

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression) มีปัจจัยที่ศึกษา 4 ปัจจัยหลัก ซึ่งเป็นตัวแปรเมตริกหรือตัวแปรต่อเนื่อง จำนวน 20 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ลักษณะงานวิจัยสถาบัน การมีอิสระในการทำวิจัยสถาบัน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเห็นคุณค่าของตนเอง ลักษณะงานที่รับผิดชอบ 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ความมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิต ที่ปรึกษาในการทำวิจัย งบประมาณในการทำวิจัยสถาบัน แหล่งความรู้สำหรับการค้นคว้า ระยะเวลาในการทำวิจัยสถาบัน 3) ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถและทักษะการทำวิจัยสถาบัน คุณลักษณะของผู้วิจัย และ 4) ปัจจัยจิตพิสัย ประกอบด้วย เจตคติ/ทัศนคติต่อการทำวิจัยสถาบัน ความพึงพอใจต่อบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัยสถาบัน โดยทำการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดเข้าสู่สมการทำนายด้วยวิธีการนำเข้าทั้งหมด (Enter) พร้อมกับพิจารณาสถิติทดสอบความเหมาะสมของ Hosmer and Lemeshow Test และทำการวิเคราะห์ค่าทำนายนักความสำคัญ (B) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) โดยทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่าสถิติวอลด์เทสต์ (Wald Test) หาค่าความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ ($Exp(B)$) และสมการทำนายการถดถอยโลจิสติก และทำนายโอกาสการเกิดเหตุการณ์ของการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก ดังนี้ อัตราความผิดพลาดในการจัดเข้ากลุ่ม (Apparent error rate) ความสามารถการทำนายโอกาสในการทำและไม่ทำวิจัยสถาบันได้ถูกต้องและความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของการทำและไม่ทำวิจัยสถาบัน

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 281 คน โดยจำแนกออกเป็นกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ทำงานวิจัยสถาบัน จำนวน 199 คน และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ทำงานวิจัยสถาบัน จำนวน 82 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ค่าความเชื่อมั่น 95 % และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ด้วยการสุ่มทุกชั้น โดยมีตำแหน่งในสายงานเป็นชั้นภูมิ และจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มที่ทำและไม่ทำวิจัย และหน่วยงานเป็นหน่วยการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน จำแนกเป็น

2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มที่ไม่ทำงานวิจัยสถาบัน จำนวน 133 คน 2) กลุ่มที่ทำงานวิจัยสถาบัน จำนวน 68 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก และความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันของปัจเจกปัจเจกใจ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันของปัจเจกปัจเจกใจ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันของปัจเจกการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่ ความรู้ความสามารถและทักษะการทำวิจัยสถาบัน และคุณลักษณะของผู้วิจัย และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันของปัจเจกทางจิตพิสัย โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผ่านการสร้างขึ้นจากผู้เชี่ยวชาญ โดยการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) พิจารณาเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อคำถาม (IOC : Index of Congruence) โดยพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป กรณีข้อคำถามใดต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ถือว่าไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์โดยจะทำการปรับปรุงแก้ไขหรือตัดข้อคำถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .60 ถึง 1 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 30 คน หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item – total Correlation) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับแล้วคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .20 ขึ้นไปที่มีความสำคัญทางสถิติในระดับ .05 ปรากฏว่า ได้ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นในภาพรวม เท่ากับ .984 ซึ่งมีค่าดัชนีอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .292 – .837 นำแบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) โดยหาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) โดยวิธีการวิเคราะห์ดังนี้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การตรวจสอบความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ระหว่างปัจจัย และทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ทำและไม่ทำงานวิจัยสถาบันโดยการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis)

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันโดยการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก

การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก

ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำและไม่ทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีตัวแปรปัจจัยจำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การมีอิสระในการทำวิจัยสถาบัน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก 4) คุณภาพชีวิต และ 5) คุณลักษณะของผู้วิจัย เมื่อพิจารณาปัจจัยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ พบว่า 1) การมีอิสระในการทำวิจัยสถาบัน สรุปได้ว่าหากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอิสระในการทำวิจัยสถาบันสูง จะมีโอกาสคาดหวังที่จะทำงานวิจัยสถาบันมาก ดังนั้น ตัวแปรปัจจัยการมีอิสระในการทำวิจัยสถาบัน จะช่วยเพิ่มโอกาสคาดหวังที่จะทำงานวิจัยสถาบันสูงขึ้นกว่าการที่จะไม่ทำงานวิจัยสถาบัน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ สรุปได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจะยังคงมีโอกาสดังกล่าวที่จะทำงานวิจัยสถาบันถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็ตาม

ปัจจัยค้ำจุน พบว่า 1) สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก สรุปได้ว่าหากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีนั้น จะมีโอกาสคาดหวังที่จะทำงานวิจัยสถาบันมาก ดังนั้น ตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี จะช่วยเพิ่มโอกาสคาดหวังที่จะทำงานวิจัยสถาบันสูงขึ้นกว่าการที่จะไม่ทำงานวิจัยสถาบัน 2) คุณภาพชีวิต สรุปได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจะยังคงมีโอกาสดังกล่าวที่จะทำงานวิจัยสถาบันถึงแม้ว่าจะไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดีก็ตาม

ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า คุณลักษณะของผู้วิจัย สรุปได้ว่าหากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีคุณลักษณะของผู้วิจัยสูง จะมีโอกาสคาดหวังที่จะทำงานวิจัยสถาบันมาก ดังนั้น ตัวแปรปัจจัยคุณลักษณะของผู้วิจัย จะช่วยเพิ่มโอกาสคาดหวังที่จะทำงานวิจัยสถาบันสูงขึ้นกว่าการที่จะไม่ทำงานวิจัยสถาบัน

สมการพยากรณ์การถดถอยโลจิสติก

สมการพยากรณ์การถดถอยโลจิสติก ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{Log (odds ratio)} = & - 4.451 - .364(X_{1(1)}) + 1.783(X_{1(2)})^* - 1.311(X_{1(3)})^* + .421(X_{1(4)}) + \\ & .478(X_{1(5)}) - .853(X_{1(6)}) - 1.010(X_{2(1)}) + .387(X_{2(2)}) + .660(X_{2(3)}) + .946(X_{2(4)})^* - .063(X_{2(5)}) - \\ & .695(X_{2(6)})^* + .641(X_{2(7)}) + .336(X_{2(8)}) - .617(X_{2(9)}) - .029(X_{2(10)}) - .278(X_{3(1)}) + 1.246(X_{3(2)})^* - \\ & .980(X_{4(1)}) + .214(X_{4(2)}) \end{aligned}$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{Log (odds ratio)} = & - 4.451 - .006(X_{1(1)}) + .394(X_{1(2)})^* - .274(X_{1(3)})^* + .048(X_{1(4)}) + \\ & .074(X_{1(5)}) - .172(X_{1(6)}) - .152(X_{2(1)}) + .114(X_{2(2)}) + .108(X_{2(3)}) + .223(X_{2(4)})^* - .034(X_{2(5)}) - \\ & .156(X_{2(6)})^* + .122(X_{2(7)}) + .050(X_{2(8)}) - .147(X_{2(9)}) - .002(X_{2(10)}) - .059(X_{3(1)}) + .277(X_{3(2)})^* - \\ & .178(X_{4(1)}) + .039(X_{4(2)}) \end{aligned}$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โมเดลการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก

โมเดลการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกของตัวแปรปัจจัยทุกตัวแปรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพบว่าโมเดลสามารถทำนายความผันแปร/ความแปรปรวนของการทำและไม่ทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้ร้อยละ 38.10 ความสามารถการทำนายโอกาสในการทำและไม่ทำวิจัยสถาบันได้ถูกต้อง ร้อยละ 78.10 และอัตราความผิดพลาดในการจัดเข้ากลุ่ม ร้อยละ 21.90

อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำและไม่ทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลที่สามารถทำนายโอกาสการทำและไม่ทำวิจัยสถาบัน ผลการวิจัยได้ตัวแปรปัจจัยที่มีความสำคัญในการจำแนกกลุ่ม ซึ่งจำแนกเป็นปัจจัยรายด้านดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ พบว่า

