

## การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>1</sup> ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-6377-3412 อีเมล : worawut\_29@hotmail.com  
รับเมื่อ 19 มกราคม 2561 ตอบรับเมื่อ 19 ธันวาคม 2561 DOI:10.14416/j.faa.2019.08.008

วรวิฐ ปลื้มจิตร<sup>1</sup>  
สักรินทร์ อยู่ผ่อง<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในปีการศึกษา 2557 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 314 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เคยทำงานวิจัยร้อยละ 23.57 หรือจำนวน 74 คน และไม่เคยทำงานวิจัยถึงร้อยละ 76.43 หรือจำนวน 240 คน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการทำงานวิจัยร้อยละ 75.16 หรือ จำนวน 236 คน โดยมีสาเหตุที่สำคัญสามประการแรก คือ เพื่อใช้เป็นผลงานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ไข้แก้ปัญหาและพัฒนางานในหน้าที่ และมีความสนใจใคร่รู้ และไม่ต้องการทำงานวิจัยร้อยละ 24.84 หรือ จำนวน 78 คน โดยมีสาเหตุ คือ ไม่มีเวลาขาดความรู้และประสบการณ์ไม่ใช้งานในหน้าที่ และไม่ชอบทำงานวิจัย สภาพการทำวิจัยปัจจุบันความรู้ของกระบวนการทำงานวิจัย ประสบการณ์หรือทักษะการทำงานวิจัย และนโยบายการส่งเสริมงานวิจัยของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับเรื่องความต้องการทำงานวิจัยในอนาคตบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการทำงานวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยที่ความต้องการที่ให้หน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานวิจัยอยู่ในระดับมาก และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพ และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความต้องการทำงานวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** สภาพปัจจุบัน ความต้องการ วิจัย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

<sup>1</sup> อาจารย์ ดร. ประจักษ์วิชาสังคามศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์วิชาสังคามศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

## The Current State of Conducting Research and Needs of the Academic Support Staff at King Mongkut's University of Technology North Bangkok

<sup>1</sup> Corresponding Author, Tel. 08 6377 3412, E-mail : worawut\_29@hotmail.com  
Received 19 January 2018; Accepted 19 December 2018

Worawut Plumchit<sup>1</sup>  
Sakarín Youphong<sup>2</sup>

### Abstract

This research aims to study current state of conducting research and needs of the academic support staff at King Mongkut's University of Technology North Bangkok in the academic year of 2557 B.C. The questionnaire was employed to collect data and there were 314 respondents. The statistics used in data analysis were average means, standard deviation, percentage, On-Way ANOVA and Scheffe's method. The result states that there are 74 academic support staff, about 23.57 per cent who have experienced research conducting and there are 240 academic support staff, about 76.43 per cent who have never conducted research. Additionally, there are 236 academic support staff, about 75.16 per cent who would like to conduct research due to the three main reasons; to use as the criteria to apply for higher academic title, to solve problems and develop responsibilities and to fulfill their interests. However, there are 78 staff, about 24.84 per cent who have not considered about conducting research because of time constraint, lack of knowledge, experience, and interest, including showing no preference in conducting research. In terms of current research state such as research conducting process, experience or research conducting skill and support policy in conducting research of the organization, it has been rated in moderate level. The interest in conducting research in the future of the academic support staff is rated in high level with the high level of the demand for the organization to have support policy. The statistical significance level between status and educational qualification of the academic support staff that show interest in conducting research is at 0.05.

**Keywords :** Current State, Needs, research, academic support staff

<sup>1</sup> Ph.D, Department of Social Sciences, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

<sup>2</sup> Associate Professor, Ph.D, Department of Social Sciences, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

## 1. บทนำ

การวิจัยมีความสำคัญกับสถาบันอุดมศึกษาไทย เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาไทยเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพของประเทศในเวทีสากล ผ่านการสร้างและพัฒนากำลังคน และการสร้างความรู้และนวัตกรรม ผ่านระบบการวิจัยและพัฒนา รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนนักวิจัยรุ่นใหม่ซึ่งยังขาดประสบการณ์โอกาส การสนับสนุนทางการเงินและสิทธิประโยชน์ที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิจัยทั้งจากสถาบันของรัฐและเอกชนมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสังกัดสถาบันอุดมศึกษาที่มีพันธกิจ ผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งมีการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิชาการชั้นสูงในมิติของการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ในการเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยและพัฒนา และเป้าประสงค์ที่จะมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ซึ่งมีกลยุทธ์ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการสร้างผลงานวิจัยกลุ่ม เพื่อเป็นการเพิ่มผลงานวิจัย (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2554)

