



## รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ  
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

A study of needs and motivation for routine to research (R2R) developing  
of academic supporting staff in Faculty of Science Burapha University.

ว่าที่ ร.ต.เกียรติยศ ภูมิเพ็ง

โครงการวิจัยทุนสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานประจำสู่งานวิจัย

(Routine to Research: R2R) มหาวิทยาลัยบูรพา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

งบประมาณเงินอุดหนุนการวิจัยจากกองทุนวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพา

รหัสโครงการ HU 121/2563

สัญญาเลขที่ R2R 3/2564

## รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

A study of needs and motivation for routine to research (R2R) developing  
of academic supporting staff in Faculty of Science Burapha University.

ว่าที่ ร.ต.เกียรติชญา ภูมิเพ็ง  
สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณกองทุนวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เลขที่สัญญา R2R 3/2564

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกรัฐ ศรีสุข คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงกลด สารภูษิต รองคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม คณะวิทยาศาสตร์ ที่ปรึกษาโครงการวิจัยที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะและช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงในความกรุณาไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร. เอกวิทย์ มณีธร อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อาจารย์ ดร.อภิศักดิ์ ไชยโรจน์วัฒนา อาจารย์ประจำ ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาและข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ในด้านความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์เสนอต่อผู้บริหาร คณะวิทยาศาสตร์ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาพัฒนาการบริหารจัดการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ตรงความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ต่อไป และท้ายที่สุดข้าพเจ้าขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยบูรพาที่อนุมัติเงินทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณกองทุนวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ในครั้งนี้

ว่าที่ ร.ต.เกียรติชญา ภูมิเพ็ง

**คำสำคัญ:** ความต้องการ/ แรงจูงใจ/ การทำงานวิจัยสถาบัน/ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ/ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เกียรติชญา ภูมิเพ็ง: การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ที่ปรึกษางานวิจัย : ทรงกลด สารภูษิต , Ph.D. 106 หน้า. ปี พ.ศ. 2564.

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการ และแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 63 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที่วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD. และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบัน ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.64$ ,  $\sigma = 0.83$ ) ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.88$ ,  $\sigma = 0.80$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ต้องการให้คณะวิทยาศาสตร์ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ทำงานวิจัยสถาบัน เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ ประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยสถาบัน และต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ในการเขียนโครงการวิจัย ตามลำดับ

แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.48$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคง ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศ อายุ ประเภทบุคลากร สังกัด ระดับ

การศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันกับความ ต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับต่ำ ถึงระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ เห็นว่าคณะวิทยาศาสตร์ควรจัดอบรม เสวนา หรือให้ความรู้ในการทำวิจัย สถาบันแก่บุคลากรอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาความต้องการและสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน เป็น อันดับที่ 1 ควรพิจารณานำผลงานไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ค่าน้ำหนักที่สูง เนื่องจากต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และใช้เวลาในการผลิตผลงานค่อนข้างมาก และเพื่อสร้าง แรงจูงใจในการทำผลงานควรสนับสนุนให้ได้เงินประจำตำแหน่งชำนาญการ ซึ่งเห็นว่าสำคัญมากใน การสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน เป็นอันดับที่ 2 และควรมีแนวปฏิบัติหรือนโยบายที่ชัดเจนใน การสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ เป็นอันดับที่ 3 ตามลำดับ

**Key words:** Needs/ Motivation/ Routine to Research (R2R)/ Academic Supporting staff in Faculty/ Science Burapha University.

Kiatsada Poompeng : A study of needs and motivation for routine to research (R2R) developing of academic supporting staff in Faculty of Science Burapha University. Research Advisor: Songklod Sarapusit, Ph.D 106 p. 2021.

The objectives of the study of needs and motivation in research development of the academic supporting staff in faculty of science Burapha University were 1) to study the level of need for development of routine to research (R2R) 2) to study the motivation of the development of routine to research 3) to compare the level of need for R2R development classified by personal status and 4) to study the relationship between development of R2R motivation and need for institutional research. The data were collected by questionnaires from population groups classified by type of academic supporting staff in faculty of science, a total of 63 people. The statistical parameter used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation by performing the t-test One-Way ANOVA analysis. When pair differences were found, the post hoc method was used by LSD (Least-Significant Different) at significance level of 0.05. The relationship was analyzed by Pearson product moment correlation coefficient at the statistical significance level of 0.05.

The results showed that the knowledge and competence in R2R development were found in the overall and all items were at a moderate level. Academic supporting staff have needs to development of R2R at a high level. When classified by individual clues, it was found that top three means are 1) required to get the promoting of R2R development from faculty of science, 2) required the development of knowledge, experience or skills in conducting R2R development and 3) required the development of knowledge in writing a research project respectively.

The motivations for R2R development of academic supporting staff in overall is high level. When classified by each side, it was found that the satisfaction that arose from the work assignment is highest in average value followed by relationships with supervisors and colleagues in successive in work, the respective in

the sense of career stability, the sense of career security, Physical and environmental conditions in the workplace, the policy and administration, the career status and career advancement and the salary and benefits respectively.

The results of the analysis of the need in development of R2R classified by personal status of staff showed that the overview of academic support personnel with gender, age, type of personnel under education level and the duration of the operation differs. There are no different requirements for R2R development at significance level at 0.05. The results of the analysis of the relationship between motivation of R2R development and demand were found that the overall and each aspect had a positive relationship at a low to moderate level with statistical significance at the 0.05.

Academic Supporting staff have further recommendations for the development of R2R such as the faculty of science should seriously organize training, discussion or give knowledge in conducting institutional research to academic support personnel to develop needs and create incentives for conducting institutional research (most requirement) followed by the faculty of science should consider using the results for performance appraisal by giving a high weight value. This is because it requires knowledge, skills, experience and takes quite a lot of time to produce works and to create incentives to do their work, faculty of science should support them to earn money for professional positions. This is considered very important in creating incentives for institutional research. In finally, the faculty of science should have clear guidelines or policies to support institutional research to lead to career advancement of academic support personnel respectively.

## สารบัญ

บทที่	หน้า
กิตติกรรมประกาศ .....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ .....	ฎ
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมุติฐานในการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	14
ข้อมูลคณะวิทยาศาสตร์.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	20
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	31
เกณฑ์การแปลผล .....	32



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	34
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	35
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันในปัจจุบัน (สภาพปัจจุบันของการทำงานวิจัย).....	37
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	39
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	41
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	53
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	63
ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	65
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	68
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	75
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก ก.....	82
ภาคผนวก ข.....	92
ภาคผนวก ค.....	98
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	106

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	35
2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ ภาพรวม.....	37
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	37
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับด้านความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวม.....	39
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้านความต้องการทำงานวิจัย.....	39
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวม.....	41
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	43
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	44
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ.....	45
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้านนโยบายและการบริหาร.....	46
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน.....	48
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้านความรู้สึกรับประกันในอาชีพและความมั่นคง.....	49
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	50

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	51
15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย.....	52
16	การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามเพศ.....	53
17	การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามอายุ.....	54
18	การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	56
19	การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามสังกัด .....	57
20	การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
21	การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน...	61
22	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	62
23	การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน(R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	63
24	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	64
25	ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	65

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	5

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามที่แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาไทยเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มศักยภาพของประเทศผ่านการสร้างและพัฒนากำลังคนและสร้างความรู้และนวัตกรรมผ่านระบบวิจัยสถาบันอุดมศึกษาไทยให้เป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพของประเทศในเวทีสากล การสร้างและพัฒนากำลังคนและการสร้างความรู้และนวัตกรรมผ่านระบบการวิจัยและพัฒนา โดยรัฐบาลกำหนดนโยบายด้านการวิจัยระดับอุดมศึกษาของไทยอย่างชัดเจนในการสนับสนุนนักวิจัยรุ่นใหม่ ซึ่งยังขาดประสบการณ์โอกาสการสนับสนุนทางการเงินและสิทธิประโยชน์ที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิจัย ทั้งจากสถาบันของรัฐและเอกชน ให้สามารถต่อยอดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550)

มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีพันธกิจ ผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ในการเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยและพัฒนา และเป้าประสงค์ที่จะมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย มีกลยุทธ์ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการสร้างผลงานวิจัยกลุ่ม เพื่อเป็นการเพิ่มจำนวนของผลงานวิจัยให้มากยิ่งขึ้น (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา, 2562) และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งแรกและแห่งเดียวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเจตนารมณ์ในการกระจายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาในท้องถิ่น และเพื่อสนับสนุนโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งตะวันออกเฉียงเหนือ (Eastern Seaboard) มีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับเพื่อเป็นศูนย์กลางทางวิชาการระดับสูงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตลอดจนการพัฒนาในภูมิภาค และเป็นสถาบันที่สามารถรับใช้ชุมชนได้อย่างแท้จริง

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยบูรพา มีพันธกิจในด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม โดยในด้านการเรียนการสอนเปิดสอนทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา มีหลักสูตรที่เปิดสอน 32 สาขาวิชา ประกอบด้วย ระดับปริญญาตรี 12 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 14 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก 6 สาขาวิชา โดยคณะวิทยาศาสตร์มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน ทั้งด้านอาคารสถานที่ หลักสูตร และ

บุคลากรทางการศึกษา ทั้งสายการสอนและสายสนับสนุนวิชาการ ตลอดจนอุปกรณ์และเครื่องมือ วิทยาศาสตร์ที่ทันสมัย รองรับสำหรับการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา ตามพันธกิจของคณะวิทยาศาสตร์ในการผลิตบัณฑิตวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ เพื่อสนองต่อต่อสังคมและการพัฒนาประเทศ วิจัยพัฒนา สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ถ่ายทอด เผยแพร่ บริการวิชาการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร่วมสร้างสังคมอุดมปัญญา และพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เข้มแข็ง บนฐานของธรรมาภิบาลและการพึ่งตนเอง (กิตติศักดิ์ เกตุแก้ว, 2562)

ปัจจุบัน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ให้ความสำคัญกับการวิจัย โดยมีการจัดสรร ทุนสนับสนุนในการทำวิจัยจากเงินรายได้ส่วนงาน โดยการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อสนับสนุนการวิจัยให้แก่บุคลากร ร้อยละ 10 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน รัฐบาล) ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ เป็นผู้ดำเนินการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2563 จากทั้งหมด 62 โครงการ โดยแบ่งเป็นปีงบประมาณ 2560 จำนวน 21 โครงการ ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 9 โครงการ ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 16 โครงการ และปีงบประมาณ 2563 จำนวน 16 โครงการ พบว่า ร้อยละของโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเทียบกับบุคลากร สายวิชาการ เป็นดังนี้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีสัดส่วนร้อยละ 4.76 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ไม่มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีสัดส่วน ร้อยละ 6.25 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีสัดส่วนร้อยละ 6.25 ตามลำดับ (ฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์, 2563) จากปัญหาที่ผู้วิจัยพบว่า ร้อยละของโครงการวิจัย สายสนับสนุนวิชาการต่ำกว่าร้อยละ 10 ในทุกปีงบประมาณซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างต่ำ เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการผลิตผลงานวิจัยสถาบัน (R2R) เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพาที่ 0005/2559 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2559 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดมีผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความชำนาญการสำหรับประกอบการยื่นขอ กำหนดตำแหน่ง ได้แก่ คู่มือการปฏิบัติงาน งานเชิงวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์หรืองานวิจัย ซึ่งงานวิจัย สถาบัน (R2R) เป็นผลงานที่สามารถขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการได้นั้น

ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ทฤษฎีสอง ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) (Herzberg, 1959) และประยุกต์ใช้ แนวคิดเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจากงานวิจัยของอิติตยา เสนะวงค์ (2555) จากแรงจูงใจ

จากปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารของส่วนงาน ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคง และปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย มาปรับให้มีความเหมาะสมกับการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งจะทำให้ทราบถึงความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร รวมถึงได้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่จะใช้ในการส่งเสริม หรือสนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยสถาบันมากขึ้น โดยผลการศึกษาที่ได้นี้ใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารพิจารณาใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์อย่างแท้จริง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### สมมุติฐานในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน

1.1 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน

1.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน

1.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน

1.4 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน

1.5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน

1.6 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน

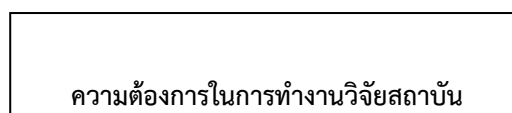
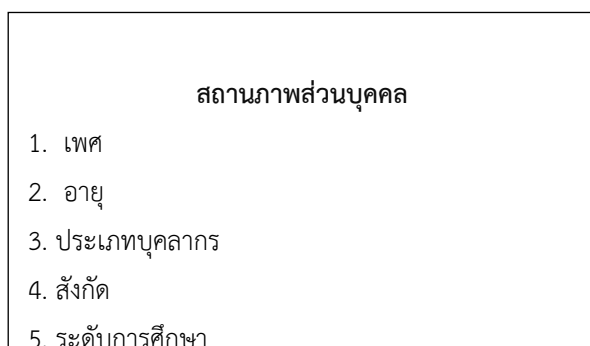
2. แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) (Herzberg, 1959) และประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจากงานวิจัยของอิติตยา เสนะวงศ์ (2555) โดยแรงจูงใจจากปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารของส่วนงาน ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความรู้สึกรับประกันในอาชีพและความมั่นคง และปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย มาปรับให้มีความเหมาะสมกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

#### ตัวแปรอิสระ

#### ตัวแปรตาม





**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดในการวิจัย

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. คณะวิทยาศาสตร์ได้ทราบถึงระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ในปัจจุบัน เพื่อให้คณะวิทยาศาสตร์ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินการที่ตรงตามความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. คณะวิทยาศาสตร์ได้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ในปัจจุบัน เพื่อให้คณะวิทยาศาสตร์ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินการที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. คณะวิทยาศาสตร์ได้ทราบถึงความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ตามสถานภาพส่วนบุคคลในปัจจุบัน เพื่อให้คณะวิทยาศาสตร์ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินการที่ตรงตามความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการแต่ละกลุ่มอย่างแท้จริง

4. คณะวิทยาศาสตร์ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ตามความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัย ดังนี้

**ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ ทั้งข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัย ยกเว้นลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น 63 คน (ฝ่ายบุคคล สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์, 2563)

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้มุ่งวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. ประเภทบุคลากร
4. สังกัด
5. ระดับการศึกษา
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor)

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ
4. ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน
5. ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน
6. ด้านความรู้สึกรับประกันในอาชีพและความมั่นคง

ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor)

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย

ตัวแปรตาม คือ ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ขอบเขตด้านเวลา** การศึกษาครั้งนี้ศึกษาตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) หมายถึง สภาวะความรู้สึกทางจิตใจหรือความปรารถนาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่แสดงออกถึงความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ทั้งในกระบวนการทำงานวิจัย การวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการวิจัยวิธีการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและเลือกใช้เครื่องมือการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานและสรุปผลการวิจัย การเขียนโครงการวิจัย การพัฒนาทักษะในการทำวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (Research Motivation) หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) ดังนี้

1. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถ อีกทั้งเพียงพอต่อการดำรงชีพ และมีระบบสวัสดิการที่ดีที่ได้รับจากคณะ หรือมหาวิทยาลัย

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และให้เกียรติในฐานะเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาถึงปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและมีความยุติธรรมต่อการปกครองอย่างเท่าเทียม รวมไปถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานร่วมกันคนอื่น ๆ ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน

3. สถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความพึงพอใจกับตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการได้มีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมในระยะเวลาที่เหมาะสม เมื่อมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

4. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่หน่วยงานมีนโยบายด้านการปฏิบัติงานและด้านการบริหารงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจต่อนโยบายของหน่วยงานเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์และยึดหลักการบริหารงานที่ดี มีแผนนโยบายและวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน

5. สภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่ทำงานอยู่ในสภาพที่สะอาดเรียบร้อย มีความปลอดภัย มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ดีพร้อมต่อการนำมาใช้งาน และมีการจัดอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในห้องทำงาน/ สถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม สะดวกต่อการใช้งาน

6. ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกัน มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการอบรมหรือศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ตลอดจนหน่วยงานมีความมั่นคงซึ่งสามารถสร้างความมั่นใจต่ออาชีพในระยะยาวได้

7. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพและเสร็จทันตามกำหนดเวลาโดยสามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

8. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง อาชีพที่ทำอยู่มีเกียรติ รวมถึงได้รับการแสดงออกที่เป็นการให้เกียรติ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ตลอดจนการทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

9. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ มีความท้าทายต่อการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงจนเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

วิจัยสถาบัน (R2R) หมายถึง งานวิจัยที่บุคลากรในหน่วยงานต้องการศึกษาวิจัย จากปัญหาจากงานประจำของบุคลากรที่ปฏิบัติ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ แก้ไขปัญหา หรือเป็นข้อมูลประกอบการวางแผน กำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารจัดการภายในองค์กรของตนเอง รวมทั้งประกอบการพิจารณาตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นโดยตรงกับแต่ละหน่วยงานโดยเฉพาะ ตลอดจนเพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานอย่างจริงจังและยั่งยืน

บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่ผู้วิจัยศึกษา ดังนี้

1. เพศ หมายถึง สถานภาพของเพศชาย หรือเพศหญิงที่ได้จากการกำเนิด
2. อายุ หมายถึง กลุ่มอายุของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี กลุ่มอายุ 30-40 ปี กลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยคิดตามปีเต็ม
3. ประเภทบุคลากร หมายถึง ประเภทบุคลากรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจากลักษณะของการปฏิบัติงานประจำที่ได้รับมอบหมาย จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม นักวิทยาศาสตร์ หรือนักวิจัย ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานช่วยเตรียมปฏิบัติการ เตรียมสาร ทดลอง วิจัย และกลุ่มสำนักงาน ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเอกสารสำนักงาน
4. สังกัด หมายถึง สังกัดของบุคลากรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดภาควิชา และสังกัดสำนักงานคณบดี
5. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานที่คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 10 ปี กลุ่มอายุ 10-20 ปี กลุ่มอายุ 21-30 ปี และกลุ่มอายุ 31 ปีขึ้นไป โดยคิดตามปีเต็ม

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ข้อมูล ตำรา บทความวิชาการ สืบค้นทางอินเทอร์เน็ต และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังประเด็นต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ข้อมูลคณะวิทยาศาสตร์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความต้องการ ได้มีผู้ให้คำนิยามของความต้องการไว้หลายทัศนะ ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 436) ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ ใครได้ หรือประสงค์จะได้ ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกมีความต้องการใดใดจะทำให้ร่างกายเกิดความขาดสมดุล เนื่องมาจากสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้นทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองหาความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้วร่างกายมนุษย์กลับสู่สภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

รชยา หลักทอง (2551, หน้า36-37) ให้ความหมายของ ความต้องการ หมายถึง ความต้องการของมนุษย์เป็นเครื่องกระตุ้นและเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบนพื้นฐานความเชื่อหรือสมมุติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการและพฤติกรรมของมนุษย์จากความต้องการ ซึ่งจากการศึกษาของนักจิตวิทยาที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

มณฑิรา สุวรรณมณีรัตน์ (2553, หน้า 8) ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง ความต้องการอยากได้หรือประสงค์อยากได้และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

วิจิตร อวกุล (2540 อ้างถึงใน เดชวุฒิ พสุธาตระกูล,2557, หน้า 8) ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง ความต้องการ (Need) เป็นความต้องการของมนุษย์ ที่เป็นสภาวะที่บุคคลยังไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความต้องการที่จะมีหรือให้ได้มาซึ่งสิ่งเหล่านั้น ซึ่งมีความต้องการจำเป็นที่เป็น

พื้นฐานแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการทางด้านสังคม การที่บุคคลชวนชวนให้ได้มา ซึ่งตนยังขาดอยู่ จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในตนเองอย่างไม่หยุดยั้งด้วยการเรียนรู้ศึกษาจากวิชาการประสบการณ์จนกว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาตามความต้องการ

จากความหมายต่างๆที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ภาวะที่ร่างกายเกิดความอยากได้ หรือประสงค์จะได้สิ่งหนึ่งสิ่งใดจากความต้องการนั้นๆ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าว จะมีแรงกระตุ้นและผลักดันให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ซึ่งสามารถรวมถึงความต้องการในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามประสงค์ด้วย

### ทฤษฎีความต้องการ

#### ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierachy of Need Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ

#### (Maslow's Theory of Motivation)

จากหลักการและแนวคิด Maslow (1970, อ้างถึงใน ชนสิทธิ์ เรื่องเกียรติสุธา, 2559, หน้า 9) เห็นว่าลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 5 ลำดับ ต่อไปนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs)
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือชื่อเสียง (Esteem Needs)
5. ความต้องการที่จะให้ประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์จะเพิ่มระดับความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์แต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

### **ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)**

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) (1972, อ้างถึงใน ไวกูณฐ์ โชติธาดา, 2558, หน้า 18) ได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการที่ถูกกำหนดเป็นลำดับขั้นตอน ตามความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภทเหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence Needs : E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related Needs : R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และมีความเป็นรูปธรรมต่ำที่สุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ไม่เชื่อว่าบุคคลจะได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เนื่องจากบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะเดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ค้นพบว่าลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล โดยบุคคลจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกรับสร้างสรรค์เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิว และความกระหาย (เป็นความต้องการการอยู่รอด)



### ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

เกศรา รักชาติ (2554, อ้างถึงใน เดชวุฒิ พสุธาตระกูล, 2557, หน้า13) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การพัฒนาตนเองลงมือทำด้วยตัวคุณเองโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ออกแบบทำขึ้นมาด้วยความตั้งใจ ตั้งใจ และเต็มใจของตนเอง ซึ่งการพัฒนาตนเองนี้จะมาจากทัศนคติที่มีในตนเอง มาจากความปรารถนาในตนเอง โดยต้องสอดคล้องกับพฤติกรรม และการกระทำที่สื่อออกมาภายนอกด้วยการลงมือทำ หัวใจการพัฒนาตนเอง อยู่ตรงที่เราต้องลงมือทำเอง และรับผิดชอบการพัฒนาด้วยตนเอง

กูบา และลินคอล์น (Guba & Lincoln, 1982 อ้างถึงใน จำเนียร หาต่อ.2557, หน้า10) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ให้มีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้นหรือสูงขึ้นให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการ หรือได้ผลงานที่ดีขึ้น โดยความต้องการของบุคคลเป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและเป็นความต้องการเมื่อสิ่งที่รับ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน

จากความหมายต่างๆที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการแรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

### หลักการพัฒนาตนเอง

หลักการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ Hodgson ดังนี้ (Hodgson,1981 อ้างใน เดชวุฒิ พสุธาตระกูล, 2557, หน้า15)

1. การพัฒนาตนเอง เป็นการก้าวไปข้างหน้าสู่ศักยภาพระดับใหม่
2. การพัฒนาตนเอง เป็นการปฏิบัติที่ไม่ต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาไปสู่ศักยภาพระดับใหม่ ซึ่งจะต้องเอาชนะอุปสรรค หรือปัญหาที่ขวางกั้นระหว่างศักยภาพแต่ละระดับการพัฒนาจะถูกต่อต้านโดยอุปสรรคภายใน ซึ่งต้องการจะเอาชนะการพัฒนาทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง
3. การพัฒนาตนเอง จะต้องเอาชนะความยากลำบากที่ขวางกั้นถ้าบุคคลสามารถเอาชนะอุปสรรคได้จะทำให้มีการปลดปล่อยศักยภาพแบบใหม่ออกมา
4. การพัฒนาตนเอง จำเป็นต้องมีการท้าทายจากภายนอกที่เหมาะสม
5. การพัฒนาตนเอง จำเป็นต้องรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิ่งท้าทาย
6. การพัฒนาตนเอง เป็นการริเริ่มของตน
7. ผู้พัฒนาตนเองจะต้องยอมรับในสิ่งท้าทายด้วยตนเองทั้งหมด (Total Self)

8. การพัฒนาตนเอง ต้องการการมีวินัยในตนเอง
9. การพัฒนาตนเอง ต้องการการหยั่งรู้ที่สร้างสรรค์ซึ่งเกิดขึ้นในตน
10. การพัฒนาตนเอง ต้องการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้เกี่ยวกับตน ซึ่งจะช่วยให้สามารถเผชิญความจริงเกี่ยวกับตน
11. การพัฒนาตนเอง จะต้องมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก คือ ผลสัมฤทธิ์ของตน และความสมปรารถนาแห่งตนแรงจูงใจอันดับรองลงไป คือการได้รับรางวัล และการถูกลงโทษ
12. การพัฒนาตนเอง ต้องมีความตั้งใจและเตรียมพร้อมที่จะยอมรับการเสี่ยงของด้วยตนเอง
13. การพัฒนาตนเอง สามารถตัดสินใจได้ว่าความตั้งใจของตนมั่นคงพอที่จะพัฒนาไปได้ตลอดรอดฝั่งหรือไม่
14. การพัฒนาตนเอง สมรรถนะในการพัฒนาจะสัมพันธ์กับระยะเวลาที่ใช้ในการอดทนต่อความยากลำบากเพื่อการรับรางวัลที่เกิดจากสภาวะภายใน
15. การพัฒนาตนเอง จะตัดสินใจว่าจะพึ่งตนอื่นหรือเป็นอิสระโดยพึ่งตนเองนานเท่าไร
16. การพัฒนาตนเอง ต้องตระหนักว่าไม่มีอะไรจะประสบความสำเร็จได้โดยปราศจากการเสียสละส่วนบุคคล
17. การพัฒนาตนเอง ผู้พัฒนาต้องการแนะนำจากผู้พัฒนาที่มีวุฒิภาวะกว่า
18. การพัฒนาตนเอง บุคคลซึ่งสามารถชักนำได้ดีที่สุด คือผู้พัฒนาที่มีวุฒิภาวะมากกว่า
19. การพัฒนาตนเอง ให้เร็วขึ้นจำเป็นจะต้องนำความรู้และเทคนิคเฉพาะมาใช้
20. การพัฒนาตนเอง ให้เร็วขึ้น จำเป็นจะต้องรู้ถึงการทำงานกับตัวเอง ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นหลักการพัฒนาตนที่ผู้พัฒนาจะต้องเชื่อถือและมีความตระหนักอยู่เสมอ

## แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความแรงจูงใจ

### ความหมายของแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 60-63 อ้างถึงใน ไวกูณฐ์ โชติธาดา, 2558, หน้า 19) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์ พบว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ โดยใช้ชื่อว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's two-factor theory) ประกอบด้วย

ประการแรก เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกปัจจัยนี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene factor)

ประการที่สอง ส่วนคนงานที่พุดถึงความพอใจในงานมักจะพุดถึงเนื้อหาของงาน เรียกว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation factor)

1. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยค่าจูน มีดังนี้

1.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation with superiors, subordinates, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.3 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.4 นโยบายและการบริหารงานขององค์การ (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

1.5 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

1.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แหล่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

1.7 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

1.8 ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีดังนี้

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (Work itself) หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

#### ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหาร จะต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน และการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจของบุคลากรเพื่อรักษาเสถียรภาพของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
3. ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม
4. เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group effort) และฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้

5. เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร

6. เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี

2. ทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน

3. เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาองค์กร

4. สร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในองค์กร
5. ทำให้เกิดความจงรักภักดีในหมู่คณะขององค์กร
6. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการจะสร้างผลงานที่คุณภาพให้กับหน่วยงาน บุคคลที่มีขวัญกำลังใจดีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะมีพฤติกรรม ต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุผล
2. มีความผูกพันต่อองค์กร
3. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ
4. แม้องค์กรจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ๆ

ให้ลุล่วงไป

5. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมากมาย
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

จากความหมายต่างๆที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพจิตใจ ความรู้สึก และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ที่แสดงออกมาในพฤติกรรมการทำงาน โดยแบ่งออกเป็นด้านจิตใจ เช่น ความเชื่อมั่น และศรัทธาต่อองค์กร ความรักในหมู่คณะ และด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ความร่วมมือในการทำงาน และความมีระเบียบวินัย เป็นต้น หากองค์กรใดสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารของหน่วยงานหรือองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และหาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การนำปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้นมาทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการในครั้งนี้นั้น ผู้วิจัยพบว่า มีการนำไปศึกษาวิจัยกันอย่างแพร่หลาย โดยมีการประยุกต์ใช้ในบางปัจจัยเพื่อให้เหมาะสมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจ ความต้องการ และแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากร เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ ที่ตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมกับสภาพและอัตลักษณ์ของหน่วยงาน หรือองค์กรนั้นอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามในส่วนของการนำปัจจัยทั้งสองด้านมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหวัง

ในการศึกษาระดับความต้องการ แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตลอดจนเปรียบเทียบระดับความต้องการในการ ทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมของผู้บริหาร ในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน ตามความ ต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาต่อไป

### ข้อมูลคณะวิทยาศาสตร์

คณะวิทยาศาสตร์ก่อตั้งขึ้นพร้อมกับการจัดตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2498 โดยใช้ชื่อ “คณะวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์” ประกอบด้วย 5 แผนก วิชา คือ แผนกวิชาคณิตศาสตร์ แผนกวิชาเคมี แผนกวิชาชีววิทยา แผนกวิชาฟิสิกส์ และแผนกวิชา วิทยาศาสตร์ ดำเนินการจัดการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐานให้กับหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) เพื่อผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีทางการศึกษาร่วมกับคณะวิชาการศึกษา (คณะศึกษาศาสตร์ ในปัจจุบัน) เป็นครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต บางแสน ในปี พ.ศ. 2517 และคณะวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น คณะวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย 6 ภาควิชา คือ

- |                      |                             |
|----------------------|-----------------------------|
| 1. ภาควิชาคณิตศาสตร์ | 2. ภาควิชาคหกรรมศาสตร์      |
| 3. ภาควิชาเคมี       | 4. ภาควิชาชีววิทยา          |
| 5. ภาควิชาฟิสิกส์    | 6. ภาควิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป |

คณะวิทยาศาสตร์ ได้เปิดหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) ในปี พ.ศ. 2519 และรับนิสิต เข้าศึกษาในหลักสูตรเป็นต้นมาจน และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ได้รับการ ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อปี พ.ศ. 2533 และเมื่อวันที่ 10 มกราคม พ.ศ.2551 มหาวิทยาลัยบูรพาได้มีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ซึ่งไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงการศึกษาธิการ และ กฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการ งบประมาณและกฎหมายอื่น ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 เล่ม 125 ตอนที่ 5ก หน้าที่ 8-34 ราชกิจจานุเบกษา 9 มกราคม พ.ศ. 2551 (คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2562)

## สภาพทางกายภาพ

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตั้งอยู่เลขที่ 169 ถนนลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20310 ถือเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์สำคัญของจังหวัดชลบุรีอีกพื้นที่หนึ่ง และเป็นจุดศูนย์กลางการเรียนการสอน ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของภาคตะวันออก ปัจจุบัน คณะวิทยาศาสตร์ มีอาคารทั้งสิ้น 10 อาคาร ดังนี้ อาคารสิรินธร อาคารเคมี อาคารฟิสิกส์ อาคารปฏิบัติการวิทยาศาสตร์การอาหาร อาคารปฏิบัติการวิศวกรรมทางด้านอาหาร อาคารคณิตศาสตร์ อาคารวิทยาศาสตร์ชีวภาพ โรงปฏิบัติการสุญญากาศและฟิล์มบาง โรงเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และอาคารสโมสรนิสิตคณะวิทยาศาสตร์

