

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย Factors Influencing Research Engagement at Thailand Institute of Scientific and Technological Research

อาภาภรณ์ พิริยะภัทรกิจ¹ และ สุรมงคล นิ่มจิตต์²

¹สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

²สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹Email : arpaporn_p@mail.rmutt.ac.th ; ²Email : Suramongkol_n@mail.rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจในการทำงานวิจัย ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ระดับความพอใจในงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญวิจัย นักวิจัยอาวุโส นักวิจัย และนักทดลองวิทยาศาสตร์วิจัย จำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงและความตรง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนาในการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการทดสอบการถดถอยอย่างง่าย และการถดถอยพหุคูณ เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีระดับความตั้งใจในการทำงานวิจัย และระดับความพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และความพอใจในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำหายระดับสติปัญญาที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ความตั้งใจในการทำงานวิจัย, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0, ความพอใจในงาน

Abstract

The purposes of this research were to study the levels of research engagement, perceived organizational support, understanding in Thailand 4.0 policy and job satisfaction as well as the other factors that influencing the research engagement of researchers at Thailand Institute Scientific and Technological Research (TISTR). The samples were 150 researchers of Thailand Institute Scientific and Technological Research which consisting of the research experts, senior research officers, research officers and assistant research officers. The approved questionnaire was used as research tool. Data were analyzed by the computer program for descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, including simple and multiple linear regressions for

determining the factors that influencing the research engagement of researchers in Thailand Institute Scientific and Technological Research. The results revealed that most of the researchers had high levels of research engagement and job satisfaction whereas their perceived organizational support and understandings in Thailand 4.0 policy were found to be at the moderate levels. In addition, the factors that related to perceived organizational support, job security and satisfaction, and mentally challenging works were found to positively influence the research engagement of researchers in Thailand Institute Scientific and Technological Research at statistical significant level of 0.05.

Keywords: Research engagement, Perceived organizational support, Understanding in Thailand 4.0 policy, Job satisfaction

วันที่รับบทความ : 24 กันยายน พ.ศ. 2561

วันที่แก้ไขบทความ : 29 ตุลาคม พ.ศ. 2561

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 30 ตุลาคม พ.ศ. 2561

1. บทนำ

ประเทศไทยมีการพัฒนาารูปแบบเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง แต่จากการประเมินรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNI per capital) [1], [2] พบว่า ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle-income Trap) รัฐบาลปัจจุบันจึงได้กำหนดนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ภายใต้บริบทการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ขึ้น [3] เพื่อให้ประเทศไทยมีรายได้สูงขึ้นและกลายเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีขึ้น ตามหลักการพัฒนาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน [2] นอกจากนั้นรัฐบาลได้มอบหมายให้หน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ในการประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิรูประบบการวิจัยของประเทศ ดำเนินการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยชาติ ฉบับที่ 9 ให้สอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อใช้ในปฏิรูประบบการวิจัยของประเทศ [4] เพื่อให้เป็นประเทศไทย 4.0 และการที่จะเป็นประเทศไทย 4.0 ได้นั้น สิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง คือ การดำเนินงานด้านการวิจัยและพัฒนา เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการปฏิรูประบบการวิจัยตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว เป็นการปฏิรูปด้านการวิจัย พัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อยกระดับขีดความสามารถด้านการวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนหลักของการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

แต่ถึงกระนั้นประเทศไทยยังคงพบปัญหาและข้อจำกัดของการวิจัยและพัฒนา อาทิเช่น จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาในภาคส่วนของเอกชนที่มีอัตราสูงขึ้นเมื่อเทียบกับภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร [5] ค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนาประเทศที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศที่พัฒนาแล้ว รวมถึงองค์ความรู้พื้นฐานในการทำวิจัยและพัฒนา [6] เป็นต้น จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การที่ประเทศไทยจะเป็นประเทศไทย 4.0 มีรายได้สูงขึ้นและกลายเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการพัฒนาประเทศ คือ การให้ความสำคัญกับงานด้านการวิจัยและพัฒนา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจภายใต้กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามภารกิจหลัก คือ การวิจัยพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ ตอบสนองการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งการถ่ายทอดเทคโนโลยี และนวัตกรรมจากผลงานการวิจัยและพัฒนาสู่อุตสาหกรรมและวิสาหกิจชุมชน ผลักดันให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม [7] ซึ่งภารกิจหลักดังกล่าวเป็นการดำเนินงานภายใต้นโยบายยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติที่ว่า “ประเทศไทยเป็นผู้นำด้านการวิจัยและนวัตกรรมในระดับโลก เพื่อขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืน” [4] แต่จากการสำรวจข้อมูลงานวิจัยของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง

ประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 - 2560 พบว่า จำนวนงานวิจัยที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการในช่วงปี พ.ศ. 2555 - 2559 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ในปี พ.ศ. 2560 กลับมีจำนวนลดลง [7] อาจมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัยด้วยกันที่ทำให้จำนวนงานวิจัยที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการลดลง อาทิเช่น งบประมาณสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ไม่เพียงพอ แนวทางองค์ความรู้ที่ยั่งยืนน้อยไป เวลาในการทำวิจัยที่ค่อนข้างมีจำกัด ขาดที่ปรึกษาและผู้ช่วย และปัญหาด้านเจตคติต่อการทำงานวิจัยของผู้วิจัย ซึ่งบางคนทำเพียงเพื่อการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ แต่ในทางกลับกันยังมีนักวิจัยที่อยากทำงานวิจัย เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง ต้องการผลการวิจัยมาแก้ปัญหาและนำไปวางแผนพัฒนา สิ่งเหล่านั้นเป็นส่วนหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจในการทำงานวิจัย นอกจากนี้การรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน หรือที่เรียกว่าการสนับสนุนจากองค์กร [8] หากได้รับไม่เพียงพอ หรือไม่ได้รับการสนับสนุน ก็อาจจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ด้านจิตใจ และพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล [9] ทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน [10] ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอันเกิดจากความพอใจในงาน ที่ประกอบด้วยงานที่ปฏิบัติงาน ความชัดเจนในงาน สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน [11] อาจลดลงได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นช่องว่างของความต้องการพัฒนาประเทศด้วยการวิจัยและพัฒนา จึงให้ความสำคัญกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เพื่อการก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ตลอดจนเป็นแนวทางในการส่งเสริมและผลักดันให้นักวิจัยเกิดการสร้างผลงานวิจัย ด้วยความเต็มใจ พยายามทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิดให้กับงานเขียนผลงานวิจัยพัฒนาเพื่อพัฒนาประเทศต่อไป

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจในการทำงานวิจัยระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และระดับความพอใจใน

งาน ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในการทำงานวิจัย

2.2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพอใจในงาน ความตั้งใจในการทำงาน เพื่อนำเนื้อหาที่ได้มาทำการสร้างแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผลตามตัวแปรของการตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. นโยบายไทยแลนด์ 4.0

2. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จากแนวคิดของ Eisenberger et al. [12] ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาสามณ์ และด้านการปฏิบัติงาน

3. ความพอใจในงาน จากแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงานของ Stephen, P. Robbins [13] จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำท้าทายระดับสติปัญญา ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงาน การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน

4. ความตั้งใจในการทำงานวิจัย ตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker [14] ประกอบด้วย ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีการดำเนินวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสำรวจจากประชากรที่ทำงานด้านวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญวิจัย นักวิจัยอาวุโส นักวิจัย และนักทดลองวิทยาศาสตร์วิจัย โดยทำการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท ประกอบด้วย

1. ศึกษาข้อมูล แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพอใจในงาน และความตั้งใจในการทำงาน เพื่อนำมาสร้าง/ออกแบบตัวแบบในการศึกษา และสร้างแบบสอบถาม

2. สำนวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้แบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักทางสถิติ

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญวิจัย นักวิจัยอาวุโส นักวิจัย และนักทดลองวิทยาศาสตร์วิจัย จำนวน 213 คน โดยเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 150 ตัวอย่าง ด้วยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan [15] โดยทำการสุ่มตัวอย่าง 2 ชั้น ชั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบตามลำดับขั้น ชั้นที่ 2 คือ การแจกแบบสอบถามโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีการจับฉลากตามขนาดของตัวอย่างนักวิจัยในแต่ละตำแหน่ง

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ทำการพัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ทำการศึกษาไว้ และทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเชื่อมั่น แบบสอบถามประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 เป็นลักษณะแบบทดสอบ เพื่อทดสอบถึงความรู้ ความเข้าใจของนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งคำตอบมีเพียง 2 ตัวเลือก และสามารถตอบได้เพียงตัวเลือกเดียวเท่านั้น

3. ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามแนวคิดของ Eisenberger et al. [12] ประกอบด้วยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน พัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ เปรมจิตร คล้ายเพชร [16] เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นที่มีต่อเรื่องดังกล่าว

4. ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในงานจากแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงานของ Stephen, P. Robbins