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยโดยมีการจัดสรรทุนสนับสนุนในการทำวิจัยผ่านสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2556 จำนวน 338 เรื่อง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนงานวิจัยของบุคลากรที่ได้รับทุนสนับสนุนผ่านสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

หน่วย : เรื่อง

ประเภทบุคลากร	2554	ร้อยละ	2555	ร้อยละ	2556	ร้อยละ
บุคลากรสายวิชาการ	117	96.69	99	92.52	109	99.09
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	4	3.31	8	7.48	1	0.91
รวมจำนวนงานวิจัย	121	100.00	107	100.00	110	100.00

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2556

ที่มา : สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับทุนสนับสนุนวิจัย เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2556 มีสัดส่วนร้อยละ 3.31 ร้อยละ 7.48 และร้อยละ 0.91 ของจำนวนงานวิจัยในปีงบประมาณนั้นตามลำดับ ซึ่งจำนวนงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับทุนสนับสนุนน้อยกว่างานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมาก

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยบุคลากรในมหาวิทยาลัยดำเนินการตามภารกิจ ประกอบด้วยบุคลากร 2 ประเภท ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการที่มีหน้าที่สอนและวิจัยหรือทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยในปีการศึกษา 2556 มหาวิทยาลัยมีบุคลากร จำนวน 2,319 คน ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พนักงาน

ราชการ พนักงานพิเศษถึง จำนวน 1,324 คน ร้อยละ 57.09 ของบุคลากรทั้งหมด

จากความสำคัญของการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น และแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ได้กำหนดการให้สถาบันอุดมศึกษาไทยเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มศักยภาพของประเทศ ผ่านการสร้างและพัฒนากำลังคน และการสร้างความรู้และนวัตกรรมผ่านระบบวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสังกัดสถาบันอุดมศึกษา ที่ต้องดำเนินการตามพันธกิจและแผนพัฒนาการศึกษาระดับ อุดมศึกษาได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยและพัฒนา แต่อัตรากำลังงานวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในปี พ.ศ. 2554-2556 มีอัตราการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

อยู่ในอัตราไม่เกินร้อยละ 2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเช่นกัน สาเหตุใดการท่วิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการถึงมีอัตราที่น้อยและมีแนวโน้มที่ลดลง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

## 2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

## 3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพต่างกันมีความต้องการทำงานวิจัยแตกต่างกัน

3.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการทำงานวิจัยแตกต่างกัน

3.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการทำงานวิจัยแตกต่างกัน

## 4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### 4.1 ทฤษฎีความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) ความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นไป โดยมีลำดับขั้นความต้องการดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหารที่อยู่อาศัย เป็นต้น การตอบสนองในระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะกระตุ้น

2. ความต้องการความมั่นคง หรือความปลอดภัย (Security or Safe Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวจากตัวเอง และต่อการสูญเสียตำแหน่งหน้าที่การงานทรัพย์สินหรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพันหรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นในสังคม

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self-Actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จเพื่อให้มีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งหนึ่งสิ่งใดในระดับสูงสุด

### 4.2 แรงจูงใจในการทำวิจัย

จรัส สุวรรณเวลา และคณะ (2534) ให้ความเห็นว่า สิ่งจูงใจที่จะส่งเสริมให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านวิจัยนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นรูปธรรมเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างชัดเจนที่นำไปสู่การมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตลอดจนได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม ได้แก่

1.1 การเพิ่มรายได้หมายถึงเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษต่างๆ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่ารายได้จากเงินเดือนสำหรับบุคลากรในระบบราชการนั้นถ้าเทียบกับเอกชนแล้วยังอยู่ในอัตราที่ไม่ก่อให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีนัก ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาควรได้มีการแสวงหารายได้พิเศษที่นอกเหนือจากงบประมาณที่ได้จากรัฐบาลด้วยการใช้ทรัพยากรทางปัญญาให้มากขึ้น โดยการทำวิจัยและบริการทางวิชาการ ถ้ารายได้ของบุคลากรภายในสถาบันมีอัตราใกล้เคียงกับเอกชนแล้ว ผนวกกับการจัดการที่ดีเชื่อได้ว่าจะมีผลงานวิจัยปรากฏขึ้นตามมาอย่างมีคุณภาพ