## วิสัยทัศน์

องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมเพื่อสังคมที่ดีขึ้น Science Innovation for Better Society

## พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพเพื่อสนองต่อสังคมและการพัฒนาประเทศ
2. วิจัย พัฒนา สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. ถ่ายทอด เผยแพร่ บริการวิชาการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่สังคม และร่วมสร้างสังคมอุดมปัญญา
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เข้มแข็งบนฐานของธรรมาภิบาลและการพึ่งตนเอง

## ปรัชญา

สร้างเสริมปัญญา ใฝ่หาความรู้ คู่คุณธรรม ชี้นำสังคม

## การสนับสนุนด้านการวิจัย

ปัจจุบัน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยโดยมีการจัดสรรทุนสนับสนุนในการทำวิจัยจากเงินรายได้ส่วนงาน โดยการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อสนับสนุนการวิจัยให้แก่บุคลากร ร้อยละ 10 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุนรัฐบาล) ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ เป็นผู้ดำเนินการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2563 จากทั้งหมด 62 โครงการ โดยแบ่งเป็นปีงบประมาณ 2560 จำนวน 21 โครงการ ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 9 โครงการ ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 16 โครงการ และปีงบประมาณ 2563 จำนวน 16 โครงการ พบว่าร้อยละของโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเทียบกับบุคลากรสายวิชาการ เป็นดังนี้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีสัดส่วนร้อยละ 4.76 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีสัดส่วนร้อยละ 0.00 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีสัดส่วนร้อยละ 6.25 และปีงบประมาณ

พ.ศ. 2563 มีสัดส่วนร้อยละ 6.25 ตามลำดับ (ฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์, 2563)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิพนธ์ จันทร์ชู (2554) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพัทลุง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับขวัญและกำลังใจกับปัจจัยบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพัทลุง จำนวน 12 กองร้อยละ 188 นาย โดยใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถาม และสถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Chi-square ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นด้านสภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการ และด้านความเพียงพอของรายได้ ตามลำดับ ผลการศึกษาระหว่างขวัญและกำลังใจกับปัจจัยบุคคล พบว่า เพศและสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่อายุ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ จำนวนทั้งหมด 270 กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent samples, t-test, One-way ANOVA, LSD และ Multiple linear regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่

ศุภกรณ์ แก้วลาย (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา



ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของข้าราชการ ตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก โดยไซทอเมทริกของ เฮอริชเบอร์ก ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับ ประสิทธิภาพในการผลิต มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ในการวิจัยครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงพัฒนาหาความสัมพันธ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก จำนวน 66 นาย จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าภาพรวมของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก โดยรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก พิจารณาเรียงคะแนนเฉลี่ย ตามลำดับในแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจต่อการทำงาน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านของลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลำดับสุดท้ายคือด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

รัชณี เกิดดี (2554) ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และส่วนราชการที่สังกัด ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกราย พบว่ามีค่าเฉลี่ยของความต้องการที่จะพัฒนาตนเองมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัวที่รองลงมาคือด้านคุณธรรม และจริยธรรม และมีค่าเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 3 ด้านดังนี้ คือ ด้านบริการ รองลงมาคือด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานและด้านความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ตามลำดับ

พรศรี สอนสุวรรณ (2554) ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอมืองระนอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอมืองระนอง เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอมืองระนอง และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอมืองระนอง ประชากรที่ทำการศึกษาคือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอมืองระนอง จำนวน 130 คน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต

อำเภอเมืองระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือความรู้ทั่วไปในทางปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

พิสิฐ พันนายง (2554) ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุนจังหวัดพัทลุง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง 2) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง จำแนกตัวแปร ตำแหน่งปัจจุบัน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบ T-TEST และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-TEST (one – way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการในการพัฒนาในระดับมากที่สุด ในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถอันดับ 1 รองลงมาคือทัศนคติ อันดับสุดท้ายด้านบุคลิกภาพ

บุญเรียม มากนวล (2554) ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ตามความแตกต่างกันด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\bar{O}$ ) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) และใช้สถิติ t - test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One – wayANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มขึ้นไป เพื่อพบว่าแตกต่างกันจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference test) ส่วนการศึกษา พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาด้านคุณสมบัติส่วนตัวเป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความต้องการน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ส่วนการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลที่มีเพศ อายุ ระดับ

การศึกษา ระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน สำหรับข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัญญา ดินตะบุงระ (2555) ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี รวม 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5) ด้านศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาข้าราชการในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการและหน่วยงานที่สังกัด เก็บข้อมูลจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยส่วนการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านการบริหาร, ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง, ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ตามลำดับ และ มีค่าเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรมส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมเพศชายมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศหญิง, จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอายุอื่น, จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการที่มีการศึกษาระดับสูงกว่า ปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับการศึกษาอื่น, จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานภาพอื่น, จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการที่มีอายุการทำงาน 31 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าอายุการทำงานอื่น และจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่าข้าราชการที่สังกัดหน่วยตรวจสอบมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการในสังกัดอื่น

อทิทยา เสนะวงค์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้า งานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมหาวิทยาลัย M การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามโดยวิธีแจกแบบสอบถามจำนวน 160 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหา ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

division) เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร ตรวจสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test และ One-way ANOVA หรือ F-test โดยใช้ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ) และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือด้านความมั่นคงในการทำงาน

จักรกฤษ ชัยเสนา (2556) ศึกษาเรื่อง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 และเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 ข้าราชการทหาร ชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 จำนวนทั้งสิ้น 196 คน ในการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าโคสแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Gamma) ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ รวมถึงปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานความมั่นคงและความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

เดชุฒิ พสุธาตระกูล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคคลเรือนจำกลางชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรีและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และสถานะของบุคลากร โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรของเรือนจำกลางชลบุรีที่ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2557 จำนวน 171 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means) ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรีมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด รองลงมาด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาต่อ และทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองต้องการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองต้องการข้อมูลข่าวสารต่างๆโดยผ่าน

ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์มากที่สุด ด้านการอบรมต้องการอบรมในหลักสูตรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานราชการมากที่สุดและด้านการศึกษาต้องการศึกษาต่อในสาขารัฐประศาสนศาสตร์มากที่สุด

จำเนียร หาท่อ (2557) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี รวม 5 ด้านคือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน, ความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง, ด้านการบริหาร, ด้านคุณสมบัติส่วนตัว, ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด เก็บข้อมูลจากพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี หน่วยงานในสังกัดคือกองกิจการสภา อบจ.กองแผนและงบประมาณ, กองคลัง, และหน่วยงานตรวจสอบภายในมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าอยู่หน่วยงานในสังกัดอื่น

ไวคุณฐ์ โชติธาดา (2558) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 และศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสม ให้กับข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 จำนวน 130 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปแบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบบวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยทุกด้านมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านของปัจจัย

กระตุ้น พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด และด้านความสำเร็จในการทำงานมีระดับแรงจูงใจมากและข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรมีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงานมีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ข้อเสนอแนะที่กำลังพลต้องการให้มีการปรับปรุงมากที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ ทั้งข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัย ยกเว้นลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น 63 คน ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีขั้นตอนการทำวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. เกณฑ์การแปลผล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ ทั้งข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัย ยกเว้นลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น 63 คน (ฝ่ายบุคคล สำนักงานคณบดี, 2563)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทบุคลากร สังกัด ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (จำนวน 20 ข้อ) ได้แก่ ความรู้

ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันในปัจจุบัน (สภาพปัจจุบันของการทำงานวิจัย) และความต้องการทำงานวิจัย ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ โดยกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ระดับมาก	ให้ 4 คะแนน
ระดับปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ระดับน้อย	ให้ 2 คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคง ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย (จำนวน 40 ข้อ) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ โดยกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ระดับมาก	ให้ 4 คะแนน
ระดับปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ระดับน้อย	ให้ 2 คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการพัฒนาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเปิดสำหรับรับทราบข้อเสนอแนะ

### การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสร้างแบบสอบถามขึ้นมา
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อจะได้นำข้อที่ได้รับการพิจารณาและข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นแนวในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ดังนี้



2.1 รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร. เอกวิทย์ มณีธร อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และ  
นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.2 อาจารย์ ดร.อภิศักดิ์ ไชยโรจน์วัฒนา อาจารย์ประจำ ภาควิชาคณิตศาสตร์  
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงกลด สารภูษิต รองคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม  
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โดยผู้วิจัย เสนอเค้าโครงและแบบสอบถามการวิจัย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้คะแนนและ  
ข้อเสนอแนะ เพื่อผู้วิจัยจะข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องของ  
แบบสอบถาม โดยการประเมินแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ เป็นการประเมินหาค่า IOC เพื่อประเมิน  
หาข้อคำถามว่าสอดคล้องกันภายในเครื่องมือในการวิจัยกับประเด็นที่ต้องการเพียงใด ซึ่งใช้เกณฑ์  
ประเมินความสอดคล้องกำหนดค่าตัวเลข (IOC = Index of Item-Objective Congruence) ดังนี้

ค่า	+1	หมายถึง	เห็นด้วย
	0	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
	-1	หมายถึง	ไม่สอดคล้อง

ข้อคำถามแต่ละข้อ ถ้าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แสดงว่าคำถามนั้น วัดเนื้อหาตรง  
ตามที่ต้องการวัด แต่ถ้าค่า IOC < 0.60 แสดงว่าข้อคำถามนั้น วัดเนื้อหาไม่ตรงตามที่ต้องการ ถือว่า  
ใช้ไม่ได้ ให้สร้างข้อคำถามขึ้นมาทดแทนใหม่ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ (ทองใบ สุคชาลี,  
2546: 81-88)

สูตรในการคำนวณหาค่า IOC

$$IOC = \frac{e_1+e_2+e_3+\dots+e_n}{n}$$

IOC = ค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม

e = ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try-out) โดยนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขถูกต้องและ  
ความชัดเจนของเนื้อหา แล้วไปทดลองใช้กับผู้ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด กับบุคลากร  
สายสนับสนุนวิชาการของส่วนงานในมหาวิทยาลัยบูรพาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้น  
นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha)  
ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

### ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor)

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.84
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.87
3. ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.80
4. ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.81
5. ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.91
6. ด้านความรู้สึกรับประกันในอาชีพและความมั่นคง ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.83

### ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor)

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.88
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.84
3. ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94

และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูล เพื่อเสนอขออนุญาตจากคณบดีคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. นำแบบสอบถามที่เกี่ยวกับงานวิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่สะดวกและเต็มใจในการให้ข้อมูล
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
4. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์
5. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
6. ประมวลผลข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยที่ตั้งไว้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ ออกเป็น 7 ตอน คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทบุคลากร สังกัด ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
2. วิเคราะห์ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันในปัจจุบัน (สภาพปัจจุบันของการทำงานวิจัย)

3. วิเคราะห์ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคง ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย

5. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R)

7. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร สังกัดระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ ประเภทบุคลากร สังกัด ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังนี้

ใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร และสังกัด

ใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD. (Least-Significant Difference) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยการพรรณาโวหาร และใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

### เกณฑ์การแปลผล

ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยมีเกณฑ์ในการแปลความ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับความต้องการ/ แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตามช่วงคะแนน ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับความต้องการ/ แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับความต้องการ/ แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับความต้องการ/ แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับความต้องการ/ แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับความต้องการ/ แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันน้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันกับความ  
ต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ดังนี้ (กนกรัตน์ พัฒนาพิวพันธ์, 2545, หน้า 25)

ค่า $r$ ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่า $r$ ตั้งแต่ 0.30-0.69	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า $r$ ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และ4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยเก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD. (Least-Significant Difference) ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 7 ตอน ดังนี้

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความสะดวกในการนำเสนอ การแปลความหมาย และความเข้าใจตรงกันของการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

$N$	หมายถึง จำนวนประชากร (ผู้ตอบแบบสอบถาม)
$\mu$	หมายถึง ค่าเฉลี่ย
$\sigma$	หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	หมายถึง จำนวนค่าอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	หมายถึง ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	หมายถึง ความแปรปรวน (Mean Square)
$t$	หมายถึง ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
$F$	หมายถึง ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
$p$	หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้

\* หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Sig. หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 63)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	23	36.51
หญิง	40	63.49
รวม	63	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	9	14.29
30-40 ปี	29	46.03
41-50 ปี	16	25.39
51 ปีขึ้นไป	9	14.29
รวม	63	100.00
ประเภทบุคลากร		
นักวิทยาศาสตร์/นักวิจัย (ผู้ที่ปฏิบัติงาน ช่วยเตรียมปฏิบัติการ เตรียมสาร ทดลอง วิจัย)	26	41.27
สำนักงาน (ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเอกสาร สำนักงาน)	37	58.73
รวม	63	100.00
สังกัด		
ภาควิชา	28	44.44
สำนักงานคณบดี	35	55.56
รวม	63	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	6.35
ปริญญาตรี	41	65.08
ปริญญาโท	17	26.98
ปริญญาเอก	1	1.59
รวม	63	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	25	39.68
10-20 ปี	27	42.86
21-30 ปี	7	11.11
31 ปีขึ้นไป	4	6.35
รวม	63	100.00

จากตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.49 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.51 ส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.03 รองลงมามีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.39 ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานหน้าที่เกี่ยวกับสำนักงาน (ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเอกสารสำนักงาน) คิดเป็นร้อยละ 58.73 และเป็นนักวิทยาศาสตร์/นักวิจัย (ผู้ที่ปฏิบัติงานช่วยเตรียมปฏิบัติการ เตรียมสาร ทดลอง วิจัย) คิดเป็นร้อยละ 41.27 ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานคณบดี คิดเป็นร้อยละ 55.56 รองลงมาสังกัดภาควิชา คิดเป็นร้อยละ 44.44 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.08 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 26.98 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่คณะวิทยาศาสตร์มาแล้ว 10 -20 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมามีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่คณะวิทยาศาสตร์มาแล้วน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.68 ตามลำดับ



## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบัน ในปัจจุบัน (สภาพปัจจุบันของการทำงานวิจัย)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัย  
สถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ ภาพรวม ( $N = 63$ )

ด้านความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบัน ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบัน	2.64	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร  
สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ  
ปานกลาง ( $\mu = 2.64$ ,  $\sigma = 0.83$ )

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการ  
ทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ( $N = 63$ )

ด้านความรู้ ความสามารถ ในการทำงานวิจัย สถาบัน	ระดับความรู้ความสามารถในการทำงานวิจัย สถาบัน					$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ความรู้ใน กระบวนการทำงานวิจัย สถาบัน	1 (1.59)	7 (1.11)	27 (42.86)	18 (28.57)	10 (15.87)	2.54	0.94	ปาน กลาง	9
2. ความรู้ในการ วิเคราะห์หรือกำหนด ประเด็นปัญหาในการ วิจัยสถาบัน	1 (1.59)	8 (12.70)	26 (41.27)	19 (30.16)	9 (14.29)	2.57	0.94	ปาน กลาง	8
3. ความรู้ในการศึกษา เอกสารและวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย สถาบัน	3 (4.76)	7 (11.11)	23 (36.51)	21 (33.33)	9 (14.29)	2.59	1.02	ปาน กลาง	6

