

Exploring Factors Influencing Research Motivation Among Support Staff in Humanities and Social Sciences at Prince of Songkla University, Hat Yai Campus

Wutthipong Whandee

Faculty of Management Sciences,
Prince of Songkla University, Thailand

Siriwit Issaro

Faculty of Management Sciences,
Prince of Songkla University, Thailand

Abstract

The purpose of this research is to analyze the factors that affect the motivation of support staff in conducting research in the Humanities and Social Sciences disciplines at Prince of Songkla University, Hat Yai Campus. This research employed a quantitative research design. Data were collected through a survey questionnaire from 128 supporting staff members working in the humanities and social sciences disciplines at Prince of Songkla University, Hat Yai Campus. The collected data were analyzed using multiple regression. The results revealed that attitudes towards research and job responsibilities have an impact on the motivation of supporting staff in conducting research. However, variables such as educational level, knowledge and skills in research, research environment, and support provided by the faculty/institution were found to have no significant effect on such motivation. Nevertheless, the faculties and institutions need to consider these variables. Faculties, institutes, and the university can use the findings of this research as guidelines for planning and implementing training programs aimed at enhancing the knowledge, skills, and research capabilities of their supporting staff, thereby fostering motivation for future research endeavors.

Keywords

Motivation, conducting institutional research, support staff, university

CORRESPONDING AUTHOR

Wutthipong Whandee, Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University,
15 Karnjanavanich Rd., Hat Yai, Songkhla 90112, Thailand. Email: wutthipong.w@psu.ac.th
© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

วุฒิพงศ์ หวานดี
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สิริวิทย์ อัสโร
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 128 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการคิดต่อการทำวิจัยและลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ถึงแม้ว่าปัจจัยระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย และการสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจดังกล่าวก็ตาม แต่ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่หน่วยงานควรให้ความสำคัญด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ จากการศึกษาดังกล่าว คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการวิจัย ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้เกิดการผลิตผลงานวิจัยที่เพิ่มขึ้นในอนาคตได้

คำสำคัญ

แรงจูงใจ, งานวิจัยสถาบัน, บุคลากรสายสนับสนุน, มหาวิทยาลัย

บทนำ

การวิจัยถือเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคล ที่จะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนา หรือประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ของ Office of the National Economic and Social Development Council (2016) ได้มุ่งเน้นในการพัฒนาบนฐานภูมิปัญญาที่เกิดจากการใช้ความรู้และทักษะ การใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และการพัฒนานวัตกรรมที่นำมาใช้ในทุกด้านของการพัฒนา อีกทั้งแนวทางในการขับเคลื่อนแผนฯ สู่การปฏิบัติที่มีการสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนของภาคีการพัฒนาต่าง ๆ โดยกำหนดให้มีการนำการศึกษาวิจัยมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติและทุกระดับ ตลอดจนการบูรณาการสำหรับการทำงานของหน่วยงาน และมีการใช้ทรัพยากรในการวิจัยให้รองรับต่อการพัฒนาทั้งส่วนกลางและพื้นที่ รวมถึงนำการวิจัยมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานด้วย

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยหนึ่งที่มุ่งเน้นการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยที่เน้นการสร้างผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ สำหรับการสนับสนุนส่งเสริมทางด้านการวิจัยนั้น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไม่ใช่เพียงแค่นับสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการเท่านั้น ยังได้สนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนภายใต้โครงการวิจัยสถาบัน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการประกอบการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา หรือวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กร ตลอดจนเพื่อเป็นการพัฒนาระบบการดำเนินงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (Prince of Songkla University, 2023) ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จึงสนับสนุนเงินทุนในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ จากการสืบค้นข้อมูลในระบบสืบค้นโครงการวิจัยของ Research and Development Office, Prince of Songkla University (2022) เกี่ยวกับข้อมูลของบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดคณะ/สถาบันที่อยู่ในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2565 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีผลงานวิจัยค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด ทั้งที่ผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนนั้นสามารถนำไปใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการขอลื่อนตำแหน่งได้ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนไม่ได้มีการผลิตผลงานวิจัย หรือไม่สามารถผลิตผลงานวิจัยออกมาได้ ซึ่งมีผลทำให้ภาพรวมผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนน้อย รวมถึงศึกษาการสนับสนุนในการทำวิจัยของบุคลากรจากคณะ/สถาบันต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมุ่งหวังว่าคณะ/สถาบัน/มหาวิทยาลัยจะสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัย และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนที่เพิ่มขึ้นในอนาคตต่อไป

