

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

Self Development Motivation in Conducting Research among Lecturers of Rajamangala University of Technology Srivijaya

สุวรรณ พรหมเขต^{1*}

Suwan Promkhet^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (มทร.ศรีวิชัย) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำนวน 260 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถาม ได้ผ่านการหาความตรงตามเนื้อหาและค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่มีเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายวิชาการของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยที่มีสถานภาพสมรสและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การพัฒนาตนเอง, การทำวิจัย

¹ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ 140 หมู่ 4 ตำบลเขารูปช้าง อำเภอมือง จังหวัดสงขลา 90000

¹ Economics and Business Administration Faculty, Thaksin University, 140 Moo 4 Khaorupchang, Muang, Songkhla 90000, Thailand.

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (Corresponding author, e-mail): S1.promkhet@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were to compare motivation for self-development in conducting research among Lecturers of Rajamangala University of Technology Srivijaya (RMUTSV) in terms of personal factors and research factors. The sample included 260 faculty members who worked in the teaching position at RMUTSV. They were selected by simple random sampling. The research instruments were questionnaires and tested for content validity. The Cronbach's alpha reliability coefficient was 0.88. Statistical devices used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The results showed that there was no significant difference between motivation for self-development in conducting research of lecturer at RMUTSV in terms of gender, age, income, levels of education, academic positions, and campus with different. There were significant differences between marital status and experiences of work with motivated for self-development in conducting research of lecturer at RMUTSV.

Key words: motivation, self-development, research

บทนำ

การวิจัยในสถาบันอุดมศึกษากล่าวได้ว่าเป็นภารกิจที่มีความสำคัญ เนื่องด้วยเป็นนโยบายของทุกสถาบันการศึกษาที่ทำวิจัยเพื่อได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ๆ นำมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ โดยสถาบันอุดมศึกษาได้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามภารกิจหลักทั้ง 4 ด้าน คือสอน วิจัย บริการวิชาการ และบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละคณะวิชา โดยกำหนดตัวบ่งชี้ของการประกันคุณภาพที่เกี่ยวข้องออกเป็น 9 ตัวบ่งชี้ มีความครอบคลุมพันธกิจหลัก 4 ด้าน และพันธกิจสนับสนุนองค์ประกอบคุณภาพที่ 4 คือ การวิจัยเป็นตัวบ่งชี้ที่ครอบคลุมตั้งแต่การทำวิจัย การนำ

ผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ เป็นตัวกำหนดการประกันคุณภาพที่สำคัญและสถาบันการศึกษาที่จัดการในเรื่องนี้ได้เป็นผลสำเร็จจากกล่าวได้ว่าเป็นผลสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้วย

สำหรับรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR ปีการศึกษา 2554) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้แสดงผลในองค์ประกอบที่ 4 ด้านการวิจัยโดยพบว่าอาจารย์ประจำยังมีจำนวนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรือนวัตกรรมบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติน้อยมาก ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบที่ 4 เท่ากับ 2.95 มี

ผลการดำเนินงานอยู่ระดับพอใช้ จากเหตุผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นปัญหาในการจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย โดยในปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและการทำงานวิจัยของบุคลากร แต่องค์กรจะสามารถดำเนินการในเรื่องนี้เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคมได้นั้น บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยซึ่งมีหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ โดยเฉพาะด้านการงานวิจัยได้เป็นผลสำเร็จหรือไม่นั้นอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรนับเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้น ในการจัดการภารกิจมหาวิทยาลัยจึงต้องขจัดปัญหาและมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องเหมาะสมและสร้างสรรค์ผลประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานได้ ทั้งนี้ แม้มหาวิทยาลัยจะมีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานดีเพียงใดก็ยังไม่เพียงพอเพราะสิ่งสำคัญคือเมื่อได้บุคลากรที่ดีมาแล้วจำเป็นต้องทำการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้สามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรต่อไป (ศรีธณิ, 2552)

การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยนั้น ผลจากการศึกษาสามารถนำมาพัฒนา และปรับปรุงสภาพการทำงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยเพื่อการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านวิชาการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนา

ตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำนวน 260 คน

ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย ตัวแปรด้านบุคคล และตัวแปรด้านพฤติกรรมการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยจะทำการออกแบบและสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการวิจัย แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง โดยเครื่องมือที่ออกแบบต้องผ่านการตรวจสอบ แก่ใจและให้คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการและนักวิจัย การนำเครื่องมือไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจะต้องทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา และหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือก่อนจะดำเนินการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ออกแบบให้แบบสอบถามมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปลายปิดเพื่อสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ทำงานและวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเพื่อสอบถามระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ข้อคำถาม 6 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพ การได้รับการยอมรับในองค์กร สภาพเงื่อนไขในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

สำหรับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำวิจัย
2. ทำการออกแบบแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
3. นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทำการปรับปรุงและแก้ไขให้ถูกต้องก่อนจะนำไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยคัดเลือกจากบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับกลุ่ม

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแล้วไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

5. วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Item – Objective Congruence Index) คำนีความสอดคล้องที่ 0.88

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามก่อนนำส่งผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งเพื่อตรวจสอบในครั้งสุดท้าย ก่อนนำไปใช้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ได้แก่ การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยข้อมูลปฐมภูมิเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามสำหรับข้อมูลทุติยภูมิผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้โดยเก็บรวบรวมจากหนังสือ ตำรา งานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่

1.1 ค่าความถี่ (Frequencies) เพื่ออธิบายความถี่ของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล และตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายค่า

ร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

1.3 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) เพื่ออธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อใช้อธิบายประกอบค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 ทดสอบสมมติฐานด้วย t – test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับแรงจูงใจ

2.2 ทดสอบสมมติฐานด้วย F – test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการวิจัย กับแรงจูงใจในการทำวิจัย เมื่อพบว่าค่าสถิติมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำนวน 260 คน รายละเอียดดังตารางที่ 1

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ตามตารางที่ 1 สามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 59.62

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.00

รองลงมา อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.54 อายุ ไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.54 และอายุ 51 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.92

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.62 รองลงมารายได้ 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.76 รายได้ไม่เกิน 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.08 และรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.54

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 80.38 รองลงมาปริญญาเอก คิดเป็น ร้อยละ 13.46 และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 6.15

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.62 รองลงมาสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 40.31 และหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 0.38

ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีดำรงตำแหน่งอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 66.15 รองลงมาดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 30.38 และดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 3.46

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.54 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.38 ประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.46 ประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.08 และประสบการณ์ทำงาน 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.54

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 260)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	105	40.38
หญิง	155	59.62
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	30	11.54
31-40 ปี	182	70.00
41-50 ปี	43	16.54
51 ปี ขึ้นไป	5	1.92
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 20,000 บาท	21	8.08
20,001 – 30,000 บาท	155	59.62
30,001 – 40,000 บาท	67	25.77
40,001 บาท ขึ้นไป	17	6.54
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	16	6.15
ปริญญาโท	209	80.38
ปริญญาเอก	35	13.46
สถานภาพสมรส		
โสด	104	40.00
สมรส	155	59.62
หย่าร้าง	1	0.38
ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	172	66.15
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	79	30.38
รองศาสตราจารย์	9	3.46
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	66	25.38
6 – 10 ปี	69	26.54
11 – 15 ปี	34	13.08
16 – 20 ปี	30	11.54
21 ปีขึ้นไป	61	23.46
วิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน		
มทร.ศรีวิชัย สงขลา	100	38.46
วิทยาเขตตรัง	40	15.38
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	120	46.15
รวม	260	100.00

วิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในวิทยาเขตนครศรีธรรมราช คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมา ปฏิบัติงานในวิทยาเขต มทร.ศรีวิชัย สงขลา คิดเป็นร้อยละ 38.46 และปฏิบัติงานในวิทยาเขตตรัง คิดเป็นร้อยละ 15.38