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านความรู้ ความสามารถ ในการทำงานวิจัย สถาบัน	ระดับความรู้ความสามารถในการทำงานวิจัยสถาบัน					$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ความรู้ในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	2 (3.17)	8 (12.70)	22 (34.92)	24 (38.10)	7 (11.11)	2.59	0.96	ปานกลาง	4
5. ความรู้ในการสร้างและเลือกใช้เครื่องมือในการวิจัยสถาบัน	2 (3.17)	9 (14.29)	21 (33.33)	23 (36.51)	8 (12.70)	2.59	0.99	ปานกลาง	5
6. ความรู้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	2 (3.17)	12 (19.05)	22 (34.92)	22 (34.92)	5 (7.94)	2.75	0.96	ปานกลาง	2
7. ความรู้ในการเขียนรายงานและสรุปผลการวิจัยสถาบัน	1 (1.59)	13 (20.63)	21 (33.33)	20 (31.75)	8 (12.70)	2.67	1.00	ปานกลาง	3
8. ความรู้ในการเขียนโครงการวิจัยสถาบัน	1 (1.59)	8 (12.70)	25 (39.68)	21 (33.33)	8 (12.70)	2.57	0.92	ปานกลาง	7
9. ประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยสถาบัน	3 (4.76)	5 (7.94)	19 (30.16)	19 (30.16)	17 (26.98)	2.33	1.10	ปานกลาง	10
10. คณะวิทยาศาสตร์มีนโยบายส่งเสริมให้ทำงานวิจัยสถาบัน	4 (6.35)	25 (39.68)	23 (36.51)	7 (11.11)	4 (6.35)	3.29	0.97	ปานกลาง	1
<b>ภาพรวม</b>						2.64	0.83	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 3 ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะวิทยาศาสตร์ พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.64$ ,  $\sigma = 0.83$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า คณะวิทยาศาสตร์มีนโยบายส่งเสริมให้ทำงานวิจัยสถาบัน ( $\mu = 3.29$ ,  $\sigma = 0.97$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ความรู้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ( $\mu = 2.75$ ,  $\sigma = 0.96$ ) และ ความรู้ในการเขียนรายงานและสรุปผลการวิจัยสถาบัน

( $\mu = 2.67$ ,  $\sigma = 1.00$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยสถาบัน ( $\mu = 2.33$ ,  $\sigma = 1.10$ )

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับด้านความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวม ( $N = 63$ )

ด้านความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
ความต้องการทำงานวิจัย	3.88	0.80	มาก

จากตารางที่ 4 ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.88$ ,  $\sigma = 0.80$ )

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้านความต้องการทำงานวิจัย ( $N = 63$ )

ด้านความต้องการทำงานวิจัย	ระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน					$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ในกระบวนการทำงานวิจัยสถาบัน	13 (20.63)	31 (49.21)	16 (25.40)	1 (1.59)	2 (3.17)	3.83	0.89	มาก	8
2. ต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ในการวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการวิจัยสถาบัน	15 (23.81)	30 (47.62)	15 (23.81)	1 (1.59)	2 (3.17)	3.87	0.90	มาก	5

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านความต้องการ ทำงานวิจัย	ระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน					$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3. ต้องการได้รับการ พัฒนาความรู้ใน การศึกษาเอกสารและ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กับงานวิจัยสถาบัน	12 (19.05)	33 (52.38)	15 (23.81)	1 (1.59)	2 (3.17)	3.83	0.87	มาก	7
4. ต้องการได้รับการ พัฒนาความรู้ในการ กำหนดประชากรและ กลุ่มตัวอย่าง	10 (15.87)	35 (55.56)	15 (23.81)	1 (1.59)	2 (3.17)	3.79	0.84	มาก	9
5. ต้องการได้รับการ พัฒนาความรู้ในการ สร้างและเลือกใช้ เครื่องมือการวิจัย สถาบัน	13 (20.63)	31 (49.21)	16 (25.40)	1 (1.59)	2 (3.17)	3.83	0.89	มาก	8
6. ต้องการได้รับการ พัฒนาความรู้การ วิเคราะห์ข้อมูล	14 (22.22)	33 (52.38)	13 (20.63)	1 (1.59)	2 (3.17)	3.89	0.88	มาก	4
7. ต้องการได้รับการ พัฒนาความรู้การ เขียนรายงานและสรุป ผลการวิจัยสถาบัน	12 (19.05)	34 (53.97)	14 (22.22)	1 (1.59)	2 (3.17)	3.84	0.86	มาก	6
8. ต้องการได้รับการ พัฒนาความรู้ในการ เขียนโครงการวิจัย สถาบัน	17 (26.98)	39 (46.03)	15 (23.81)	1 (1.59)	1 (1.59)	3.95	0.85	มาก	3
9. ต้องการได้รับการ พัฒนาความรู้ ประสบการณ์หรือ ทักษะในการทาวิจัย สถาบัน	16 (25.40)	32 (50.79)	13 (20.63)	1 (1.59)	1 (1.59)	3.97	0.82	มาก	2

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านความต้องการ ทำงานวิจัย	ระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน					$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
10. ต้องการให้คณะ วิทยาศาสตร์ส่งเสริม หรือสนับสนุนให้ท่าน ทำงานวิจัยสถาบัน	20 (31.75)	29 (46.03)	12 (19.05)	1 (1.59)	1 (1.59)	4.05	0.85	มาก	1
ภาพรวม						3.88	0.80	มาก	-

จากตารางที่ 5 ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความต้องการทำงานวิจัย พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.88$ ,  $\sigma = 0.80$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า ต้องการให้คณะวิทยาศาสตร์ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ทำงานวิจัยสถาบัน ( $\mu = 4.05$ ,  $\sigma = 0.85$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยสถาบัน ( $\mu = 3.97$ ,  $\sigma = 0.82$ ) และต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ในการเขียนโครงการวิจัยสถาบัน ( $\mu = 3.95$ ,  $\sigma = 0.85$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ( $\mu = 3.79$ ,  $\sigma = 0.84$ )

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวม ( $N = 63$ )

แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.55	0.67	มาก	9
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.61	มาก	2
ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ	3.56	0.82	มาก	8
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.79	0.59	มาก	7
ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	3.80	0.72	มาก	6

ตารางที่ 6 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคง	3.81	0.71	มาก	5
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.06	0.58	มาก	3
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.89	0.61	มาก	4
ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	0.57	มาก	1
ภาพรวม	3.86	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 6 แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.48$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ( $\mu = 4.23$ ,  $\sigma = 0.57$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 4.08$ ,  $\sigma = 0.61$ ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 4.06$ ,  $\sigma = 0.58$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 3.89$ ,  $\sigma = 0.61$ ) ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคง ( $\mu = 3.81$ ,  $\sigma = 0.71$ ) ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ( $\mu = 3.80$ ,  $\sigma = 0.72$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\mu = 3.79$ ,  $\sigma = 0.59$ ) ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ( $\mu = 3.56$ ,  $\sigma = 0.82$ ) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\mu = 3.55$ ,  $\sigma = 0.67$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สถาบัน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $N = 63$ )

ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน					$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ได้รับเงินเดือนที่ เหมาะสมกับปริมาณ งาน	6 (9.52)	35 (55.56)	19 (30.16)	3 (4.76)	0 (0.00)	3.70	0.71	มาก	2
2. ได้รับเงินเดือนที่ เหมาะสมกับ ความสามารถ	8 (12.70)	30 (47.62)	22 (34.92)	3 (4.76)	0 (0.00)	3.68	0.75	มาก	3
3. เงินเดือนที่ได้รับ เพียงพอต่อการดำรง ชีพในปัจจุบัน	5 (7.94)	20 (31.75)	26 (41.27)	9 (14.29)	3 (4.76)	3.24	0.96	มาก	5
4. สวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในปัจจุบัน เหมาะสมต่อความ ต้องการ	6 (9.52)	21 (33.33)	29 (46.03)	6 (9.52)	1 (1.59)	3.40	0.85	มาก	4
5. การเบิกสวัสดิการ ต่าง ๆ ทำได้อย่าง สะดวกรวดเร็ว ไม่ติดขัด	12 (19.05)	27 (42.86)	21 (33.33)	2 (3.17)	1 (1.59)	3.75	0.86	มากมาก	1
ภาพรวม						3.55	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 7 แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.55$ ,  $\sigma = 0.67$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า การเบิกสวัสดิการต่าง ๆ ทำได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ไม่ติดขัด ( $\mu = 3.75$ ,  $\sigma = 0.86$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ( $\mu = 3.70$ ,  $\sigma = 0.71$ ) และ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถ ( $\mu = 3.68$ ,  $\sigma = 0.75$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ( $\mu = 3.24$ ,  $\sigma = 0.96$ )

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สถาบัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (N = 63)

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และให้เกียรติในฐานะ เพื่อนร่วมงาน	16 (25.40)	33 (52.38)	13 (20.63)	1 (1.59)	0 (0.00)	4.02	0.72	มาก	4
2. ผู้บังคับบัญชาเอาใจ ใส่ ให้ความช่วยเหลือ หรือให้คำปรึกษา เมื่อ ทราบถึงปัญหาความ ทุกข์ร้อน	19 (30.16)	27 (42.86)	13 (20.63)	4 (6.35)	0 (0.00)	3.97	0.87	มาก	6
3. ผู้บังคับบัญชาแสดง ตนเป็น แบบอย่างที่ดี ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	18 (28.57)	30 (47.62)	14 (22.22)	1 (1.59)	0 (0.00)	4.02	0.81	มาก	5
4. ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมต่อการปกครอง ผู้ใต้ บังคับบัญชาทุกคน อย่างเท่าเทียม	13 (20.63)	31 (49.21)	17 (26.98)	1 (1.59)	1 (1.59)	3.86	0.82	มาก	7
5. สามารถทำงาน ร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	21 (33.33)	33 (52.38)	9 (14.29)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.19	0.66	มาก	3
6. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน	26 (41.27)	29 (46.03)	7 (11.11)	1 (1.59)	0 (0.00)	4.27	0.72	มากที่สุด	2
7. มักได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา ในการทำงาน	26 (41.27)	29 (46.03)	8 (12.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.29	0.70	มากที่สุด	1
<b>ภาพรวม</b>						4.08	0.61	มาก	-



จากตารางที่ 8 แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.08$ ,  $\sigma = 0.61$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า มักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.70$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน ( $\mu = 4.28$ ,  $\sigma = 0.72$ ) และสามารถทำงานร่วมกันคนอื่น ๆ ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ( $\mu = 4.19$ ,  $\sigma = 0.66$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.82$ )

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ( $N = 63$ )

ด้านสถานะทางอาชีพ และความก้าวหน้าใน อาชีพ	ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน					$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. พอใจกับตำแหน่ง และภาระงานที่ได้รับ มอบหมายในปัจจุบัน	18 (28.57)	32 (50.79)	13 (20.63)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.08	0.70	มาก	1
2. มีโอกาสที่จะได้เลื่อน ไปดำรงตำแหน่งที่สูง กว่าเดิมในระยะเวลา ที่เหมาะสม	10 (15.87)	14 (22.22)	24 (38.10)	12 (19.05)	3 (4.76)	3.25	1.09	มาก	3
3. การปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ ทำให้มีโอกาสได้รับการ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เรื่อย ๆ	11 (17.46)	13 (20.63)	31 (49.21)	4 (6.35)	4 (6.35)	3.37	1.05	มาก	2
ภาพรวม						3.56	0.82	มาก	-

จากตารางที่ 9 แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.56$ ,  $\sigma = 0.82$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า พอใจกับตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ( $\mu = 4.08$ ,  $\sigma = 0.70$ )

มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ( $\mu = 3.37$ ,  $\sigma = 1.05$ ) และ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมในระยะเวลาที่เหมาะสม ( $\mu = 3.25$ ,  $\sigma = 1.09$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สถาบัน ด้านนโยบายและการบริหาร ( $N = 63$ )

ด้านนโยบายและการ บริหาร	ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน					$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. คณะวิทยาศาสตร์มี นโยบายด้านการ ปฏิบัติงานและด้าน การบริหารงานอย่าง เหมาะสม	8 (12.70)	33 (52.38)	18 (28.57)	3 (4.76)	1 (1.59)	3.70	0.81	มาก	4
2. มีความเข้าใจ ต่อนโยบายของคณะ วิทยาศาสตร์เป็นอย่างดี	4 (6.35)	31 (49.21)	25 (39.68)	2 (3.17)	1 (1.59)	3.56	0.73	มาก	6
3. การบริหารงานของ คณะวิทยาศาสตร์เป็น ระบบส่งผลให้การ ทำงานเป็นขั้นตอน สะดวก รวดเร็ว	8 (12.70)	34 (53.97)	19 (30.16)	2 (3.17)	0 (0.00)	3.76	0.71	มาก	3
4. คณะวิทยาศาสตร์มี การแบ่งฝ่ายหรือแบ่ง หน้าที่รับผิดชอบในการ ทำงานของแต่ละคน อย่างชัดเจนและ เหมาะสม	7 (11.11)	31 (49.21)	20 (31.75)	4 (6.35)	1 (1.59)	3.62	0.83	มาก	5
5. ผู้บังคับบัญชามี วิสัยทัศน์ ยึดหลักการ บริหารงานที่ดี	20 (31.75)	31 (49.21)	11 (17.46)	0 (0.00)	1 (1.59)	4.10	0.79	มาก	1

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านนโยบายและการ บริหาร	ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน					$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
6. ผู้บังคับบัญชามี นโยบายและวิธีการ ทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสมสอดคล้องกับ เป้าหมายของคณะ วิทยาศาสตร์	16 (25.40)	36 (57.14)	10 (15.87)	0 (0.00)	1 (1.59)	4.05	0.75	มาก	2
<b>ภาพรวม</b>						3.79	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 10 แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.79$ ,  $\sigma = 0.59$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ ยึดหลักการบริหารงานที่ดี ( $\mu = 4.10$ ,  $\sigma = 0.79$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีนโยบายและวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายของคณะวิทยาศาสตร์ ( $\mu = 4.05$ ,  $\sigma = 0.75$ ) และ การบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์เป็นระบบ ส่งผลให้การทำงานเป็นขั้นตอน สะดวก รวดเร็ว ( $\mu = 3.76$ ,  $\sigma = 0.71$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความเข้าใจต่อนโยบายของคณะวิทยาศาสตร์เป็นอย่างดี ( $\mu = 3.56$ ,  $\sigma = 0.73$ )

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สถาบัน ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (N = 63)

ด้านสภาพทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในที่ ทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน					$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. อาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อมที่ทำงานอยู่ ในสภาพที่สะอาด เรียบร้อย	11 (17.46)	30 (47.62)	18 (28.57)	2 (3.17)	2 (3.17)	3.73	0.90	มาก	4
2. คณะวิทยาศาสตร์มี ความปลอดภัย และมี ระบบรักษาความ ปลอดภัยที่ดี	16 (25.40)	30 (47.62)	16 (25.40)	1 (1.59)	0 (0.00)	3.97	0.76	มาก	1
3. อุปกรณ์และเครื่องใช้ ในการทำงานมีสภาพที่ดี พร้อมต่อการนำมาใช้ งาน	12 (19.05)	32 (50.79)	16 (25.40)	2 (3.17)	1 (1.59)	3.83	0.83	มาก	2
4. การจัดอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายใน ห้องทำงาน/สถานที่ ทำงานมีความเหมาะสม สะดวกต่อการใช้งาน	12 (19.05)	30 (47.62)	17 (26.98)	3 (4.76)	1 (1.59)	3.78	0.87	มาก	3
5. ภายในบริเวณห้อง ทำงาน/ สถานที่ทำงาน มีการแบ่งสัดส่วนได้ อย่างเหมาะสม ง่ายต่อการติดต่อ ประสานงาน	13 (20.63)	26 (41.27)	20 (31.75)	2 (3.17)	2 (3.17)	3.73	0.93	มาก	5
<b>ภาพรวม</b>						3.80	0.72	มาก	-

จากตารางที่ 11 แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.80$ ,  $\sigma = 0.72$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