1.2 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึงความก้าวหน้าในการทำงานโดยพิจารณาจากผลงานที่มีมาตรฐาน

1.3 การให้รางวัลตอบแทนอาจเป็นเงินหรือการประกาศเกียรติคุณสำหรับผู้ทำงานดีเด่น เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น รางวัลงานวิจัยดีเด่นและรางวัลนักวิจัย เป็นต้น

1.4 การให้ความสำคัญกับงานวิจัยโดยให้นำหนักเช่นเดียวกับภาระหน้าที่อื่นๆ เพื่อให้รู้สึกว่าการวิจัยคืองานประจำตามหน้าที่มีชิ้นงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานสอนปกติ

1.5 การให้ทุนเดินทางไปเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการต่างประเทศ

1.6 การสนับสนุนจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ ทุนผู้ช่วยวิจัยและปัจจัยอื่นๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้ผู้ทำวิจัยได้ทำงานอย่างสะดวกรวดเร็ว และได้ผลงานที่ดี

1.7 การตีพิมพ์ผลงานวิจัยเผยแพร่ให้เป็นรูปวารสารหรือ Monograph ตลอดจนการจัดให้ได้เสนอผลงานในการประชุมวิชาการหากทำให้อย่างสมเกียรตินับได้ว่าเป็นรางวัลในรูปแบบหนึ่งได้

2. สิ่งจูงใจที่เป็นบรรยากาศหรือนามธรรมการสร้างบรรยากาศจูงใจที่เป็นนามธรรมได้แก่

2.1 ค่านิยมพื้นฐานของการยอมรับบทบาทของการวิจัยและความเชื่อที่จะทำให้หน่วยงานของตนดีที่สุดในที่สุด

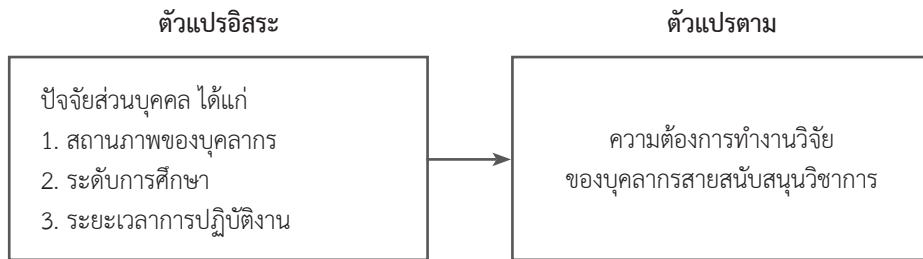
2.2 การยอมรับความสำเร็จของงานแสดงออกมาในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานการประกาศถึงความสำเร็จเพื่อให้เป็นที่ทราบทั่วไป เป็นต้น

2.3 การให้ข้อมูลข่าวสารถึงความสำเร็จของผลงานเป็นการส่งเสริมระบบควบคุมภายในและเป็นกลไกต่อต้าน

ความเฉื่อยรวมทั้งเป็นกลไกที่ทำให้ระลึกถึงความจำเป็นในการใช้การวิจัยเพื่อแก้ปัญหา

2.4 การจัดประชุมทางวิชาการเป็นอีกวิธีหนึ่งสร้างบรรยากาศทางวิชาการภายในสถาบันอุดมศึกษา การประชุมทางวิชาการจะมีระบบควบคุมดูแลคุณภาพของผลงานไปพร้อมๆ กับช่วยยกระดับของงานวิจัยนอกจากนั้นการมี Visiting Professor มาประจำสถาบันนับได้ว่าเป็นอีกแนวทางหนึ่งของการเสริมสร้างบรรยากาศภายในให้มีความรู้จากภายนอกมาช่วยกระตุ้นให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ

การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีกรอบแนวคิดในการศึกษาดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

## 5. วิธีการวิจัย

### 5.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,345 คน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปีการศึกษา 2557

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	83
พนักงานมหาวิทยาลัย	668
พนักงานราชการ	45
พนักงานพิเศษ	549
รวมทั้งหมด	1,345

ที่มา : กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2557)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 309 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2538) ณ ระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95%

### 5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพการทำงานวิจัยปัจจุบันและความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ลักษณะแบบปลายเปิด (Open ended Questions)

หาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเป็นปรนัย (Objective) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (Item of Objective Congruence: IOC) โดยข้อคำถามใดในแบบสอบถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค 0.94 มากกว่าเกณฑ์ความเชื่อมั่น 0.80 (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553) ที่กำหนด

