

# ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

## Factors Affecting Research Motivation of Instructors of Rajamangala University of Technology Srivijaya

สุวรรณ พรหมเขต<sup>1</sup>, บุญบรรจง สายลาด<sup>1</sup>, รัตรี อุบลกาญจน์<sup>2</sup>  
Suwan Promkhet<sup>1</sup>, Boonbanjong Sailad<sup>1</sup>, Ratre Ubonkan<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานวิจัย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเงื่อนไขในการทำงานวิจัย 3) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคืออาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่เคยทำงานวิจัย ใน 3 วิทยาเขต คือ จังหวัดสงขลา จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดตรัง จำนวน 260 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ( $3.53 \pm 0.60$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในอนาคตมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $3.89 \pm 0.65$ ), รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $3.63 \pm 0.63$ ) และด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ( $3.60 \pm 0.55$ ) ตามลำดับ 2)

<sup>1</sup> สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

<sup>2</sup> คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

<sup>1</sup> Research and Development Rajamangala University of Technology Srivijaya

<sup>2</sup> Faculty of Agriculture Rajamangala University of Technology Srivijaya

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และ ประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยเกื้อหนุนการทำวิจัยด้านงบประมาณสนับสนุน ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านการวิจัย ด้านภาระงานสอน และด้านพื้นที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน และ 3) สภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยที่พบมากที่สุด ได้แก่การเบิกจ่ายงบประมาณทุนสนับสนุนยุ่งยาก (ร้อยละ 61.2) รองลงมาคือ เป็นภาระงานสอนมากหรืองานอื่น ๆ มากเกินไป (ร้อยละ 51.5) และไม่ได้รับการสนับสนุนหรือขาดอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ร้อยละ 29.6) ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ, การทำวิจัย

## Abstract

The objectives of this research were (1) to study the levels of motivation for research work, (2) to elucidate the relationship between personal and supporting factors for research work and (3) to examine problems for research work of lecturers of the Rajamangala University of Technology Srivijaya (RMUTSV). Data were collected by using questionnaire from 260 lecturers in three campuses; Songkhla, Nakorn Si Thammarat and Trang, at RMUTSV. The result showed that the lecturers of RMUTSV had an overall motivation in a high level with averaging for  $3.53 \pm 0.60$ . The motivation for successful in their profession has the highest score ( $3.89 \pm 0.65$ ) following with the relationship between co-workers ( $3.63 \pm 0.63$ ) and the condition for working ( $3.60 \pm 0.55$ ), respectively. The relationship between personal factors in working life and experience had a highly significant relationship with motive force for conducting the research work ( $P < 0.05$ ). As well as the relationship between factors supporting the condition for conducting the research on budget supporting, research policy, administration, teaching load and working area had the significant ( $P < 0.05$ ) relationship with

motivation for conducting the research. The most obstruction for conducting the research are the process for budget disbursement (61.20%), teaching load (51.50%) and lack of supporting of the infrastructure for research work(29.60%), respectively.

**Keywords:** Motivation, Research

## บทนำ

การวิจัยถือเป็นกิจกรรมพัฒนาปัญญา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของมนุษย์เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาวิถีการดำรงชีวิตทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ให้ดีขึ้น ทั้งยังใช้ในการปรับตัวเองให้เข้ากับ การเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติและอารยธรรมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ได้เป็นอย่างดี การวิจัยจึงมีบทบาทต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ทั้งต่อการพัฒนาในส่วนเฉพาะตัวมนุษย์เองหรือแม้แต่ด้านสังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี การค้าระหว่างประเทศ การเมืองการปกครอง และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยที่ผ่านมาช่วยให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาพึ่งพาตนเองในทางปัญญาได้ในระดับหนึ่ง และยังเป็นการสร้างรากฐานของการพัฒนาประชากรชาวไทยให้สามารถเข้าใจปัญหาของ

