช่แค่การแก้ปัญหาที่หน้างาน แต่ยังเป็นการสร้างความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ ทดลอง พิสูจน์ด้วยการปรับเปลี่ยนวิธีการและกระบวนการทำงาน เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และผู้ให้บริการสามารถพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คือ การนำกระบวนการจัดการความรู้มาบูรณาการผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีทีมงานที่ดี มีพี่เลี้ยงที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในหน่วยงานที่ต้องการพัฒนา มีเวทีการนำเสนอเมื่อโครงการสำเร็จ และมีการสร้างแรงจูงใจภายนอกสู่แรงจูงใจภายในด้วยการตอบสนองความต้องการภายในตั้งแต่ระดับพื้นฐาน โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้กำหนดให้การวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา ดังนี้ 1) การเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริการวิชาการตามมาตรฐาน และ 2) การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการให้มากขึ้น จากประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนนั้น มีความสำคัญ

ไม่น้อยไปกว่าบุคลากรสายวิชาการ หากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีศักยภาพจากการพัฒนางานประจำด้วยการวิจัยมากขึ้น มีความรู้มากขึ้น นั้นหมายถึงการขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัยจะเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ และมีความยั่งยืน

ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สังกัดสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ปรองงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เล็งเห็นความสำคัญของการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งสายงานที่ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม รวมทั้งนำผลการศึกษาดังกล่าวเสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมในการจูงใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมให้ความสำคัญ เห็นประโยชน์ของการทำวิจัยแบบ R to R และมีความสนใจในการทำงานประจำสูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยและแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อวิเคราะห์สิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
4. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสูงขึ้นของผู้วิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

2. กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสูงขึ้นของผู้วิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อต่อการวิจัยของสิริรัตน์ หิตะโกวิท (2551); ซอลดา วิชัยพาณิชย์ (2554); และวนิดา พิงสรระน้อย (2556) และทฤษฎีแรงจูงใจ: ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg (1987: 113-115) ได้กรอบแนวคิดการวิจัยรายละเอียดดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	ประชากร (คน)	ตัวอย่าง (คน)
คณะครุศาสตร์	20	14
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	7	5
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	21	15
คณะวิทยาการจัดการ	8	5
คณะพยาบาลศาสตร์	4	2
สำนักงานอธิการบดี	71	40
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	15	11
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	18	13
สำนักคอมพิวเตอร์	13	9
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	2	1
สถาบันภาษา	6	4
สถาบันวิจัยและพัฒนา	12	8
รวม	185	127

ที่มา (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, กองการเจ้าหน้าที่และนิติกร, 2558: 33)

3.1.3. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม รวมจำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) มีเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ 1) เป็นผู้บริหารหรือเคยเป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม หรือจบการศึกษาระดับปริญญาเอก 2) มีประสบการณ์ในการทำวิจัยไม่ต่ำกว่า 5 ปี 3) มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive selection)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

3.2.1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านเงินทุนในการทำวิจัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับของ แบบลิเคิร์ต (Likert scale)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยการจูงใจ ได้แก่ 1) ด้านลักษณะของงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความสำเร็จของงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการได้รับ

การยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านผู้บังคับบัญชา 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ด้านนโยบายในการบริหาร 5) ด้านสภาพการทำงาน และ 6) ด้านความมั่นคงในงาน โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert scale)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (open ended) เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

3.2.2. แบบสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth interview guideline) เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือเคยเป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม หรือจบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ในการทำวิจัยไม่ต่ำกว่า 5 ปี และมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล โดยใช้วิธีในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.3.1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

3.3.2. การวิเคราะห์สิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยสิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัย แปลความหมายตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด, (2556: 121)

3.3.3. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำวิจัย แปลความหมายตามเกณฑ์ ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121)

3.3.4. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบที (t-test) สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis) สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

3.3.5. การวิเคราะห์สิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient: rxy) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

3.3.6. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ระดับลึกในประเด็นเกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยประกอบไปด้วยผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนา และสถิติสรุปอ้างอิง ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 81.89 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 32-35 ปี ร้อยละ 26.77 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 77.17 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000-25,000 บาท ร้อยละ 55.91 ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (n = 127)

สิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัย	\bar{X}	S.D.	ประเมิน	ลำดับ
1. ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน	3.56	0.73	มาก	1
2. ด้านเงินทุนในการทำวิจัย	3.39	0.95	ปานกลาง	2
3. ด้านสิ่งแวดล้อม วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.39	0.97	ปานกลาง	2
รวม	3.45	0.88	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่า สิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาพบว่า มีค่าเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านเงินทุนในการทำวิจัยและด้านสิ่งแวดล้อม วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.39$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจำแนกแรงจูงใจในการทำวิจัย (n = 127)

แรงจูงใจในการทำวิจัย	\bar{X}	S.D.	ประเมิน	ลำดับ
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านลักษณะของงาน	3.59	0.75	มาก	5
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.94	0.78	มาก	2
3. ด้านความสำเร็จของงาน	3.99	0.77	มาก	1
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.64	0.91	มาก	4
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.66	0.87	มาก	3
ปัจจัยค้ำจุน				
1. ด้านค่าตอบแทน	3.38	0.90	ปานกลาง	6
2. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.61	0.87	มาก	3
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.60	0.81	มาก	5
4. ด้านนโยบายในการบริหาร	3.70	0.74	มาก	2
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.61	0.81	มาก	3
6. ด้านความมั่นคงในงาน	3.74	0.84	มาก	1
รวม	3.68	0.82	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.94$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายในการบริหาร ($\bar{X} = 3.70$) และพบว่ามีความเท่ากัน 2 ข้อ คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.61$)

ผลการวิเคราะห์สถิติสรุปอ้างอิง มีดังนี้

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ		อายุ		การศึกษา		รายได้		ประสบการณ์		หน่วยงาน	
t	Sig	F	sig	F	sig	F	sig	F	sig	F	sig
-0.28	0.78	2.70*	0.03	5.25*	0.01	0.52	0.60	3.43*	0.02	1.15	0.34

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มี อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำวิจัยในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มี เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่เอื้อต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

	ด้านการสนับสนุน จากหน่วยงาน	ด้านเงินทุน ในการทำวิจัย	ด้านสิ่งแวดล้อม วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก
ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน	1.00	0.62**	0.76**
ด้านเงินทุนในการทำวิจัย		1.00	0.65**
ด้านสิ่งแวดล้อม, วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก			1.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดมีสัมพันธ์กันเกินร้อยละ 80 จนเกิดปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมพหุ (Multicollinearity) จึงสามารถนำตัวแปรทั้งหมดมาวิเคราะห์เพื่อตอบสนองมาตรฐานได้ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ดังนี้

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการการทำนายแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ลำดับที่ของตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	b	β	t	Sig.
แรงจูงใจในการทำวิจัย				
1. ด้านเงินทุนในการทำวิจัย	0.13	0.20	2.83	0.01
2. ด้านสิ่งแวดล้อม, วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก	0.45	0.66	9.44	0.00
(Constant)	1.69	-	12.00	0.00
R= 0.80 R ² = 0.65 Adj R ² = 0.64				

จากตารางที่ 6 พบว่า สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้แก่ ด้านเงินทุนในการทำวิจัย (X_2) ($\beta = 0.20$) และด้านสิ่งแวดล้อม ด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก (X_3) ($\beta = 0.66$) ตามลำดับ โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ คือ $(Y_{tot}) = 1.69 + 0.13X_2 + 0.45X_3$

ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้ผลสรุปดังต่อไปนี้ 1) การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร 2) การจัดโครงการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ทักษะในการทำวิจัยเป็นระยะและสม่ำเสมอ 3) การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำวิจัย 4) สนับสนุนให้มีคลินิกวิจัย มีพี่เลี้ยงงานวิจัยหรือที่ปรึกษางานวิจัย 5) จัดเวทีหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้ที่ประสบความสำเร็จการทำวิจัย 6) สร้างพนักงานต้นแบบการวิจัยและเครือข่ายการวิจัย 8) การผลักดันผลงานวิจัยเพื่อนำมาพัฒนาและปรับใช้ในการปฏิบัติงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ 9) การเชิดชู ชื่นชม มอบรางวัลแก่พนักงานที่มีประสบความสำเร็จในการทำงานวิจัย 10) การสนับสนุนทุนวิจัย และประชาสัมพันธ์แหล่งเงินทุนอย่างทั่วถึง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ทุนสนับสนุนเผยแพร่ผลงานวิจัย 11) การแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อส่งเสริม กำกับ ติดตาม ประเมินผลข้อมูลย้อนกลับผลงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปและอภิปรายผล

5.1.1. สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา พิงสระน้อย (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรา บุญมานำ และสมควร ทรัพย์บำรุง (2552) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนในการทำวิจัยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเจตน์ นาคเสวี และคณะ (2553: 529) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องเจตคติต่อการวิจัย และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต

ปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานวิจัย ความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัย แหล่งค้นคว้าข้อมูลวิจัย แหล่งเงินทุนและงบประมาณการวิจัย ทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการทำวิจัย เวลาสำหรับการทำวิจัยและผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำวิจัย

5.1.2. แรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ธนกฤต วัฒนากุล (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรา บุญมานำและสมควร ทรัพย์บำรุง (2552) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลจากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำวิจัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงานวิจัยมีความสำคัญต่อการสร้างองค์ความรู้ในด้านวิชาการและวิชาชีพเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้ทางด้านวิชาการ

แรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยค้ำจุนส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ดังที่ สุพานี สฤกษ์วานิช (2552: 156) ได้อธิบายแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงาน ตั้งใจทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์การ ตลอดจนถึงอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุด โดยที่แรงจูงใจประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรง และ 2) ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน

5.1.3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มี อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำวิจัยในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มี เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน

5.1.3.1 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มีอายุต่างกัน แรงจูงใจในการทำวิจัยในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jacobs & McClelland (1994) ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจส่วนบุคคลของพนักงานใน Kentucky ผลจากการศึกษาพบว่าอายุ การทำงานมีส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

5.1.3.2 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แรงจูงใจในการทำวิจัยในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา อินทวา (2551: 93) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำวิจัยเมื่อจำแนกตาม

เพศและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกัน

5.1.3.3 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันแรงจูงใจในการทำวิจัยในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ พรมเขต (2556: 33-34) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยด้านโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำวิจัย

5.1.3.4 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มีเพศในการทำงานต่างกัน แรงจูงใจในการทำวิจัยในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา อินทวาท (2551: 93) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำวิจัยเมื่อจำแนกตามเพศและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน

5.1.3.5 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในการทำงานต่างกันแรงจูงใจในการทำวิจัยในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Schmidt (1975 อ้างถึงใน โกมล บัชรหม, 2553: 46) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดแรงจูงใจในการทำงาน แต่ไม่มีความพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และนโยบายและการบริหารงาน

5.1.3.6 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันในการทำงานต่างกัน แรงจูงใจในการทำวิจัยในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังที่ กรมส่งเสริมการเกษตร, กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร (2556: 4) ได้กล่าวเกี่ยวกับการวิจัย R to R มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 อย่าง คือ โจทย์วิจัย ผู้วิจัย ผลลัพธ์ของงานวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ ประโยชน์ โดยมีเป้าหมายหลัก คือ 1) คนทำงานจะเป็นผู้ค้นหาและสร้างความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง 2) มีความเชื่อมั่นในศักยภาพการเรียนรู้ของมนุษย์ และ 3) หวังผลในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร

5.1.4. สิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ในภาพรวมพบว่า ด้านเงินทุนในการทำวิจัย ด้านหาความรู้ และด้านสิ่งแวดล้อม วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก ดังที่ จรัส สุวรรณมาลา (2540) ได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการทำวิจัยได้ คือ 1) ทุนการวิจัย 2) ผู้ช่วยในการวิจัย 3) สิ่งจำเป็นพื้นฐาน เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำวิจัยที่ทันสมัย 4) บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชอลดา วิชัยพาณิชย์ (2554: 43-45) กล่าวว่า แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยมาจาก 4 ส่วนสำคัญ คือ 1) งบประมาณแผ่นดิน 2) เงินกู้และความร่วมมือด้านการวิจัยจากต่างประเทศ 3) การสนับสนุนงานวิจัยจากภาคเอกชน และ 4) สิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม คือ อันดับแรก ด้านสิ่งแวดล้อม, วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก รองลงมาด้านเงินทุนในการทำวิจัย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิธิษฐ์ หิรัญกิจ (2544 อ้างถึงใน วนิตา พิงสระน้อย, 2556: 52) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัย คือ ห้องสมุด และสถานที่การทำวิจัย ส่วนปัจจัยพื้นฐานในด้านบุคคล อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่สนับสนุนในการทำวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ และยิ่งสอดคล้องดังที่ วิจารณ์ พานิช (2553) ได้อธิบายว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำวิจัย การบริหารการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) ด้านนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ชัดเจน 2) มีหน่วยงานกลางที่เป็นกลไกในการบริหารงานวิจัย มีหน้าที่ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ โดยมี การติดตามและมีการประเมินผลการวิจัย 3) มีงบประมาณในการสนับสนุนการทำวิจัย 4) มีกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพด้านการทำวิจัย 5) มีกลยุทธ์ในการบริหารการทำวิจัย

5.2. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

5.2.1. แรงจูงใจในการทำวิจัย ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะของงาน หัวหน้าหน่วยงานควรมีการสอบถามหรือประเมินภาระงานหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อกำหนดขอบเขตของงานให้ชัดเจน ภาระงานประจำไม่มากหรือน้อยไปสำหรับพนักงานคนใดคนหนึ่ง และมหาวิทยาลัยควรจัดสรรเวลาหรือแบ่งเวลาช่วงงานประจำให้พนักงานทำวิจัยตามความเหมาะสม 2) ด้านความรับผิดชอบ มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนการทำวิจัยจากงานประจำให้เป็นแนวทางเดียวกัน เพิ่มทักษะด้วยการจัดอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีในการทำวิจัยและการทำงานแก่พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นระยะ ๆ 3) ด้านความสำเร็จของงาน มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนทุนแก่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีบทความตีพิมพ์ในวารสารวิชาการหรือการเผยแพร่ผลงานวิจัยที่ดีเด่นหรือผลงานวิจัยที่เป็นต้นแบบให้พนักงานคนอื่นนำไปปรับใช้ในการพัฒนางานของตนเอง รวมทั้งการจัดที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัย 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน มหาวิทยาลัยควรให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนนำผลงานวิจัยมาเขียนเป็นภาระงานในการพิจารณาประเมินผลการทำงาน การปรับขึ้นเงินเดือน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน เกิดการพัฒนางานวิจัยมากขึ้น พร้อมทั้งเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในงานอาชีพให้มากที่สุด และ 5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรมีการชื่นชม ยกย่อง ผลงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนหลากหลายแบบ หลากหลายระดับความสำเร็จในโอกาสที่เหมาะสม

5.2.2 แรงจูงใจในการทำวิจัย ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทน มหาวิทยาลัยควรมีการชักชวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ขอทุนวิจัย โดยสร้างสิ่งจูงใจให้ค่าตอบแทนเงินทุนวิจัยที่เพิ่มขึ้นตามความเหมาะสมของภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น กฎ ระเบียบ ขั้นตอนการขอทุนสะดวก ง่ายขึ้น การพิจารณาอนุมัติเงินทุนใช้เวลารวดเร็ว 2) ด้านผู้บังคับบัญชา ควรใส่ใจ พุดคุย ทักทาย ชมเชย ปลอดภัย มีความเมตตาและให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในกรณีที่พนักงานทำวิจัยและมีปัญหา สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานรู้สึกอบอุ่น และมีกำลังใจในการทำวิจัย 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มหาวิทยาลัยควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสถิติในการวิจัย การสร้างเครื่องมือวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผลและการเขียนรายงานการวิจัย เพื่อให้พนักงานเกิดองค์ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการทำวิจัย สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้หรือความคิดเห็น สนับสนุนข้อมูล คำแนะนำ ระหว่างพนักงานด้วยกันได้ และนำมาซึ่งการเครือข่ายการทำวิจัยในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 4) ด้านนโยบายในการบริหาร ควรมีนโยบายส่งเสริมการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ชัดเจน จัดให้มีหน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบในการบริหาร

จัดการวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่เข้มแข็ง ทำหน้าจัดอบรมการทำวิจัยไปในทิศทางเดียวกัน ประสาน ติดตาม ประเมินผลการวิจัย รวมทั้งจัดให้มีคลินิกวิจัยหรือที่ปรึกษางานวิจัยแยกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อช่วยเหลือ เป็นพี่เลี้ยงให้กับพนักงานที่ทำวิจัย 5) ด้านสภาพการทำงาน หน่วยงานควรจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อ การทำงานวิจัย มุ่งสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ความสะอาด สบาย สะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศเย็นสบาย มีการตกแต่งสถานที่ทำงานสวยงามพอสมควร มีเนื้อที่กว้างอย่างเพียงพอ มีห้องน้ำสะอาด มีห้องพักขณะอยู่ในช่วงเวลาพัก สร้างกิจกรรมเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้ ปลอดภัยความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการติดต่อช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน นอกจากนั้นภายในห้องทำงานควรมีวัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้ มีแหล่งข้อมูลวิชาการที่สามารถค้นคว้า เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย และ 6) ด้านความมั่นคงในงาน มหาวิทยาลัยควรสร้างความตระหนักให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของการทำวิจัยและนำผลงานวิจัยไป ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงอย่างเป็นรูปธรรม ใช้เวลาไม่นานเกินไป เพื่อสร้างความ เชื่อมั่นแก่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในการที่มีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ที่เพียงพอต่อการครองชีพ

5.2.3. ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบจากสิ่งทีเอื้อต่อการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานประจำสูงงานวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่หลากหลาย ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ประจำสูงงานวิจัย อาทิ ทักษะการพัฒนางานวิจัย อุปสรรคปัญหาในการทำวิจัย ทักษะความรู้เกี่ยวกับการวิจัย เป็นต้น เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาต่อไป

5.3.2. ควรมีการนำกรอบแนวคิดจากการวิจัยดังกล่าวไปศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งอื่น หรือ มหาวิทยาลัยรัฐ หรือเอกชนแห่งอื่นที่มีการทำวิจัยจากงานประจำ เพื่อศึกษาวิจัยในเชิงเปรียบเทียบ

5.3.3. ควรมีการศึกษางานวิจัยดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยนำปัจจัยที่พบความแตกต่างมาศึกษาอีก ครั้ง ซึ่งอาจจะทำให้ทราบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของการทำวิจัยจากงานประจำ เมื่อเวลาปรับเปลี่ยนไป

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการเกษตร, กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร. (2556). **ถอดรหัสงานประจำนำสู่**

งานวิจัย. กรุงเทพฯ: กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร.

โกมล บัวพรหม. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**

การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วิจารณ์ พานิช. (2553). **การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

ชอลดา วิชัยพาณิชย์. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี**

ราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการวิจัยและการพัฒนา หลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชวมงคลธัญบุรี

- ชนกฤต วัฒนากุล. (2551). **ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 9)**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พัชรา บุญมานำ และสมควร ทรัพย์บำรุง (2552). **รายงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2551**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, กองการเจ้าหน้าที่และนิติกร. (2558). **รายงานข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปี 2558**. นครปฐม: กองการเจ้าหน้าที่และนิติกร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- รุ่งนภา อินทวา. (2551). **การศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง**. รายงานการวิจัย.สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วนิดา พิงสระน้อย. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่ม วิทยาศาสตร์ สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี การวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชมนคลธัญบุรี.
- สมเจตน์ นาคเสวี และคณะ (2553). เจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษาศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. **วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**, 16 (3): 514-532.
- สิริรัตน์ หิตะโกวิท. (2551). **ปัจจัยของความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ :แนวคิดและทฤษฎี**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณ พรหมเขต (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, **วารสารสาระคาม** 4, (2): 33-34.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2557). **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Jacobs, R. L. & McClelland, D. C. (1994). Moving up the corporate ladder: A longitudinal study of the leadership motivation pattern and managerial success in women and men. **Consulting Psychology Journal: Practice and Research**, 46 (1), 32-41.
- Herzberg. F. (1975). **The motivation to work** (2nd ed.). NY: Johns Wiley & Sons.