

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวิจัยสถาบันเป็นด้านหนึ่งที่มีความสำคัญที่สถาบันอุดมศึกษาควรมีการนำไปใช้ในการบริหารองค์กร/สถาบัน ทรงธรรม ธีระกุล และคณะ (2558) อธิบายว่า การวิจัยสถาบันเป็นเสมือนกระจกส่องดูตนเองว่าได้ปฏิบัติหรือบริหารจัดการสถาบันตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ที่สถาบันได้กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด มีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของภาครัฐ หรือหน่วยงานเจ้าสังกัดของสถาบันนั้นหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้ เพื่อจะได้มีข้อมูลสำหรับใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาางานของสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้งเป็นวงจรของการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่าการวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร และขณะเดียวกันยังเป็นช่องทางในการส่งเสริมให้บุคลากรผู้ทำงานวิจัยสถาบันได้พัฒนาศักยภาพทางวิชาการและมีโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองควบคู่ไปด้วยกันกับการพัฒนาองค์กรด้วย

การวิจัยสถาบันหากจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การวิจัยในงานประจำของสถาบันและองค์กรนั่นเอง ซึ่งจะมีประโยชน์ในแง่ของการปรับปรุงและพัฒนาางานประจำที่ทำอยู่ทุกวัน โดยสามารถนำงานที่ทำอยู่มาใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการวางแผนการวิจัย หากมีการวางแผนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ป้องกันอคติได้อย่างรัดกุม มีการตั้งคำถามวิจัยอย่างชัดเจน มีการประมวลผลอย่างน่าเชื่อถือ และได้ข้อสรุปใหม่จากงานวิจัย ก็จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสถาบันได้

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีการบัญญัติไว้โดยให้สถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ต้องดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก ในความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ให้ความหมายว่า การวิจัยสถาบันเป็นการดำเนินงานวิจัยเชิงประเมิณเกี่ยวกับองค์กร เพื่อใช้ผลการวิจัยเชิงประเมิณนั้น มาประกอบการตัดสินใจในการจัดทำนโยบายและแผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรนั้น (ทรงธรรม ธีระกุล และคณะ, 2558) ซึ่งกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาต้องอาศัยการวิจัยสถาบันเข้ามาช่วย ทั้งนี้เนื่องจากการประกันคุณภาพการศึกษาจะไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ถ้าขาดเรื่องของการวิจัยสถาบัน (วิจิตร ศรีสอาน, 2542) ซึ่งเป็นเรื่องที่มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนมาอย่างต่อเนื่อง แต่การวิจัยสถาบันก็ยังมีปัญหอยู่มาก ประเด็นปัญหาแรกก็คือ งานวิจัยสถาบันในระดับสถาบันอุดมศึกษายังขาดการวิเคราะห์ภาพซึ่งเป็นทิศทางในอนาคต งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาสถานภาพที่เป็นอยู่ และมักจะตอบคำถามว่าเกิดอะไรขึ้นในปัจจุบัน ดังนั้น จึงเป็น

หน้าที่ที่มหาวิทยาลัยต้องตระหนักและให้ความสนใจในการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัย/สถาบันเพิ่มมากขึ้น