ประเทศและร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ

สำหรับการวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ อย่างมีระบบระเบียบวิธีที่เชื่อถือได้ องค์ความรู้ที่ได้สามารถประยุกต์ใช้ประกอบการเรียนการสอน และพัฒนาประเทศไทย รัฐบาลได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2555 – 2559) ประกอบด้วย 10 กลยุทธ์การวิจัย กลยุทธ์ที่ 1 เพื่อปฏิรูปการศึกษา กระบวนการเรียนการสอนทั้งในและนอกระบบ ตลอดจนการพัฒนา ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในแต่ละท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ : 2555) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บังคับใช้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัย เดิม) ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดที่ทำ

หน้าที่กำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาได้ประกาศใช้ เรื่องระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2545 เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติให้ทบวงมหาวิทยาลัย สนับสนุนและส่งเสริมการจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งให้มีการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาจากภายใน หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถาบันการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพจากภายนอก รวมถึงสนับสนุนให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษาขึ้นในแต่ละคณะวิชาหรือสถาบันอุดมศึกษา เพื่อกำหนดนโยบายหลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีการตรวจสอบและประเมินระบบกลไกและประเมินผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของแต่ละคณะวิชาหรือสถาบันอุดมศึกษาโดยตัวบ่งชี้ ที่กำหนดของการประกันคุณภาพภายในที่พัฒนาขึ้นในองค์ประกอบคุณภาพ 9 ด้านที่มีความครอบคลุมพันธกิจหลัก 4 ประการของการอุดมศึกษา และพันธกิจสนับสนุน องค์ประกอบ

คุณภาพที่ 4 คือ การวิจัย เป็นตัวบ่งชี้ที่ครอบคลุมตั้งแต่การทำวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ เป็นตัวกำหนดการประกันคุณภาพที่สำคัญ เพราะถือเป็นองค์ความรู้ในการประกอบการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา

สถาบันวิจัยและพัฒนา (สวพ.) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เป็นหน่วยงานส่งเสริม สนับสนุนการทำวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้อาจารย์มีหน้าที่ปฏิบัติงานสอนควบคู่กับการวิจัยเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการด้านอื่นๆ การทำงานวิจัยเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างองค์ความรู้ อันเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาการ บทบาทสำคัญของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาที่สนับสนุนคุณภาพของการผลิตบัณฑิต ก็คือการสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือการวิจัย ในปัจจุบันสถาบันการศึกษาจึงกำหนดภาระงานสอนให้อาจารย์ควบคู่กับการทำวิจัย อาจารย์จึงทำงานวิจัยมากขึ้น ทั้งนี้การทำงานวิจัยให้ได้ผลดีมีคุณภาพและเป็นที่น่าเชื่อถือ อาจารย์ผู้ทำงานวิจัยจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ที่ทำวิจัยอย่างลึกซึ้ง และเข้าใจกระบวนการในการทำงานวิจัยเป็น

อย่างดี โดยสถาบันวิจัยและพัฒนา ได้ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการ และวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานวิจัยมีคุณค่าในเชิงคุณภาพเชิงปริมาณ และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์แต่จากสถิติการจัดสรรงบประมาณและการเผยแพร่ผลงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าการนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ ไปใช้ประโยชน์มีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณที่จัดสรร ซึ่งในแง่ของการขยายตัวของมหาวิทยาลัยมีการจัดตั้งหน่วยงานจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นแต่จำนวนโครงการและงบประมาณด้านการวิจัยรวมทั้งผลงานที่ตีพิมพ์และนำไปใช้ประโยชน์กลับขึ้นๆ ลงๆ ไม่สอดคล้องกับจำนวนอาจารย์ที่เพิ่มขึ้นทุกปี จากข้อมูลภาระงานของอาจารย์พบว่า มีปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้อาจารย์ไม่ทำวิจัย เช่น แรงจูงใจ ภาระงานสอน ความยุ่งยากของกระบวนการทำวิจัย หรือปัจจัยส่วนบุคคล แต่อย่างไรก็ตามนโยบายมหาวิทยาลัย ผู้บริหารยังคงมุ่งหวังให้อาจารย์สร้างสรรค์งานวิจัยเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน และเป็นการประกันคุณภาพการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพที่ 4 และเพื่อพัฒนาประเทศชาติ การรับรู้ถึงแรงจูงใจ ในการทำวิจัยจึงมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหาร

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นที่มาให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สนใจทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีศรีวิชัย และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ โดยสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยทำงานวิจัยต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกื้อหนุนการทำวิจัยกับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
3. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย”เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาวิจัย ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ อาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ในปีการศึกษา 2554 ที่เคยทำงานวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 737 คน

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยคำนวณจากสูตรของ ทาโรยามาเน (ไพศาล หวังพานิช. 2551 : อ้างอิงจาก Taro Yamane,1973) ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน

2.2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

## เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยทำการออกแบบและสร้างแบบสอบถามโดยผ่านการตรวจสอบ แกไขและให้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ก่อนนำเครื่องมือไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยได้ออกแบบให้แบบสอบถามมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปลายปิดเพื่อสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามข้อมูลปัจจัยเกื้อหนุนในการทำวิจัย งบประมาณสนับสนุนนโยบายองค์กร ภาระงานสอน และพื้นที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเพื่อสอบถามแรงจูงใจในการทำงานวิจัย ข้อคำถามปรับปรุงมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ใน 7 ด้าน อ้างอิงจาก อนิวัช แก้วจันทร์ได้แก่ ด้านโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในอาชีพ โอกาสที่จะได้รับการยอมรับในองค์กร ความ

กำหนดไว้ในหน้าที่การงาน สภาพเงื่อนไขในการทำงาน เงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้นการดูแลเอาใจใส่หรือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคในการทำวิจัย และการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

### วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก แบบสอบถาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามและจัดเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเองโดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 3 สัปดาห์

### วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มาวิเคราะห์โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่

1.1 ความถี่ (Frequencies) เพื่ออธิบายความถี่ของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล และตอนที่ 2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการทำวิจัยของอาจารย์

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) เพื่ออธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S) เพื่อใช้อธิบายประกอบค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

2. การวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกื้อหนุนในการทำวิจัย กับแรงจูงใจในการทำวิจัย โดยใช้  $\chi^2$  (Chi-Square)

## ผลการศึกษา

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

แรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	$\bar{X}$	S	แปลความหมาย	ลำดับ
ด้านโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในอาชีพ	3.89	0.65	มาก	<b>1</b>
ด้านโอกาสที่จะได้รับการยอมรับในองค์กร	3.37	0.67	ปานกลาง	5
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.54	0.73	มาก	4
ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	3.60	0.55	มาก	<b>3</b>
ด้านโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น	3.34	0.48	ปานกลาง	6
ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	3.34	0.51	ปานกลาง	6
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.63	มาก	<b>2</b>
ระดับแรงจูงใจรวม	3.53	0.60	มาก	



ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยเกื้อหนุน กับแรงจูงใจของอาจารย์ในการทำวิจัยด้านต่างๆ

ปัจจัยเกื้อหนุนด้าน	ระดับแรงจูงใจ		$\chi^2$	Sig
	ปานกลาง	มาก		
งบประมาณสนับสนุนการวิจัย	ไม่เกิน 150,000 บาท	67	10.510	0.015
	150,001 - 300,000 บาท	52		
	300,001 - 500,000 บาท	-		
	500,001 บาท ขึ้นไป	4		
นโยบาย/การบริหาร การวิจัย	ชัดเจน	4	22.722	0.000
	ไม่ชัดเจน	68		
ภาระงานสอน	ไม่เกิน 6 ชั่วโมง/สัปดาห์	4	9.563	0.023
	6 - 12 ชั่วโมง/สัปดาห์	47		
	13 - 18 ชั่วโมง/สัปดาห์	48		
	19 ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป	24		
พื้นที่ปฏิบัติงาน	สงขลา	58	7.662	0.022
	ตรัง	15		
	นครศรีธรรมราช	50		