### 5.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีการศึกษา 2557 ประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานราชการ และพนักงานพิเศษจำนวน 700 ฉบับ และได้รับกลับ จำนวน 314 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 44.86 ของแบบสอบถามที่ได้แจกไปทั้งหมด

### 5.4 การประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการหาค่าทางสถิติดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 สภาพการทำงานวิจัยปัจจุบันและความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของภาพรวมความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามสถานภาพและระดับการศึกษาด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe

## 6. ผลการศึกษา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า

### 6.1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตอบแบบสอบถามทั้งหมด 314 คน แบ่งตามสถานภาพของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานดังตารางที่ 3 ถึง ตารางที่ 5

### ตารางที่ 3 สถานภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	26	8.30
พนักงานมหาวิทยาลัย	216	68.80
พนักงานราชการ	12	3.80
พนักงานพิเศษ	60	19.10
รวม	314	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ตอบแบบสอบถามมากจำนวน 216 คน หรือร้อยละ 68.80 มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รองลงมาเป็น

พนักงานพิเศษจำนวน 60 คน หรือร้อยละ 19.10 ข้าราชการจำนวน 26 คน หรือร้อยละ 8.30 และน้อยที่สุด ได้แก่ พนักงานราชการจำนวน 12 คน หรือร้อยละ 3.80

### ตารางที่ 4 ระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุดของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาเอก	2	0.64
ปริญญาโท	97	30.89
ปริญญาตรี	192	61.15
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	7.32
รวม	314	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 192 คน หรือร้อยละ 61.15 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

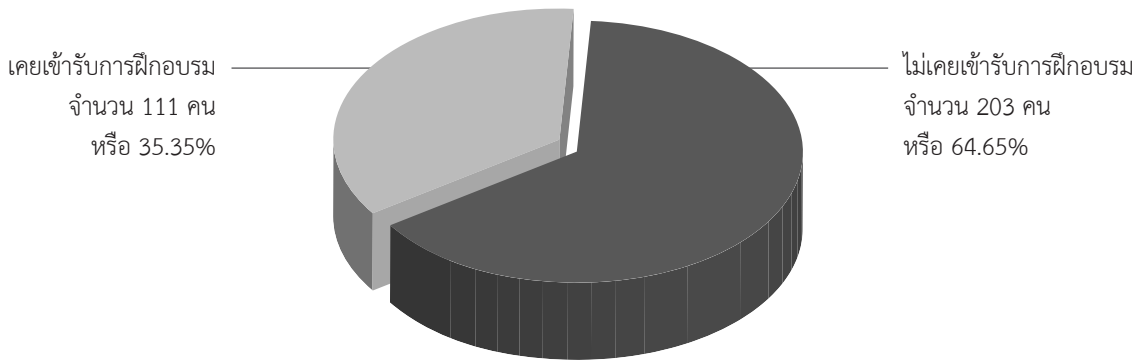
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 0.64

### ตารางที่ 5 ระยะเวลาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ระยะเวลา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	70	22.29
5 - 10 ปี	81	25.80
11 - 15 ปี	46	14.65
16 - 20 ปี	50	15.92
20 ปีขึ้นไป	67	21.34
รวม	314	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนมากปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย 5-10 ปี และ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย 11-15 ปี จำนวน 46 คน หรือร้อยละ 14.65 น้อยที่สุด

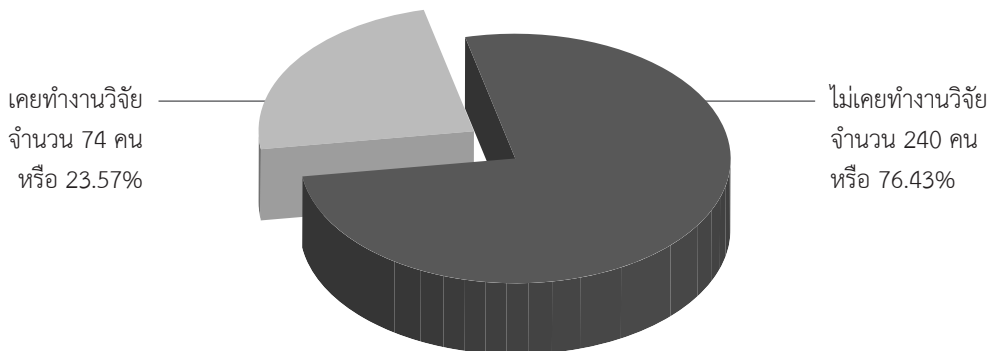
การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในเรื่องการทำงานวิจัยได้มีการฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรสายสนับสนุน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การฝึกอบรมเรื่องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนมากไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมการทำงานวิจัย จำนวน 203 คน หรือร้อยละ 64.65 ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมการทำงานวิจัยมีเพียงจำนวน 111 คน หรือร้อยละ 35.35 และเมื่อวิเคราะห์ถึงการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนมากเคยทำงานวิจัย จำนวน 240 คน หรือร้อยละ 76.43 ซึ่งมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่เคยทำงานวิจัยจำนวน 74 คน หรือร้อยละ 23.57 เมื่อวิเคราะห์

ในรายละเอียดการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามสถานภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังตารางที่ 6



**ตารางที่ 6** สถานภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกับการทำงานวิจัย

สถานภาพบุคลากร	เคยทำงานวิจัย		ไม่เคยทำงานวิจัย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	6	8.11	20	8.33
พนักงานมหาวิทยาลัย	63	85.14	153	63.75
พนักงานราชการ	2	2.70	10	4.17
พนักงานพิเศษ	3	4.05	57	23.75
รวม	74	100.00	240	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เคยทำงานวิจัยจำนวน 74 คน ส่วนมากมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 63 คน หรือร้อยละ 85.14 ของบุคลากรที่เคยทำงานวิจัย และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่เคยทำงานวิจัย จำนวน 240 คน ส่วนมากมี

สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 153 คน หรือร้อยละ 63.75 ของบุคลากรที่ไม่เคยทำงานวิจัย เมื่อวิเคราะห์การทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามระดับการศึกษาดังตารางที่ 7

**ตารางที่ 7** ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกับการทำงานวิจัย

ระดับการศึกษาสูงสุด	เคยทำงานวิจัย		ไม่เคยทำงานวิจัย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาเอก	2	2.70	0	0.00
ปริญญาโท	50	67.57	47	19.58
ปริญญาตรี	21	28.38	171	71.25
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	1.35	22	9.17
รวม	74	100.00	240	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เคยทำงานวิจัย จำนวน 74 คน ส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 50 คน หรือร้อยละ 67.57 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เคยทำงานวิจัย และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่เคยทำงานวิจัย จำนวน 240 คน

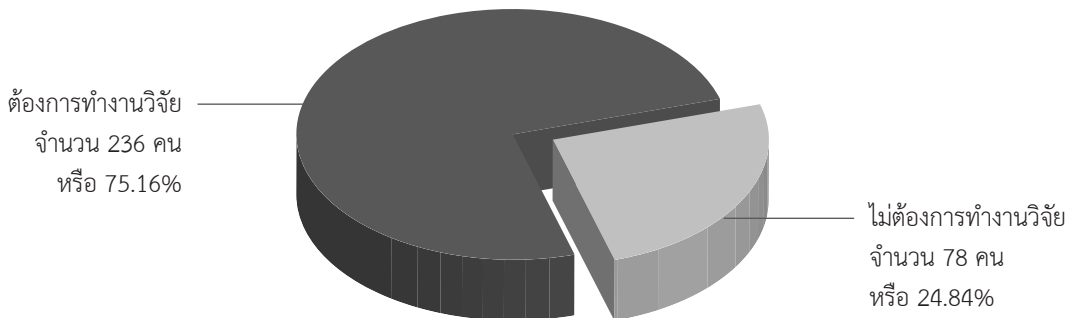
ส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 171 คน หรือร้อยละ 71.25 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่เคยทำงานวิจัย เมื่อวิเคราะห์การทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามการฝึกอบรม ดังตารางที่ 8