สามอันดับแรก พบว่า คณะวิทยาศาสตร์มีความปลอดภัย และมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี ( $\mu = 3.97, \sigma = 0.76$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงาน มีสภาพที่ดีพร้อมต่อการนำมาใช้งาน ( $\mu = 3.83, \sigma = 0.83$ ) และ การจัดอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในห้องทำงาน/สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สอดคล้องต่อการใช้งาน ( $\mu = 3.78, \sigma = 0.87$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภายในบริเวณห้องทำงาน/ สถานที่ทำงานมีการแบ่งสัดส่วนได้อย่างเหมาะสมง่ายต่อการติดต่อประสานงาน ( $\mu = 3.73, \sigma = 0.93$ )

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สถาบัน ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคง ( $N = 63$ )

ด้านความรู้สึกมั่นคงใน อาชีพและความมั่นคง	ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน					$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. รู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	16 (25.40)	28 (44.44)	13 (20.63)	6 (9.52)	0 (0.00)	3.86	0.91	มาก	3
2. คิดว่าทุกคนในคณะวิทยาศาสตร์มีโอกาสำเร็จญก้าวหน้าเท่าเทียมกัน	14 (22.22)	21 (33.33)	22 (34.92)	4 (6.35)	2 (3.17)	3.65	1.00	มาก	5
3. คณะวิทยาศาสตร์ให้โอกาสในการทำงานของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	13 (20.63)	28 (44.44)	20 (31.75)	1 (1.59)	1 (1.59)	3.81	0.84	มาก	4
4. คณะวิทยาศาสตร์มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการอบรมหรือศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	14 (22.22)	35 (55.56)	10 (15.87)	3 (4.76)	1 (1.59)	3.92	0.84	มาก	1
5. คณะวิทยาศาสตร์มีความมั่นคงสามารถสร้างความมั่นใจต่ออาชีพในระยะยาว	12 (19.05)	33 (52.38)	16 (25.40)	1 (1.59)	1 (1.59)	3.86	0.80	มาก	2
ภาพรวม						3.81	0.71	มาก	-

จากตารางที่ 12 แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคง พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.81$ ,  $\sigma = 0.80$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า คณะวิทยาศาสตร์มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการอบรมหรือศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ( $\mu = 3.92$ ,  $\sigma = 0.84$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ คณะวิทยาศาสตร์มีความมั่นคงสามารถสร้างความมั่นใจต่ออาชีพในระยะยาว ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.80$ ) และรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.91$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คิดว่าทุกคนในคณะวิทยาศาสตร์มีโอกาสเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกัน ( $\mu = 3.65$ ,  $\sigma = 1.00$ )

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $N = 63$ )

ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน					$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สามารถปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างมีคุณภาพ	13 (20.63)	40 (63.49)	10 (15.87)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.05	0.60	มาก	2
2. สามารถปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายได้ เสร็จทันตาม กำหนดเวลา	16 (25.40)	35 (55.56)	11 (17.46)	1 (1.59)	0 (0.00)	4.05	0.70	มาก	3
3. สามารถจัดการกับ ปัญหา อุปสรรคที่ เกิดขึ้นระหว่าง ปฏิบัติงานได้เป็น อย่างดี	15 (23.81)	39 (61.90)	9 (14.29)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.10	0.61	มาก	1
<b>ภาพรวม</b>						4.06	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 13 แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.06$ ,  $\sigma = 0.58$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า

สามารถจัดการกับปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ( $\mu = 4.10$ ,  $\sigma = 0.61$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพ ( $\mu = 4.05$ ,  $\sigma = 0.60$ ) และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันตามกำหนดเวลา ( $\mu = 4.05$ ,  $\sigma = 0.70$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สถาบัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $N = 63$ )

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน					$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. อาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม	17 (26.98)	26 (41.27)	19 (30.16)	1 (1.59)	0 (0.00)	3.94	0.80	มาก	1
2. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	9 (14.29)	37 (58.73)	16 (25.40)	1 (1.59)	0 (0.00)	3.84	0.72	มาก	3
3. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	9 (14.29)	39 (61.90)	15 (23.81)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.90	0.61	มาก	2
ภาพรวม						3.89	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 14 แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.89$ ,  $\sigma = 0.61$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า อาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม ( $\mu = 3.94$ ,  $\sigma = 0.80$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 3.90$ ,  $\sigma = 0.61$ ) และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ( $\mu = 3.84$ ,  $\sigma = 0.72$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สถาบัน ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย ( $N = 63$ )

ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย	ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน					$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. พึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่	21 (33.33)	37 (58.73)	5 (7.94)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	0.59	มาก	1
2. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายต่อการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง	20 (31.75)	37 (58.73)	6 (9.52)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.22	0.60	มาก	3
3. รู้สึกภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	20 (31.75)	38 (60.32)	5 (7.94)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.24	0.58	มาก	2
<b>ภาพรวม</b>						4.23	0.57	มาก	-

จากตารางที่ 15 แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.23$ ,  $\sigma = 0.57$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า พึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ( $\mu = 4.25$ ,  $\sigma = 0.59$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือรู้สึกภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\mu = 4.24$ ,  $\sigma = 0.58$ ) และงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายต่อการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง ( $\mu = 4.22$ ,  $\sigma = 0.60$ ) ตามลำดับ



ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัย  
สถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการ  
ทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุน  
วิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามเพศ (N = 63)

ความต้องการในการทำงานวิจัย สถาบัน	เพศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$	t	Sig.
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ชาย	23	3.35	0.73	-1.69	0.09
	หญิง	40	3.66	0.62		
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ชาย	23	4.09	0.66	0.06	0.94
	หญิง	40	4.08	0.58		
ด้านสถานะทางอาชีพและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	ชาย	23	3.63	0.92	0.49	0.62
	หญิง	40	3.52	0.76		
ด้านนโยบายและการบริหาร	ชาย	23	3.77	0.71	-0.19	0.84
	หญิง	40	3.80	0.52		
ด้านสภาพทางกายภาพและ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	ชาย	23	3.82	0.60	0.17	0.86
	หญิง	40	3.79	0.79		
ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและ ความมั่นคง	ชาย	23	3.83	0.85	0.12	0.90
	หญิง	40	3.81	0.62		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	23	4.10	0.57	0.39	0.69
	หญิง	40	4.04	0.60		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	23	3.84	0.62	-0.52	0.60
	หญิง	40	3.92	0.60		
ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจาก งานที่ได้รับมอบหมาย	ชาย	23	4.28	0.60	0.52	0.59
	หญิง	40	4.20	0.55		
ภาพรวม	ชาย	23	3.85	0.56	-0.16	0.87
	หญิง	40	3.87	0.43		

\*p ≤ 0.05

จากตารางที่ 16 ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามอายุ ( $N = 63$ )

แหล่งความแปรปรวน		df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.44	0.14	0.31	0.81
	ภายในกลุ่ม	59	28.09	0.4		
	รวม	62	28.53			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.09	0.69	1.95	0.13
	ภายในกลุ่ม	59	21.06	0.35		
	รวม	62	23.16			
ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.25	1.08	1.65	0.18
	ภายในกลุ่ม	59	38.66	0.65		
	รวม	62	41.91			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.02	0.67	1.99	0.12
	ภายในกลุ่ม	59	19.99	0.33		
	รวม	62	22.02			
ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.86	0.62	1.17	0.32
	ภายในกลุ่ม	59	31.17	0.52		
	รวม	62	33.03			
ด้านความรู้สึกรับประกันอาชีพและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	3	1.77	0.59	1.17	0.32
	ภายในกลุ่ม	59	29.56	0.50		
	รวม	62	31.33			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.36	0.12	0.34	.79
	ภายในกลุ่ม	59	20.93	0.35		
	รวม	62	21.30			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.39	.13	0.33	.79
	ภายในกลุ่ม	59	22.68	0.38		
	รวม	62	23.07			
ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.36	0.12	0.35	.78
	ภายในกลุ่ม	59	19.95	0.33		
	รวม	62	20.31			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.72	0.24	1.03	.38
	ภายในกลุ่ม	59	13.83	0.23		
	รวม	62	14.56			

\*p ≤ 0.05

จากตารางที่ 17 ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามประเภทบุคลากร (N = 63)

ความต้องการในการทำงาน วิจัยสถาบัน	ประเภท	จำนวน	$\mu$	$\sigma$	t	Sig.																																																																																					
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.46	0.60	-0.92	0.36																																																																																					
	สำนักงาน	37	3.61	0.72			ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.11	0.70	0.30	0.76	สำนักงาน	37	4.06	0.54	ด้านสถานะทางอาชีพและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.58	0.97	0.18	0.85	สำนักงาน	37	3.54	0.71	ด้านนโยบายและการบริหาร	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.64	0.70	-1.65	0.10	สำนักงาน	37	3.90	0.48	ด้านสภาพทางกายภาพและ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.70	0.94	-0.88	0.38	สำนักงาน	37	3.88	0.53	ด้านความรู้สึกรับประกันในอาชีพ และความมั่นคง	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.64	0.83	-1.54	0.13	สำนักงาน	37	3.94	0.59	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.26	0.66	2.42	0.01*	สำนักงาน	37	3.91	0.48	ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.05	0.78	1.74	0.80	สำนักงาน	37	3.78	0.43	ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากงานที่ได้รับมอบหมาย	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.38	0.63	1.66	0.10	สำนักงาน
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.11	0.70	0.30	0.76																																																																																					
	สำนักงาน	37	4.06	0.54			ด้านสถานะทางอาชีพและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.58	0.97	0.18	0.85	สำนักงาน	37	3.54	0.71	ด้านนโยบายและการบริหาร	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.64	0.70	-1.65	0.10	สำนักงาน	37	3.90	0.48	ด้านสภาพทางกายภาพและ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.70	0.94	-0.88	0.38	สำนักงาน	37	3.88	0.53	ด้านความรู้สึกรับประกันในอาชีพ และความมั่นคง	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.64	0.83	-1.54	0.13	สำนักงาน	37	3.94	0.59	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.26	0.66	2.42	0.01*	สำนักงาน	37	3.91	0.48	ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.05	0.78	1.74	0.80	สำนักงาน	37	3.78	0.43	ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากงานที่ได้รับมอบหมาย	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.38	0.63	1.66	0.10	สำนักงาน	37	4.13	0.50								
ด้านสถานะทางอาชีพและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.58	0.97	0.18	0.85																																																																																					
	สำนักงาน	37	3.54	0.71			ด้านนโยบายและการบริหาร	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.64	0.70	-1.65	0.10	สำนักงาน	37	3.90	0.48	ด้านสภาพทางกายภาพและ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.70	0.94	-0.88	0.38	สำนักงาน	37	3.88	0.53	ด้านความรู้สึกรับประกันในอาชีพ และความมั่นคง	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.64	0.83	-1.54	0.13	สำนักงาน	37	3.94	0.59	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.26	0.66	2.42	0.01*	สำนักงาน	37	3.91	0.48	ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.05	0.78	1.74	0.80	สำนักงาน	37	3.78	0.43	ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากงานที่ได้รับมอบหมาย	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.38	0.63	1.66	0.10	สำนักงาน	37	4.13	0.50																			
ด้านนโยบายและการบริหาร	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.64	0.70	-1.65	0.10																																																																																					
	สำนักงาน	37	3.90	0.48			ด้านสภาพทางกายภาพและ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.70	0.94	-0.88	0.38	สำนักงาน	37	3.88	0.53	ด้านความรู้สึกรับประกันในอาชีพ และความมั่นคง	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.64	0.83	-1.54	0.13	สำนักงาน	37	3.94	0.59	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.26	0.66	2.42	0.01*	สำนักงาน	37	3.91	0.48	ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.05	0.78	1.74	0.80	สำนักงาน	37	3.78	0.43	ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากงานที่ได้รับมอบหมาย	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.38	0.63	1.66	0.10	สำนักงาน	37	4.13	0.50																														
ด้านสภาพทางกายภาพและ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.70	0.94	-0.88	0.38																																																																																					
	สำนักงาน	37	3.88	0.53			ด้านความรู้สึกรับประกันในอาชีพ และความมั่นคง	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.64	0.83	-1.54	0.13	สำนักงาน	37	3.94	0.59	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.26	0.66	2.42	0.01*	สำนักงาน	37	3.91	0.48	ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.05	0.78	1.74	0.80	สำนักงาน	37	3.78	0.43	ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากงานที่ได้รับมอบหมาย	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.38	0.63	1.66	0.10	สำนักงาน	37	4.13	0.50																																									
ด้านความรู้สึกรับประกันในอาชีพ และความมั่นคง	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.64	0.83	-1.54	0.13																																																																																					
	สำนักงาน	37	3.94	0.59			ด้านความสำเร็จในการทำงาน	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.26	0.66	2.42	0.01*	สำนักงาน	37	3.91	0.48	ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.05	0.78	1.74	0.80	สำนักงาน	37	3.78	0.43	ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากงานที่ได้รับมอบหมาย	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.38	0.63	1.66	0.10	สำนักงาน	37	4.13	0.50																																																				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.26	0.66	2.42	0.01*																																																																																					
	สำนักงาน	37	3.91	0.48			ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.05	0.78	1.74	0.80	สำนักงาน	37	3.78	0.43	ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากงานที่ได้รับมอบหมาย	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.38	0.63	1.66	0.10	สำนักงาน	37	4.13	0.50																																																															
ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.05	0.78	1.74	0.80																																																																																					
	สำนักงาน	37	3.78	0.43			ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากงานที่ได้รับมอบหมาย	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.38	0.63	1.66	0.10	สำนักงาน	37	4.13	0.50																																																																										
ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากงานที่ได้รับมอบหมาย	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	4.38	0.63	1.66	0.10																																																																																					
	สำนักงาน	37	4.13	0.50																																																																																							

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ความต้องการในการทำงาน วิจัยสถาบัน	ประเภท	จำนวน	$\mu$	$\sigma$	t	Sig.
ภาพรวม	นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย	26	3.83	0.60	-0.30	0.75
	สำนักงาน	37	3.88	0.38		

\* $p \leq 0.05$ 

จากตารางที่ 18 ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามประเภทบุคลากร ในภาพรวม พบว่า บุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีเพียงด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 4** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามสังกัด ( $N = 63$ )

ความต้องการในการทำงานวิจัย สถาบัน	สังกัด	จำนวน	$\mu$	$\sigma$	t	Sig.
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ภาควิชา	28	3.55	0.58	0.05	0.96
	สำนักงาน	35	3.54	0.75		
	คณบดี					
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ภาควิชา	28	3.95	0.60	-1.55	0.12
	สำนักงาน	35	4.19	0.60		
	คณบดี					

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ความต้องการในการทำงานวิจัย สถาบัน	สังกัด	จำนวน	$\mu$	$\sigma$	t	Sig.
ด้านสถานะทางอาชีพและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	ภาควิชา	28	3.42	0.82	-1.19	0.3
	สำนักงาน คณบดี	35	3.67	0.81		
ด้านนโยบายและการบริหาร	ภาควิชา	28	3.51	0.59	-3.62	0.00*
	สำนักงาน	35	4.01	0.50		
	คณบดี					
ด้านสภาพทางกายภาพและ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	ภาควิชา	28	3.54	0.76	-2.68	0.00*
	สำนักงาน	35	4.01	0.63		
	คณบดี					
ด้านความรู้สึกรับประกันในอาชีพและ ความมั่นคง	ภาควิชา	28	3.64	0.65	-1.81	0.7
	สำนักงาน	35	3.96	0.73		
	คณบดี					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ภาควิชา	28	4.14	0.64	0.94	0.35
	สำนักงาน	35	4.00	0.53		
	คณบดี					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ภาควิชา	28	3.92	0.68	0.38	0.70
	สำนักงาน	35	3.86	0.54		
	คณบดี					
ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจาก งานที่ได้รับมอบหมาย	ภาควิชา	28	4.23	0.53	0.00	1.00
	สำนักงาน	35	4.23	0.60		
	คณบดี					
ภาพรวม	ภาควิชา	28	3.74	0.47	-1.80	0.70
	สำนักงาน	35	3.96	0.47		
	คณบดี					