ผลที่ได้จากการวิจัยสถาบันนอกจากจะนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาสถาบันแล้วยังเป็นผลงานทางวิชาการที่สามารถนำไปใช้ในการขอรับการประเมินเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้ทำวิจัยได้อีกทางหนึ่ง เห็นได้ว่าความสำคัญของการวิจัยสถาบันที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับสถาบัน/องค์กรที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร เพื่อให้หน่วยงานมีการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันองค์กรยุคใหม่ได้นำเทคนิควิธีการของการวิจัยสถาบันไปใช้เป็นเครื่องมือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้เป็นอย่างดีที่สามารถนำผลมาใช้ในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กร/ส่วนงานได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิจิตร ศรีสอาน, 2545) สอดคล้องกับแนวคิดของ ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2535) ได้กล่าวว่า การวิจัยสถาบันเป็นการศึกษาเกี่ยวกับสถาบัน เพื่อเอื้อประโยชน์การบริหารจัดการและการดำเนินการของสถาบัน ฉะนั้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาของการวิจัยสถาบันจำเป็นต้องคัดกรองหัวข้อและ/หรือปัญหาการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนาของสถาบัน งานวิจัยจึงจะเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของนักวิจัย เพราะผลที่ได้จากข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ทั้งโดยตรงและ/หรือทางอ้อมต่อการตัดสินใจและการวางแผนขององค์กร/สถาบันได้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2545) กล่าวได้ว่าภายใต้การบริหารสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันมีแนวทางการวิจัยสถาบันค่อนข้างที่จะเป็นระบบ ซึ่งมีการนำไปใช้ในการบริหารจัดการของสถาบัน แต่สถานศึกษาในระดับอื่นๆ ยังขาดการนำไปใช้ที่ขาดความเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง หากมีการนำไปใช้อย่างเป็นระบบก็จะช่วยทำให้มีข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดการโครงการพัฒนาต่างๆ การบริหารงบประมาณ เพื่อพัฒนาหน่วยงานตามภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2550) การวิจัยสถาบันยังเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยใช้ผลการวิจัยสถาบันเป็นผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรกลุ่มเหล่านี้ ได้พัฒนาศักยภาพและทักษะการปฏิบัติงานของตน รวมถึงสมรรถนะ กอปรกับความเข้าใจงานของตนเองได้อย่างถ่องแท้มากขึ้น (วิบูลย์ วัฒนาร และเสมอ ถาน้อย, 2550) ดังนั้น สิ่งสำคัญที่สุด คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฉะนั้น การจะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในงานเพื่อการพัฒนา งาน กระบวนการอย่างหนึ่งนั่นคือการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R) ซึ่งมีลักษณะเป็นการศึกษาวิจัยจากงานประจำที่มีอยู่ โดยมุ่งเน้นที่จะนำผลการวิจัยไปพัฒนาการทำงานประจำของตนเองและองค์กร ดังนั้น ผลงานการวิจัยจึงมีความสำคัญและประโยชน์อย่างยิ่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถือเป็นสถาบันการอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (พ.ศ. 2559 – 2564) มหาวิทยาลัยมีแนวทางการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยมีแนวทางตามพระราชดำริ ด้วยกระบวนการบูรณาการการวิจัยและพัฒนาเพื่อการแก้ไขปัญหาท้องถิ่น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำวิจัยสถาบันที่นับเป็นภารกิจหนึ่งที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาการวิจัยสอดคล้องต่อประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งผลงานการวิจัยที่ได้มาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งเชิงการบริหารและ/หรือนโยบายเพื่อการวางแผน

การวิจัยสถาบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นการดำเนินงานวิจัยเชิงวิเคราะห์เสียส่วนใหญ่ ซึ่งจากการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในช่วงที่ผ่านมา แม้ว่าจะมีมาตรการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ แต่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเท่าที่ควร จากงานวิจัยของ ประรณณา อเนกปัญญากุล และศศิณีภา ศรีกัลยานิวัต (2557) บุคลากรที่ไม่เคยทำวิจัยมีมากกว่าที่เคยทำวิจัย ซึ่งกลุ่มผู้ทำวิจัยส่วนใหญ่ที่ทำวิจัยจะเป็นงานวิจัยที่ทำเป็นกลุ่มและเป็นงานวิจัยที่ทำเพื่อพัฒนางานวิชาการตามสาขาที่สังกัด และจากงานวิจัยของ จิราวัฒน์ ภูสีฤทธิ์ และคณะ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนระดับพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ด้านปัจจัยในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับพนักงานปฏิบัติการโดยรวมและรายปัจจัย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านทักษะในการทำวิจัย ปัจจัยด้านความรู้ในการทำวิจัย ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงาน และปัจจัยด้านแหล่งความรู้ สำหรับการศึกษาค้นคว้า นอกจากนี้ยังพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย คือ บุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย และควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และควรมีการสนับสนุนทุนในการทำวิจัยให้มากขึ้น

จากความสำคัญของการวิจัยสถาบันรวมทั้งสภาพปัญหาในปัจจุบันที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความตระหนักว่าการวิจัยสถาบันจะเป็นเครื่องมือสำคัญและเป็นเครื่องมือให้เกิดการพัฒนาและเป็นช่องทางในการสื่อสารและนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยสถาบัน ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องศึกษาเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งจะมีกลุ่มบุคลากร 2 กลุ่มหลักๆ ได้แก่ กลุ่มที่ให้ความสนใจในการทำงานวิจัย และกลุ่มที่ไม่ต้องการทำงานวิจัย การศึกษาวิจัยในครั้งนี้หากพิจารณาลักษณะของกลุ่มบุคลากรทั้งสองกลุ่มแล้วนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าความสนใจในการทำงานวิจัยนั้น มีปัจจัยใดที่ทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะทำและไม่ต้องการทำงานวิจัยสถาบัน โดยพิจารณาถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องในปัจจัย 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเอง และปัจจัยจิตพิสัย

