การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

A Study of Needs and Motivation for Routine to Research Development of Academic Supporting Staff in Faculty of Science Burapha University

เกียรติษฎา ภูมิเพ็ง[1*]
Kiatsada Poompeng[1*]

บทคัดย่อ

การศึกษามีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความต้องการ ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน เปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันตามสถานภาพส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันตามความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด ยกเว้นลูกจ้างประจำ จำนวนรวม 63 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD. และวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบัน ทุกข้อและภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ= 2.64, σ = 0.83) ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ทุกข้อและภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ= 3.88, σ= 0.80) แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร ทุกด้านและภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ= 3.86, σ= 0.48) ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ประเภทบุคลากร สังกัด ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความต้องการ แรงจูงใจ การทำงานวิจัยสถาบัน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

Abstract

The study's objectives are to find the levels of needs and motivation for development of routine to research (R2R), to compare the levels of needs for R2R development classified by personal status, and to study the relationship between the development of R2R motivation and needs for institutional research in order to plan projects or activities to promote the motivation for R2R development of academic supporting staff based on their requirements. The data were collected by questionnaires from population groups classified by types of academic supporting staff in Faculty of Science, totaling 63 people. The statistical parameter used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation by performing the independent t-test and One-Way ANOVA analysis. When pair differences were found, the post hoc LSD method was used. The relationships between the factors were analyzed using Pearson product moment correlation coefficient at the statistical significance level of 0.05. The results showed that the knowledge and competence in R2R development were found in the overall and all items were at a moderate level

[1] คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131
[1] Faculty of Science, Burapha University, Chonburi, 20131
*Corresponding author: e-mail: kiatsada@go.buu.ac.th
Received: *October 5, 2021*, Accepted: *November 16, 2021*, Published: *May 8, 2022*

(μ= 2.64, σ = 0.83). The academic supporting staff had the needs for R2R development at the high level (μ= 3.88, σ= 0.80). The motivations for R2R development of academic supporting staff in overall was at the high level (μ= 3.86, σ= 0.48). The results of the analysis of the needs for development of R2R classified by personal status of staff showed that the gender, age, type of personnel, education level, and the duration of the operation differed. There were no different requirements for R2R development at significance level at 0.05. The results of the analysis of the relationships between motivation of R2R development and demand found that the overall and each aspect had a positive relationship at a low to moderate level with statistical significance at 0.05.
Keywords: needs, motivation, routine to research, academic supporting staff in faculty

บทนำ

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีพันธกิจ ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม โดยเปิดสอนทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา มีหลักสูตรที่เปิดสอน 32 สาขาวิชา ประกอบด้วย ระดับปริญญาตรี 12 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 14 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก 6 สาขาวิชา คณะวิทยาศาสตร์มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน ทั้งด้านอาคารสถานที่ หลักสูตร บุคลากรทางการศึกษาทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ตลอดจนอุปกรณ์และเครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่ทันสมัย รองรับสำหรับการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา ตามพันธกิจของคณะวิทยาศาสตร์ในการผลิตบัณฑิตวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ เพื่อสนองตอบต่อสังคมและการพัฒนาประเทศ วิจัยพัฒนา สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ถ่ายทอด เผยแพร่ บริการวิชาการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีร่วมสร้างสังคมอุดมปัญญา และพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เข้มแข็ง บนฐานของธรรมาภิบาลและการพึ่งตนเอง (กิตติศักดิ์ และเกียรติษฎา, 2562)