คำถามการวิจัย

ระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย ทักษะคิดต่อการทำวิจัย ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย และการสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของแรงจูงใจ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจ Srikriengthong and Phasunon (2015) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นอิทธิพลของพลังที่อยู่ในตัวบุคคลซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของตนเอง โดยพลังที่อยู่ในตัวบุคคลนั้นอาจเกิดจากการยั่วหรือสิ่งล่อใจที่ทำให้เกิดพลังของความต้องการเหล่านั้นขึ้นมา ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดย Kalyanamitra (2016) กล่าวว่า หากบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพราะแรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงขับที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลที่ช่วยขับเคลื่อนพลังในการปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร จนส่งผลให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยแรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ (1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นหรือแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และ (2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มากระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรม ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นเองจากภายในจิตใจของบุคคล อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ซึ่งเป็นทฤษฎีของ Maslow (as cited in Khejornnun, 2008) ที่มองว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด เพราะแต่ละคนต่างก็มีลำดับขั้นของความต้องการ โดยได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า (1) มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการใหม่อีก (2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วนั้นจะไม่ทำให้เกิดพฤติกรรม หรือลดแรงขับต่อพฤติกรรมนั้นลง และ (3) ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับจากความต้องการในระดับต่ำไปสู่ความต้องการในระดับสูง โดยตาม

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow นี้สามารถแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ (1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (3) ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (4) ความต้องการการยอมรับนับถือ และ (5) ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัย ซึ่งเป็นทฤษฎีของ Herzbergs (as cited in Khejornnun, 2008) ที่ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลรู้สึกเกิดความพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพอใจและไม่พอใจในงานจะเป็นพฤติกรรมที่อยู่ตรงกันข้ามกันของบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) คือ สภาพแวดล้อมจากการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเจริญเติบโตขององค์กร และ (2) ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) คือ สภาพแวดล้อมจากการปฏิบัติงานที่มีการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน หรือการรักษาให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3. ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง Bandura (1986) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การที่บุคคลมีการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของบุคคลด้วยว่าสามารถกระทำหรือไม่ อีกทั้งยังเป็นการประเมินความสามารถของตนเองในการจัดระบบและทำกิจกรรมเพื่อให้ผลออกมาตามแบบที่กำหนดไว้ โดยที่ Panitwattana (2017) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความเชื่อในทักษะความสามารถของตนเองที่จะตัดสินใจกระทำ ควบคุมตนเอง และจัดระเบียบพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ โดยผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นจะมีแรงจูงใจ ทุ่มเท ยืนหยัดในการกระทำนั้นจนประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองยังหมายถึงการที่บุคคลรับรู้ขอบเขตหรือความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดระเบียบ และวางรูปแบบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Piyaphotchanakorn, 2015)

4. ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ Bloom et al. (1956 as cited in Pakdeesreesakda, 2012) ได้แบ่งพฤติกรรมด้านความรู้ออกเป็น 6 ระดับ ได้แก่ (1) ความรู้ ความจำ (Knowledge or Recall) คือ พฤติกรรมความรู้ที่แสดงถึงการจำหรือระลึกได้ ซึ่งเป็นความรู้ในเรื่องเฉพาะ (2) ความเข้าใจ (Understanding) คือ พฤติกรรมความรู้ที่แสดงว่าสามารถอธิบายได้ สามารถขยายความด้วยคำพูดของตนเองได้ (3) การนำไปใช้ (Application) คือ พฤติกรรมความรู้ที่แสดงว่าสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ หรือแตกต่างจากสถานการณ์เดิมได้ (4) การวิเคราะห์ (Analysis) คือ พฤติกรรมความรู้ที่สามารถแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ ได้อย่างมีความหมาย (5) การสังเคราะห์ (Synthesis) คือ พฤติกรรมความรู้ที่แสดงถึงความสามารถในการรวบรวมความรู้และข้อมูลต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ และ (6) การประเมินค่า (Evaluation) คือ พฤติกรรมความรู้ที่แสดงถึงความสามารถในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งของหรือทางเลือกได้อย่างถูกต้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาโดยนำองค์ประกอบของแรงจูงใจมาใช้ในการกำหนดตัวแปรในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรความรู้ความสามารถ ทัศนคติ และลักษณะของงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเบื้องต้น พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรในสถาบันการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย โดยการศึกษาของ Prakobpol (2019) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สำหรับการศึกษาของ Anekpunyakul and Srikanlayaniwart (2014) ที่ทำการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร นั้น พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัย และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำวิจัยมีความแตกต่างกัน และในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยด้านทัศนคติต่อการทำวิจัยและปัจจัยด้านสนับสนุนจากสถาบันในการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำวิจัยไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนการศึกษาของ Sumepha and Apiraksattaya (2017) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากร สายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยดังกล่าว ทั้งนี้ การศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ของ Yucharoen, Naiyapattana, and Tungprapa (2019) พบว่า สมรรถนะที่มีความต้องการของการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรดังกล่าว ได้แก่ ด้านทักษะการทำวิจัย ความรู้ในการทำวิจัย และเจตคติต่อการวิจัย และการศึกษาของ Buapong (2020) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ด้านเวลาและด้านคุณภาพ สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ทั้งด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาโดยนำองค์ประกอบของแรงจูงใจมาใช้ในการกำหนดตัวแปรในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถ ทัศนคติ ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อม และการสนับสนุน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยเลือกปัจจัยที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย ทักษะคิดต่อการทำวิจัย ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย และการสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ดังภาพที่ 1

