

แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัยของพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
Guidelines for Development of Routine to Research Motivation of University
Supporting Staff in Nakhon Pathom Rajabhat University

ริญญภัทร์ พลสิษฐ์กุลเวช^{1*} สุวัฒน์ ฉิมะสังคนันท์² และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย²

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*Rinyaphat45@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) วิเคราะห์สิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และ 4) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 127 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สิ่งทีเอื้อต่อการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2. อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน 3. สิ่งทีเอื้อต่อการทำวิจัย ประกอบด้วย เงินทุนในการทำวิจัย และสิ่งแวดล้อม วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน 4. แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัย ประกอบด้วย 1) กำหนดรูปแบบการวิจัย จากงานประจำสำนักงานวิจัยให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย 2) จัดฝึกอบรมเทคนิคการวิจัยงานประจำสำนักงานวิจัยและการศึกษาดูงานต่างสถาบัน 3) จัดให้มีคลินิกการวิจัยและมีอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย 4) ส่งเสริมให้มีการนำการวิจัยจากงานประจำสำนักงานวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 5) พัฒนาทัศนคติที่ดีในการทำวิจัย โดยการให้รางวัลแก่ผลการวิจัยที่สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย และ 6) จัดสัมมนาผลการวิจัยงานประจำสำนักงานวิจัยเพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลผลการวิจัยและสร้างเครือข่ายการวิจัย

คำสำคัญ: แรงจูงใจ งานประจำสำนักงานวิจัย พนักงานมหาวิทยาลัย

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the research facilitation and motivation for conducting research of university supporting staff; 2) compare the motivation for conducting research of university supporting staff as classified by personal factors; 3) analyze the research facilitation affecting motivation for conducting research of university supporting staff; and 4) identify the guidelines for developing routine to research motivation. The research sample consisted of 127 university supporting staff of Nakhon Pathom Rajabhat University. 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 facilitation of supporting staff in Nakhon Pathom Rajabhat University was at a moderate level, while the motivation for conducting research was at a high level. 2. 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 classified by gender, monthly income, and department. 3. The research facilitation in the aspects of research fund; and environment, material, equipment and facility together predicted motivation for conducting research. 4. Guidelines for developing routine to research motivation of supporting staff were as follows: 1) setting up a research model of routine to research in the university with the same direction; 2) organizing training in routine to research techniques, as well as study tour to other organizations; 3) establishing routine to research clinic and providing research advisors; 4) promoting implementation of routine to research results for actual practice; 5) developing positive attitude towards conducting routine to research by giving reward to creative or useful research for the university's affairs; and 6) organizing seminar on routine to research to provide opportunities for exchange of research results and network creation.

Keywords: motivation, routine to research, university staff

1. บทนำ

ปัจจุบันสภาวะแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร เศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย รวมถึงสภาพการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญในขับเคลื่อนการบริหารงาน องค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร (สุธิสา สายเจริญ, 2553) คุณภาพและศักยภาพของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ การพัฒนาที่ดีนั้นควรมีพื้นฐานมาจากหลักฐานการวิจัย ซึ่งในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างหันมาสนใจและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรโดยใช้การวิจัยเป็นฐานในการขับเคลื่อนให้การเกิดการพัฒนาดังต่อเนื่อง งานวิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์การไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เนื่องจากงานวิจัยเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ เพื่อตอบปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ช่วยในการพัฒนาการบริหารหน่วยงาน รวบรวมข้อมูลเพื่อช่วยสถาบันกำหนดนโยบาย วางแผน และตัดสินใจ ซึ่งแม้แต่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ยังได้กำหนดให้การวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของมหาวิทยาลัย

สำหรับการวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมได้กำหนดเงื่อนไขของการต่อสัญญาจ้างและการเลื่อนขั้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้นั้น ต้องมีการทำงานวิจัยที่เกิดจากพัฒนางานประจำของตนเองที่รับผิดชอบ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยหรืองานวิจัยจากงานประจำ (routine to research) คือ การใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือสร้างความรู้เพื่อนำมาพัฒนางานประจำ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของคนทำงานให้ผลิตผลงานวิจัยออกมาและสามารถป้อนกลับไปพัฒนางานประจำให้ดียิ่งขึ้น (เทพศักดิ์ บุญรัตนพันธุ์, 2558: ออนไลน์) การวิจัยในงานประจำจึงไม่ใช่แค่การแก้ปัญหาที่หน้างาน แต่ยังเป็นการสร้างความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ ทดลอง พิสูจน์ด้วยการปรับเปลี่ยนวิธีการและกระบวนการทำงาน เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และผู้ให้บริการสามารถพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คือ การนำกระบวนการจัดการความรู้มาบูรณาการผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีทีมงานที่ดี มีพี่เลี้ยงที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในหน่วยงานที่ต้องการพัฒนา มีเวทีการนำเสนอเมื่อโครงการสำเร็จ และมีการสร้างแรงจูงใจภายนอกสู่แรงจูงใจภายในด้วยการตอบสนองความต้องการภายในตั้งแต่ระดับพื้นฐาน เช่น รางวัลที่ทำหายความรู้ดี ประโยชน์ในการเลื่อนระดับและประเมินผลการปฏิบัติงาน (ปารมีทองสุกใส, 106-128)