กอบรับได้เลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis) ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติที่มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแล้วนำผลที่ได้ไปใช้ในการประมาณค่าตัวแปรตามหรือกำหนดโอกาสของหน่วยการวิเคราะห์แต่ละหน่วยจะเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

### คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการทำและไม่ทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
2. สมการปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำและไม่ทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีลักษณะเป็นอย่างไร

### จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการทำและไม่ทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรที่มีอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันภายในมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและบริหารงานตามนโยบายด้านการวิจัยสถาบันของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแผนพัฒนาการดำเนินการวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ทำงานวิจัยสถาบันเพิ่มขึ้นและเป็นแนวทางการกำหนดแผนการดำเนินงานในการพัฒนาวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สามารถกำหนดมาตรฐานการจูงใจที่มุ่งผลิตผลงานการวิจัยสถาบันและผลงานทางวิชาการขนาดย่อมได้
4. ได้ข้อเสนอแนะสำหรับใช้เป็นแนวทางสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถนำไปกำหนดนโยบายการวิจัยสถาบันเพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
5. สามารถนำไปเป็นแนวทางการส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพการวิจัยสถาบันในการปรับปรุงและพัฒนางานประจำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ในสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน กพ. แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ในสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน กพ. แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประกอบด้วย 21 สายงาน ดังนี้ 1) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2) นักวิชาการศึกษา 3) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 4) นักวิทยาศาสตร์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ/พนักงานผลิตทดลอง 5) นักวิชาการเงินและบัญชี 6) บุคลากร 7) บรรณารักษ์ 8) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 9) นักวิชาการพัสดุ/พนักงานพัสดุ 10) นักวิชาการโสตทัศนศึกษา/พนักงานขยายเสียง 11) นักเอกสารสนเทศ 12) ช่างไฟฟ้า/พนักงานเครื่องจักรกล/นายช่างประณีตศิลป์/ผู้ชำนาญการเครื่องกลพิเศษ 13) นักประชาสัมพันธ์ 14) นักวิชาการศึกษาพิเศษ 15) นิติกร 16) วิศวกรโยธา/วิศวกรรมเครื่องกล/สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ 17) นักตรวจสอบภายใน 18) นักวิชาการเกษตร/นักวิชาการสัตวบาล/พนักงานการเกษตร 19) นักวิเทศสัมพันธ์ 20) พนักงานพิมพ์ดีด และ 21) นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ

### ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าโดยมีกรอบการสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

ตัวแปรเกณฑ์/ตัวแปรตาม คือ การทำและไม่ทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตัวแปรพยากรณ์/ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 4 ปัจจัยหลัก ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่
  - 1.1 ลักษณะงานวิจัยสถาบัน
  - 1.2 การมีอิสระในการทำวิจัยสถาบัน
  - 1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ
  - 1.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
  - 1.5 การเห็นคุณค่าของตนเอง
  - 1.6 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่
  - 2.1 นโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน
  - 2.2 ความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือการบังคับบัญชา
  - 2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
  - 2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก
  - 2.5 ความมั่นคงในงาน
  - 2.6 คุณภาพชีวิต
  - 2.7 ที่ปรึกษาในการทำวิจัย
  - 2.8 งบประมาณในการทำวิจัยสถาบัน
  - 2.9 แหล่งความรู้สำหรับการค้นคว้า
  - 2.10 ระยะเวลาในการทำวิจัยสถาบัน
3. ปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเอง ได้แก่
  - 3.1 ความรู้ความสามารถและทักษะการทำวิจัยสถาบัน
  - 3.2 คุณลักษณะของผู้วิจัย
4. ปัจจัยจิตพิสัย ได้แก่
  - 4.1 เจตคติ/ทัศนคติต่อการทำวิจัยสถาบัน
  - 4.2 ความพึงพอใจต่อบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัยสถาบัน

### นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. **วิจัยสถาบัน** หมายถึง กระบวนการที่ศึกษาและเก็บข้อมูล ซึ่งมุ่งเน้นที่จะศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงของหน่วยงานด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ หรือเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง เพื่อนำข้อค้นพบต่างๆ เป็นสารสนเทศนำไปประยุกต์ใช้สำหรับประกอบการวางแผนการกำหนดนโยบาย รวมทั้งการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หรือใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาของแต่ละหน่วยงานนั้นได้โดยเฉพาะ