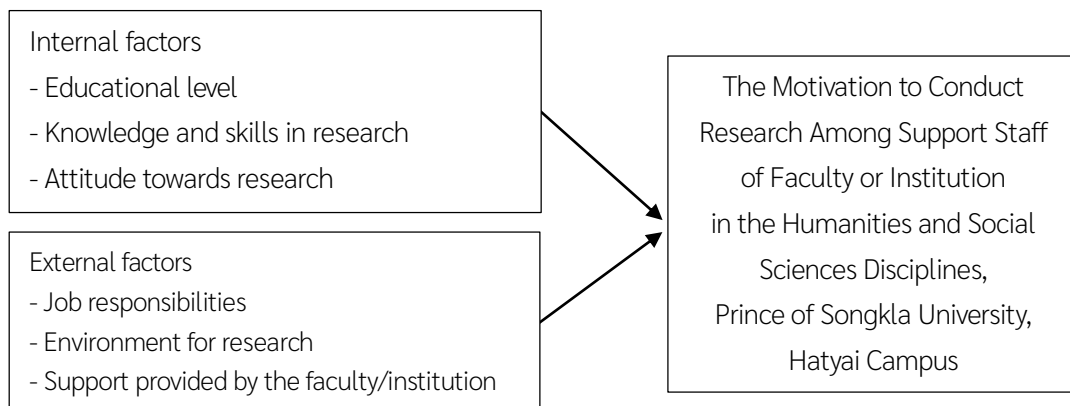


Figure 1. Conceptual Framework

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรในการศึกษานี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างงบประมาณ พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างโครงการ และลูกจ้างอื่น ๆ (ยกเว้นตำแหน่งแม่บ้าน พนักงานรักษาความปลอดภัย และพนักงานขับรถ) จำนวน 4 คณะ และ 1 สถาบัน ซึ่งได้แก่ คณะนิติศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ และสถาบันสันติศึกษา รวมจำนวนทั้งสิ้น 160 คน โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เนื่องจากผู้วิจัยใช้จำนวนประชากรทั้งหมดในการศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภายใต้เทคนิค Total Population Sampling หรือ TPS ที่เป็นเทคนิคที่ใช้ทั่วไปกรณีที่หน่วยศึกษามีขนาดเล็ก และใช้การเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดเพื่อให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา (Etikan, Musa, & Alkassim, 2016)

แบบแผนการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาเชิงสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากหนังสือ บทความ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาถึงตัวแปรที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาในครั้งนี้ และข้อมูลจำนวน บุคลากรสายสนับสนุนของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อให้ทราบถึงจำนวนประชากรที่ทำการศึกษาทั้งหมด รวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากข้อมูลแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทำวิจัย ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย ทศนคติต่อการทำวิจัย ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย และการสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ส่วนตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ส่งแบบสอบถามไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) จากนั้นนำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์หาค่า IOC โดยนำคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านมาคำนวณพร้อมกับแปลผล พบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อส่วนใหญ่มีค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปได้ ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้มีข้อเสนอแนะให้เพิ่มเติมข้อคำถามใหม่ 1 ข้อ และปรับแก้เนื้อหาข้อคำถามใหม่ 2 ข้อ

ดำเนินการเสนองานวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยผลการพิจารณาผ่านความเห็นชอบและมีกรอบทิศทางสอดคล้องกับหลักการเบลมอนต์ (Belmont) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (รหัสหนังสือรับรอง: PSU IRB 2022 – ST – Fms 002 (Internal))

นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try Out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา ซึ่งไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดคณะที่อยู่ในกลุ่มสาขาวิชากลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และที่สังกัดส่วนกลางของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องภายในของตัวแปร Scale โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของแต่ละตัวแปร พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.780 – 0.947 ทั้งนี้ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคมีค่ามากกว่า 0.7 จึงถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือ (Nunnally, 1978 as cited in Pasunon, 2014) และสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปได้