\*p ≤ 0.05

จากตารางที่ 19 ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามสังกัด ในภาพรวม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อม

ในที่ทำงานบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 5** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา ( $N = 63$ )

แหล่งความแปรปรวน		df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.81	0.60	1.33	0.27
	ภายในกลุ่ม	59	26.72	0.45		
	รวม	62	28.53			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.06	0.02	0.05	0.98
	ภายในกลุ่ม	59	23.09	0.39		
	รวม	62	23.16			
ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.00	0.66	0.98	0.40
	ภายในกลุ่ม	59	39.91	0.67		
	รวม	62	41.91			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.25	0.08	0.23	0.87
	ภายในกลุ่ม	59	21.76	0.36		
	รวม	62	22.02			
ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.37	0.12	0.22	0.88
	ภายในกลุ่ม	59	32.66	0.55		
	รวม	62	33.03			
ด้านความรู้สึกรับประกันอาชีพและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	3	1.55	0.51	1.02	0.38
	ภายในกลุ่ม	59	29.78	0.50		
	รวม	62	31.33			

ตารางที่ 20 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.15	0.05	0.14	0.93
	ภายในกลุ่ม	59	21.14	0.35		
	รวม	62	21.30			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.15	0.05	0.13	0.93
	ภายในกลุ่ม	59	22.91	0.38		
	รวม	62	23.07			
ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.96	0.32	0.98	0.40
	ภายในกลุ่ม	59	19.34	0.32		
	รวม	62	20.31			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.12	0.04	0.17	0.91
	ภายในกลุ่ม	59	14.43	0.24		
	รวม	62	14.56			

\*p ≤ 0.05

จากตารางที่ 20 ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกัน ท



**สมมติฐานที่ 6** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ( $N = 63$ )

แหล่งความแปรปรวน		df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.29	1.097	2.56	0.06
	ภายในกลุ่ม	59	25.24	.428		
	รวม	62	28.53			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.05	.684	1.91	0.13
	ภายในกลุ่ม	59	21.11	.358		
	รวม	62	23.16			
ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.53	0.51	0.74	0.52
	ภายในกลุ่ม	59	40.38	0.68		
	รวม	62	41.91			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.09	0.36	1.02	0.38
	ภายในกลุ่ม	59	20.93	0.35		
	รวม	62	22.02			
ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.57	0.85	1.65	0.18
	ภายในกลุ่ม	59	30.46	0.51		
	รวม	62	33.03			
ด้านความรู้สึกรับประกันอาชีพและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	3	1.81	0.60	1.20	0.31
	ภายในกลุ่ม	59	29.52	0.50		
	รวม	62	31.33			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.71	0.90	2.87	0.04*
	ภายในกลุ่ม	59	18.58	0.31		
	รวม	62	21.30			

ตารางที่ 21 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.63	0.54	1.49	0.22
	ภายในกลุ่ม	59	21.43	0.36		
	รวม	62	23.07			
ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3	1.41	0.47	1.47	0.23
	ภายในกลุ่ม	59	18.90	0.32		
	รวม	62	20.31			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.06	0.35	1.54	0.21
	ภายในกลุ่ม	59	13.49	0.22		
	รวม	62	14.56			

\*p ≤ 0.05

จากตารางที่ 21 ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะวิทยาศาสตร์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน (N = 63)

ความต้องการในการทำงานวิจัย	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	μ	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	3.82	-	-0.45*	-0.22	-0.25
	10-20 ปี	4.28		-	0.23	0.20
	21-30 ปี	4.04			-	-0.03
	31 ปีขึ้นไป	4.08				-

\*p ≤ 0.05

จากตารางที่ 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Post hoc ของ LSD. พบว่า ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ แยกตามรายด้านได้ ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะวิทยาศาสตร์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีมีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10-20 ปี

### ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สมมติฐานที่ 7 แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน(R2R) ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน(R2R) ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (N = 63)

แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน	ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน	
	r	ระดับความสัมพันธ์
Y <sub>1</sub>	0.01	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
Y <sub>2</sub>	0.16	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
Y <sub>3</sub>	0.39*	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
Y <sub>4</sub>	0.21	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
Y <sub>5</sub>	0.27*	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
Y <sub>6</sub>	0.10	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
Y <sub>7</sub>	0.13	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
Y <sub>8</sub>	0.17	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
Y <sub>9</sub>	0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
Y <sub>รวม</sub>	0.24*	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

\* p < .05

- X หมายถึง ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน
- Y<sub>1</sub> หมายถึง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
- Y<sub>2</sub> หมายถึง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- Y<sub>3</sub> หมายถึง ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ
- Y<sub>4</sub> หมายถึง ด้านนโยบายและการบริหาร
- Y<sub>5</sub> หมายถึง ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน
- Y<sub>6</sub> หมายถึง ด้านความรู้สึกรับประกันในอาชีพและความมั่นคง
- Y<sub>7</sub> หมายถึง ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- Y<sub>8</sub> หมายถึง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- Y<sub>9</sub> หมายถึง ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย

จากตารางที่ 23 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ( $0.01 \leq r \leq 0.39$ ) โดยด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ( $r = 0.39$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า ความสัมพันธ์ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ( $r = 0.39$ ) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ( $r = 0.27$ ) และความสัมพันธ์ด้านนโยบายและการบริหารกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ( $r = 0.21$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน ดังนี้	
1.1 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 24 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.4 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.6 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	ยอมรับสมมติฐาน

**ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาความต้องการและ แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**

ตารางที่ 25 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1	คณะวิทยาศาสตร์ควรจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) กับ วิทยาการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน	1	5.26

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
2	คณะวิทยาศาสตร์ควรมีแนวปฏิบัติและนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ	2	10.53
3	คณะวิทยาศาสตร์ควรจัดอบรม เสวนา หรือให้ความรู้ในการทำวิจัยสถาบันแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาความต้องการและสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน	5	26.32
4	คณะวิทยาศาสตร์ควรสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยสถาบันมากขึ้น	1	5.26
5	คณะวิทยาศาสตร์ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีผลงาน ส่งผลงานเข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัยมากขึ้น	1	5.26
6	คณะวิทยาศาสตร์ควรพิจารณาการนำผลงานที่ได้มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ค่าน้ำหนักที่สูง เนื่องจากต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และใช้เวลาในการผลิตผลงานค่อนข้างมาก เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำผลงาน	3	15.79
7	มหาวิทยาลัยหรือคณะวิทยาศาสตร์ ควรให้รางวัลหรือยกย่องผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งจากการนำผลงานวิจัยไปใช้ข้อกำหนดตำแหน่ง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำผลงาน	1	5.26
8	มหาวิทยาลัยหรือคณะวิทยาศาสตร์ ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลงานวิจัยสถาบัน เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถสืบค้นข้อมูล หรือใช้เป็นเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ง่าย	1	5.26
9	มหาวิทยาลัยหรือคณะวิทยาศาสตร์ ควรมีการจัดทำวารสารออนไลน์ (R2R Journal Online)	1	5.26
10	มหาวิทยาลัยหรือคณะวิทยาศาสตร์ ควรให้เงินประจำตำแหน่งชำนาญการซึ่งสำคัญมากในการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบันเพื่อใช้ประกอบการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	3	15.79

จากตารางที่ 25 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยเห็นว่า คณะวิทยาศาสตร์ควรจัดอบรม เสวนา หรือให้ความรู้ในการทำวิจัยสถาบันแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาความต้องการและสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบันเป็นอันดับที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 26.32 รองลงมา เห็นว่าคณะวิทยาศาสตร์ควรพิจารณานำผลงานไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ค่าน้ำหนักที่สูง เนื่องจากต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และใช้เวลาในการผลิตผลงานค่อนข้างมาก และเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำผลงานควรสนับสนุนให้ได้เงินประจำตำแหน่งชำนาญการ ซึ่งเห็นว่าสำคัญมากในการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน เป็นอันดับที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 15.79 และเห็นว่าคณะวิทยาศาสตร์ ควรมีแนวปฏิบัติหรือนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันเพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นอันดับที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 10.53 ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยเก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 63 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาสรุปผลได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับสำนักงาน (ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเอกสารสำนักงาน) และเป็นนักวิทยาศาสตร์/นักวิจัย (ผู้ที่ปฏิบัติงานช่วยเตรียมปฏิบัติการ เตรียมสาร ทดลอง วิจัย) ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานคณบดี รองลงมาสังกัดภาควิชา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาโท และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่คณะวิทยาศาสตร์มาแล้ว 10 -20 ปี รองลงมาคือมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่คณะวิทยาศาสตร์มาแล้ว น้อยกว่า 10 ปี ตามลำดับ

2. ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.64$ ,  $\sigma = 0.83$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า คณะวิทยาศาสตร์มีนโยบายส่งเสริมให้ทำงานวิจัยสถาบัน ( $\mu = 3.29$ ,  $\sigma = 0.97$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ความรู้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ( $\mu = 2.75$ ,  $\sigma = 0.96$ ) และ ความรู้ในการเขียนรายงานและสรุปผลการวิจัยสถาบัน ( $\mu = 2.67$ ,



$\sigma = 1.00$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยสถาบัน ( $\mu = 2.33, \sigma = 1.10$ )

3. ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความต้องการทำงานวิจัย พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.88, \sigma = 0.80$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า ต้องการให้คณะวิทยาศาสตร์ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ทำงานวิจัยสถาบัน ( $\mu = 4.05, \sigma = 0.85$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ประสบการณ์หรือทักษะในการทำงานวิจัยสถาบัน ( $\mu = 3.97, \sigma = 0.82$ ) และต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ในการเขียนโครงการวิจัยสถาบัน ( $\mu = 3.95, \sigma = 0.85$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ( $\mu = 3.79, \sigma = 0.84$ )

4. แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.86, \sigma = 0.48$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ( $\mu = 4.23, \sigma = 0.57$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 4.08, \sigma = 0.61$ ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 4.06, \sigma = 0.58$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 3.89, \sigma = 0.61$ ) ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคง ( $\mu = 3.81, \sigma = 0.71$ ) ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ( $\mu = 3.80, \sigma = 0.72$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\mu = 3.79, \sigma = 0.59$ ) ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ( $\mu = 3.56, \sigma = 0.82$ ) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\mu = 3.55, \sigma = 0.67$ ) ตามลำดับ ตามลำดับเมื่อพิจารณารายด้านเป็นดังนี้

4.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.55, \sigma = 0.67$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า การเบิกสวัสดิการต่าง ๆ ทำได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ไม่ติดขัด ( $\mu = 3.75, \sigma = 0.86$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ( $\mu = 3.70, \sigma = 0.71$ ) และ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถ ( $\mu = 3.68, \sigma = 0.75$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ( $\mu = 3.24, \sigma = 0.96$ )

4.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.08, \sigma = 0.61$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า มักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ( $\mu = 4.29, \sigma = 0.70$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน ( $\mu = 4.28,$

$\sigma = 0.72$ ) และสามารถทำงานร่วมกันคนอื่น ๆ ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ( $\mu = 4.19$ ,  $\sigma = 0.66$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมต่อการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.82$ )

4.3 ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.56$ ,  $\sigma = 0.82$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า พอใจกับตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ( $\mu = 4.08$ ,  $\sigma = 0.70$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ( $\mu = 3.37$ ,  $\sigma = 1.05$ ) และ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม ในระยะเวลาที่เหมาะสม ( $\mu = 3.25$ ,  $\sigma = 1.09$ ) ตามลำดับ

4.4 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.79$ ,  $\sigma = 0.59$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า ผู้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์ ยึดหลักการบริหารงานที่ดี ( $\mu = 4.10$ ,  $\sigma = 0.79$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีนโยบายและวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายของคณะวิทยาศาสตร์ ( $\mu = 4.05$ ,  $\sigma = 0.75$ ) และ การบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์เป็นระบบส่งผลให้การทำงานเป็นขั้นตอน สะดวก รวดเร็ว ( $\mu = 3.76$ ,  $\sigma = 0.71$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความเข้าใจต่อนโยบายของคณะวิทยาศาสตร์เป็นอย่างดี ( $\mu = 3.56$ ,  $\sigma = 0.73$ )

4.5 ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.80$ ,  $\sigma = 0.72$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า คณะวิทยาศาสตร์มีความปลอดภัย และมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี ( $\mu = 3.97$ ,  $\sigma = 0.76$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ดีพร้อมต่อการนำมาใช้งาน ( $\mu = 3.83$ ,  $\sigma = 0.83$ ) และ การจัดอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในห้องทำงาน/สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สะดวกต่อการใช้งาน ( $\mu = 3.78$ ,  $\sigma = 0.87$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภายในบริเวณห้องทำงาน/สถานที่ทำงานมีการแบ่งสัดส่วนได้อย่างเหมาะสมง่ายต่อการติดต่อประสานงาน ( $\mu = 3.73$ ,  $\sigma = 0.93$ )

4.6 ด้านความรู้สึกรับประกันในอาชีพและความมั่นคง พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.81$ ,  $\sigma = 0.80$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า คณะวิทยาศาสตร์มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการอบรมหรือศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ( $\mu = 3.92$ ,  $\sigma = 0.84$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ คณะวิทยาศาสตร์มีความมั่นคงสามารถสร้างความมั่นใจต่ออาชีพในระยะยาว ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.80$ ) และรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.91$ ) ตามลำดับ และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คิดว่าทุกคนในคณะวิทยาศาสตร์มีโอกาสเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกัน ( $\mu = 3.65$ ,  $\sigma = 1.00$ )

4.7 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.06$ ,  $\sigma = 0.58$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า สามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ( $\mu = 4.10$ ,  $\sigma = 0.61$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพ ( $\mu = 4.05$ ,  $\sigma = 0.60$ ) และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันตามกำหนดเวลา ( $\mu = 4.05$ ,  $\sigma = 0.70$ ) ตามลำดับ

4.8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.89$ ,  $\sigma = 0.61$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า อาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม ( $\mu = 3.94$ ,  $\sigma = 0.80$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 3.90$ ,  $\sigma = 0.61$ ) และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ( $\mu = 3.84$ ,  $\sigma = 0.72$ )

4.9 ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.23$ ,  $\sigma = 0.57$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า พึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ( $\mu = 4.25$ ,  $\sigma = 0.59$ ) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือรู้สึกภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\mu = 4.24$ ,  $\sigma = 0.58$ ) และงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายต่อการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง ( $\mu = 4.22$ ,  $\sigma = 0.60$ )

5. ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นดังนี้

5.1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกัน

5.2 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกัน

5.3 จำแนกตามประเภทบุคลากร ในภาพรวม พบว่า บุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.4 จำแนกตามสังกัด ในภาพรวม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.5 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกัน

5.6 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะวิทยาศาสตร์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ( $0.01 \leq r \leq 0.39$ ) โดยด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ( $r = 0.39$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า ความสัมพันธ์ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ( $r = 0.39$ ) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ( $r = 0.27$ ) และความสัมพันธ์ด้านนโยบายและการบริหารกับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ( $r = 0.21$ ) ตามลำดับ

7. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดังนี้ เสนอแนะให้คณะวิทยาศาสตร์ควรจัดอบรม เสวนา หรือให้ความรู้ในการทำวิจัยสถาบันแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนา

ความต้องการและสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คณะวิทยาศาสตร์ ควรพิจารณานำผลงานไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ค่าน้ำหนักที่สูง เนื่องจากต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และใช้เวลาในการผลิตผลงานค่อนข้างมาก และเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำผลงานควรสนับสนุนให้ได้เงินประจำตำแหน่งชำนาญการ ซึ่งเห็นว่าคุณค่ามากในการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน เป็นอันดับที่ 2 และคณะวิทยาศาสตร์ควรมีแนวปฏิบัติหรือนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันเพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นอันดับที่ 3 ตามลำดับ