**ตารางที่ 3** แสดงจำนวน และร้อยละของนักวิจัยที่มีต่อสภาพปัญหาอุปสรรคในการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
ไม่มีความรู้ ความสามารถหรือขาดประสบการณ์ในการทำงานวิจัย	38	14.6	7
ไม่รู้ว่าจะทำงานวิจัยหัวข้ออะไรดี	54	20.8	5
ภาระงานสอนหรืองานอื่น ๆ มากเกินไป	134	51.5	2
ปัญหาด้านส่วนบุคคล (เช่น ครอบครัว สุขภาพ เป็นต้น)	32	12.3	8
ได้รับทุนสนับสนุนน้อย	58	22.3	4
ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือขาดอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	77	29.6	3
การเบิกจ่ายงบประมาณ/ทุนสนับสนุนยุ่งยาก	159	61.2	1
ขาดทีมงานหรือผู้ช่วยวิจัยในการทำงาน	48	18.5	6
อื่น ๆ	12	4.6	9

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.53 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำวิจัยด้านโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในอนาคต ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 รองลงมา คือ แรงจูงใจในการทำวิจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.63) แรงจูงใจในการทำวิจัยด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำวิจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.59) และผู้มีผลงานวิจัยจะเป็นบุคคลสำคัญขององค์กรและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.60 และ 3.54) แรงจูงใจในการทำวิจัยด้านโอกาสที่จะได้รับการยอมรับในองค์กร แรงจูงใจในการทำวิจัยด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในการทำวิจัยด้านโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 3.37, 3.34 และ 3.34 ตามลำดับ)

จากตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนกับแรงจูงใจในการทำวิจัย พบว่าปัจจัยเกื้อหนุนมีความ

สัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านงบประมาณ สนับสนุนการทำวิจัย ด้านนโยบายการวิจัย ด้านภาระงานสอน และด้านพื้นที่ปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัย นักวิจัยผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการเบิกจ่ายงบประมาณ / ทุนสนับสนุนยุ่งยาก เป็นปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมา เป็นปัญหาและอุปสรรคด้านภาระงานสอนมากหรืองานอื่น ๆ มากเกินไป จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 ไม่ได้ได้รับการสนับสนุนหรือขาดอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 ได้รับความสนับสนุนน้อย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 ไม่รู้ว่าทำงานวิจัยหัวข้ออะไรดี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ขาดทีมงานหรือผู้ช่วยวิจัยในการทำงาน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ไม่มีความรู้หรือความสามารถหรือขาดประสบการณ์ในการทำงานวิจัย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ปัญหาด้านส่วนบุคคล เช่น ครอบครัว สุขภาพ เป็นต้น จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และ อื่น ๆ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

## สรุปผลการวิจัย

1) ระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ( $3.53 \pm 0.60$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยด้านโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $3.89 \pm 0.65$ ), รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $3.63 \pm 0.63$ ) และด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ( $3.60 \pm 0.55$ ) ตามลำดับ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเงื่อนไขการทำวิจัยด้านงบประมาณ สนับสนุน ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านการวิจัย ด้านภาระงานสอน และด้านพื้นที่ปฏิบัติงาน กับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

3) สภาพปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัยที่พบมากที่สุด ได้แก่ การเบิกจ่ายงบประมาณ สนับสนุน (ร้อยละ 61.2) รองลงมา เป็นภาระงานสอนมากหรืองานอื่น ๆ มากเกินไป (ร้อยละ 51.5)

และไม่ได้ได้รับการสนับสนุนหรือขาดอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ร้อยละ 29.6)

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย อนุวิษ แก้วจำนงค์ (2552) ได้อธิบายถึงทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จากการศึกษาปัจจัยที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของคณาจารย์ในโรงงานอุตสาหกรรมในเมือง Pittsburg พบว่าแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในอาชีพ โอกาสที่จะได้รับการยอมรับในองค์กร โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพเงื่อนไขในการทำงาน โอกาสที่จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น การดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษา แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของคณาจารย์เกิดจากความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจใน 2 ปัจจัยหลัก คือปัจจัยการจูงใจ และปัจจัยอานามัย โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

โอกาสที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ โอกาสสำหรับการได้รับการยอมรับ ตัวงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการเติบโต ส่วนปัจจัยอื่นมั้ย ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การดูแลเอาใจใส่และการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน สภาพเงื่อนไขในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าโดยรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำวิจัยด้านโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงานตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งนภา อินทวาท (2552) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำวิจัยเป็นอันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้วิจัย มีแรงจูงใจระดับ มากรองลงมาคือด้านโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในอาชีพการงาน ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานและด้านสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไป มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ส่วน

ด้านสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการทำวิจัย อาจารย์ผู้ทำวิจัยเห็นว่าการเบิกจ่ายงบประมาณ สนับสนุนยุ่งยาก เป็นปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด รองลงมาคือภาระงานสอนหรืองานอื่น ๆ มากเกินไป และหน่วยงานไม่สนับสนุนอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นผลจากการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าคณาจารย์ของ มทร. ศรีวิชัย มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยในระดับที่สูง แต่ขั้นตอนในการเบิกจ่ายงบประมาณสมควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเป็นการช่วยให้ผู้วิจัยมีความคล่องตัวในการดำเนินการวิจัยมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมี การศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับรูปแบบการประกอบกิจกรรม เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานวิจัยในแต่ละด้านของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

2. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรค หลักจากได้มีกรนำผลจากการวิจัยไปปรับปรุงประเด็นต่างๆ ที่มีปัญหาอุปสรรค จากผลงานวิจัยเรื่องนี้เพื่อทราบแนวโน้มการทำงานวิจัยในอนาคต

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐทิศา โจรจนประศาสน์ ดร.ลักษมี วิทยา และ อาจารย์จันทร์หา อึ้งเอ็ง ที่ช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ทองหนู่น้อย ผู้อำนวยการ

สถาบันวิจัยและพัฒนา ที่สนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน และขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่สนับสนุนทุนการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยในครั้งนี้

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ธนรัชชการพิมพ์.
- ทองอุ่น มัดตาปะดัง. (2550). *แรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2547). *การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มมหาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต*. วารสารการศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรา บุญมานา และสมควร ทรัพย์บำรุง. (2552). *แรงจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุนและปัญหาในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต.
- มันฤทัย นรินทร์. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารธนาคาร ธนาชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานมวงศ์วาน*. สาขาการจัดการทั่วไป แขนงวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่งนภา อินญา. (2551). *แรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลักษมี คงลาภ. (2549). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัยในวิธีการวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 5. คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วัชรະ บุญปลอด. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- สมเจตน์ นาคเสวี, อูสมาน ราษฎร์นิยม และอุสนา เจาะละาะ (2550). เจตคติต่อการวิจัย และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. รายงานการวิจัย. วิทยาลัยอิสลามศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.
- สรยา มหาภณานนท์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2555). จรรยาวิชาชีพอิจัยและแนวทางปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330.
- สุธิดา เภาวิเศษ. (2546). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท ชัยนันท์อ็อกวิปเม้น จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. ปริญญา ร.ป.ม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุกัญญา คำจร (2551). แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2544). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อิสริย์ ไทรตระกูล. (2553). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฟาง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.



อรุณรัตน์ อิ่มรุ่ง. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.

Kidrakan Pachoen. (1989). *Job Satisfaction of Thai and U.S. Educational Technologists in Higher Education*. Ph.D. Thesis, Missouri : University of Missouri Columbia.