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรสายสนับสนุน ในช่วงเดือนมิถุนายน 2565 จำนวน 160 ชุด หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล และตรวจสอบหาค่าสูญหาย (Missing) พร้อมทั้งทำการตัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยพบว่า มีแบบสอบถามที่ตอบครบสมบูรณ์ทุกข้อคำถามที่ผู้วิจัยสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้ จำนวนทั้งสิ้น 128 ชุด ทั้งนี้ ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง หากจำนวนประชากรอยู่ในระดับ 100 คนขึ้นไป และไม

ถึง 1,000 คน สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำได้ร้อยละ 30 ซึ่งสามารถใช้เป็นตัวแทนของการตอบคำถามเชิงปริมาณตามจำนวนประชากรทั้งหมดได้ (Neuman, 2023) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ จำนวน 128 ชุด มาทำการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ (1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทำวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย (2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัย และระดับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยการ ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง คณะ/สถาบัน และอายุงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน (ร้อยละ 69.53) อายุส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 48 คน (ร้อยละ 37.50) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 82 คน (ร้อยละ 64.06) ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการอุดมศึกษา จำนวน 52 คน (ร้อยละ 40.63) ประเภทตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณ) จำนวน 49 คน (ร้อยละ 38.28) ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 85 คน (ร้อยละ 66.41) คณะ/สถาบันที่สังกัดส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 62 คน (ร้อยละ 48.49) อายุงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 6 - 10 ปี และระหว่าง 11 - 15 ปี โดยมีจำนวน 28 คนเท่ากัน (ร้อยละ 21.88)

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร

ในการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย (1) ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย (2) ทักษะต่อการทำวิจัย (3) ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ (4) สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย และ (5) การสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลการวิเคราะห์ของระดับค่าเฉลี่ย โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.080$, S.D. = 0.790) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.714$, S.D. = 0.622) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ($\bar{x} = 3.305$, S.D. = 0.912) สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย ($\bar{x} = 3.031$, S.D. = 0.783) ทักษะต่อการทำวิจัย ($\bar{x} = 3.028$, S.D. = 0.740) และความรู้ความสามารถด้านการวิจัย ($\bar{x} = 2.320$, S.D. = 0.895) ตามลำดับ (Table 1)

Table 1. Levels of Factors Affecting Research Motivation Among Support Staff (n = 128)

Factors Affecting Research Motivation Among Support Staff	($\bar{x}$)	S.D.	Level
- Knowledge and skills in research	2.320	0.895	Low
- Attitude towards research	3.028	0.740	Medium
- Job responsibilities	3.714	0.622	High
- Environment for research	3.031	0.783	Medium
- Support provided by the faculty/institution	3.305	0.912	Medium
Total	3.080	0.790	Medium

ระดับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

ในการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลการวิเคราะห์ของระดับค่าเฉลี่ย โดยพบว่า แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.578$, S.D. = 0.852) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีข้อคำถาม 6 ข้อที่อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความคิดเห็นว่าหากตนเองมีผลงานวิจัย ก็อยากให้คณะ/สถาบันนำผลงานวิจัยของตนเองไปใช้ในการตอบโจทยการแก้ไขปัญหาของคณะ/สถาบัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.992$, S.D. = 0.935) รองลงมาคือ อยากให้คณะ/สถาบันสนับสนุนการอบรม การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากร ($\bar{x} = 3.922$, S.D. = 0.866) อยากให้คณะ/สถาบันสนับสนุนด้านงบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย ($\bar{x} = 3.883$, S.D. = 0.927) อยากให้ตนเองมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย ($\bar{x} = 3.531$, S.D. = 1.011) อยากเห็นความก้าวหน้าของตนเองจากการทำวิจัย ($\bar{x} = 3.523$, S.D. = 1.065) อยากนำผลงานวิจัยไปใช้ในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.484$, S.D. = 1.108) และมีข้อคำถาม 2 ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บุคลากรอยากพัฒนางานประจำของตนเองสู่งานวิจัย ($\bar{x} = 3.320$, S.D. = 1.042) และบุคลากรอยากทำวิจัย ($\bar{x} = 2.969$, S.D. = 1.019) ตามลำดับ (Table 2)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรมาทำการวิเคราะห์ ว่าตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน โดยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Stepwise (Stepwise Multiple Regression) พบว่า ทศนคติต่อการทำวิจัย (Atti) สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรได้มากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ .773 ($b = .773$) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .670 ($\beta = .670$) และลักษณะของงานที่รับผิดชอบ (Job) สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ .254 ($b = .254$) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .186 ($\beta = .186$) โดยมีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .552 (Table 3)

Table 2. Level of Motivation for Conducting Research Among Support Staff (n = 128)