## อภิปรายผล

การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์มีการสำเร็จการศึกษาทั้งในระดับปริญญาเอกลงมาจนถึงระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จึงทำให้ความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันที่แตกต่างหลากหลาย อีกทั้งมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำนวนหนึ่งที่ได้รับการฝึกอบรมและทำให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันซึ่งจัดโดยคณะวิทยาศาสตร์ จึงทำให้ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์ เห็นว่าการทำผลงานวิจัยสถาบันเป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบซึ่งการทำงานวิจัยสถาบันเป็นการแก้ไขปัญหาตามหลักวิชาที่ใช้องค์ความรู้ด้านการวิจัย สถิติเพื่อการวิจัยซึ่งเป็นผลการศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ ประกอบกับมหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณเป็นทุนสำหรับการทำงานวิจัยสถาบัน และคณะวิทยาศาสตร์สนับสนุนใช้ผลงานวิจัยสถาบัน (R2R) เป็นข้อตกลงสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งมีค่าน้ำหนักต่อเรื่องค่อนข้างสูง จึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญเยี่ยม มากนวล (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล มีความ

ต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัชณี เกิดดี (2554) ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรีผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ มีความรู้สึกภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยในการปฏิบัติงานมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ สามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลาอย่างมีคุณภาพ จึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอทิทยา เสนะวงค์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทบุคลากร สังกัดระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ทุกสถานภาพประกอบด้วยเพศ อายุ ประเภทบุคลากร สังกัดระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์ เห็นว่าในปัจจุบันมหาวิทยาลัยและคณะวิทยาศาสตร์ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการผลิตผลงานวิจัยสถาบันมากขึ้น โดยมหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบกับการทำผลงานวิจัยสถาบันเป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบซึ่งการทำงานวิจัยสถาบันเป็นการแก้ไขปัญหาตามหลักวิชาที่ใช้องค์ความรู้ด้านการวิจัย สถิติเพื่อการวิจัยซึ่งเป็นผลการศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ อีกทั้งคณะวิทยาศาสตร์สนับสนุนใช้ผลงานวิจัยสถาบัน (R2R) เป็นข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งมีค่าน้ำหนักในการประเมินต่อเรื่องค่อนข้างสูง จึงทำให้

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มีความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญเยี่ยม มากนวล (2554) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ส่วนการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง โดยด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า ความสัมพันธ์ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคง ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของ คณะวิทยาศาสตร์ ในสภาพเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่และความมั่นคงของอาชีพในปัจจุบันส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไวกุณฐ์ โชติธาดา (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าเงินและปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการศึกษาความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยสถาบัน น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1.1 คณะวิทยาศาสตร์ควรสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ฝึกประสบการณ์ในการประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยสถาบันให้มากยิ่งขึ้น

1.2 คณะวิทยาศาสตร์ควรกำหนดให้ฝ่ายที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจัดทำแผนพัฒนาส่งเสริมความรู้ ทักษะด้านการทำวิจัยสถาบันอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการศึกษาความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้ในกระบวนการทำงานวิจัยสถาบัน น้อยที่สุดเป็นอันดับที่สอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

2.1 คณะวิทยาศาสตร์ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการให้ความรู้ ฝึกอบรม ด้านการสร้างผลงานวิจัยสถาบันแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2.2 คณะวิทยาศาสตร์ควรกำหนดให้มีการและเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการวิจัยสถาบัน (R2R) จากบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในเครือเทวงามหรือบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยบูรพา

3. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

3.1 มหาวิทยาลัยควรพิจารณากำหนดให้มีเงินประจำตำแหน่งชำนาญการ เพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

3.2 คณะวิทยาศาสตร์และมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนทุนผลิตผลงานวิจัยสถาบัน (R2R) แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างต่อเนื่อง

4. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเป็นอันดับที่สอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้



4.1 คณะวิทยาศาสตร์ควรพิจารณากำหนดหรือมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ภาระงานและความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความมั่นคงทางอาชีพและมีความก้าวหน้าในอาชีพ

4.2 คณะวิทยาศาสตร์ ควรสนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ประกอบการจัดทำผลงานเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งที่สูงกว่าขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5. จากข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

5.1 คณะวิทยาศาสตร์ควรจัดอบรม เสวนา หรือให้ความรู้ในการทำวิจัยสถาบันแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาความต้องการและสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน

5.2 คณะวิทยาศาสตร์ควรพิจารณาค่าน้ำหนัก ในการนำผลงานวิจัยสถาบันประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและเหมาะสม เนื่องจากต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และใช้เวลาในการผลิตผลงานค่อนข้างมาก เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำผลงาน

5.3 คณะวิทยาศาสตร์หรือมหาวิทยาลัยควรพิจารณาสนับสนุนเงินประจำตำแหน่งชำนาญการ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน รวมถึงควรมีแนวปฏิบัติและนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัยภายใต้เงื่อนไขข้อจำกัดในการศึกษาเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ จึงทำให้ข้อมูลที่ได้อาจยังไม่สามารถสะท้อนความรู้ ความต้องการ และแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยบูรพา ที่จะนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาความรู้ ความต้องการและแรงจูงใจในระดับมหาวิทยาลัยได้ ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรต้องครอบคลุมทั้งมหาวิทยาลัย สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ตามความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาของการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากในงานวิจัยชิ้นนี้ยังไม่สามารถจำแนกได้ว่า ความรู้ ความสามารถ ความต้องการ และแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน จากปัจจัยที่ศึกษา

ส่งผลกระทบต่อตรงมากน้อยเพียงใด ถ้าหากสามารถแยกย่อยและชี้ชัดได้ถึงสาเหตุของปัจจัยของแรงจูงใจแล้วจะสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย หรือจัดทำแผนงานด้านการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายวิชาการได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กนกทิพย์ พัฒนาพัฑฒ์. (2551). *สถิติอ้างอิงเพื่อการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กัญญา ดินตะบุระ. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติศักดิ์ เกตุแก้ว, เกียรติชญา ภูมิเพ็ง. (2562). *การศึกษาคุณภาพการให้บริการห้องเรียนรวมของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (รายงานผลการวิจัย)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กองแผนงาน. (2562). *มหาวิทยาลัยบูรพา: รายงานประจำปี 2562*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คชภรณ์ แก้วลาย. (2554). *การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- คณะวิทยาศาสตร์. (2560). *คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา: รายงานประจำปี 2560*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรกฤษ ซัยเสนา. (2556). *ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 จังหวัดขอนแก่น*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- จำเนียร หาท่อ. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เดชวุฒิ พสุธาตระกูล. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองใบ สุดซารี. (2546). *ทฤษฎีองค์การวิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- ธนสิษฐ์ เรื่องเกียรติสุธา. (2559). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ จันทร์ชู. (2554). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพัทลุง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2543). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- บุญเยี่ยม มากนวล. (2554). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี จำกัด.
- พรศรี สอนสุวรรณ. (2554). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองระนอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิสิฐ พันนายง (2554). *ความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถของนักปกครอง ท้องที่อำเภอควนขนุนจังหวัดพัทลุง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑิรา สุวรรณมณีรัตน์. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอลำปาง จังหวัดตราด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รชยา หลีกทอง. (2551). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่ในเรือนจำกลางชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารยุติธรรมและสังคม, คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: พัทธ์กษอักษร.
- รัชณี เกิดดี. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ยอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์.

- วิจิตร อวาระกุล. (2534). *การประชาสัมพันธ์: หลักและวิธีปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ไวคุณฐ์ โชติธาดา. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4*. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: เทคนิค 19.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- อติตยา เสนะวงศ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2<sup>nd</sup>ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. (1970). *Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs*. In R.F. Craven & C. J. Hirnle (Eds.), *Fundamental of Nursing: Human Health and Function*. (3rd ed.) Philadelphia: Lippincott

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ  
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) กับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ 5) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำแผนงานโครงการหรือกิจกรรมของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ตามความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานที่ตรงความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการช่วยตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาการดำเนินงานที่ตรงความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาในภาพรวมต่อไป

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำนวน 6 ข้อ)**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความหรือเติมคำตอบลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) น้อยกว่า 30 ปี

( ) 30-40 ปี

( ) 41-50 ปี

( ) 51 ปีขึ้นไป

3. ประเภทบุคลากร

( ) นักวิทยาศาสตร์/นักวิจัย (ผู้ที่ปฏิบัติงานช่วยเตรียมปฏิบัติการ เตรียมสาร ทดลอง วิจัย)

( ) สำนักงาน (ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเอกสารสำนักงาน)

4. สังกัด

( ) ภาควิชา

( ) สำนักงานคณบดี

5. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

( ) น้อยกว่า 10 ปี

( ) 10-20 ปี

( ) 21-30 ปี

( ) 31 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากร  
สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (จำนวน 20 ข้อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างแต่ละข้อในตารางข้างล่าง ที่ตรงตามความต้องการ  
ของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

#### ระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R)

5 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนี้ตรงตามความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของท่าน  
ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนี้ตรงตามความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของท่าน  
ในระดับมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนี้ตรงตามความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของท่าน  
ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนี้ตรงตามความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของท่าน  
ในระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนี้ตรงตามความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบันของท่าน  
ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>องค์ความรู้ ความสามารถในการทำงานวิจัยสถาบันของท่านในปัจจุบัน</b>						
1	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานวิจัยสถาบัน					
2	ท่านมีความรู้ในการวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการวิจัยสถาบัน					
3	ท่านมีความรู้ในการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยสถาบัน					
4	ท่านมีความรู้ในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง					
5	ท่านมีความรู้ในการสร้างและเลือกใช้เครื่องมือในการวิจัยสถาบัน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6	ท่านมีความรู้ในการวิเคราะห์ข้อมูล					
7	ท่านมีความรู้ในการเขียนรายงานและสรุปผลการวิจัยสถาบัน					
8	ท่านมีความรู้ในการเขียนโครงการวิจัยสถาบัน					
9	ท่านมีประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยสถาบันในระดับใด					
10	คณะวิทยาศาสตร์มีนโยบายส่งเสริมให้ทำงานวิจัยสถาบัน					
<b>ความต้องการทำงานวิจัยสถาบัน</b>						
1	ท่านต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ในกระบวนการทำงานวิจัยสถาบัน					
2	ท่านต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ในการวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการวิจัยสถาบัน					
3	ท่านต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ในการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยสถาบัน					
4	ท่านต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง					
5	ท่านต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ในการสร้างและเลือกใช้เครื่องมือการวิจัยสถาบัน					
6	ท่านต้องการได้รับการพัฒนาความรู้การวิเคราะห์ข้อมูล					
7	ท่านต้องการได้รับการพัฒนาความรู้การเขียนรายงานและสรุปผลการวิจัยสถาบัน					
8	ท่านต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ในการเขียนโครงการวิจัยสถาบัน					
9	ท่านต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยสถาบัน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10	ท่านต้องการให้คณะวิทยาศาสตร์ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ท่านทำงานวิจัยสถาบัน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุน  
วิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (จำนวน 40 ข้อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างแต่ละข้อในตารางข้างล่าง ที่ตรงกับระดับแรงจูงใจใน  
การทำงานวิจัยสถาบันของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

**ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R)**

5 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนี้ตรงกับระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของท่าน  
ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนี้ตรงกับระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของท่าน  
ในระดับมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนี้ตรงกับระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของท่าน  
ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนี้ตรงกับระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของท่าน  
ในระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนี้ตรงกับระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของท่าน  
ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน					
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน					
4	สวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมต่อความต้องการของท่าน					
5	การเบิกสวัสดิการต่าง ๆ ของท่าน ทำได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ไม่ติดขัด					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</b>						
6	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และให้เกียรติท่านในฐานะเพื่อนร่วมงาน					
7	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาแก่ท่าน เมื่อทราบถึงปัญหาความทุกข์ร้อนของท่าน					
8	ผู้บังคับบัญชาแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
9	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม					
10	ท่านสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี					
11	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน					
12	ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
<b>ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ</b>						
13	ท่านพอใจกับตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน					
14	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมในระยะเวลาที่เหมาะสม					
15	การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b>						
16	คณะวิทยาศาสตร์ท่านมีนโยบายด้านการปฏิบัติงานและด้านการบริหารงานอย่างเหมาะสม					
17	ท่านมีความเข้าใจต่อนโยบายของคณะวิทยาศาสตร์เป็นอย่างดี					
18	การบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์เป็นระบบส่งผลให้การทำงานเป็นขั้นตอน สะดวก รวดเร็ว					
19	คณะวิทยาศาสตร์มีการแบ่งฝ่ายหรือแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานของแต่ละคนอย่างชัดเจนและเหมาะสม					
20	ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ ยึดหลักการบริหารงานที่ดี					
21	ผู้บังคับบัญชามีนโยบายและวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายของคณะวิทยาศาสตร์					
<b>ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน</b>						
22	อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่ท่านทำงานอยู่ในสภาพที่สะอาดเรียบร้อย					
23	คณะวิทยาศาสตร์มีความปลอดภัย และมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี					
24	อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีสภาพที่ดีพร้อมต่อการนำมาใช้งาน					
25	การจัดอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในห้องทำงาน/สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สะดวกต่อการใช้งาน					
26	ภายในบริเวณห้องทำงาน/ สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งสัดส่วนได้อย่างเหมาะสม ง่ายต่อการติดต่อประสานงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคง</b>						
27	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านเป็นอยู่ในปัจจุบัน					
28	ท่านคิดว่าทุกคนในคณะวิทยาศาสตร์มีโอกาสเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกัน					
29	คณะวิทยาศาสตร์ให้โอกาสในการทำงานของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
30	คณะวิทยาศาสตร์มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการอบรมหรือศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
31	คณะวิทยาศาสตร์มีความมั่นคง สามารถสร้างความมั่นใจต่ออาชีพของท่านในระยะยาว					
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>						
32	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพ					
33	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันตามกำหนดเวลา					
34	ท่านสามารถจัดการกับปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>						
35	อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม					
36	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา					
37	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย</b>						
38	ท่านพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่					
39	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายต่อการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง					
40	ท่านรู้สึกภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					

**ตอนที่ 4** ท่านคิดว่าคณะวิทยาศาสตร์ควรมีแนวทางในการพัฒนาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ว่าที่ ร.ต.เกียรติชญา ภูมิเพ็ญ  
ผู้วิจัย



ภาคผนวก ข

บันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
รับที่ 0537
วันที่ - 2 ก.พ. 2564
เวลา 14-14



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาศาสตร์ สำนักงานคณบดี โทร.๓๐๕๐

ที่ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

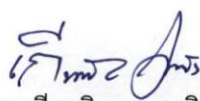
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

ตามที่ข้าพเจ้า ว่าที่ ร.ต.เกียรติชฎา ภูมิเพ็ง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ สังกัดสำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย เพื่อสนับสนุนการพัฒนาในงาน ในส่วนงาน ต่างๆ (Routine to Research: R2R) ของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จากกองทุนวิจัยและ พัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง “การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจใน การทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” ตามประกาศมหาวิทยาลัย ที่ ๑๑๗๑/๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ (สัญญาเลขที่ R๒R ๓/๒๕๖๔) และข้าพเจ้าได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บแบบข้อมูลการ วิจัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตามแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามได้ผ่านความ เห็นชอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๓ ท่าน และได้รับการรับรองผลการ พิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา (เลขที่ IRB2-004/2564) (ตั้งเอกสารแนบ ๑) เป็นที่ เรียบร้อยแล้วนั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยโดยใช้ แบบสอบถามฯ ที่แนบมาด้วยนี้ (เอกสารแนบ ๒) ซึ่งข้าพเจ้าและผู้ช่วยเก็บข้อมูลจะเป็นผู้ดำเนินการเข้าเก็บ ข้อมูลภายในพื้นที่คณะวิทยาศาสตร์ จากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ (ยกเว้นลูกจ้างประจำ) ในช่วงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

  
(ว่าที่ ร.ต.เกียรติชฎา ภูมิเพ็ง)  
หัวหน้าโครงการวิจัย



## บันทึกข้อความ

คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา	
วันที่	04/01
วันที่	29 ม.ค. 2564
เวลา	11.06 น.