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยระดับมากเป็นลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในอาชีพ ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร ($\bar{X} = 3.60$) ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.53$) และด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) ส่วนด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเป็นลำดับสุดท้าย

ตามลำดับ

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พบว่า บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยที่มี อยุ่ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยสถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามสถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามเพศ

	แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านการทำวิจัย	ชาย		หญิง		t	Sig.
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1	ด้านความสำเร็จในอาชีพ	3.56	0.60	3.70	0.69	1.63	0.10
2	ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	3.50	0.64	3.67	0.65	2.14	0.03*
3	ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน	3.59	0.69	3.56	0.60	0.32	0.75
4	ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	3.29	0.52	3.38	0.44	1.6	0.12
5	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.48	0.53	3.56	0.54	1.14	0.26
6	ด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น	3.43	0.55	3.52	0.54	1.19	0.23
รวม		3.50	0.52	3.61	0.53	1.6	0.10

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการทำวิจัย แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะ 1) สถานภาพการสมรส ที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมี แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรสายวิชาการย่อมมีหน้าที่ ภาระความรับผิดชอบด้านครอบครัวที่แตกต่างกัน เช่น บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพสมรสจะมีความต้องการที่แบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ การมีหน้า

ที่การงานดี และมีเวลาให้กับครอบครัว ส่วน บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพโสดหรือหย่าร้างมักที่จะมุ่งมั่นในหน้าที่การงาน เพื่อชดเชยสิ่ง ขาดไปในชีวิต ดังนั้นบุคลากรที่มีสถานภาพ โสดหรือหย่าร้างมักมีโอกาสสร้างงานวิจัยและ ประสบความสำเร็จในหน้าที่งานได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวความคิดของจากรุณี (2553) กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วย F – test

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านการทำวิจัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. อายุ	ระหว่างกลุ่ม	0.10	3	0.03	0.11	0.95
	ภายในกลุ่ม	72.45	256	0.28		
	รวม	72.55	259			
2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.59	3	0.53	1.91	0.13
	ภายในกลุ่ม	70.96	256	0.28		
	รวม	72.55	259			
3. ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.74	2	0.37	1.33	0.27
	ภายในกลุ่ม	71.80	257	0.28		
	รวม	72.55	259			
4. สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	2.80	2	1.40	5.16	0.01*
	ภายในกลุ่ม	69.75	257	0.27		
	รวม	72.55	259			
5. ตำแหน่งทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.57	2	0.28	1.01	0.36
	ภายในกลุ่ม	71.98	257	0.28		
	รวม	72.55	259			
6. ประสบการณ์ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.26	4	1.82	7.09	0.00*
	ภายในกลุ่ม	65.28	255	0.26		
	รวม	72.55	259			
7. พื้นที่ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.28	1.00	0.37
	ภายในกลุ่ม	71.99	257	0.28		
	รวม	72.55	259			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Maslow (1993) ด้านความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่ต้องการการยอมรับทางสังคมในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่ และ 2) ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสายวิชาการมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ทำงานสูง ย่อมมีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเนื้อหาสาระวิชานั้นๆ มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ดังนั้นการตั้งปัญหาในการวิจัยย่อมทำได้อย่างละเอียดและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้มากกว่า ทำให้มีโอกาสดำเนินการวิจัยสูงตามไปด้วยสอดคล้องกับแนวความคิดบุญชม และ บุญส่ง (2545) กล่าวว่า การวิจัยที่ดีควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นการค้นคว้าที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และควรมีระบบ

ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยที่มี เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เพราะ 1) ปัจจัยด้านเพศที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานสายวิชาการมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากเพศไม่เป็นอุปสรรคในการทำวิจัย เพศชายกับเพศหญิงมีโอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุนสนับสนุนด้านการวิจัยได้อย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลศรีวิชัย (2552) ที่กล่าวไว้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เป็นแหล่งพัฒนานักวิจัยและสร้างงานวิจัยที่มีศักยภาพเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ นำไปสู่การใช้ประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศโดยไม่ได้จำกัดสิทธิเรื่องเพศแต่ประการใด 2) ปัจจัยด้านอายุที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากความต้องการของมนุษย์ที่ไม่มีที่สิ้นสุด ไม่ว่าจะ เป็นช่วงอายุใดและเมื่อกล่าวถึงความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในรูปของผลงานศึกษาวิจัยจะช่วยยกระดับทางสังคมผู้ของทำวิจัยให้เป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญในศาสตร์ศิลปที่ตนถนัด สอดคล้องกับความหมายของการศึกษาวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2555) ที่กล่าวว่า การศึกษาวิจัย หมายถึง การค้นคว้าหาความรู้ ความจริงอย่างมีระบบ ตามระเบียบแบบแผนและวิธีการวิจัยที่เป็นยอมรับในแต่ละศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ซึ่งองค์ความรู้ใหม่ ที่ใช้แก้ปัญหาปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมต่างๆ หรือเพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ หรือเพื่อนำไปตั้งกฎทฤษฎี ที่อธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับทางวิชาการและวิชาชีพของประชาคมวิจัย 3) ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ผ่านการทำวิจัยวิทยานิพนธ์หรือคุณวุฒินิพนธ์ ย่อมเข้าใจในประโยชน์การทำวิจัยว่าเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา การพัฒนาสังคมตลอดจนการพัฒนาประเทศชาติ ดังนั้นบุคลากรสายวิชาการซึ่งรับบทบาทเป็นผู้ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถและเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน สอดคล้องกับแนวความคิดของ

วิจารณ์ (2546) ที่กล่าวว่า การวิจัยเป็นการค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชา ซึ่งเจตนาของการวิจัยควรมุ่งพัฒนาองค์ความรู้ของมนุษยชาติ ของสังคมหรือของท้องถิ่น เป็นความรู้ที่มีความถูกต้องแม่นยำ สามารถตรวจสอบได้ โดยควรมีแรงบันดาลใจจากฉันทะมากกว่าโลกะ การทำงานวิจัยควรมีแรงผลักดันมาจากความกระหายใคร่รู้ มุ่งแสวงหามิตรสหายในวงการวิจัย มุ่งสร้างสรรค์ประชาคมวิจัยให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น และมุ่งสร้างผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์แก่สังคมได้ 4) ตำแหน่งทางวิชาการที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตำแหน่งทางวิชาการเป็นวิทยฐานะที่แสดงถึงความสามารถของบุคลากรสายวิชาการในการทำวิจัย การมีวิทยฐานะหรือตำแหน่งทางวิชาส่งผลโดยตรงต่อรายได้และความมั่นคงของชีวิตและครอบครัว นับว่าความมั่นคงของชีวิตอีกอย่างหนึ่งของนักวิจัย สอดคล้องกับแนวความคิดของสุนันทา (2550) ซึ่งกล่าวถึง ความมั่นคงและความปลอดภัยของมนุษย์ คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีการทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตของทุกคน 5) วิทยาเขตปฏิบัติงานที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีการเปิดโอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการยกระดับตำแหน่งทางวิชา และเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้รับการศึกษาต่อ แต่ต้องขึ้นอยู่กับความสมัครใจของตัวอาจารย์ด้วย ดังนั้นเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เปิดกว้าง จึงไม่เป็นเรื่องยากที่

คณาจารย์จะสร้างสรรค์ผลงานการวิจัยที่ดี จากการศึกษาของพัชรา และ สมควร (2552) กล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะของหน่วยงานที่ส่งผลต่อการทำวิจัยมีหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งสำคัญทำให้การวิจัยสำเร็จไปได้ด้วยดี

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการวิจัย มีดังนี้

1. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยระดับมากเป็นลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในอาชีพ รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีการศึกษาปริญญาโท มีสถานภาพสมรส ดำรงตำแหน่งอาจารย์มีประสบการณ์