Motivation for Conducting Research Among Support Staff	$\bar{x}$	S.D.	Level
- The staff member wants to conduct research.	2.969	1.019	Medium
- The staff member wants to develop a routine for conducting research.	3.320	1.042	Medium
- The staff member wants to enhance their knowledge and skills in research.	3.531	1.011	High
- The staff member wants to use research outcomes to advance to higher levels.	3.484	1.108	High
- The staff member wants to witness career progress through research.	3.523	1.065	High
- The staff member wants support for a research budget and facilities from the faculty/institution.	3.883	0.927	High
- The staff member wants support for training and consultation related to research from the faculty/institution.	3.922	0.866	High
- In cases where staff members have research achievements, they would like the faculty/institution to utilize their own research outcomes for practical purposes.	3.992	0.935	High
Total	.578	.852	High

Table 3. Regression Analysis Results on Research Motivation Among Support Staff Using the Stepwise Method

Variables	b	SEb	β	t	Sig
Constant	.296	.309		.958	.340
Atti	.773	.073	.670	10.577	.000*
Job	.254	.087	.186	2.931	.004*
R = .766R ² = .587 SEest = .552 F = 88.822 Sig. = .000					

Remark: * Significance at the 0.05.

ทั้งนี้ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรในรูปคะแนนดิบ คือ

แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร = $.296 + .773(\text{Atti}) + .254(\text{Job})$

จากสมการดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า หากบุคลากรมีทัศนคติต่อการทำวิจัย (Atti) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรเพิ่มขึ้น .773 หน่วย และหากบุคลากรมีลักษณะของงานที่รับผิดชอบ (Job) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ก็จะทำให้แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรเพิ่มขึ้น .254 หน่วย

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร = $.670(\text{Atti}) + .186(\text{Job})$

จากสมการดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า หากบุคลากรมีทัศนคติต่อการทำวิจัย (Atti) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรเพิ่มขึ้น .670 หน่วย และหากบุคลากรมี

ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ (Job) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ก็จะทำให้แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรเพิ่มขึ้น .186 หน่วย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ว่า (1) ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถด้านการวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย กล่าวคือ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัย การกำหนดตัวแปร การมีประสบการณ์และทักษะในการทำวิจัย รวมถึงความสามารถในการทำวิจัยด้วยตนเองได้น้อย (2) ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรมีความรู้สึกชอบในการทำวิจัยที่ค่อนข้างน้อย ทำให้มีความคิดริเริ่มที่อยากจะทำวิจัย รวมถึงการเปิดใจที่จะเรียนรู้ในการทำวิจัย และเล็งเห็นถึงความสำคัญ/ประโยชน์ของการทำวิจัยในระดับปานกลาง ซึ่งอาจมองว่าการทำวิจัยไม่ได้ทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงานประจำของตนเอง (3) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ บุคลากรมองว่า งานที่ตนเองรับผิดชอบนั้นมีความสำคัญต่อคณะ/สถาบัน มีความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานของตนเอง ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งของตนเอง ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาเป็นงานวิจัยของตนเองได้ รวมถึงการให้ความเป็นอิสระจากคณะ/สถาบันในการปฏิบัติงานประจำที่บุคลากรมองว่าอยู่ในระดับมาก (4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรมองว่าสภาพแวดล้อมทางด้านเวลาในการทำวิจัยมีน้อย มีเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือตนเองในการทำวิจัย ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนในการทำวิจัย รวมถึงคณะ/สถาบันมีสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำวิจัย มีหนังสือ ตำรา เอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยที่ไม่มากไม่น้อยเกินไป และ (5) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรมองว่าคณะ/สถาบันมีการส่งเสริม ผลักดันให้บุคลากรทำวิจัย มีการสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยของบุคลากรในระดับมาก และมีการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการศึกษาดูงาน หรือการอบรม หรือการสัมมนาทางด้านการวิจัย รวมถึงการจัดโครงการอบรมหรือสัมมนาทางด้านการวิจัยในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย ทัศนคติต่อการทำวิจัย ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย และการสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร พบว่า มีตัวแปร 2 ตัวที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการ โดยทัศนคติต่อการทำวิจัยเป็นตัวแปรแรกที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน และตัวแปรถัดมาคือ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย และการสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ไม่พบว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการพยากรณ์แรงจูงใจในการผลิต

ผลงานวิจัยของบุคลากร พบว่า ทักษะคิดต่อการทำวิจัย และลักษณะของงานที่รับผิดชอบสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า ทักษะคิดต่อการทำวิจัย และลักษณะของงานที่รับผิดชอบส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย และการสนับสนุนจากคณะ/สถาบันนั้นไม่พบว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยภายใน

ระดับการศึกษา พบว่า ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาในระดับการศึกษา ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามนั้นมีผู้สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโท ร้อยละ 70.31 ซึ่งเป็นส่วนใหญ่ที่ยังไม่เคยเรียนวิจัยหรือไม่เคยผ่านการทำวิจัยมาก่อน ทำให้ไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย จึงอาจส่งผลให้ไม่มีแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยได้ โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Chantarasena and Kanatou (2014) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการทำวิจัยของนักวิชาการสาธารณสุขเช่นกัน ทั้งนี้ แม้ว่าระดับการศึกษาไม่พบว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน กล่าวคือ แม้ระดับการศึกษาจะไม่ส่งผลดังกล่าว แต่ก็ถือว่าระดับการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากบุคลากรมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ก็จะทำให้มีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มากขึ้นตามไปด้วย

ความรู้ความสามารถด้านการวิจัย พบว่า ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษามีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำวิจัยที่ค่อนข้างน้อย จากการศึกษาในครั้งนี้จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ Ruensaeng, Samosornsuk, and Penboon (2014) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ในการทำงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งนี้ แม้ว่าปัจจัยความรู้ความสามารถด้านการวิจัยไม่พบว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนก็ตาม แต่ก็ถือว่าความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานวิจัย เพราะจะต้องอาศัยทักษะการทำวิจัยและความรู้ในการวิจัยซึ่งเป็นสมรรถนะที่ต้องการในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากร (Yucharoen, Naiyapatana, & Tungprapa, 2019) ฉะนั้น หากคณะหรือมหาวิทยาลัยต้องการให้บุคลากรสายสนับสนุนมีการสร้างผลงานวิจัยขึ้นก็ควรมีการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำวิจัยให้มากยิ่งขึ้น

ทัศนคติต่อการทำวิจัย พบว่า ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจมองได้สองมิติ หากบุคลากรมี

ทัศนคติเชิงลบต่อการวิจัย โดยมีความชอบในการทำวิจัยน้อย อาจเห็นว่าการทำวิจัยทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงานประจำ และไม่สามารถจัดสรรเวลาตนเองในการทำวิจัยได้ ซึ่งหากบุคลากรมีทัศนคติต่อการทำวิจัยในเชิงลบเช่นนี้ ก็จะทำให้ไม่มีแรงจูงใจหรือไม่อยากจะทำวิจัย ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีทัศนคติต่อการทำวิจัยในเชิงบวก โดยเล็งเห็นประโยชน์ของงานวิจัย และสามารถเชื่อมโยงคุณค่าต่องานที่ปฏิบัติ ก็จะทำให้มีแรงจูงใจหรืออยากทำวิจัยเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ทัศนคติจึงเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการทำวิจัยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Yucharoen, Naiyapattana, and Tungprapa (2019) ที่พบว่า ทัศนคติต่อการวิจัยเป็นสมรรถนะอย่างหนึ่งที่ต้องการในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ฉะนั้น การที่บุคลากรสายสนับสนุนจะผลิตผลงานวิจัยได้นั้นก็จะขึ้นอยู่กับทัศนคติของแต่ละคนว่ามีทัศนคติต่อการทำวิจัยอย่างไร ซึ่งบางคนคิดว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องที่ยาก ตนเองไม่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยพอที่จะทำวิจัยได้ ก็จะทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยเกิดขึ้น

ปัจจัยภายนอก

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ พบว่า ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมองว่างานประจำที่ตนเองรับผิดชอบนั้นมีความสำคัญต่อหน่วยงาน และสามารถนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในรูปของการศึกษาวิจัย และสามารถนำผลวิจัยมาพัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของตนเองได้ ด้วยเหตุนี้ จึงอาจทำให้ “ลักษณะงาน” มีผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากร เพราะสามารถนำงานประจำของตนเองมาพัฒนาเป็นโจทย์ในการทำวิจัยต่อไปได้ ทั้งนี้ จากผลการศึกษา ดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Sumepha and Apiraksattaya (2017) ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน ฉะนั้น เพื่อให้บุคลากรได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คณะ/สถาบันควรมีการส่งเสริม ชี้แนะแนวทางให้บุคลากรได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของงานประจำ และให้บุคลากรได้มองเห็นช่องทางที่จะนำงานประจำของตนเองมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้ ก็จะเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนางานวิจัยขึ้นได้

สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย พบว่า ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมองว่าตนเองมีเวลาในการทำวิจัยน้อย อาจจะเป็นเนื่องมาจากภาระงานที่รับผิดชอบที่จะต้องทำเป็นประจำสม่ำเสมอ ทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย และหากใช้เวลาส่วนตัวนอกเหนือเวลางานประจำ ก็จะมองว่าตนเองสูญเสียเวลาส่วนตัวไป รวมถึงสภาพแวดล้อมทางด้านบุคคล คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการทำวิจัย ด้วยเหตุนี้ จึงอาจทำให้สภาพแวดล้อมไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากร โดยผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Prakobpol (2019) พบว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Boonpen, Chaijookul, and Yolao (2018) ที่พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานวิจัยหรือเงื่อนไขของการทำงานวิจัยให้ประสบความสำเร็จที่เกิดจากการผสมผสานที่ลงตัวของปัจจัยส่วนบุคคล ภาระงานและอุปสงค์ของงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ แม้ว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำวิจัยไม่พบว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร

สายสนับสนุนก็ตาม แต่ก็จะเป็นสิ่งที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยของบุคลากรได้ เพราะสภาพแวดล้อมจะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำวิจัยได้ หากคณะหรือมหาวิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ก็จะทำให้บุคลากรมีความสะดวกและเกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำงานวิจัยขึ้น

การสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน พบว่า ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมองว่าคณะ/สถาบันมีการจัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัย รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาทางด้านการวิจัย หรือแม้กระทั่งการอบรม สัมมนาทางด้านการวิจัยที่คณะ/สถาบันจัดเองก็ตาม รวมถึงการสนับสนุนทางด้านงบประมาณ และการผลักดันให้บุคลากรทำวิจัยนั้น อาจจะยังไม่มากเพียงพอที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรสายสนับสนุนได้ ด้วยเหตุนี้ จึงอาจทำให้การสนับสนุนจากคณะ/สถาบันไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจดังกล่าว และจากการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Issarapinyo, Thammara, and Roipila (2019) ที่พบว่า การส่งเสริมการทำวิจัย และการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร และการศึกษาของ Buapong (2020) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ทั้งนี้ แม้ว่าปัจจัยการสนับสนุนจากคณะ/สถาบันไม่พบว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนก็ตาม แต่การสร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยให้กับบุคลากรสายสนับสนุนนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่คณะ/สถาบันจะต้องให้ความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านงบประมาณ การจัดบริการให้คำปรึกษา การสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการอบรมทางด้านการวิจัย ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยในการทำวิจัยก็ตาม แต่หากไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากคณะ/สถาบัน ก็จะทำให้บุคลากรไม่มีแรงจูงใจหรือไม่สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรทำวิจัยให้สำเร็จได้ ฉะนั้น หากบุคลากรได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ที่สูงขึ้นก็จะส่งผลให้บุคลากรมีการทำวิจัยที่สูงขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยที่ค่อนข้างน้อย คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการวิจัยให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ หรือแม้กระทั่งการจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงที่คอยให้คำปรึกษาในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

2. จากที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ตนเองรับผิดชอบว่ามีความสำคัญ สามารถพัฒนาเป็นงานวิจัยได้ มีความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน ปริมาณงานเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีความอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ฉะนั้น คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยควรมีระบบจัดสรรภาระงานที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน และมุ่งเน้นให้บุคลากรได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนางานประจำของตนเองสู่งานวิจัย เพื่อให้สามารถนำผลงานวิจัยนั้นไปใช้ประโยชน์ได้จริง และสามารถสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานจากการผลิตผลงานวิจัยได้

3. คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนนโยบายการสร้างแรงจูงใจด้วยการสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย ซึ่งบางหน่วยงานอาจมีการสนับสนุนงบประมาณค่อนข้างน้อย รวมถึงการสนับสนุนในเรื่องของเวลาที่จะให้บุคลากรได้มีเวลาศึกษาเรียนรู้งานวิจัยเพิ่มเติม เนื่องจากบุคลากรมักจะใช้เวลาไปกับงานประจำ

4. คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายการจัดตั้งคลินิกวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของคณะ/สถาบัน หรือส่วนกลางในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้คำปรึกษาด้านการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยควรจัดให้มีสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย สื่อการเรียนรู้ หนังสือ ตำรา เอกสารต่าง ๆ ที่สามารถสืบค้นข้อมูลเพื่อการทำวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการรวมกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่โดดเด่นในการทำวิจัยเพื่อสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรสายสนับสนุนที่ยังไม่เคยทำวิจัย ได้เห็นช่องทางที่จะสามารถงานประจำของตนเองมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้

3. คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยควรมีรางวัลยกย่องเชิดชูบุคลากรสายสนับสนุนที่ใช้กลไกการวิจัยมาพัฒนางานประจำของตนเองให้เกิดองค์ความรู้ กระบวนการทำงาน หรือนวัตกรรมใหม่ที่ทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. คณะ/สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยควรจัดให้มีกลไกการติดตามการทำวิจัยของบุคลากรเป็นระยะอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น ความต้องการ ความคาดหวัง เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาดังกล่าวเป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ สำหรับการศึกษาในครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเปรียบเทียบในกลุ่มตัวอย่างอื่นเพิ่มเติม เช่น กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น