[13] จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงาน การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน พัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ ศศินันท์ ทิพย์โอสถ [11] เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นที่มีต่อเรื่องดังกล่าว

5. ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานวิจัยตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker [14] ประกอบด้วย ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน พัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ ภรรครพร เล็กขาว [17] เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นที่มีต่อเรื่องดังกล่าว

นำข้อมูลที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมานในการหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยใช้การทดสอบการถดถอยอย่างง่าย และการถดถอยแบบพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 150 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 62 มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 46 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46 มีสถานภาพโสด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทจำนวนสูงสุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิจัยจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 42 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 30,000 บาท จำนวน 53 คนคิดเป็นร้อยละ 35.3

จากการศึกษาเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจในการทำงานวิจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และความ

พอใจในงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า นักวิจัยส่วนใหญ่มีระดับความตั้งใจในการทำงานวิจัย และระดับความพอใจในงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า

ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ดังสมการ ความตั้งใจในการทำงานวิจัย = $2.619 + 0.368(\text{การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในงาน})$ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.482 และสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 23.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพอใจในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำหยากระดับสติปัญญาที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ดังสมการ ความตั้งใจในการทำงานวิจัย = $2.457 + 0.247(\text{ความพอใจในงานด้านลักษณะงานที่ทำหยากระดับสติปัญญา})$ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.494 สามารถนำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 24.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของนักวิจัยไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เพราะ ณ ปัจจุบันยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะบอกได้ว่า

นโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะอยู่เคียงข้างและพร้อมช่วยเหลือพนักงานเสมอ [18] จนส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน [19] การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงมีผลต่อการทำงาน [9] ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sythanonxay Xangsayasane [20] ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางตรงในเชิงบวกกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรเห็นความสำคัญของการให้การสนับสนุนการทำงานแก่พนักงานในทุกระดับ มิใช่เพียงแค่นักวิจัยเพียงกลุ่มเดียวเพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นการแสดงถึงความผูกพันที่องค์กรมีต่อพนักงาน

3. ความพอใจในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำหยากระดับสติปัญญาที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะด้านอย่างเต็มที่ มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสในการรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความพอใจในงาน [13] ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saimir [21] และ Brenda [22] ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานเชิงบวก ดังนั้นการที่องค์กรจะมอบหมายงานให้นักวิจัยปฏิบัติควรพิจารณาถึงคุณลักษณะของงานที่เหมาะสมนักวิจัย ตลอดจนการให้การสนับสนุน รางวัล และผลตอบแทนเพื่อทำให้เกิดความพอใจในงาน

7. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ พบว่า นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีระดับความตั้งใจในการทำงานวิจัย และระดับความพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์

และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และความพอใจในงาน ด้านลักษณะงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัย ทำให้ทราบว่านักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีความตั้งใจและความพอใจในการทำงานวิจัยอยู่ระดับมาก รวมถึงปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และความพอใจในงาน ด้านลักษณะงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อให้นักวิจัย ผู้บริหารในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายด้านการวิจัย และพัฒนาได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ให้เกิดผล และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนี้

1. ด้านบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ความพอใจในงาน ด้านลักษณะงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาของนักวิจัยมีอิทธิพลทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานวิจัย ดังนั้น นักวิจัยควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการเปิดโอกาสให้ตนเองได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะด้านอย่างเต็มที่ เช่น

1.1 การเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้วย การใช้เครื่องมือหรือเทคนิค วิธีการใหม่ที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนหรือยังไม่ได้เคยใช้งาน

1.2 การเข้าศึกษาดูงานในต่างประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานใหม่ๆ

1.3 ควรแสดงศักยภาพด้านคิดงาน ข้อเสนอโครงการที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ และทันต่อเหตุการณ์

2. ด้านองค์กร จากงานวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลที่ให้นักวิจัยเกิดความตั้งใจในการทำงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักวิจัยในองค์กร ด้วยการแสดงให้เห็นว่านักวิจัยในองค์กรจะคงอยู่กับองค์กรตลอดจนครบเกษียณอายุ เช่น

2.1 การให้โอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้วยการเปิดให้มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในทุกๆ ปี มีเกณฑ์การพิจารณาจากงานที่ปฏิบัติจริง

2.2 การพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (pay for performance)

2.3 การสร้างความคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้โดยไร้เหตุผล

3. ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย ควรมีการติดตามผลจากการนำนโยบายมาใช้ว่าสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ และนอกจากนี้ ควรมีระเบียบที่เอื้อต่อการดำเนินงานภายใต้นโยบาย เพื่อให้งานราบรื่น เป็นต้น