ทำงาน 6 – 10 ปี และ ปฏิบัติงานในวิทยาเขต นครศรีธรรมราช

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

3.1 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร และด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.8 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามวิทยาเขตปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามปัจจัยด้านการวิจัย ได้แก่ การค้นคว้า ข้อมูลงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลใด อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย และระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานวิจัย พบว่า

4.1 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามแหล่งค้นคว้าข้อมูล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานวิจัย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร และด้านเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยต้องกำหนดทิศทางการวิจัยให้สอดคล้องกับสาขาวิชาที่หน่วยงานจัดการเรียนการสอนเพื่อให้แต่ละหน่วยงานมีอัตลักษณ์ด้านการวิจัยและเกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การกำหนดทิศทางการวิจัยสามารถวางเป้าหมายไว้ล่วงหน้าเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานวิจัยจะทำวิจัยเฉพาะสาขาที่หน่วยงานจัดการเรียนการสอนอยู่ ดังนั้นองค์ความรู้ที่ได้ก็จะเกิดประโยชน์ในการจัดการเรียน

การสอนต่อไป หรือแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากบุคลากรในวงวิชาการให้การยอมรับโดยรับฟังการเสนอความคิดเห็นมากขึ้นเมื่อต้องอภิปรายอธิบายหรือแสดงความคิดเห็นต่างๆ โดยบุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในประเด็นนี้น้อยที่สุด ดังนั้นการทำวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอน ทำให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่าทางวิชาการของมหาวิทยาลัยในสาขานั้นๆ และในวงวิชาการให้การยอมรับ ในการเสนอแนะความคิดเห็นสาขาที่เกี่ยวข้องเมื่อต้องอภิปราย

2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยควรให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสและประสบการณ์ทำงาน เพราะปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละด้านจะมีความแตกต่างกันและมีผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยดังนั้นการพัฒนาแรงจูงใจจึงจำเป็นต้องให้ครอบคลุมถึงปัจจัยที่ต่างกันด้วย เช่นการพัฒนาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส โดยการให้ทุนสนับสนุนการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศปัจจุบันมหาวิทยาลัยจะให้ทุนกับหัวหน้าโครงการวิจัยในการไปนำเสนอผลงานวิจัยเพียงท่านเดียวเท่านั้น เมื่อมีการพัฒนาแรงจูงใจในด้านนี้ก็ควรเพิ่มจากเดิมโดยให้ผู้วิจัยร่วมสามารถเดินทางไปนำเสนอผลงานวิจัยได้ด้วย โดยมหาวิทยาลัยจะสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้กับผู้วิจัยร่วมบางส่วนหรือทั้งหมดก็ได้เพื่อเป็นการพัฒนาแรงจูงใจให้กับบุคลากรสายวิชาการ และเกิดการรวมกลุ่มการทำวิจัยโดยมีสมาชิกในครอบครัวเป็นผู้วิจัยร่วมด้วย

3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรี

วิจัยควรมีการกำหนดเกณฑ์ระหว่างภาระหน้าที่ เพื่อการสอนและการวิจัยเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม จะทำให้พัฒนาแรงจูงใจด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยพัฒนาเพิ่มขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่ให้ข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิจัยและขอบคุณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่ให้ทุนสนับสนุนงานวิจัยนี้

เอกสารอ้างอิง

จารุณี สารนอก. 2553. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว. 2545. การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม 3(1): 22-25.

พัชรา บุญมานำ และ สมควร ทรัพย์บำรุง. 2552. รายงานการวิจัยแรงจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุนและปัญหาในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. คณะศิลปกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต.

วิจารณ์ พานิช. 2546. การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักพิมพ์ดวงกมล, กรุงเทพมหานคร.

ศรัณณี อุเส็นยาง. 2552. สภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการจัดการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 2555. จรรยาวิชาชีพวิจัยและแนวทางปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. 2552. โครงสร้างองค์กร. แหล่งที่มา: <http://rdi.rmutsv.ac.th/>, 5 พฤศจิกายน 2555.

สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี. 2550. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Maslow, A. 1993. **Motivation and Personality.** Harper & Row Publisers Inc, New York.