ปัจจุบัน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ให้ความสำคัญในการสนับสนุนการวิจัย โดยจัดสรรงบประมาณจากเงินรายได้ส่วนงานเพื่อสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยให้แก่บุคลากร ร้อยละ 10 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุนรัฐบาล) ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยบูรพา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2563 มีโครงการวิจัยทั้งหมด 62 โครงการ แบ่งเป็นปีงบประมาณ 2560 จำนวน 21 โครงการ ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 9 โครงการ ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 16 โครงการ และปีงบประมาณ 2563 จำนวน 16 โครงการ เมื่อพิจารณาร้อยละของโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนวิจัยตามประเภทบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเทียบกับสายวิชาการ พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีสัดส่วนร้อยละ 4.76 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีสัดส่วนร้อยละ 0.00 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีสัดส่วนร้อยละ 6.25 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีสัดส่วนร้อยละ 6.25 ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นสัดส่วนที่น้อย จากปัญหาที่ผู้วิจัยพบว่า ร้อยละของโครงการวิจัยสายสนับสนุนวิชาการที่ค่อนข้างต่ำ เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการผลิตผลงานวิจัยสถาบัน (R2R) เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ 0005/2559 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2559 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดมีผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความชำนาญการสำหรับประกอบการยื่นขอกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ คู่มือการปฏิบัติงาน งานเชิงวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์หรืองานวิจัย (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559) ซึ่งงานวิจัยสถาบันเป็นผลงานที่สามารถขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการได้นั้น

ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's two-factor theory) (Herzberg, 1959) และประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจากงานวิจัยของ อทิตยา (2555) จากแรงจูงใจจากปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารของส่วนงานด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคง และปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้าน

ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย มาปรับให้มีความเหมาะสมกับการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งจะทำให้ทราบถึงความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร รวมถึงได้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงในที่จะใช้ในการส่งเสริม หรือสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยสถาบันมากขึ้น โดยผลการศึกษาที่ได้นี้ใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารพิจารณาใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่สอดรับกับความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัย ทั้งหมดของคณะวิทยาศาสตร์ ยกเว้นลูกจ้างประจำ จำนวนรวมทั้งสิ้น 63 คน (ฝ่ายบุคคล สำนักงานคณบดี, 2563)

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสร้างแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ทุกข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แสดงว่าคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ทองใบ, 2546)
2. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try-out) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้กับผู้ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของส่วนงานในมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาก (Cronbach's alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูงสามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความรู้ความสามารถ และระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร จำนวน 20 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร จำนวน 40 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการพัฒนาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบสอบปลายเปิดสำหรับรับทราบข้อแสนอแนะ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม จากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ด้วยตนเอง และนำมาประมวลผลข้อมูลและทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน ใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน กรณีตัวแปร เพศ ประเภทบุคลากร และสังกัด โดยการทดสอบทีแบบข้อมูล 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน ส่วนกรณีตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่าง เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD. ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

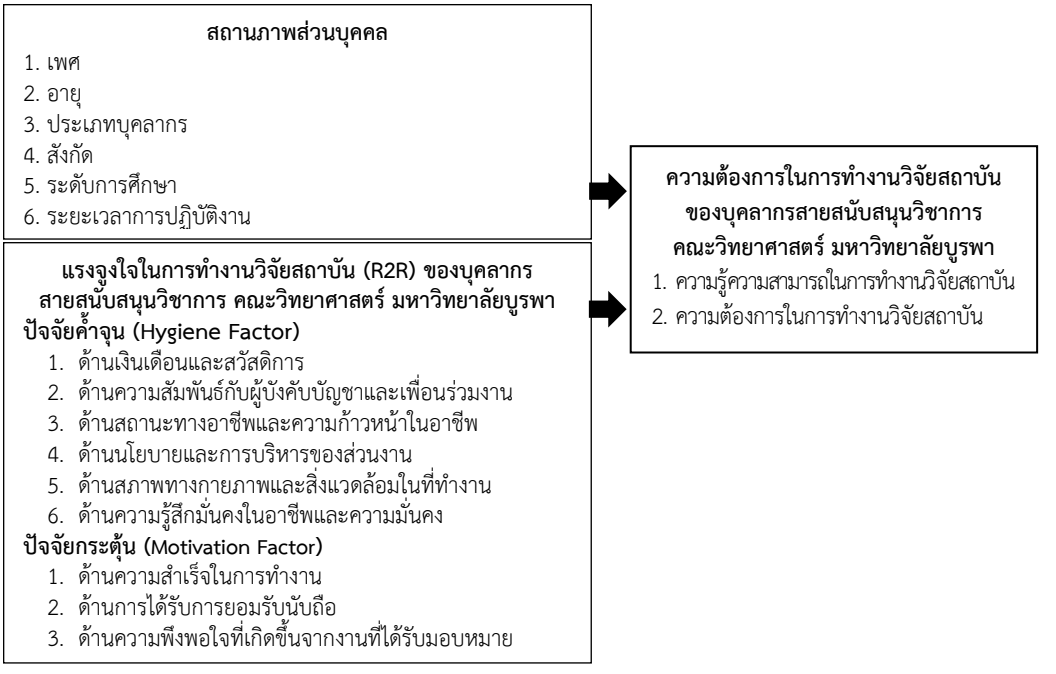
6. ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้วยการพรรณนาโวหาร และใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ

เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (กนกทิพย์, 2551) ดังนี้ ค่า *r* ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ค่า *r* ตั้งแต่ 0.30-0.69 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และค่า *r* ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's two-factor theory) (Herzberg, 1959) และประยุกต์ใช้แนวคิดแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจากงานของ อทิตยา (2555) มาปรับให้มีความเหมาะสมกับงานวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ระดับความรู้ความสามารถ และระดับความต้องการเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร

ผลการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ระดับความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ระดับความรู้ความสามารถ และระดับความต้องการเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร ภาพรวม (N = 63)

ความรู้ความสามารถ ความต้องการเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร	μ	σ	ระดับ
- ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบัน	2.64	0.83	ปานกลาง
- ความต้องการทำงานวิจัย	3.88	0.80	มาก

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร

ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคง ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร ภาพรวม (N = 63)

แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	0.57	มาก	1
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.61	มาก	2
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.06	0.58	มาก	3
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.89	0.61	มาก	4
ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคง	3.81	0.71	มาก	5
ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	3.80	0.72	มาก	6
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.79	0.59	มาก	7
ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ	3.56	0.82	มาก	8
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.55	0.67	มาก	9
ภาพรวม	**3.86**	**0.48**	**มาก**	**-**

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p > 0.05$) ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p \leq 0.05$) ขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p \leq 0.05$) ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p \leq 0.05$) (ตารางที่ 3)

จากการทดสอบในตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้นำมาจัดกลุ่มเปรียบเทียบเชิงซ้อน ได้ผลลพธ์ดังแสดงในตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความต้องการ ในการทำงานวิจัยสถาบันน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p \leq 0.05$) (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (N = 63)

ปัจจัยที่ศึกษา (ภาพรวม)	**ผลการทดสอบ**	*P-value*
1. เพศ	ไม่แตกต่างกัน	0.87
2. อายุ	ไม่แตกต่างกัน	0.38
3. ประเภทบุคลากร (ด้านความสำเร็จในการทำงาน)	แตกต่างกัน	0.01*
4. สังกัด		
ด้านนโยบายและการบริหาร	แตกต่างกัน	0.00*
ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	แตกต่างกัน	0.00*
5. ระดับการศึกษา	ไม่แตกต่างกัน	0.91
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ด้านความสำเร็จในการทำงาน)	แตกต่างกัน	0.04*

*$p \leq 0.05$

ตารางที่ 4 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน (N = 63)

ความต้องการในการทำงานวิจัย	**ระยะเวลาการปฏิบัติงาน**	**μ**	**น้อยกว่า 10 ปี**	**21-30 ปี**	**31 ปีขึ้นไป**	**10-20 ปี**
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	3.82	-	-0.22	-0.25	-0.45*
	21-30 ปี	4.04		-	0.23	0.20
	31 ปีขึ้นไป	4.08			-	-0.03
	10-20 ปี	4.28				-

*$p \leq 0.05$

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร

จากสมมติฐานที่ 7 แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ($p \leq 0.05$) อยู่ในระดับต่ำถึงระดับ ปานกลาง ($0.01 \geq r \leq 0.39$) โดยด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($r = 0.39$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจกับระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร พบว่า ความสัมพันธ์ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ($r = 0.39$) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ($r = 0.27$) และความสัมพันธ์ด้านนโยบายและการบริหารกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ($r = 0.21$) ตามลำดับ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันกับระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร (N = 63)

ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน	**ระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน**	
	$X_{รวม}$	**ระดับความสัมพันธ์**
Y_1	0.01	ระดับต่ำ
Y_2	0.16	ระดับต่ำ
Y_3	0.39*	ระดับปานกลาง
Y_4	0.21	ระดับต่ำ
Y_5	0.27*	ระดับต่ำ
Y_6	0.10	ระดับต่ำ
Y_7	0.13	ระดับต่ำ
Y_8	0.17	ระดับต่ำ
Y_9	0.20	ระดับต่ำ
$Y_{รวม}$	**0.24***	**ระดับต่ำ**

* $p < .05$

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สรุปผลได้ ดังนี้

1. ระดับความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก

3. ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคง ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับต่ำที่สุด

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นดังนี้

4.1 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p>0.05$)

4.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p\leq0.05$)

4.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p\leq0.05$)

4.4 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p\leq0.05$)

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจกับระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันกับระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ($0.01 \geq r \leq 0.39$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากร เห็นว่าการทำผลงานวิจัยสถาบันเป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นการแก้ไขปัญหาตามหลักวิชาที่ใช้องค์ความรู้ด้านการวิจัย สถิติเพื่อการวิจัยซึ่งเป็นผลการศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ และมหาวิทยาลัยสนับสนุนทุนสำหรับการทำวิจัยสถาบัน คณะฯ สนับสนุนให้ใช้ผลงานวิจัยสถาบันเป็นข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่มีค่าน้ำหนักต่อเรื่องค่อนข้างสูง จึงทำให้บุคลากร มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชนี (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน พบว่า ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ มีความรู้สึกภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยในการปฏิบัติงานมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ สามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ตลอดจนสามารถปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลาอย่างมีคุณภาพ จึงทำให้บุคลากร มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของ อทิตยา (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ในภาพรวมของทุกสถานภาพของบุคลากรมีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากร เห็นว่าในปัจจุบันมหาวิทยาลัยและคณะฯ ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยสถาบันมากขึ้น โดยมหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนวิจัยและพัฒนาประกอบกับการทำผลงานวิจัยสถาบันเป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งการทำงานวิจัยสถาบันเป็นการแก้ไขปัญหาตามหลักวิชาที่ใช้องค์ความรู้ด้านการวิจัย ทำให้ผลงานที่ออกมาเป็นที่ยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ จึงทำให้บุคลากรมีความต้องการการทำงานวิจัยสถาบันในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญเรียม (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล โดยการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง โดยด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน พบว่า ความสัมพันธ์ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคง ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสภาพเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่และความมั่นคงของอาชีพในปัจจุบัน ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไวกูณฐ์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาความต้องการการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรต้องการให้คณะวิทยาศาสตร์ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ทำงานวิจัยสถาบัน มากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1.1 คณะวิทยาศาสตร์ควรสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำผลงานวิจัยสถาบัน เพื่อกระตุ้น เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำวิจัยสถาบันให้มากยิ่งขึ้น

1.2 คณะวิทยาศาสตร์ควรกำหนดให้ฝ่ายที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการจัดทำแผนพัฒนาส่งเสริมความรู้ ทักษะด้านการทำวิจัยสถาบันอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการศึกษาความต้องการการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ ประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยสถาบันมากที่สุดเป็นอันดับที่สอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

2.1 คณะวิทยาศาสตร์ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการให้ความรู้ ฝึกอบรม ด้านการสร้างผลงานวิจัยสถาบันแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2.2 คณะวิทยาศาสตร์ควรกำหนดให้มีการและเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ด้านการวิจัยสถาบัน (R2R) จากบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในเครือเทางามหรือบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยบูรพา

3. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

3.1 มหาวิทยาลัยควรพิจารณากำหนดให้มีเงินประจำตำแหน่งชำนาญการ เพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

3.2 คณะวิทยาศาสตร์และมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนทุนผลิตผลงานวิจัยสถาบัน (R2R) แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างต่อเนื่อง

4. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเป็นอันดับที่สอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

4.1 คณะวิทยาศาสตร์ควรพิจารณากำหนดหรือมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งภาระงานและความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความมั่นคงทางอาชีพและมีความก้าวหน้าในอาชีพ

4.2 คณะวิทยาศาสตร์ ควรสนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ประกอบการจัดทำผลงานเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งที่สูงกว่าขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5. จากข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

5.1 คณะวิทยาศาสตร์ควรจัดอบรม เสวนา หรือให้ความรู้ในการทำวิจัยสถาบันแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาความต้องการและสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน

5.2 คณะวิทยาศาสตร์ควรพิจารณาค่าน้ำหนัก ในการนำผลงานวิจัยสถาบันประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและเหมาะสม เนื่องจากต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และใช้เวลาในการผลิตผลงานค่อนข้างมาก เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำผลงาน

5.3 คณะวิทยาศาสตร์หรือมหาวิทยาลัยควรพิจารณาสนับสนุนเงินประจำตำแหน่งชำนาญการ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน รวมถึงควรมีแนวปฏิบัติและนโยบายที่ชัดเจน ในการสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัยภายใต้เงื่อนไขข้อจำกัดในการศึกษาเฉพาะบุคคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ จึงทำให้ข้อมูลที่ได้อาจยังไม่สามารถสะท้อนความรู้ ความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยบูรพา ที่จะนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาความรู้ ความต้องการและแรงจูงใจในระดับมหาวิทยาลัยได้ ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรต้องครอบคลุมทั้งมหาวิทยาลัย สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ตามความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาของการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากในงานวิจัยชิ้นนี้ยังไม่สามารถจำแนกได้ว่าความรู้ ความสามารถ ความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน จากปัจจัยที่ศึกษานี้ส่งผลกระทบโดยตรงมากน้อยเพียงใด ถ้าหากสามารถแยกย่อยและชี้ชัดได้ถึงสาเหตุของปัจจัยของแรงจูงใจแล้วจะสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย หรือจัดทำแผนงานด้านการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายวิชาการได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรได้มากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากคณบดีคณะวิทยาศาสตร์ รองคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม คณะวิทยาศาสตร์ ที่ปรึกษาโครงการวิจัยที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะและช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงในความกรุณาไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาและข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ เสนอต่อผู้บริหารเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ตรงความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันอย่างแท้จริงต่อไป

และท้ายที่สุด ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยบูรพาที่อนุมัติเงินทุนสนับสนุนการวิจัยจากทุนสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) งบประมาณกองทุนวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (เลขที่สัญญา R2R 3/2564) ในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กนกทิพย์ พัฒนาพัวพันธ์. 2551. สถิติอ้างอิงเพื่อการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่. 230 หน้า.

กิตติศักดิ์ เกตุแก้ว และเกียรติษฎา ภูมิเพ็ง. 2562. การศึกษาคุณภาพการให้บริการห้องเรียนรวมของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี. 89 หน้า.

ทองใบ สุดชารี. 2546. ทฤษฎีองค์การวิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีและการประยุกต์. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. อุบลราชธานี. 470 หน้า.

บุญเรียม มากนวล. 2554. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี. 90 หน้า.

มหาวิทยาลัยบูรพา. 2559. ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ 0005/2559 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2559. ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2559.

รัชนี เกิดดี. 2554. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี. 92 หน้า.

ไวกูณฐ์ โชติธาดา. 2558. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี. 87 หน้า.

อทิตยา เสนะวงศ์. 2555. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. กรุงเทพมหานคร. 113 หน้า.

Herzberg, F. 1959. The motivation to work (2nd ed.). John Wiley & Sons. NewYork. 157 pages.