ที่ผ่านมาการพัฒนางานประจำให้เกิดเป็นงานวิจัยไม่ได้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในแวดวงพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เนื่องจากพนักงานคิดว่างานวิจัยในงานประจำมีขั้นตอนกระบวนการทำงานค่อนข้างมาก งานวิจัยเป็นงานที่ต้องทำโดยนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญ จึงทำให้เกิดความกังวลไม่กล้าที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยงานวิจัย ทำให้การดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาในงานประจำไม่ได้นำมาพัฒนาต่อยอดไปเป็นงานวิจัย ขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในการวิจัยและการนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นของอาจารย์หรือนักวิจัย ยังไม่ได้แพร่หลายสำหรับพนักงานสายสนับสนุนเท่าใดนัก

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และนำผลการศึกษาดังกล่าวเสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมในการส่งเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเห็นความสำคัญและสนใจพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มขึ้น ทั้งนี้การวิจัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งซึ่งช่วยส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและยังเป็นการเพิ่มศักยภาพของมหาวิทยาลัย

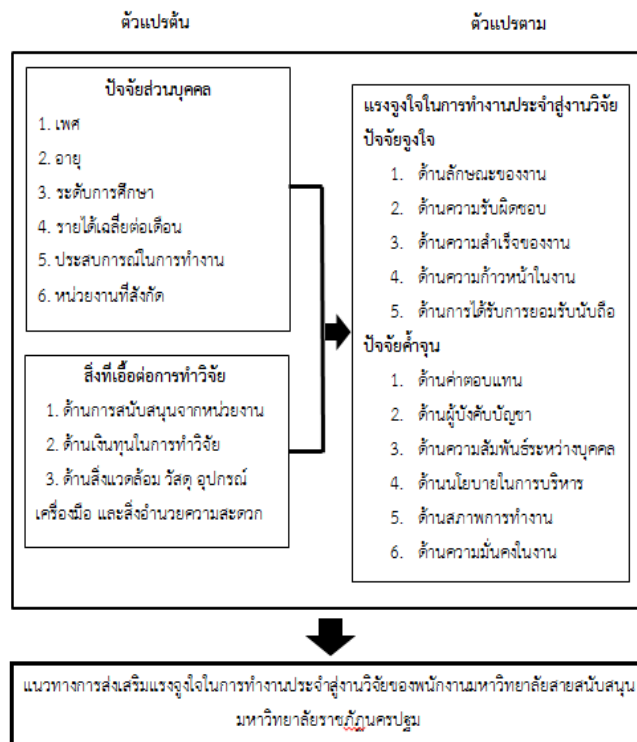
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยและแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อวิเคราะห์สิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
4. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

3. สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกัน
2. สิ่งทีเอื้อต่อการทำวิจัยมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย



5. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 185 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970: 608 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2557: 179) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 127 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยใช้หน่วยงานเป็นชั้นภูมิในการแบ่ง และผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ในการสัมภาษณ์ระดับลึก (in-depth interviews) จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน แบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัย ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำวิจัย ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (open ended) เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป และส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ระดับลึก (Indepth interview guideline)

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์สิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ประมวลผลข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4) การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบแบบที สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี 5) การวิเคราะห์สิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานสายสนับสนุน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน 6) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ระดับลึกในประเด็นเกี่ยวข้องเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยประกอบไปด้วยผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนา และสถิติสรุปอ้างอิง ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมพบว่า สิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจำแนกแรงจูงใจในการทำวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า 1) อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำวิจัยในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมได้ผลสรุปดังนี้ 1) กำหนดรูปแบบการวิจัยจากงานประจำสู่งานวิจัยให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย และประกาศให้เป็นนโยบายของมหาวิทยาลัยโดยให้ครอบคลุม คณะ ศูนย์ สำนัก 2) จัดฝึกอบรมเทคนิคการวิจัยงานประจำสู่งานวิจัยให้แก่พนักงานและการศึกษาดูงานต่างสถาบัน 3) จัดให้มีคลินิกการวิจัยงานประจำสู่งานวิจัย และมีอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย 4) ส่งเสริมให้มีการนำการวิจัยจากงานประจำสู่งานวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 5) พัฒนาทัศนคติที่ดีในการทำวิจัยงานประจำสู่งานวิจัย โดยการให้รางวัลแก่ผลการวิจัยที่สร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย และ 6) จัดสัมมนาผลการวิจัยงานประจำสู่งานวิจัยเพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลผลการวิจัยและสร้างเครือข่ายการวิจัย

7. สรุปผลการวิจัย

1. สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา พิงสรระน้อย (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรา บุญมาน่า และสมควร ทรัพย์บำรุง (2552) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนในการทำวิจัยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. แรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยธนฤต วัฒนากุล (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทสายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wisner (1984) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนที่ใช้ในโรงเรียนประจำตำบลกับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่ เพื่อหาความสัมพันธ์และระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เมืองริเวอร์ไซด์ ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยค้ำจุนส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ดังที่ สุพานี สฤกษ์วานิช (2552: 156) ได้อธิบายแรงจูงใจในการทำงาน โดยที่แรงจูงใจประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานโดยตรง และ 2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน

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

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

3.2 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แรงจูงใจในการทำวิจัยในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา อินทวาท (2551: 93) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำวิจัยเมื่อจำแนกตามเพศและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกัน

3.3 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันแรงจูงใจในการทำวิจัยในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ พรหมเขต (2556: 33-34) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยด้านโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำวิจัย

3.4 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีเพศในการทำงานต่างกัน แรงจูงใจในการทำวิจัยในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา อินทวา (2551: 93) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำวิจัยเมื่อจำแนกตามเพศและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน

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

3.6 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันในการทำงานต่างกัน แรงจูงใจในการทำวิจัยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังที่กรมส่งเสริมการเกษตร, กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรกรมส่งเสริมการเกษตร (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

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 สอดคล้องกับงานวิจัยของชอลดา วิชัยพาณิชย์ (2554: 43-45) กล่าวว่า แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยในประเทศมาจาก 4 ส่วนสำคัญ คือ 1) งบประมาณแผ่นดิน 2) เงินกู้และความร่วมมือด้านการวิจัยจากต่างประเทศ 3) การสนับสนุนงานวิจัยจากภาคเอกชน และ 4) สิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม คือ อันดับแรก ด้านสิ่งแวดล้อม, วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก รองลงมาด้านเงินทุนในการทำวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเศษ หิรัญกิจ (2544 อ้างถึงใน วนิดา พิงสรน้อย, 2556: 52) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัย คือ ห้องสมุด และสถานที่ทำการวิจัย ส่วนปัจจัยพื้นฐานในด้านบุคคล อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่สนับสนุนในการทำวิจัยได้อย่างมีคุณภาพและยังสอดคล้องดังที่ วิจารย์ พาณิช (2553) ได้อธิบายว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำวิจัย การบริหารการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) ด้านนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ชัดเจน 2) มีหน่วยงานกลางที่เป็นกลไกในการบริหารงานวิจัย มีหน้าที่ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีการติดตามและมีการประเมินผลการวิจัย 3) มีงบประมาณในการสนับสนุนการทำวิจัย 4) มีกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพด้านการทำวิจัย 5) มีกลยุทธ์ในการบริหารการทำวิจัย

8. ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่หลากหลาย ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัย อาทิทัศนคติการพัฒนางานวิจัย อุปสรรคปัญหาในการทำวิจัย ทักษะความรู้เกี่ยวกับการวิจัย เป็นต้น เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาต่อไป
2. ควรมีการนำกรอบแนวคิดจากการวิจัยดังกล่าวไปศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งอื่น หรือมหาวิทยาลัยรัฐหรือเอกชนแห่งอื่นที่มีการทำวิจัยจากงานประจำ เพื่อศึกษาวิจัยในเชิงเปรียบเทียบ
3. ควรมีการศึกษางานวิจัยดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยนำปัจจัยที่พบความแตกต่างมาศึกษาอีกครั้ง ซึ่งอาจจะทำให้ทราบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของการทำวิจัยจากงานประจำ เมื่อเวลาปรับเปลี่ยนไป

9. เอกสารอ้างอิง

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

กรุงเทพฯ: กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร.

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

สุราษฎร์ธานี เขต 3. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

จรัส สุวรรณเวลา. (2540). **บนเส้นทางอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

สำนักงานงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

ช่อลา วิชัยพาณิชย์. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชชมงคลธัญบุรี

เทพศักดิ์ บุญรัตน์. (2558). **Routine-to-Research (R2R)**. ค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2558, จาก

<http://www.stou.ac.th/offices/ord/New/seminar/download/sem102.pdf>.

ชนกฤต วัฒนากุล. (2551). **ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด**

จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปารมี ทองสุกใส. (2550). **R2R จากคนหน้างานเกิดได้อย่างไร: ประสบการณ์จัดการความรู้**.

สงขลา: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

พัชรา บุญมานำ และสมควร ทรัพย์บำรุง (2552). **รายงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุน**

และปัจจัยในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กองทุนวิจัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2551. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รุ่งนภา อินทวาท. (2551). **รายงานวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากร**

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วนิดา พิงสระน้อย. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์**

สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี การวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชชมงคลธัญบุรี.

สุธิภา สายเจริญ. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุวรรณ พรหมเขต (2556, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, **วารสารสาระคาม 4, (2): 33-34.**

สุวิมล ตีรกานันท์. (2557). **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทงสู่การปฏิบัติ**. 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.**

Wisher, L. G. M. (1984). **The relationship between the motivation-hygiene factors present in School district and job satisfaction of principals.** (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://digitalibrary.usc.edu/cdm/ref/collection/p15799coll30/id/589626>.