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม โทร. ๒๖๒๐

ที่ อว ๘๑๐๐/๐๐๙๓๗

วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอสั่งเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

ตามที่นักวิจัยในหน่วยงานของท่าน ได้ยื่นเอกสารคำร้องเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสโครงการวิจัย HU 121/2563 โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมี ว่าที่ร้อยตรีเกียรติชญา ภูมิเพ็ง คณะวิทยาศาสตร์ เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย นั้น

บัดนี้ โครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชุดที่ ๒ (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม ในฐานะผู้ประสานงานจึงขอสั่งเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน ๑ ฉบับ (หมายเลขใบรับรองที่ IRB2-004/2564) มายังท่านเพื่อแจ้งนักวิจัยที่มีรายชื่อข้างต้น นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งให้นักวิจัยทราบ จะขอบคุณยิ่ง

(นายเจนวิทย์ นवलแสง)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ชุดที่ ๒ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

**หมายเหตุ :** ผู้วิจัยสามารถดาวน์โหลดเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย และเอกสารเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยต่างๆ ซึ่งผ่านการประทับตรารับรองเรียบร้อยแล้ว ได้ที่ระบบการขอรับพิจารณาจริยธรรมการวิจัยแบบออนไลน์ (BUU Ethics Submission Online) เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยต่อไป



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : HU 121/2563

โครงการวิจัยเรื่อง : การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ  
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

หัวหน้าโครงการวิจัย : ว่าที่ร้อยตรีเกียรติชญา ภูมิเพ็ง

หน่วยงานที่สังกัด : คณะวิทยาศาสตร์

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

- |  |  |
|--|--|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | ฉบับที่ 1 วันที่ 18 เดือน มกราคม พ.ศ. 2564 |
| 2. เอกสารโครงการวิจัยฉบับภาษาไทย                       | ฉบับที่ 1 วันที่ 18 เดือน มกราคม พ.ศ. 2564 |
| 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย                 | ฉบับที่ 1 วันที่ 18 เดือน มกราคม พ.ศ. 2564 |
| 4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย      | ฉบับที่ 1 วันที่ 18 เดือน มกราคม พ.ศ. 2564 |
| 5. เอกสารแสดงรายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย      | ฉบับที่ 1 วันที่ 18 เดือน มกราคม พ.ศ. 2564 |
| 6. เอกสารอื่นๆ   | ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -          |

วันที่รับรอง : วันที่ 18 เดือน มกราคม พ.ศ. 2564

วันที่หมดอายุ : วันที่ 17 เดือน มกราคม พ.ศ. 2565

ลงนาม

  
(นายเสนาวิทย์ นवलแสง)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ชุดที่ 2 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย  
(Participant Information Sheet)

(สำหรับผู้ร่วมโครงการวิจัย : บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์)

รหัสโครงการวิจัย : HU121/2561

โครงการวิจัยเรื่อง : การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เรียน ผู้ร่วมโครงการวิจัย

ข้าพเจ้า ว่าที่ ร.ต.เกียรติชญา ภูมิเพ็ง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ หน่วยงาน สำนักงานคนบติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมโครงการวิจัยการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ก่อนที่ท่านจะตกลงเข้าร่วมการวิจัย ขอเรียนให้ท่านทราบรายละเอียดของโครงการวิจัย ดังนี้

โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ขอเชิญท่านร่วมกันให้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการ แรงจูงใจ รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ในปัจจุบัน เพื่อให้คณะวิทยาศาสตร์ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินการที่ตรงตามความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ในปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการให้คณะวิทยาศาสตร์ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินการที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาต่อไป

หากท่านตกลงที่จะเข้าร่วมการศึกษาค้นคว้าวิจัยนี้ ข้าพเจ้าขอความร่วมมือให้ท่านร่วมให้ข้อมูลตามแบบสอบถามของโครงการวิจัยฯ โดยผู้วิจัยจะดำเนินการเข้าเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยอาศัยช่วงเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลมีความสะดวกและพร้อมที่จะให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยด้วยความเต็มใจและไม่เป็นช่วงเวลาที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานประจำของผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด ตลอดจนไม่มีผลกระทบอื่นใดจากการศึกษาครั้งนี้ โดยข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลจะเป็นความลับ และใช้ในการอภิปรายผลในภาพรวมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ตามความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยฯ ในครั้งนี้ เป็นไปโดยสมัครใจ ท่านอาจปฏิเสธที่จะให้ข้อมูลหรือเข้าร่วม และถ้ากิจกรรมนี้ไม่ตรงกับความสนใจของท่าน ท่านสามารถถอนตัวจากการเข้าร่วมหรือให้ข้อมูลตามแบบสอบถามของโครงการวิจัยฯ ได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น

ผลของการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการให้คณะวิทยาศาสตร์ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินการที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาต่อไป การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ไม่มีความเสี่ยงแต่อย่างใด ข้อมูลต่าง ๆ

ของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยชื่อของท่าน การนำเสนอข้อมูลจะเป็นในภาพรวม ทั้งนี้ ข้อมูลจะถูกเก็บไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของคณะผู้วิจัยเท่านั้น ส่วนเอกสารจะเก็บไว้ในตู้เอกสารที่ใส่กุญแจไว้เป็นเวลา 1 ปี หลังการเผยแพร่ผลการวิจัยและจะถูกนำไปทำลายหลังจากนั้น

หากท่านมีคำถามหรือข้อสงสัยประการใดสามารถติดต่อข้าพเจ้า ว่าที่ ร.ต.เกียรติชญา ภูมิเพ็ง หน่วยงานสำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โทร 0-3810-3050 โทรศัพท์มือถือหมายเลข 06-1778-7792 ข้าพเจ้ายินดีตอบคำถาม และข้อสงสัยของท่านทุกเมื่อ และถ้าผู้วิจัยไม่ปฏิบัติตามที่ได้ชี้แจงไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย สามารถแจ้งมายังคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม หมายเลขโทรศัพท์ 038-102-620

เมื่อท่านพิจารณาแล้วเห็นสมควรเข้าร่วมในการวิจัยนี้ ขอความกรุณาลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมร่วมโครงการที่แนบมาด้วย และขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้



BUU-IRB Approved



**เอกสารแสดงความยินยอม  
ของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form)**

รหัสโครงการวิจัย : .....

(สำนักงานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผู้ออกรหัสโครงการวิจัย)

โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร

สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ให้คำยินยอม วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

ก่อนที่จะลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย วิธีการวิจัย และรายละเอียดต่างๆ ตามที่ระบุในเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ไว้แก่ข้าพเจ้า และข้าพเจ้าเข้าใจคำอธิบายดังกล่าวครบถ้วนเป็นอย่างดีแล้ว และผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่างๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยนี้ด้วยความเต็มใจ และไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ การบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนั้นไม่มีผลกระทบต่อ .....-ไม่มีผลกระทบใดๆ..... (ให้ระบุเฉพาะผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เท่านั้น เช่น การใช้บริการ การรักษาโรค การเรียนการสอน หรือผลการเรียน เป็นต้น) ที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ จะเปิดเผยได้เฉพาะในส่วนที่เป็นสรุปผลการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลของข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับอนุญาตจากข้าพเจ้า

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

กรณีที่ข้าพเจ้าไม่สามารถอ่านหรือเขียนหนังสือได้ ผู้วิจัยได้อ่านข้อความในเอกสารแสดงความยินยอมให้แก่ข้าพเจ้าฟังจนเข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้าจึงลงนามหรือประทับลายนิ้วหัวแม่มือของข้าพเจ้าในเอกสารแสดงความยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม .....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงนาม .....พยาน

(.....)

**หมายเหตุ** กรณีที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยให้ความยินยอมด้วยการประทับลายนิ้วหัวแม่มือ ขอให้พิมพ์ลายลงลายมือชื่อรับรองด้วย



BUU-IRB Approved

18 Jan 2021

ภาคผนวก ค

บันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาศาสตร์ สำนักงานคณบดี โทร.๓๐๕๐

ที่ อว ๘๑๑๔/

วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงกลด สารภูษิต

ตามประกาศมหาวิทยาลัย ที่ ๑๑๗๑/๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง รายชื่อข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับการอุดหนุนการวิจัย เพื่อสนับสนุนการพัฒนางาน ในส่วนงานต่างๆ (Routine to Research: R2R) ของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จากกองทุนวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยข้าพเจ้าว่าที่ ร.ต.เกียรติชญา ภูมิเพ็ง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ สังกัดสำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ ได้รับการอุดหนุนการวิจัย โครงการวิจัย เรื่อง “การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าขอความอนุเคราะห์ท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถ ในการผลิตผลงานวิจัย รับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยฯ (IOC) ของโครงการวิจัย เรื่อง “การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” ดังรายละเอียดที่แนบมาด้วยนี้ อนึ่งเมื่อ ประเมินคุณภาพของเครื่องมือฯ เรียบร้อยแล้วขอความอนุเคราะห์ท่านใส่ซองปิดผนึก ส่งกลับมายัง ว่าที่ ร.ต.เกียรติชญา ภูมิเพ็ง สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ เพื่อดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ว่าที่ ร.ต.เกียรติชญา ภูมิเพ็ง)

หัวหน้าโครงการวิจัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาศาสตร์ สำนักงานคณบดี โทร.๓๐๕๐

ที่ อว ๘๑๑๔/

วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.อภิศักดิ์ ไชยโรจน์วัฒนา

ตามประกาศมหาวิทยาลัย ที่ ๑๑๗๑/๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง รายชื่อข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับการอุดหนุนการวิจัย เพื่อสนับสนุนการพัฒนางาน ในส่วนงานต่างๆ (Routine to Research: R2R) ของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จากกองทุนวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยข้าพเจ้าว่าที่ ร.ต.เกียรติชญา ภูมิเพ็ง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ สังกัดสำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ ได้รับการอุดหนุนการวิจัย โครงการวิจัย เรื่อง “การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าขอความอนุเคราะห์ท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถ ในสาขาวิชาสถิติศาสตร์ รับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยฯ (IOC) ของโครงการวิจัย เรื่อง “การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” ดังรายละเอียดที่แนบมาด้วยนี้ อนึ่งเมื่อประเมินคุณภาพของเครื่องมือฯ เรียบร้อยแล้วขอความอนุเคราะห์ท่านใส่ซองปิดผนึก ส่งกลับมายัง ว่าที่ ร.ต.เกียรติชญา ภูมิเพ็ง สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ เพื่อดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ว่าที่ ร.ต.เกียรติชญา ภูมิเพ็ง)

หัวหน้าโครงการวิจัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาศาสตร์ สำนักงานคณบดี โทร.๓๐๕๐

ที่ อว ๘๑๑๔/

วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร. เอกวิทย์ มณีธร

ตามประกาศมหาวิทยาลัย ที่ ๑๑๗๑/๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง รายชื่อข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับการอุดหนุนการวิจัย เพื่อสนับสนุนการพัฒนาในส่วนงานต่างๆ (Routine to Research: R2R) ของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จากกองทุนวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยข้าพเจ้าว่าที่ ร.ต.เกียรติชญา ภูมิเพ็ง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ สังกัดสำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ ได้รับการอุดหนุนการวิจัยโครงการวิจัย เรื่อง “การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าขอความอนุเคราะห์ท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานวิจัย รับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยฯ (IOC) ของโครงการวิจัย เรื่อง “การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” ดังรายละเอียดที่แนบมาด้วยนี้ อนึ่งเมื่อประเมินคุณภาพของเครื่องมือฯ เรียบร้อยแล้วขอความอนุเคราะห์ท่านใส่ซองปิดผนึก ส่งกลับมายัง ว่าที่ ร.ต.เกียรติชญา ภูมิเพ็ง สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ เพื่อดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

  
(ว่าที่ ร.ต.เกียรติชญา ภูมิเพ็ง)

หัวหน้าโครงการวิจัย

# ผลการวิเคราะห์หาค่าคะแนนความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์

(Index of Item Objective Congruence: IOC)

การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

A study of needs and motivation for routine to research (R2R) developing of academic supporting staff in Faculty of Science Burapha University.

โดยมีผู้เชี่ยวชาญดังรายนามต่อไปนี้

## ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงกลด สารภูษิต

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

## ผู้เชี่ยวชาญ

รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร. เอกวิทย์ มณีธร

อาจารย์ประจำ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

## ผู้เชี่ยวชาญ

อาจารย์ ดร.อภิศักดิ์ ไชยโรจน์วัฒนา

อาจารย์ประจำ สาขาวิชาสถิติ

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ของแต่ละข้อคำถาม โดยค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แสดงว่าคำถามนั้น วัดเนื้อหาตรงตาม ที่ต้องการวัด แต่ถ้าค่า IOC < 0.60 แสดงว่าข้อคำถามนั้น วัดเนื้อหาไม่ตรงตามที่ต้องการ ถือว่าใช้ไม่ได้ ให้สร้างข้อคำถามขึ้นมาทดแทนใหม่ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยปรึกษาหารือร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา (ทองใบ สุธาณี, 2546: 81-88)

ผลการวิเคราะห์หาค่าคะแนนความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ดังนี้

ข้อคำถาม	ผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ (EX)			ผลรวม	ค่า IOC	สรุปผล
	EX <sub>1</sub>	EX <sub>2</sub>	EX <sub>3</sub>			
<b>ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม</b>						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	0	3	0.66	ใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 6	+1	+1	0	3	0.66	ใช้ได้
<b>ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา</b>						
<b>ส่วนที่ 1 : องค์กรความรู้ ความสามารถในการทำงานวิจัยสถาบันในปัจจุบัน</b>						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ส่วนที่ 2 : ความต้องการทำงานวิจัย</b>						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ (EX)			ผลรวม	ค่า IOC	สรุปผล
	EX <sub>1</sub>	EX <sub>2</sub>	EX <sub>3</sub>			
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา</b>						
<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</b>						
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 11	+1	0	+1	3	0.66	ใช้ได้
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ</b>						
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ (EX)			ผลรวม	ค่า IOC	สรุปผล
	EX <sub>1</sub>	EX <sub>2</sub>	EX <sub>3</sub>			
<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b>						
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 21	+1	0	+1	3	0.66	ใช้ได้
<b>ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน</b>						
ข้อที่ 22	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 26	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านความรู้สึกรับประกันในอาชีพและความมั่นคง</b>						
ข้อที่ 27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 31	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>						
ข้อที่ 32	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 33	+1	0	+1	3	0.66	ใช้ได้
ข้อที่ 34	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>						
ข้อที่ 35	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 66	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 37	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ (EX)			ผลรวม	ค่า IOC	สรุปผล
	EX <sub>1</sub>	EX <sub>2</sub>	EX <sub>3</sub>			
<b>ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย</b>						
ข้อที่ 38	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 39	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 40	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ</b>						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของงานวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าภาพรวม ทั้งฉบับมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.97 โดยเมื่อพิจารณาข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งเกินเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้อต้องไม่น้อยกว่า 0.60 ทั้งนี้ สำหรับข้อคำถามที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.66 นั้น จำนวน 5 ข้อ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยปรึกษาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย