

# ปัจจัยส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## Factors affecting in conducting research by support staff at Mahasarakham University (MSU)

จิตติศักดิ์ เวชกามา<sup>1</sup>

Thitisak Wechakama<sup>1</sup>

Received: 14 March 2019 ; Revised: 4 December 2019 ; Accepted: 3 February 2020

### บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (2) เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน และ (4) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษาที่ส่งผลต่อปัจจัยในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า

<sup>1</sup> หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ คณะวัฒนธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
E-mail Address: Thitisak.w@msu.ac.th

<sup>1</sup> Head of the Secretary Office, Faculty of Cultural science Mahasarakham University,  
Thailand, E-mail Address: Thitisak.w@msu.ac.th

1. บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30–40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี หน่วยงานที่สังกัดหน่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยจูงใจในการทำวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานวิจัย การเห็นคุณค่าของตนเอง ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และการมีอิสระในการทำวิจัย ปัจจัยค้ำจุนในการทำวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในงาน นโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือการบังคับบัญชา คุณภาพชีวิต และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. ปัจจัยในการทำวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณลักษณะของผู้วิจัย แหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัย ที่ปรึกษาในการทำวิจัย ความรู้ในการทำวิจัย นโยบายของหน่วยงาน ทักษะในการทำวิจัย และงบประมาณในการทำวิจัย บุคลากรสายสนับสนุนเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ปรึกษาในการทำวิจัย และด้านงบประมาณในการทำวิจัยต่างกัน อายุต่างกันมีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะของผู้วิจัยแตกต่างกัน ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นด้านแหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัย ด้านนโยบายของหน่วยงานและด้านคุณลักษณะของผู้วิจัยแตกต่างกัน

3. ปัจจัยจูงใจในการทำวิจัย ด้านการมีอิสระในการทำวิจัย ( $X_2$ ) ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง ( $X_5$ ) และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ( $X_6$ ) ส่งผลเชิงบวกกับปัจจัยในการทำวิจัยโดยรวม ( $Y$ ) อย่างมีนัยสำคัญเมื่อนำไปสร้างสมการพยากรณ์ของการมีปัจจัยในการทำวิจัยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$Y' = 1.407 + 0.246(X_2^*) + 0.242(X_5^*) + 0.124(X_6^*)$$

4. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษาในการทำวิจัย ด้านนโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $X_1$ ) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะดวก ( $X_4$ ) และด้านคุณภาพชีวิต ( $X_6$ ) มีส่งผลเชิงบวกกับปัจจัยในการทำวิจัยโดยรวม ( $Y$ ) อย่างมีนัยสำคัญเมื่อนำไปสร้างสมการพยากรณ์ของการมีปัจจัยในการทำวิจัย ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ดังนี้

$$Y' = 1.407 + 0.246(X_2^*) + 0.242(X_5^*) + 0.124(X_6^*)$$

**คำสำคัญ:** การทำวิจัย, ปัจจัยที่ส่งผล, บุคลากรสายสนับสนุน

## Abstract

This research on factors affecting in conducting the research of MSU supporting staffs aims to (1) study the level of personal factors, motivation factors, and supporting or maintenance factors, (2) study the research factors in conducting the research of the MSU supporting staffs, (3) compare opinions about the factors, which relate to the research conducted by MSU supporting staff, who have different gender, age, educational level and departments and (4) study personal, motivation and supporting or maintenance factors that affect the factors in conducting the research of MSU supporting staff. The sample group used in this research was 327 supporting staff. The tool used in gathering data was a questionnaire. The statistics used for data analysis were the percentage of mean standard deviation and multiple regression analysis. From the results, it is found that.

1. Most of the supporting staff are female aged 30–40 years old, they had bachelor's degree education level, more than 15 years of operating duration in a department affiliated with the teaching support unit. The whole motivation factors in conducting research is at high levels. Their average values in descending order were: the progress in the job, the research characteristic, to have self-esteem, the kind of work they are responsible for, to receive the respect and freedom to do, the research. The overall factors in supporting research were at high levels. The average values in descending order were: job stability, the

supporting policy of the department, work environment and facilities, the relationships with the departments or superior officer, quality of life and the relationships with colleagues.

2. The overall factors in conducting research were at high levels. Its average values in descending order were: characteristics of the researcher, research resources, research advisor, research knowledge, the department's policy, research skills and research budgets. The male and female supporting staff had no differences in overall opinion. When considered in individual aspects, it was found that differences in research advisor, budget and age shall have different idea in research characteristics.

Differences in the level of education and the department have no differences ideas. Differences in the operating duration have different idea in research knowledge resources, department's policy and the research characteristics.

3. The motivation factors in conducting the research, in terms of freedom of conducting the research ( $X_2$ ), self-esteem ( $X_5$ ) and responsible job characteristics ( $X_6$ ) have significant positive effects on overall research factors (Y). The predictive equation of the above mentioned factors in conducting the research is as follows:  $Y' = 1.407 + 0.246(X_2^*) + 0.242(X_5^*) + 0.124(X_6^*)$

4. Sustaining factors or maintenance factors in conducting research in the aspects of department's supporting policy ( $X_1$ ), the working environment and facilities ( $X_4$ ) and the quality of life ( $X_6$ ) had significant positive effects on the overall research conducting factor (Y). The predictive equation of the above mentioned factors in conducting the research is as follow:  $Y' = 1.407 + 0.246(X_2^*) + 0.242(X_5^*) + 0.124(X_6^*)$