2. **บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ** หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน กพ. แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไป สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประกอบด้วย 21 สายงาน ดังนี้ 1) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2) นักวิชาการศึกษา 3) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 4) นักวิทยาศาสตร์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ/พนักงานผลิตทดลอง 5) นักวิชาการเงินและบัญชี 6) บุคลากร 7) บรรณารักษ์ 8) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 9) นักวิชาการพัสดุ/พนักงานพัสดุ 10) นักวิชาการโสตทัศนศึกษา/พนักงานขยายเสียง 11) นักเอกสารสนเทศ 12)

ช่างไฟฟ้า/พนักงานเครื่องจักรกล/นายช่างประณีตศิลป์/ผู้ชำนาญการเครื่องกลพิเศษ 13) นักประชาสัมพันธ์ 14) นักวิชาการศึกษาพิเศษ 15) นิติกร 16) วิศวกรโยธา/วิศวกรรмเครื่องกล/สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ 17) นักตรวจสอบภายใน 18) นักวิชาการเกษตร/นักวิชาการสัตวบาล/พนักงานการเกษตร 19) นักวิเทศสัมพันธ์ 20) พนักงานพิมพ์ดีด และ 21) นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ

3. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มที่ทำงานวิจัยสถาบัน หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เคยทำงานวิจัยสถาบันที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยสถาบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในระยะ 6 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2560

4. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มที่ไม่ทำงานวิจัยสถาบัน หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่เคยทำงานวิจัยสถาบันและไม่เคยรับทุนอุดหนุนวิจัยสถาบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในระยะ 6 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2560

5. ปัจจัยส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบัน หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่มีต่อตัวบ่งชี้ผลสำเร็จในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเอง และปัจจัยจิตพิสัย

6. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการวิจัยที่เป็นความต้องการและ/หรือแรงปรารถนาของผู้วิจัยที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ให้ออกมาดีและประสบความสำเร็จลุล่วงตามมาตรฐานที่ตั้งไว้กับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

6.1 ลักษณะงานวิจัยสถาบัน หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่มีต่อการวิจัยที่ในการค้นคว้าที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญและความมีระบบระเบียบอย่างมีเหตุมีผลและมีเป้าหมายที่แน่นอน มีการรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือ

6.2 การมีอิสระในการทำวิจัยสถาบัน หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่มีต่อความเป็นอิสระในการจัดการทำงานวิจัยสถาบันอย่างมีเป้าหมาย ตลอดจนการตัดสินใจและการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานในการวิจัย รวมทั้งการเลือกวิธีที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานวิจัยสถาบัน

6.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่มีต่อความคาดหวังให้บุคคลอื่นเห็นคุณค่า ยอมรับนับถือในผลงานของตนเอง เช่น การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การไว้วางใจ เป็นต้น

6.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่มีต่อเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แสดงถึงความก้าวหน้า/การเติบโตในสายงานในการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญที่เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งต่อการผลิตผลงานวิจัย

6.5 การเห็นคุณค่าของตนเอง หมายถึง ความคิด ความรู้สึก หรือการประเมินตนเอง ตามทัศนคติและความรู้สึกที่มีต่อตนเองอันหมายถึงคุณค่าในการทำงานวิจัยเป็นตามที่ต้องการ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าใจ และแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงได้

6.6 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่มีต่อภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติเป็นประจำหรือได้รับมอบหมายเป็นโอกาสในการเพิ่มพูนประสบการณ์ที่มีความน่าสนใจ และท้าทายต่อความรู้ความสามารถของการทำงานวิจัยสถาบัน

7. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงานวิจัยที่สามารถ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานวิจัยของผู้วิจัย ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

7.1 นโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่มีต่อ การกำหนดแนวทางหรือนโยบายการส่งเสริมสนับสนุนหรือแนวทางการกระตุ้น/ผลักดันให้ บุคลากรทำวิจัยสถาบันโดยกำหนดเป็นนโยบายของหน่วยงาน การใช้ผลการวิจัยประกอบการ พิจารณาความดีความชอบ และ/หรือความก้าวหน้าในสายงาน การสนับสนุนให้อบรมวิจัย และ การเผยแพร่ผลงานวิจัย

7.2 ความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือการบังคับบัญชา หมายถึง ความคิดหรือ ความรู้สึกที่มีต่อการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานวิจัยร่วมกันภายในหน่วยงานหรือสายการบังคับบัญชา มีความเข้าใจซึ่งกันและ กันอย่างดี เช่น การให้คำแนะนำ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานหรือ สายการบังคับบัญชา เป็นต้น

7.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่มีต่อการ ติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานวิจัยร่วมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

7.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง ความคิดหรือ ความรู้สึกที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ และ/หรือสิ่งที่เกิดขึ้นเองหรือสร้างขึ้นเพื่อการสร้าง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยและเพิ่มประสิทธิภาพต่อการทำวิจัยสถาบันได้อย่างมีคุณภาพ เช่น แหล่งค้นคว้าข้อมูลเอกสาร ระบบสารสนเทศ เป็นต้น

7.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกในการทำงานวิจัยของผู้วิจัยที่มีต่อความ มั่นคงทางจิตใจและรู้สึกถึงความภูมิใจในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของ องค์กร

7.6 คุณภาพชีวิต หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่มีต่อการดำรงชีวิตในการทำงาน อย่างเหมาะสม อันจะมีสภาพความจำเป็นพื้นฐานอย่างลงตัว อาทิเช่น ความสมดุลของเวลา

สาธารณูปโภค เทคโนโลยี/ระบบการสื่อสารเพื่อการสืบค้น เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งสนองต่อความ สะดวกและคล่องตัวในการทำงานวิจัยสถาบันได้อย่างเพียงพอ

7.7 ที่ปรึกษาในการทำวิจัย หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่มีต่อผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือในการทำวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน หัวหน้าหน่วยงานงาน เพื่อนร่วมงาน คณาจารย์ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

7.8 งบประมาณในการทำวิจัยสถาบัน หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่มีต่อการ จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนทุนวิจัย ค่าใช้จ่ายในการทำวิจัยสถาบันอย่างเพียงพอ

7.9 แหล่งความรู้สำหรับการค้นคว้า หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่มีต่อแหล่ง สำหรับการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย ได้แก่ ห้องสมุด เอกสารตำราและงานวิจัย เครื่องมืออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีต่างๆ

7.10 ระยะเวลาในการทำวิจัยสถาบัน หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่มีต่อเวลาที่ ใช้ในการทำงานวิจัยสถาบันได้สำเร็จตามระยะเวลาที่วางแผน มีความต่อเนื่อง และมีคุณภาพ

8. ปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเอง หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองใน การเรียนรู้ที่บ่งบอกถึงความสามารถในการทำงานวิจัยได้

8.1 ความรู้ความสามารถและทักษะการทำวิจัยสถาบัน หมายถึง ความคิดหรือ ความรู้สึกที่มีต่อความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย การกำหนดหัวข้อ/โจทย์หรือปัญหาการวิจัย การวิเคราะห์ปัญหา สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการสรุปผลการวิจัย

8.2 คุณลักษณะของผู้วิจัย หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่มีต่อลักษณะเฉพาะ ของผู้วิจัย อันได้แก่ ความสนใจ ความตั้งใจ การมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น การมีอิสระทาง ความคิดอย่างมีเหตุมีผล ตลอดจนการยึดมั่นในจรรยาบรรณต่อการทำวิจัยของผู้วิจัย

9. ปัจจัยจิตพิสัย หมายถึง ปัจจัยทางพฤติกรรมที่ผู้วิจัยกระทำอันเป็นผลมาจากการ เรียนรู้และการฝึกฝนที่เอื้อให้สามารถทำวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ความรับผิดชอบต่อ ผลงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยและทำการศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ มีการตัดสินใจโดย ใช้หลักการเหตุผล และทำงานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

9.1 เจตคติ/ทัศนคติต่อการทำวิจัยสถาบัน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือความเชื่อที่ มีต่อบทบาทการทำวิจัยสถาบันในตัวผู้วิจัยเองอันเกิดจากความชอบ/ความสนใจและพึง พอใจในบทบาทการทำวิจัย รวมทั้งความพร้อมและ/หรือความตั้งใจปฏิบัติเพื่องานวิจัย

9.2 ความพึงพอใจต่อบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัยสถาบัน หมายถึง ความรู้สึกพึง พอใจขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างหน้าที่พื้นฐานในการส่งเสริมการสนับสนุนให้เกิด บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกสบาย คล่องตัว และพึงพอใจในการทำงานวิจัยสถาบันที่ ได้รับจากหน่วยงาน ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงาน/เพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนในการ นำเสนอผลงานวิจัย การให้ข้อมูลข่าวสารวิจัย และทิศทางการวิจัยสถาบันในหน่วยงาน