4. นอกจากทำการศึกษาในมุมมองของบุคลากรสายสนับสนุนแล้ว ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของผู้บริหารเกี่ยวกับการทำวิจัยของบุคลากร เพื่อให้ทราบสถานะการทำวิจัยของบุคลากรและทราบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนทางด้านการวิจัย

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ/สถาบันในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากกองทุนวิจัยคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

References

- Anekpunyakul, P., & Srikanlayaniwart, S. (2014). Factors Affecting of Behavior Research for Faculty of Medicine, Naresuan University. *Naresuan Phayao Journal*, 7(3), 275-285. (in Thai)
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Boonpen, P., Chaijookul, Y., & Yolao, D. (2018). Research Competency and the Variables Affecting Successful Research: A Case Study of National Research Universities. *Kasem Bundit Journal*, 19(1), 73-88. (in Thai)
- Buapong, P. (2020). *The Influences of Perceived Organizational Support and Achievement Motivation on Work Efficiency of Researchers at the Thailand Institute of Scientific and Technological Research (TISTR)*. Master of Business Administration Independent Study. Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Chantarasena, B., & Kanatou, M. (2014). The Factors Effecting Research Practice of Public Health Officer in Nong Bua Lam Phu Province. *Journal of Graduate Research*, 4(2), 13-28. (in Thai)
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Issarapinyo, J., Thammara, P., & Roipila, R. (2019). Administrative Factors Affecting the Success of the Classroom Action Research under The Office of The Basic Education Commission in Sakon Nakhon Province. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 7(28), 75-86. (in Thai)
- Kalyanamitra, K. (2016). Two Powerful Motivation Factors to Success. *Valaya Alongkorn Review (Humanities and Social Science)*, 6(3), 175-183. (in Thai)
- Khejornnun, N. (2008). *Organizational Behaviors*. Bangkok: Se-education. (in Thai)
- Neuman, W. L. (2023). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. New York: Allyn and Bacon.
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2016). *The Twelfth National Economic and Social Development Plan (2017-2021)*. Retrieved from https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422 (in Thai)
- Pakdeesreesakda, P. (2012). *Cognitive, Motivation and Attitude toward Marketing Mixes Affecting Gasohol E85 Usage Behavior Trend of Drivers in Bangkok Metropolis*. Master Thesis, M.Ed. M.B.A. (Marketing). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Panitwattana, S. (2017). *Self-efficacy, Job Resources, Work Engagement, and Challenge Job Demands as Moderator*. Master Thesis. Faculty of Liberal Arts Thammasat University. (in Thai)
- Pasunon, P. (2014). Reliability of Questionnaire in Quantitative Research. *Parichart Journal*, 27(1), 144-163. (in Thai)

- Piyaphotchanakorn, S. (2015). Self-efficacy, job demands-job resources, perception of organizational justice and burnout of teachers in a private school, Samut Prakan Province with perception of organizational justice as a moderating variable. Master Thesis, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University. (in Thai)
- Prakobpol, T. (2019). The Causal Factors Influencing the Motivation Toward Research Work of Private University Lecturers in Bangkok. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 13(3), 63-74. (in Thai)
- Prince of Songkla University. (2023). *PSU Research Grant, FY 2024*. Retrieved from <https://rdo.psu.ac.th/index.php/budget-income#tab1-3> (in Thai)
- Research and Development Office, Prince of Songkla University. (2022). *Research Project Search System*. Retrieved from <https://rdo.psu.ac.th/ResearchProject/index.php> (in Thai)
- Ruensaeng, N., Samosornsuk, W., & Penboon, B. (2014). Predicting Factor on Conducting Research of Back Office Employees at Thammasat University Hospital. In *National Research Conference 2014* (p. 904-911). Bangkok: Rangsit University. (in Thai)
- Srikriengthong, N., & Phasunon, P. (2015). The study of motivational factors influencing to sales effectiveness of PC/BA under the company Modern Cass International Cosmetic Co.,Ltd.. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 8(2), 1654-1671. (in Thai)
- Sumepha, N., & Apiraksattaya, P. (2017). Effective Factors that Affect the Enhancement of the Supporting Staff's Performance to Conduct the Job-Related Research in Faculty of Medical Science, Mahasarakham University. *Sarakham Journal*, 8(2), 48-62. (in Thai)
- Yucharoen, N., Naiyapatana, O., & Tungprapa, T. (2019). Need Assessment of Institutional Research Competency of Supporting Staff of Rajabhat Universities in Bangkok: A Mixed Method Research. *Journal of Educational Measurement Mahasarakham University*, 25(1), 143-160. (in Thai)