**Keywords:** Conducting Research, Factors Affecting, Supporting Staff

## บทนำ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ให้ความสำคัญ และเห็นความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของมหาวิทยาลัยให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะ ความรู้ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถ ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดภายใต้ หลักการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีและระบบการบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงตอบสนองการพัฒนาการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานและได้ คุณภาพระดับสากล มหาวิทยาลัยได้ มีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรได้รับการพัฒนา ได้แก่ การ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา การ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย การประชุมวิชาการและนำเสนอผล งานวิจัย การสัมมนาวิชาการและ ศึกษาดูงาน ส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการ พัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ เป็นผู้มีสมรรถนะ ความรู้ ความ สามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อ การทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุตาม เป้าหมายและพันธกิจที่ได้ตั้งไว้ รวมถึงการเพิ่มสมรรถนะของ บุคลากรให้มีศักยภาพในการ แข่งขันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วของโลกปัจจุบันได้อย่าง มีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, 2556)

ใน มหาวิทยาลัย มหาสารคามประกอบด้วยบุคลากร สายวิชาการ และสายสนับสนุน วิชาการ ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา บุคลากรทุกระดับโดยเฉพาะสาย สนับสนุนวิชาการในการเข้าสู่ ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประกาศ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาสารคามเรื่อง หลัก เกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งข้าราชการและ พนักงานให้ดำรงตำแหน่งประเภท ทั่วไประดับชำนาญงาน ระดับ

ชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพ เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ.2561 (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561) ข้อ 7 จำนวนผลงานชิ้นต่ำที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานประกอบด้วย ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ สังเคราะห์ งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นอย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ ซึ่งมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีในวิธีปกติ และมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับดีมากในวิธีพิเศษ ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน จากการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรช่วงที่ผ่านมา แม้ว่าจะมีมาตรการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมหาสารคามในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแต่เนิ่นมาโดยตลอด ยังไม่ได้รับการตอบสนองจากบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนเท่าที่ควร ประกอบกับบุคลากร

สายสนับสนุนมีความต้องการความก้าวหน้าทางด้านวิชาการของตนเอง แต่ยังขาดทักษะความรู้ความสามารถในการทำผลงานวิชาการ โดยมีปัญหาการทำวิจัยของบุคลากรส่วนใหญ่เกิดจากขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการนำเสนอบทความวิจัยหรือเผยแพร่ผลการวิจัยในระดับชาติ/นานาชาติในหน่วยงานมีโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริมการผลิตนักวิจัยสายสนับสนุนน้อย ไม่มีเวลาในการทำวิจัยเนื่องจากต้องทำงานประจำในหน้าที่และเกิดจากปัญหาจากการไม่ฝึกปฏิบัติการทำวิจัยไม่มีผู้ให้คำปรึกษาและแนะนำ (กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอรุณศรี กางเพ็ง (2546) ได้ศึกษาความคิดเห็นบุคลากรสายสนับสนุนการสอนต่อการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยขอนแก่นพบว่ารูปแบบหรือลักษณะงานวิจัยที่ทำส่วนใหญ่เป็นการรายงานผลการปฏิบัติงาน โดยเลือกหัวข้อปัญหาการทำวิจัยจากประสบการณ์ที่พบในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับการวางแผนและกำหนดนโยบาย มีการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจาก

ผลงานวิจัย ได้รับคำแนะนำปรึกษาจากผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงาน ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากฐานข้อมูลที่มีบันทึกไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ จากการสังเคราะห์เอกสารการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์เอกสาร และจากข้อมูลสถิติของหน่วยงาน สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง ใช้สถิติร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาปฏิบัติงาน และเผยแพร่ผลงานวิจัยในหน่วยงาน การประชุมวิชาการหรือการสัมมนา และสอดคล้องกับการศึกษาของจิรารัตน์ ภูสีฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าด้านปัจจัยในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับพนักงานปฏิบัติการ โดยรวมและรายด้านปัจจัย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกปัจจัยและเมื่อแยกเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านทักษะในการทำวิจัย ปัจจัย

ด้านความรู้ในการทำวิจัย ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงาน และปัจจัยด้านแหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้านอกจากนี้ยังพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยคือ บุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย และควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และควรมีการสนับสนุนทุนในการทำวิจัยให้มากขึ้น

การทำวิจัยถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการในการปรับปรุงหน่วยงานอย่างต่อเนื่องเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร (Organization development) ในการทำการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้ององค์กรสามารถนำเอาผลที่ได้จากการวิจัยนั้นมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงองค์กร เพื่อให้องค์กรได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง (วิจิตรศรีสอ้าน, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรขุสี อาชาวอรุณ (2545) กล่าวว่า การวิจัยเป็นการวิจัยที่สถาบันทำขึ้นเพื่อศึกษาองค์ประกอบและการทำงานตลอดจนปัญหาและแผนงานของสถาบันโดยเฉพาะอันเป็นพื้นฐานให้ผู้บริหารได้วางแผนจัดงบประมาณ

ประมาณและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้น การเลือกหัวข้อปัญหาของวิจัยจึงมักมีความสัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและถูก ทิศทางมากขึ้น งานวิจัยจึงเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของนักวิจัย เพราะผลที่ได้จากการวิจัยให้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ทั้งโดยตรงและหรือโดยอ้อมต่อการตัดสินใจในการวางแผนงานของผู้บริหาร (สุวิมล ว่องวานิช, 2545) รวมทั้งการวิจัยเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการค้นหาข้อเท็จจริงและแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขปัญหามีอยู่ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการพิสูจน์และตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ประโยชน์ที่สำคัญจากการทำวิจัยประการหนึ่ง คือ สามารถเป็นข้อมูลที่ดีให้กับทุกๆ ฝ่ายการทำงานที่จะนำไปใช้ในการวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพธรรมชาติของตนได้ในกระบวนการทำวิจัยนั้น ก่อนที่จะสามารถระบุถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของทางคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้ จะต้องทำการศึกษาข้อมูลของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมหาสารคามในทุกๆ

ด้าน นับตั้งแต่ วิสัยทัศน์ นโยบาย พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ แผนการดำเนินงาน วิธีปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงานปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตตลอดจนลักษณะพื้นฐานของทุกกลไกในแต่ละหน่วยงานมีผลทำให้ผู้ศึกษาได้รับทราบภาพสะท้อนของความเป็นคณะ หน่วยงานในมุมมองต่างๆ เกิดการเชื่อมโยงสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบเป็นการนำเอาทรัพยากรทางความรู้ของคณะ หน่วยงาน ในแง่ของข้อมูลที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ก่อให้เกิดแนวโน้มและแนวทางในการพัฒนาให้ก้าวไปสู่จุดยืนที่ดีและมีเสถียรภาพมากขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ศึกษาปัญหา ความต้องการ ความจำเป็นเร่งด่วนในการรับการแก้ปัญหา ทั้งจากการวิเคราะห์ของผู้ศึกษาและจากความต้องการของหน่วยงานต่างๆ ภายในคณะ หน่วยงาน เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนการระบุสาเหตุของปัญหา การสร้างเครื่องมือการวิจัยที่เหมาะสม รวมทั้ง ศึกษา วิเคราะห์ สรุปผลการศึกษา และจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ และเผยแพร่ให้กับผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบและนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน ต่อไป ในกรณีที่มิอุปสรรคต่อ



การดำเนินงานวิจัยได้รายงานให้ ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องทราบโดยตลอด โดยมุ่งให้เกิดการแก้ไขและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเกิดระบบการทำงานที่ดี

เนื่องจากการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาแม้ว่าจะมีมาตรการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแต่เนิ่นๆ โดยบ่งชี้ว่ายังไม่ได้รับการตอบสนองจากบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนเท่าที่ควรประกอบกับบุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการความก้าวหน้าทางด้านวิชาการของตนเอง แต่ยังคงขาดทักษะความรู้ความสามารถในการทำผลงานวิชาการ ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษาในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศึกษาปัจจัยในการทำวิจัย และศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษาที่ส่งผลต่อปัจจัยในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยที่ได้ จะเป็นแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนให้มีโอกาสได้ทำวิจัยมากขึ้นและได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของตนเอง ตลอดจนนำผลการวิจัยที่ได้เสนอผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารเพื่อปรับปรุงพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป และพัฒนานักวิจัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้เป็นนักวิจัยมืออาชีพ ที่สามารถทำงานวิจัยที่มีคุณภาพและมาตรฐาน สามารถเชื่อมโยงการทำวิจัยกับการพัฒนางานประจำและการทำงานวิจัยเพื่อใช้ประกอบการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตลอดจนเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยอีกด้วย

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษาในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน

4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษาที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### สมมุติฐาน

1. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำวิจัยแตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษาส่งต่อปัจจัยในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) และปัจจัยในการทำวิจัย นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาซึ่งตัวแปรประกอบด้วย

1. ตัวแปรพยากรณ์ (Predictor Variables) ได้นำแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก (สมยศ นาวิการ, 2545) แบ่งเป็น 3 ปัจจัย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ (1) ลักษณะงานวิจัย (2) การมีอิสระในการทำวิจัย (3) การได้รับการยอมรับนับถือ (4) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) การเห็นคุณค่าของตนเอง และ (6) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และ 3) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ได้แก่ (1) นโยบาย/การ

สนับสนุนของหน่วยงาน(2) ความสัมพันธ์ กับหน่วยงานหรือการบังคับบัญชา (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4) สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก (5) ความมั่นคงในงาน และ (6) คุณภาพชีวิต

2. ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables) ได้แก่ ปัจจัยในการทำวิจัย ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดของสกุมาค์ จันทวานิช (2542) โดยวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการวิจัย 3 ด้าน คือ ด้านนักวิจัย ด้านหน่วยงาน และด้านบริบทของการวิจัย เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ 7 ด้าน ประกอบด้วย (1) ความรู้ในการทำวิจัย (2) ทักษะในการทำวิจัย (3) แหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้า (4) ที่ปรึกษาในการทำวิจัย (5) งบประมาณในการทำวิจัย (6) นโยบายของหน่วยงาน และ (7) คุณลักษณะของผู้วิจัย

## วิธีการศึกษา

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2561 จำนวนทั้งสิ้น 3,067 คน (ไม่รวมถึงบุคลากรตำแหน่งพนักงานที่จ้างตามภารกิจ ผู้เชี่ยวชาญ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานงานรักษาความสะอาด คนงาน คนสวน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 327 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Yamane, 1973: 125) แล้วใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามประเภทของบุคลากร จำแนกเป็น 3 ประเภท แยกตามหน่วยงาน โดยคัดเลือกเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนจากทั้งหมด 41 หน่วยงาน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา และปัจจัยในการทำวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ

ความคิดเห็นปัจจัยเชิงใจและปัจจัย  
 คำจูนในการทำวิจัยของบุคลากร  
 สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ  
 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ  
 ความคิดเห็นปัจจัยในการทำวิจัย  
 ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย  
 มหาสารคาม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้บริหาร  
 คณะ/หน่วยงาน ในสังกัดเพื่อขอ  
 ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม  
 จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง  
 ตอบพร้อมทั้งนัดหมายเวลาเก็บ  
 แบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถาม  
 ด้วยตนเอง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

#### ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อย  
 ละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่  
 Independent (t-test) และ F-test  
 (One-Way ANOVA)

2. สถิติทดสอบ ได้แก่ การ  
 วิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

### สรุปผล

1. บุคลากรสายสนับสนุน  
 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย

เชิงใจในการทำวิจัยโดยรวมอยู่ใน  
 ระดับมาก โดยด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ  
 งาน รองลงมา ด้านลักษณะงาน  
 วิจัยสถาบัน และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด  
 ด้านการมีอิสระในการทำวิจัย (รายละเอียดตามตาราง 1)

2. บุคลากรสายสนับสนุน  
 มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับปัจจัย  
 คำจูนในการทำวิจัย โดยรวมอยู่ใน  
 ระดับมาก โดยด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
 คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา  
 ด้านนโยบาย/การสนับสนุนของ  
 หน่วยงาน และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด  
 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  
 (รายละเอียดตามตาราง 2)

3. บุคลากรสายสนับสนุนมี  
 ความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับปัจจัยใน  
 การทำวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก  
 โดยด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน  
 คุณลักษณะของผู้วิจัย รองลงมา  
 ด้านแหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด  
 ด้านงบประมาณในการทำวิจัย  
 (รายละเอียดตามตาราง 3)

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ  
 เทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย  
 ที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร  
 สายสนับสนุนมหาวิทยาลัย

มหาสารคาม 4.1) บุคลากรสายสนับสนุนเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่ปรึกษาในการทำวิจัย และด้านงบประมาณในการทำวิจัย แตกต่างกัน ส่วนด้านความรู้ในการทำวิจัย ด้านทักษะในการทำวิจัย ด้านแหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัย ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านคุณลักษณะของผู้วิจัยไม่แตกต่างกัน 4.2) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการทำวิจัย ด้านทักษะในการทำวิจัย ด้านแหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัย ด้านที่ปรึกษาในการทำวิจัย ด้านงบประมาณในการทำวิจัย และด้านนโยบายของหน่วยงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณลักษณะของผู้วิจัยแตกต่างกัน 4.3) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการทำวิจัย ด้านทักษะในการทำวิจัย ด้านแหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัย ด้านที่ปรึกษาในการทำวิจัย ด้านงบประมาณในการทำวิจัย ด้านนโยบายของหน่วยงาน

และด้านคุณลักษณะของผู้วิจัย ไม่แตกต่างกัน 4.4) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการทำวิจัย ด้านทักษะในการทำวิจัย ด้านที่ปรึกษาในการทำวิจัย ด้านงบประมาณในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านแหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านคุณลักษณะของผู้วิจัยแตกต่างกัน 4.5) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการทำวิจัย ด้านทักษะในการทำวิจัย ด้านแหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัย ด้านที่ปรึกษาในการทำวิจัย ด้านงบประมาณในการทำวิจัย ด้านนโยบายของหน่วยงานและด้านคุณลักษณะของผู้วิจัย ไม่แตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษาที่ส่งผลต่อปัจจัยในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

5.1 ปัจจัยจูงใจในการทำวิจัย ด้านการมีอิสระในการทำวิจัย ( $X_2$ ) ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง ( $X_5$ ) และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ชอบ ( $X_6$ ) มีส่งผลเชิงบวกกับปัจจัยในการทำวิจัยโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (รายละเอียดตามตาราง 4) สำหรับปัจจัยจูงใจในการทำวิจัยด้านงานวิจัย ( $X_1$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_3$ ) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $X_4$ ) ไม่ส่งผลต่อปัจจัยในการทำวิจัย (Y) เมื่อนำปัจจัยจูงใจในการทำวิจัยด้านการมีอิสระในการทำวิจัย ( $X_2$ ) ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง ( $X_5$ ) และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ( $X_6$ ) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของการมีปัจจัยในการทำวิจัย (Y) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ( $AdjR^2$ ) เท่ากับ 0.458 โดยได้สมการพยากรณ์ (รายละเอียดตามตาราง 5) ดังนี้

$$Y' = 1.407 + 0.246(X_2^*) + 0.242(X_5^*) + 0.124(X_6^*)$$

5.2 ปัจจัยค่าจูงใจหรือปัจจัยบำรุงรักษาในการทำวิจัย

ด้านนโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $X_1$ ) ด้านสภาพ

แวดล้อมการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ( $X_4$ ) และด้านคุณภาพชีวิต ( $X_6$ ) ส่งผลเชิงบวกกับปัจจัยในการทำวิจัยโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (รายละเอียดตามตาราง 6) สำหรับปัจจัยค่าจูงใจหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือการบังคับบัญชา ( $X_2$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_3$ ) และด้านความมั่นคงในงาน ( $X_5$ ) ไม่ส่งผลต่อปัจจัยในการทำวิจัย (Y) เมื่อนำปัจจัยค่าจูงใจหรือปัจจัยบำรุงรักษาในการทำวิจัย ด้านนโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $X_1$ ) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ( $X_4$ ) และด้านคุณภาพชีวิต ( $X_6$ ) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของการมีปัจจัยในการทำวิจัย (Y) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ( $AdjR^2$ ) เท่ากับ 0.735 โดยได้สมการพยากรณ์ (รายละเอียดตามตาราง 7) ดังนี้

$$Y' = 1.407 + 0.246(X_2^*) + 0.242(X_5^*) + 0.124(X_6^*)$$

### ตาราง 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำวิจัยโดยรวม

ปัจจัยจูงใจในการทำวิจัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ลักษณะงานวิจัย	4.00	0.55	มาก
2. การมีอิสระในการทำวิจัย	3.48	0.95	มาก
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.66	0.72	มาก
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.09	0.72	มาก
5. การเห็นคุณค่าของตนเอง	3.95	0.64	มาก
6. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	3.81	0.71	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

### ตาราง 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำวิจัยโดยรวม

ปัจจัยค้ำจุนในการทำวิจัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. นโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน	3.87	0.66	มาก
2. ความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือการบังคับบัญชา	3.62	0.76	มาก
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.69	มาก
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.71	0.69	มาก
5. ความมั่นคงในงาน	3.96	0.71	มาก
6. คุณภาพชีวิต	3.62	0.72	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.73</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

**ตาราง 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำวิจัยโดยรวม

ปัจจัยในการทำวิจัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความรู้ในการทำวิจัย	3.75	0.69	มาก
2. ทักษะในการทำวิจัย	3.67	0.71	มาก
3. แหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัย	3.83	0.62	มาก
4. ที่ปรึกษาในการทำวิจัย	3.77	0.68	มาก
5. งบประมาณในการทำวิจัย	3.50	0.70	มาก
6. นโยบายของหน่วยงาน	3.73	0.75	มาก
7. คุณลักษณะของผู้วิจัย	3.88	0.67	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.73</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

**ตาราง 4** สัมประสิทธิ์การถดถอยปัจจัยจูงใจกับปัจจัยในการทำวิจัยโดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยวิธี ENTER

ปัจจัยจูงใจในการทำวิจัย	ปัจจัยในการทำวิจัยโดยรวม		t	p-value	VIF <sub>s</sub>
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน			
ค่าคงที่ (a)	1.230	0.192	6.422*	0.000	
ด้านงานวิจัย (X <sub>1</sub> )	0.045	0.055	0.817	0.415	1.621
ด้านการมีอิสระในการทำวิจัย (X <sub>2</sub> )	0.130	0.029	4.538*	0.000	1.341
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X <sub>3</sub> )	0.073	0.043	1.721	0.086	1.670
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X <sub>4</sub> )	0.015	0.062	0.248	0.804	3.533
ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง (X <sub>5</sub> )	0.204	0.071	2.873*	0.004	3.710
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (X <sub>6</sub> )	0.193	0.051	3.792*	0.000	2.363

F=42.365 p=0.000 AdjR<sup>2</sup>=0.456

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05



**ตาราง 5** สัมประสิทธิ์การถดถอยปัจจัยจูงใจกับปัจจัยในการทำวิจัยโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยวิธี STEPWISE

ปัจจัยจูงใจในการทำวิจัย	ปัจจัยในการทำวิจัยโดยรวม			t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน			
ค่าคงที่ (a)	1.407	0.154		9.157*	.000
1. ด้านการมีอิสระในการทำวิจัย ( $X_1$ )	0.246	0.051		4.789*	.000
2. ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง ( $X_2$ )	0.242	0.045		5.385*	.000
3. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ( $X_3$ )	0.124	0.028		4.358*	.000
F=18.996 p=0.000 AdjR <sup>2</sup> =0.458					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

**ตาราง 6** สัมประสิทธิ์การถดถอยปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา กับปัจจัยในการทำวิจัยโดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยวิธี ENTER

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษาในการทำวิจัย	ปัจจัยในการทำวิจัยโดยรวม			t	P-value	VIF <sub>s</sub>
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน				
ค่าคงที่ (a)	0.762	0.114		6.697*	0.000	
ด้านนโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $X_1$ )	0.121	0.035		3.451*	0.001	1.984
ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือการบังคับบัญชา ( $X_2$ )	0.042	0.038		1.104	0.270	3.098
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_3$ )	0.040	0.038		1.058	0.291	2.540

**ตาราง 6** สัมประสิทธิ์การถดถอยปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยบำรุงรักษา กับปัจจัยในการทำวิจัยโดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยวิธี ENTER (ต่อ)

ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยบำรุงรักษาในการทำวิจัย	ปัจจัยในการทำวิจัยโดยรวม		t	P-value	VIF <sub>s</sub>
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก (X <sub>4</sub> )	0.298	0.039	7.673*	0.000	2.692
ด้านความมั่นคงในงาน (X <sub>5</sub> )	0.060	0.032	1.856	0.064	1.965
ด้านคุณภาพชีวิต (X <sub>6</sub> )	0.239	0.037	6.519*	0.000	2.614
F=140.9255 p=0.000 AdjR <sup>2</sup> =0.739					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

**ตาราง 7** สัมประสิทธิ์การถดถอยปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยบำรุงรักษา กับปัจจัยในการทำวิจัยโดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยวิธี STEPWISE

ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยบำรุงรักษาในการทำวิจัย	ปัจจัยในการทำวิจัย		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.834	0.109	7.762*	.000
1. ด้านนโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน (X <sub>1</sub> )	0.159	0.032	5.054*	.000
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก (X <sub>4</sub> )	0.351	0.034	10.424*	.000
3. ด้านคุณภาพชีวิต (X <sub>6</sub> )	0.270	0.034	7.877*	.000
F=25.542 p=0.000 AdjR <sup>2</sup> =0.735				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

## อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานวิจัย การเห็นคุณค่าของตนเอง ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และการมีอิสระในการทำวิจัย ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จะต้องมีความเป็นงานวิจัย หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน ดังนั้นหากต้องการมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะต้องพัฒนาสมรรถนะทักษะสร้างความรู้และความเชี่ยวชาญให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แก่ตนเอง เนื่องจากการทำวิจัยนอกจากมีประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงานแล้ว ยังมีประโยชน์ต่อผู้วิจัยเอง ทั้งในด้านการฝึกฝน

ให้สามารถทำงานได้อย่างมีระบบระเบียบ รู้จักคิดวิเคราะห์และประมวลผลเป็นงานที่ทำทนายความสามารถ เนื่องจากต้องใช้ความขยันอดทน และเสียสละเวลาอย่างมาก เพราะจะต้องใช้เวลาว่างจากการทำงานประจำ หรือหลังเลิกงานในแต่ละวันในการทำงานวิจัยให้สำเร็จ นอกจากนี้แล้วผู้ที่มีผลงานวิจัยยังมีโอกาสในการเข้าร่วมในกิจกรรมวิชาการต่าง ๆ ทำให้ผู้ที่มีผลงานวิจัยได้รับการยอมรับนับถือในด้านวิชาการจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาและมหาวิทยาลัย บุคลากรและบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตร ศรีสอ้าน (2546) กล่าวว่า การวิจัยเป็นการวิจัยศึกษาเรื่องตนเองเพื่อเอาเรื่องของตนเองที่วิจัยได้นั้นมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องสำคัญใช้แก้ปัญหาและใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสถาบันและการประกันคุณภาพ สอดคล้องกับการวิจัยของชลธิชา คล้ายสอน และ อัมรินทร์ ศิริชัย (2557) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจและความพร้อมการผลิตผลงานวิชาการของ

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม แรงจูงใจด้านร่างกาย ด้านความมั่นคง ด้านมีสัมพันธภาพในสังคม ด้านการยอมรับนับถือในสังคม ตลอดจนความสำเร็จและความคาดหวังในการก้าวหน้าทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด

2. ปัจจัยค้ำจุนในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในงาน นโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือการบังคับบัญชา คุณภาพชีวิตและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะหากบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานวิจัยสำเร็จตามที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามกำหนดไว้ ก็จะทำให้ความรู้สึกภูมิใจและมั่นคงทางจิตใจที่จะปฏิบัติงานให้มหาวิทยาลัยต่อไปได้ และสามารถนำผลงานวิจัยนั้นไปขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ด้วย ซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีนโยบายสนับสนุนและ

ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้ทำงานวิจัยที่มีทิศทางชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีโอกาสนำเสนอเพื่อเผยแพร่ผลงานการวิจัยในเวทีการนำเสนอหรืองานประชุมวิชาการต่างๆ และมหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนและพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์การทำวิจัย เช่น การอบรมสัมมนา การเสวนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่องรวมทั้งมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้มีระบบสารสนเทศ เทคโนโลยี ที่มีความพร้อมที่เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าสืบค้นข้อมูลในการทำวิจัยได้ให้มีเพียงพอต่อการทำงานวิจัย และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานวิจัยได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้บริหารในแต่ละหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมหาสารคามยังสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน โดยบุคลากรสามารถขอคำแนะนำเกี่ยวกับการทำวิจัยจากผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีประสบการณ์ในการทำงานหลาย

ปี จึงมีความรู้ในงานประจำที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันทำให้งานที่ทำงานมีความชัดเจนไม่ยุ่งยากและไม่ซับซ้อน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวรรณพันธ์ อ่อนแย้ม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานประจำวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า กลุ่มที่มีผลงานวิจัยมีความเห็นด้านลักษณะงานแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่มีงานวิจัย คือ การมีโอกาสก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจ ได้แก่ ทุนสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา และการมีความรู้ด้านการวิจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำในระดับมาก

3. ปัจจัยในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณลักษณะของผู้วิจัย แหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัย ที่ปรึกษาในการทำวิจัย ความรู้ในการทำวิจัย นโยบายของหน่วยงาน ทักษะในการทำวิจัยและงบประมาณในการทำวิจัย ผลการ

ศึกษาปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะในการทำงานวิจัยสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ตัวผู้วิจัยต้องเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ต่อการสรุปผลตามข้อเท็จจริงของผลการวิจัยที่ได้ค้นพบ และนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ ไม่ทอดถอนต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานวิจัย หากผู้วิจัยมีความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยแล้วจะต้องมีจรรยาบรรณเพื่อให้การดำเนินงานวิจัยตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและหลักวิชาการที่เหมาะสม ไม่ลอกงานของผู้อื่น ต้องให้เกิดประโยชน์และอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่มาใช้ในงานวิจัยมีความเป็นธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย โดยมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้จัดหาเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เครื่องมืออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีเพื่อให้ใช้งานได้อย่างเพียงพอในการทำงานวิจัยได้ จัดให้มีแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลในการวิจัยที่สะดวกและรวดเร็ว นอกจากเครื่องมือต่าง ๆ แล้วมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ยังได้จัดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรืออาจารย์คอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัย รวมทั้งสนับสนุนให้คณาจารย์

ในหน่วยงานสามารถเป็นที่ปรึกษาในการทำงานวิจัยได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของนพคุณ กสานติกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย โดยทราบว่ามีทฤษฎีสนับสนุนโครงการวิจัย และยังทราบว่า ผลการวิจัยสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลสำหรับสนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบายเป็นเครื่องมือที่สนับสนุนการตัดสินใจ การบริหารการศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร มุ่งศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงของแต่ละสถาบัน บุคลากรเห็นว่า การทำวิจัยมีอิสระในการทำงานวิจัยโดยนักวิจัยมีโอกาสได้คิด วิเคราะห์ และตัดสินใจเกี่ยวกับการทำวิจัยได้ด้วยตนเอง มีโอกาสได้กำหนดแผนการทำงาน กำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานวิจัยด้วยตนเอง สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที และเห็นว่าความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือการบังคับบัญชาเป็นสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำ

วิจัยโดยเฉพาะความเป็นกันเอง ทำให้มีความสบายใจเมื่อปฏิบัติงานด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของเนตรนภัส จันทร์พ่วง และดุสิต อธิณัฐวัฒน์ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประชากรตัวอย่างได้รับการสนับสนุนด้านทักษะการวิจัยจากหน่วยงานในระดับมากและได้รับการสนับสนุนด้านแหล่งข้อมูลสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย (2546) ว่าการวิจัยเป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่มุ่งจะศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแต่ละสถาบัน เพื่อนำข้อค้นพบต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ประกอบการวางแผนการกำหนดนโยบาย รวมทั้งการตัดสินใจ แก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในแต่ละสถาบันโดยเฉพาะ แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของสุรัชย์ เกตุนิล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการวิจัย

พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยในระดับปานกลาง

4. บุคลากรสายสนับสนุน เพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าเพศชายในด้านที่ปรึกษาในการทำวิจัย และด้านงบประมาณในการทำวิจัย ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่เป็นเพศหญิงอาจต้องการที่ปรึกษาในการทำวิจัยในด้านต่างๆ ตั้งแต่การหาหัวข้อในการวิจัย การเขียนเค้าโครงการวิจัย เอกสารงานงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ระเบียบวิธีวิจัย การใช้สถิติ การสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเพศหญิงหากมีที่ปรึกษา หรือพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำที่ดีก็จะมี ความมั่นใจว่าจะสามารถดำเนินการวิจัยได้ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะของผู้วิจัย โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 41-50 ปี และ 30-40 ปี

มีความคิดเห็นกับปัจจัยในการทำวิจัยสูงกว่าอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี ยังมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในหลายๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การทำผลงานต่างๆ โดยเฉพาะการทำวิจัยเพราะต้องนำมาใช้ประกอบการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกจากนี้บุคลากรในวัยดังกล่าวอาจยังไม่มีครอบครัวจึงมีเวลาว่างในการทำผลงานมากกว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านแหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัย โดยบุคลากรที่มีระยะเวลา ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ด้านนโยบายของหน่วยงาน บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นกับปัจจัยในการทำวิจัยสูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และด้านคุณลักษณะของผู้วิจัย บุคลากรสายสนับสนุนที่มี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี และ 11-15 ปี มีความคิดเห็นกับปัจจัยในการทำวิจัยสูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานหลายปีจะได้รับทราบประสบการณ์ ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยจากทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานวิจัยมากกว่าจึงมีความมั่นใจว่าตนเองจะสามารถดำเนินการวิจัยได้สำเร็จและนำมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงานได้ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วรพล วิหแลม และคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพ ปัญหาและความต้องการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าความแตกต่างระดับความคิดเห็นโดยแยกตามระดับการศึกษาและประเภทการทำงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

5. ปัจจัยจูงใจในการทำวิจัย ด้านการมีอิสระในการทำวิจัย ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ส่งผลเชิงบวกกับปัจจัยในการทำวิจัยโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะในการทำวิจัยบุคลากรสายสนับสนุนต้องมีความรู้ความสามารถ และมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถที่จะทำงานวิจัยนั้นให้สำเร็จตามกำหนดได้ เพราะการทำวิจัยจะทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและมีความมั่นใจที่จะทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากการทำงานวิจัย ถือเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ เพราะจากการทำวิจัยก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการทำงานและนำผลการวิจัยนั้นมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานได้อีกด้วย ดังนั้นหากบุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ ความสามารถ และความมั่นใจในการปฏิบัติงานก็จะสามารถทำงานวิจัยให้สำเร็จได้



เพราะการทำวิจัยจะเกิดประโยชน์ ต่อตนเองในการใช้ประกอบเพื่อ ขอตำแหน่งและยังเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของนพวรรณ รื่นแสง (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการทำงานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนของโรงพยาบาล ธรรมศาสตร์เนลิมพระเกียรติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของ บุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้าน ความรู้และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางส่วนต้นลักษณะ งาน อยู่ในระดับมาก ส่วนการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผล ต่อการทำวิจัยในด้านลักษณะงาน พบว่า งานประจำสามารถนำมา พัฒนาเป็นงานวิจัยได้ โดยมีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ.05 ซึ่ง สอดคล้องกับการวิจัยของปรารถนา เอนกปัญญากุล และศศิ นิภา ศรีกัลยานิวัต (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการทำ วิจัยของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ใน ส่วนของตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ ส่งผลต่อการทำวิจัย ด้านความรู้ ความสามารถและด้านแรงจูงใจในการ ทำวิจัยกับพฤติกรรมกรรมการทำ

วิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า มีความ แตกต่างกัน

ปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยบำรุง รักษาในการทำวิจัย ด้านนโยบาย/ การสนับสนุนของหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับปัจจัย ในการทำวิจัยโดยรวม อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ผล การศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็น เพราะบุคลากรสายสนับสนุนเห็นว่า หากผู้บริหารในหน่วยงานมีนโยบาย ส่งเสริมการวิจัยให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการอบรมหรือเพื่อเข้าร่วมในการทำวิจัย ให้ทุนสนับสนุน การทำวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย ให้ผู้เกี่ยวข้องหรือบุคคลอื่นได้รับ ทราบ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการนำ ผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุง การปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัย มหาสารคามได้จัดสรรงบประมาณ ในการจัดทำระบบสารสนเทศ เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าสืบค้นข้อมูลในการทำวิจัย มีนโยบายและการส่งเสริมให้มีการ ทำวิจัยในหน่วยงานได้และให้

นำผลงานวิจัยนั้นมาใช้ประกอบการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อีกด้วย ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสุรัชย์ เกตุนิล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำวิจัยทั้ง 7 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยด้านด้านคุณลักษณะของผู้วิจัย (2) ปัจจัยด้านแหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัย (3) ปัจจัยด้านที่ปรึกษาในการทำวิจัย (4) ปัจจัยด้านทักษะในการทำวิจัย (5) ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงาน (6) ปัจจัยด้านความรู้ในการทำวิจัย และ (7) ปัจจัยด้านงบประมาณในการทำวิจัย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้วิจัย และปัจจัยด้านแหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัย มีผลทางบวก (+) และปัจจัยด้านที่ปรึกษาในการทำวิจัย มีผลทางลบ (-) ต่อสภาพการทำวิจัยด้านประสบการณ์ในการทำวิจัย

## ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยจูงใจในการทำวิจัย ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านการมีอิสระในการทำวิจัย มีความคิดเห็นอยู่ลำดับสุดท้ายของปัจจัยจูงใจในการทำวิจัย ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับผิดชอบงานวิจัยได้อย่างเต็มที่ และสามารถกำหนดแผนการทำงานวิจัยด้วยตนเองได้โดยเปิดโอกาสและให้อิสระทางด้านความคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย สามารถกำหนด ปัญหาตั้งคำถาม จากงานที่รับผิดชอบ จากปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน หรือแนวทางการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานต่างๆ

1.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและให้อิสระทางความคิดในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในการค้นหาปัญหาในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ภายใต้ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในตำแหน่งหรืองานนั้นๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ในการตั้งคำถาม การจัดลำดับความสำคัญ

ของปัญหา การสืบหาเหตุและผล และแนวทางการดำเนินการวิจัยและการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานในหน่วยงาน

1.3 ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรโดยเฉพาะสายสนับสนุนให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานประจำให้สามารถทำงานวิจัยควบคู่ไปด้วยได้

1.4 ควรมีแนวปฏิบัติหรือนโยบายในการทำงานวิจัย ให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน การให้อิสระในการตัดสินใจและการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานในการวิจัย

1.5 บุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำผลงานวิจัย มาประกอบการพิจารณาเพื่อความดีความชอบการพัฒนาตนเองและใช้ในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษาในการทำวิจัย ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ลำดับสุดท้ายของปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ควรมีนโยบายหรือแนวปฏิบัติในการสนับสนุนการทำวิจัยให้กับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน ภาระงาน และความรู้ความสามารถของผู้ที่จะขอทุนสนับสนุน เพื่อให้สามารถทำงานวิจัยได้โดยไม่เบียดบังงานประจำ

2.2 ผู้บริหารแต่ละหน่วยงานควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเสนอโครงการวิจัยต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม หรือหน่วยงานภายนอกได้โดยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรมีการจัดอบรมการให้ความรู้การทำวิจัยแก่บุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.3 ควรมีช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้มากขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้มีการนำผลงานวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานมากขึ้น

3. ปัจจัยในการทำวิจัย ผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านงบประมาณในการทำวิจัย มีความคิดเห็นอยู่ลำดับสุดท้ายของปัจจัยในการทำวิจัย

ตั้งน้อมมหาวิทยาลัยควรมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

3.1 จัดสรรงบประมาณสำหรับกรวิจัยให้เหมาะสมและเพียงพอ หรือมีการสนับสนุน หาช่องทางในการของบประมาณอุดหนุนจากหน่วยงานภายนอก

3.2 ควรมีแนวปฏิบัติ หรือระบบการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนการวิจัย ให้มีความสะดวกต่อการเบิกจ่ายตามระเบียบ รวมทั้งกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติที่สนับสนุนการวิจัย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการทำงานวิจัยและปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.2.ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการทำวิจัย

สถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.3 ควรมีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการทำวิจัยสถาบัน เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาแต่ละด้านของบุคลากรแต่ละหน่วยงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการวางแผนและส่งเสริมการทำวิจัยสถาบันให้ประสบความสำเร็จและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

2.4 ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่สนับสนุนเงินทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561

## เอกสารอ้างอิง

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2556). *แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ.2556*. กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2554). *คู่มือหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงาน สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2561). *ระเบียบ ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. <https://pd.msu.ac.th/pd5/file/ASVFGACSHGF-CGQWCGHRHQHWCGRHCGR.pdf>
- อรุณศรี กางเพ็ง. (2546). *ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนต่อการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรารัตน์ ภูสีฤทธิ์ และคณะ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนระดับพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 34(3), 31-35.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (9 มีนาคม 2554). *ประสบการณ์ในการใช้ประโยชน์และความก้าวหน้าทางอาชีพของนักวิจัย*. การบรรยายการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พรชูลี อาชวอรุณ. (2546). *การบริหารสถาบันอุดมศึกษา*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2545). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 4. แมเนเจอร์ มีเดีย กรุ๊ป.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2542). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 8. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2546). *การวิจัยกับการบริหารหน่วยงานทางการศึกษา*. สมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.

- ชลธิชา คล้ายสอน และอัมรินทร์ ศิริชัย. (2557). *การศึกษาแรงจูงใจและความพร้อมการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วรรณพันธ์ อ่อนแยม. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล*. ปรินญาตศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพคุณ กสานติกุล. (2554). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย. (2546). *การวิจัยเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา*. สมาคม.
- สุรัชย์ เกตุนิล. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. ปรินญาตศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วรพล วิแหลม, สรชา พุ่มสัมฤทธิ์ และยุพาพิศ วรรณโชติ. (2557). *สภาพ ปัญหาและความต้องการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. *วารสารธรรมศาสตร์*, 33(3), 73-103.
- นพวรรณ รื่นแสง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ*. *โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ*.
- ปรารถนา เอนกปัญญากุล และศศิณีภา ศรีกัลยานิวัต. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. *วารสารนเรศวรพะเยา*, 7(3), 275-285.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis (3<sup>rd</sup> ed)*. Harper and Row Publications.