8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเนื่องในอนาคต

1. จากการศึกษางานวิจัยควรมีการเพิ่มปัจจัยด้านอื่นที่มีความเกี่ยวข้อง/มีอิทธิพลต่อการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยหรือองค์กรอื่นๆ ที่มีภารกิจด้านการวิจัยและพัฒนา เช่น ความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น เพื่อองค์กรจะได้สร้างแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้นักวิจัยมีกำลังใจในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0

2. จากผลการวิจัยควรมีการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการของนักวิจัยยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเพิ่มเติมในกลุ่มพนักงานสายงานปฏิบัติการเนื่องจากสายงานนี้เป็นสายงานที่คอยสนับสนุนการทำงานให้กับนักวิจัยในการทำงานวิจัย ดังนั้น ในแต่ละองค์กรจึงควรทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของกลุ่มพนักงานสายงานปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมให้เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน

9. เอกสารอ้างอิง

[1] เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, “โอกาสและอุปสรรคของประเทศไทยในการเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจรายได้สูง,” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ปีที่ 7, ฉบับที่ 1, หน้า 1-23, 2558.

- [2] มณฑกา ลบล้าเลิศ. (5 เมษายน 2560). ประเทศไทย กับ กับดักรายได้ปานกลาง. สืบค้นจาก <http://www.dpim.go.th/service/download?articleid=7555>.
- [3] สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2 กุมภาพันธ์ 2560). แนวคิดเกี่ยวกับประเทศไทย 4.0. สืบค้นจาก <http://www.facebook.com/drsuvitpage/posts/1396306724009387>.
- [4] (ร่าง) นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติ (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2560-2564, สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, 2559.
- [5] จิตรลดา พิศาลสุพงศ์ และคณะ, “ภาพรวมการพัฒนาด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศไทย,” วารสารเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ปีที่ 51, ฉบับที่ 1, หน้า 27-32, 2557.
- [6] พันธรับ ราชพงศา, “การวิจัยและพัฒนา: กุญแจแห่งความก้าวหน้าในอาเซียน,” หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ Section : ASEAN+, ปีที่ 3, ฉบับที่ 139, หน้า 1, 2557.
- [7] สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. (5 เมษายน 2560). การเปิดเผยข้อมูลองค์กร. สืบค้นจาก <http://www.tistr.or.th>.
- [8] ปริญา วิรานุวัตร, “ผลของภาวะผู้นำและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทีมเรือในกิจการเดินเรือ: กลไกการทำงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจเป็นตัวแปรสื่อ,” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- [9] Rhoades Linda & Robert Eisenberger, “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, pp. 698-714, 2002.
- [10] Homans G. C, “Social behavior as exchange,” *American Journal of Sociology*, Vol. 63, No. 6, pp. 597-606, May. 1958.
- [11] ศศินันท์ ทิพย์โอสธ, “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาครัฐกิจธนาคาร,” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2556.
- [12] Eisenberger R., Huntington R., Hutchison S., & Sowa D, “Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 77, No. 5, pp. 1026-1040, 1986.
- [13] Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior Concepts, Controversics and Applications 2nd ed*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall Inc, 1983.
- [14] Schaufeli W. B. & Bakker A. B, “Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, No. 3, pp. 293-315, 2004.
- [15] Krejcie Rubert V. and Morgan Daryle W, “Determining Sample Size for Research Activities,” *Educational and Psychological Measurement*, Vol.30, pp. 607-610, 1970.
- [16] เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร, “การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ และความตั้งใจลาออก,” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.
- [17] ภรรพร เล็กขาว, “ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน,” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.
- [18] Rhoades Linda, Robert Eisenberger and Stephen Armeli, “Affective Commitment to Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No.5, pp. 825-836, 2001.

- [19] Shore L.M. and Shore T.H., Percieved Organizational Support and Organizational Politics, Justice and Support: Managing Social Climate at work, Quorum Press, 1985.
- [20] Sythanonxay Xangsayasane, “ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความมุ่งมั่นในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ในกลุ่มธนาคารธุรกิจของรัฐ ในเขตพื้นที่ นครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว,” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2560.
- [21] Saimir Suma, “Job Satisfaction and Organizational commitment: The case of SHKODRA Municipality,” European Scientific Journal, Vol. 9, No. 17, pp. 41-51, June. 2013.
- [22] Brenda G., “Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Administrators in Maryland Universities,” Doctor of Education, East Tennessee State University, 2017.