1.1.1 การมีอิสระในการทำวิจัยสถาบัน การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีอิสระในการทำวิจัยสถาบันสูง จะมีโอกาสคาดหวังที่จะทำงานวิจัยสถาบันได้มาก จะเห็นได้ว่าการมีอิสระในการทำวิจัยสถาบันเป็นปัจจัยหนุนเสริมในการเพิ่มโอกาสคาดหวังที่จะทำงานวิจัยสถาบันสูงขึ้นกว่าการที่จะไม่ทำงานวิจัย จากแนวคิดของแคมเปียน (Campion, 1988) ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งในการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการออกแบบงานที่มีความจูงใจ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของปาร์คเกอร์และคณะ (Parker et al., 2006) พบว่า ความเป็นอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการนำความคิดไปปฏิบัติเชิงรุกและแก้ปัญหาเชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของมอร์ริสัน (Morrison, 2006) พบว่า ความเป็นอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานนอกกฎเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีงามในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ให้อิสระในการจัดตารางการทำงาน การตัดสินใจ และการเลือกวิธีที่ใช้ในการทำงานนั้น แสดงให้เห็นว่าการมีอิสระในการทำงานเป็นตัวกำกับของการมีอิสระในการทำวิจัยสถาบัน ไม่ว่าจะเป็นความเป็นอิสระในการจัดการทำงานวิจัยสถาบันอย่างมีเป้าหมาย การเปิดโอกาสและให้อิสระทางด้านความคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยสถาบัน ตลอดจนการตัดสินใจและการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานในการวิจัย รวมทั้งการเลือกวิธีที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานวิจัยสถาบัน เช่น การให้บุคลากรได้เรียนรู้ถึงการตั้งคำถามและปัญหาการวิจัยจากงานที่รับผิดชอบหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เป็นต้น มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพันธ์ อ่อนแย้ม (ม.ป.ป.) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ พบว่า กลุ่มที่ไม่มีผลงานวิจัยเห็นว่า ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากรได้

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการยอมรับนับถือมาก จะมีโอกาสคาดหวังที่จะทำงานวิจัยสถาบันน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการยอมรับนับถือน้อย จะเห็นได้ว่าการได้รับการยอมรับนับถือมากเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อโอกาสคาดหวังที่จะทำงานวิจัยสถาบันลดลง ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการให้เกิดคุณค่าในผลงานวิจัยสถาบันของตนเองหรือก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าที่จะคาดหวังให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าให้เกิดการยอมรับนับถือ ซึ่งอาจมีความคล้ายคลึงกับความต้องการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างความรู้สึกละเอียดตระหนักรู้ในการพัฒนาตนเอง ตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการนับถือตนเองและการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติ ศักดิ์ศรีความยอมรับในความมีชื่อเสียง เป็นต้น ซึ่งตรงกับแนวคิดของ กานดา จันทรแย้ม (2546) ได้กล่าวไว้ว่า การได้รับการ

ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจอยู่ในรูปการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วยเสมอ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพคุณ กษานติกุล, ปุณยนุช และคณะ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า บุคลากรมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยสร้างความภาคภูมิใจให้พนักงานจากการทำงานวิจัย ให้การยอมรับ เช่น การปรับวิทยฐานะเป็นเกียรติประวัติ การมอบวุฒิปัตร์ การพิจารณาส่งเสริมด้านต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยอย่างเหมาะสม การประกาศคุณงามความดีของงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ คนธวัลย์ ศุภรัตน์ภักษ์ (2554) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยภายในของตัวบุคคลที่มีผลต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก นั่นคือ การยอมรับนับถือ โดยพบว่า การทำวิจัยจนได้ผลการวิจัยจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเป็นสิ่งท้าทาย สามารถนำผลวิจัยของตนเองไปพัฒนางานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภัส จันทร์พวง และดุสิต อธิวุฒัน (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นด้วยมากในทุกประเด็น โดยพบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีความคิดเห็นต่อการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามความคิดเห็นต่อการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งพบว่าความคิดเห็นต่อการได้รับการยอมรับนับถือที่ต่างกัน มีปริมาณผลงานวิจัยที่ผลิตได้แตกต่างกัน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน พบว่า

1.2.1 สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี จะมีโอกาสคาดหวังที่จะทำงานวิจัยสถาบันได้มาก จะเห็นได้ว่าตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี เป็นปัจจัยหนุนเสริมในการเพิ่มโอกาสคาดหวังที่จะทำงานวิจัยสถาบันสูงขึ้นกว่าการที่จะไม่ทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ฉะนั้น การมีสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการดำเนินงานจะนำไปสู่บรรยากาศของการทำวิจัยได้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน เช่น การสนับสนุนผลงานวิจัยของกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในระดับเวทีสากล เป็นต้น ตลอดจนสิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงาน เช่น บรรยากาศของการทำงานวิจัยสถาบัน แนวทางการสนับสนุน การส่งเสริมวิจัยสถาบัน ให้เกิดเป็นผลงานทางวิชาการ เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑิตพร ตันติศรียานุรักษ์, รัชฎา ธิโสภา และอรดา เกரியสินยศ (2548) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการ

ทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ปัจจัยบรรยากาศการวิจัยและการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัยในระดับความพึงพอใจมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาฏอนงค์ สุวรรณจิตต์ (2548) ที่ได้ศึกษาปัญหาอุปสรรคการทำวิจัยของอาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ซึ่งให้ข้อเสนอแนะว่าการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการวิจัยในหน่วยงานนั้น จำเป็นต้องสร้างบรรยากาศเพื่อเกื้อกูลต่อการทำวิจัยให้มากที่สุด เช่น โครงสร้างของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นศูนย์ข้อมูลที่พร้อมใช้งาน การมีเอกสารที่เกี่ยวข้องและเพียงพอต่อการทำวิจัย มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ รวมถึงการมีช่องทางเครือข่ายสำหรับเผยแพร่และติดต่อเป็นต้น จรรยา แก้วใจบุญ (2541) ได้กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนจากหน่วยงานเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ส่งผลต่อบทบาทการวิจัยรวมถึงการปฏิบัติของบุคคลในหน่วยงาน การสนับสนุนข้อมูลสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ วัสดุ อุปกรณ์ หนังสือ สื่อเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ช่อลดา วิชัยพาณิชย์ (2554) ที่พบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศวิจัยมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากหน่วยงาน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของของ วนิตา พิงสระน้อย (2556) พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำวิจัย ด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภางค์ จันทวานิช (2524) ได้กล่าวว่า สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้การทำวิจัยนั้นต้องอาศัยและต้องสร้างปัจจัยบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการทำวิจัยให้มากที่สุด ประกอบด้วย ปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ผู้วิจัย หน่วยงาน และบริบทของการวิจัย นอกจากนี้สอดคล้องกับ พิเชฐ ดุรงคเวโรจน์ (2546) ได้กล่าวว่า สาเหตุอันเป็นอุปสรรคของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการทำวิจัย นั่นคือ บุคลากรมีภาระงานประจำมาก ซึ่งเป็นงานในหน้าที่ที่ต้องให้บริการแก่อาจารย์และนักศึกษา จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ในสถาบันขาดความสนใจในการทำวิจัยอย่างมาก การตัดสินใจลงมือทำวิจัยสถาบันย่อมมาจากความรู้สึกพึงพอใจในเบื้องต้นของบรรยากาศในมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย เช่น บุคคล สถานที่ ระบบการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัย แหล่งค้นคว้าข้อมูลเอกสาร ระบบสารสนเทศ เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวย จะเป็นปัจจัยหนุนเสริมในการเพิ่มประสิทธิภาพต่อการทำวิจัยสถาบันได้อย่างมีคุณภาพ

1.2.2 คุณภาพชีวิต การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะมีโอกาสคาดหวังที่จะทำงานวิจัยสถาบันน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อโอกาสคาดหวังที่จะทำงานวิจัยสถาบันลดลง อาจแสดงให้เห็นว่าการทำงานวิจัยสถาบันนั้นเป็นผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อกัน เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงาน แม้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจะมีการดำรงชีวิตอย่างไม่เหมาะสมลงตัวก็ตาม แสดงให้เห็นว่าการได้รับการจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม และความสมดุลกับบทบาทชีวิต

จึงเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมต่อความสะดวกและความคล่องตัวในการทำงานวิจัยสถาบัน จากแนวคิดของ ดุสิตา เครือคาบิว (2551) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าลักษณะการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมนั้น การดำรงชีวิตในการทำงานอย่างเหมาะสม อันจะมีสภาพความจำเป็นพื้นฐานอย่างลงตัว เช่น ความสมดุลของเวลา สาธารณูปโภค เทคโนโลยี/ระบบการสื่อสารเพื่อการสืบค้น เป็นต้น จากงานวิจัยของ นัสดี ททรัพย์สมบัติ (2546) พบว่า ปัญหาในการทำวิจัยที่อาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาและขาดความคล่องตัวในการทำวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรรัตน์ ภูสีฤทธิ และคณะ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนระดับพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย คือ บุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย และควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

1.3 ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า

1.3.1 คุณลักษณะของผู้วิจัย การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีคุณลักษณะของผู้วิจัยสูง จะมีโอกาสคาดหวังที่จะทำงานวิจัยสถาบันมาก จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของผู้วิจัยเป็นปัจจัยหนุนเสริมในการเพิ่มโอกาสคาดหวังที่จะทำงานวิจัยสถาบันสูงขึ้นกว่าการที่จะไม่ทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์ หิตะโกวิท (2551) ได้ศึกษาปัจจัยของความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย และการพัฒนาตนเอง เช่น ความสนใจต่องานวิจัย การมีความตั้งใจทุ่มเทเวลาในการทำงานวิจัย การยึดมั่นในจรรยาบรรณของการทำวิจัยอย่างเคร่งครัด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากรของสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรามคำแหง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สจิวรรณ ทรรพวสุ (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของอาจารย์ที่เคยทำและไม่เคยทำงานวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าปัจจัยคุณลักษณะของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะเฉพาะของผู้วิจัย อันได้แก่ ความสนใจ ความตั้งใจ การมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น การมีอิสระทางความคิดอย่างมีเหตุผล ตลอดจนการยึดมั่นในจรรยาบรรณต่อการทำวิจัยของผู้วิจัยที่เป็นปัจจัยหนุนเสริมในการเพิ่มโอกาสในการทำงานวิจัยสถาบัน

2. ประสิทธิภาพของสมการการถดถอยโลจิสติกของตัวแปรปัจจัยทุกตัวแปรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสมการการถดถอยโลจิสติกสามารถทำนายโอกาสการเกิดเหตุการณ์ ดังนี้ การทำนายความผันแปร (ความแปรปรวน) ของการทำและไม่ทำงานวิจัยสถาบัน ได้ร้อยละ 38.10 ซึ่งในภาพรวมโดยเฉลี่ยของสมการการถดถอยโลจิสติกความสามารถการทำนายโอกาสในการทำและไม่ทำวิจัยสถาบันได้ถูกต้อง ร้อยละ 78.10 โดยพบว่าความสามารถการทำนายโอกาสของการทำวิจัยสถาบันได้ถูกต้อง ร้อยละ 55.90 และความสามารถการทำนายโอกาสของการไม่ทำวิจัยสถาบันได้ถูกต้อง ร้อยละ 89.50 และมีอัตราความผิดพลาดในการจัดเข้ากลุ่ม ร้อยละ 21.90 เห็นได้ว่า ประสิทธิภาพของสมการการถดถอยโลจิสติกของตัวแปรปัจจัยทุกตัวแปรมีความเหมาะสมและสามารถทำนายโอกาสในการเกิดเหตุการณ์ของการทำและไม่ทำวิจัยสถาบันได้ถูกต้องสูงถึงร้อยละ 78.10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรปัจจัยที่ศึกษาได้ผ่านกระบวนการศึกษา สังเคราะห์ และคัดเลือกตามกรอบการสังเคราะห์ตัวแปรจากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งให้ผลการทำนายโอกาสของการเกิดเหตุการณ์ได้ดีภายหลังนำเข้าสู่สมการการถดถอยโลจิสติก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถทำนายโอกาสการทำและไม่ทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีตัวแปรปัจจัย 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การมีอิสระในการทำวิจัยสถาบัน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก 4) คุณภาพชีวิต และ 5) คุณลักษณะของผู้วิจัย จากผลการศึกษาตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถทำนายโอกาสการทำและไม่ทำงานวิจัยสถาบันที่มีความแตกต่างกัน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยสถาบันที่ต้องหนุนเสริมเป็นลำดับความสำคัญขั้นแรกที่จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยโดยรวม ผู้วิจัยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีเป้าหมาย ตลอดจนการตัดสินใจและการกำหนดขั้นการดำเนินงานในการวิจัย เพื่อสร้างให้เกิดแรงจูงใจแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยให้ความสำคัญในการนำผลงานวิจัยสถาบันประกอบการพิจารณาเพื่อการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเป็นขวัญกำลังใจ รวมถึงให้ความสำคัญต่อการยอมรับผลงานวิจัยที่ส่งผลให้เกิด

แนวทางในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงานแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

1.1 มีการกำหนดแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยสถาบันบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย

1.1.1 การทำวิจัยตามขอบเขต ลักษณะหน้าที่ หรือโครงสร้างของงานที่รับผิดชอบหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละหน่วยงาน

1.1.2 การทำวิจัยทั้งปัญหาเฉพาะหน้าที่หรือการที่จะวางนโยบายหรือแผนระยะยาวของหน่วยงาน

1.2 มีการเปิดโอกาสและให้อิสระทางด้านความคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยสถาบัน เช่น การให้บุคลากรได้เรียนรู้ถึงการตั้งคำถามและปัญหาการวิจัยจากงานที่รับผิดชอบหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เป็นต้น

1.3 มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าที่มีผลงานวิจัยสถาบันอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การนำผลงานวิจัยมาเป็นคะแนนการประเมินงานหรือเลื่อนระดับ หรือปรับเงินเดือน และให้ได้รับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น

1.4 มีการจัดค่าตอบแทนสำหรับผลงานวิจัยสถาบัน

1.5 มีการจ่ายค่าตีพิมพ์ผลงานวิจัยสถาบัน

1.6 จัดให้มีช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิจัยสถาบัน

1.7 มีระบบการประเมินผลสำเร็จของการทำงานวิจัยสถาบัน

1.8 มีการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง

2. มหาวิทยาลัยควรมีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์วิจัยด้วยการอบรมการวิจัยสถาบันให้มากที่สุด ควบคู่ไปกับบรรยากาศการวิจัยภายในมหาวิทยาลัย โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

2.1 การมีห้องเสวนาหรือคลินิกการวิจัยสถาบันเพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการวิจัย

2.2 การจัดเสวนา/อบรมสัมมนาเกี่ยวกับงานวิจัยสถาบันที่ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในทิศทางเดียวกันอย่างทั่วถึง

2.3 การสนับสนุนเข้าร่วมประชุมวิชาการวิจัยในระดับเวทีต่างๆ

3. มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาระบบการวิจัยสถาบันที่ต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาให้เกิดการส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ตัวแปรของการทำนายโอกาสในการทำวิจัยสถาบันโดยการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อสามารถอธิบายถึงตัวแปรปัจจัยในข้างต้นให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทั้ง 5 ด้านที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบัน เช่น แนวปฏิบัติที่ดี นวัตกรรม รูปแบบ กลยุทธ์ หรือระบบการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบัน เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะงานวิจัยสถาบันที่เหมาะสมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการแต่ละตำแหน่งงานเพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมลักษณะงานวิจัยเฉพาะสายงานนั้นๆ
4. ควรศึกษาตัวแปรคัตสรรที่เหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