## ตารางที่ 8 การฝึกอบรมกับการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

การฝึกอบรมกับการทำงานวิจัยของบุคลากร	เคยทำงานวิจัย		ไม่เคยทำงานวิจัย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคยเข้ารับการฝึกอบรมการทำงานวิจัย	57	77.03	54	22.50
ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมการทำงานวิจัย	17	22.97	186	77.50
รวม	74	100.00	240	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เคยทำงานวิจัย จำนวน 74 คน ส่วนมากเคยเข้ารับการฝึกอบรมการทำงานวิจัย จำนวน 57 คน หรือร้อยละ 77.03 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เคยทำงานวิจัย และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่เคยทำงานวิจัย จำนวน 240 คน ส่วนมากไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมการทำงานวิจัย จำนวน 186 คน หรือร้อยละ 77.50 ของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการที่ไม่เคยทำงานวิจัย และมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมการทำงานวิจัยแต่ไม่เคยทำงานวิจัยจำนวน 54 คน หรือร้อยละ 22.50 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่เคยทำงานวิจัยและเมื่อถามถึงความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จากภาพที่ 4 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการทำงานวิจัย จำนวน 236 คน หรือร้อยละ 75.16 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด สาเหตุที่ต้องการทำงานวิจัยเนื่องจาก 1) ต้องการใช้งานวิจัยเป็นผลงานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นร้อยละ 37.71 ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการทำงานวิจัย 2) ใช้แก้ปัญหาและพัฒนางานในหน้าที่ร้อยละ 33.05 ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการทำงานวิจัย 3) มีความสนใจใฝ่รู้ร้อยละ 21.61 ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการทำงานวิจัย 4) ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานร้อยละ 7.20 ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการ

ทำงานวิจัย และ 5) ถูกบังคับให้ทำร้อยละ 0.43 ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการทำงานวิจัย

โดยที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ต้องการทำงานวิจัย จำนวน 78 คน หรือร้อยละ 24.84 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด สาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่ต้องการทำงานวิจัยเนื่องจาก 1) ไม่มีเวลา ร้อยละ 35.90 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ต้องการทำงานวิจัย 2) ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงานวิจัย ร้อยละ 32.05 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ต้องการทำงานวิจัย 3) ไม่ใช่งานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 12.82 ของบุคลากร

สายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ต้องการทำงานวิจัย 4) ไม่ชอบทำงานวิจัย ร้อยละ 12.82 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ต้องการทำงานวิจัย 5) ทุนสนับสนุนการวิจัยน้อยไป ร้อยละ 3.85 และ 6) ไม่ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงาน ร้อยละ 2.56 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ต้องการทำงานวิจัย

## 6.2 สภาพปัจจุบันและความต้องการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

สภาพปัจจุบันของการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 สภาพปัจจุบันของการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อที่	รายการ	ระดับสภาพปัจจุบัน		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1	ท่านมีความรู้ในกระบวนการทำงานวิจัย	2.62	1.02	ปานกลาง
2	ท่านมีความรู้การวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการวิจัย	2.55	0.99	ปานกลาง
3	ท่านมีความรู้วิธีการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	2.60	1.01	ปานกลาง
4	ท่านมีความรู้การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	2.64	1.04	ปานกลาง
5	ท่านมีความรู้การสร้างและเลือกใช้เครื่องมือการวิจัย	2.55	1.00	ปานกลาง
6	ท่านมีความรู้การวิเคราะห์ข้อมูล	2.51	0.99	ปานกลาง
7	ท่านมีความรู้การเขียนรายงานและสรุปผลการวิจัย	2.50	1.02	น้อย
8	ท่านมีความรู้การเขียนโครงการวิจัย	2.53	1.04	ปานกลาง
9	ท่านมีประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยเพียงใด	2.26	1.00	น้อย
10	หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานวิจัย	3.08	1.16	ปานกลาง
11	ภาพรวมสภาพการทำงานวิจัยปัจจุบัน	2.59	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.59$ ,  $SD=0.89$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่ามีรายการที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย 2 รายการ

ได้แก่ ความรู้การเขียนรายงานและสรุปผลการวิจัย และประสบการณ์หรือทักษะในการทำงานวิจัย และเมื่อสอบถามถึงความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังตารางที่ 10

**ตารางที่ 10** ความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1	ความรู้ในกระบวนการทำงานวิจัย	3.97	0.92	มาก
2	ความรู้การวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการวิจัย	3.96	0.94	มาก
3	ความรู้วิธีการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	3.94	0.91	มาก
4	ความรู้การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	3.91	0.87	มาก
5	ความรู้การสร้างและเลือกใช้เครื่องมือการวิจัย	3.89	0.91	มาก
6	ความรู้การวิเคราะห์ข้อมูล	3.92	0.91	มาก
7	ความรู้การเขียนรายงานและสรุปผลการวิจัย	3.92	0.90	มาก
8	ความรู้การเขียนโครงการวิจัย	3.92	0.89	มาก
9	ประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยเพียงใด	3.88	0.92	มาก
10	หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานวิจัย	4.10	0.91	มาก
11	ภาพรวมความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	3.94	0.83	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X}=3.94$ ,  $SD=0.83$ ) และทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการ

ให้หน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานวิจัย และเมื่อเปรียบเทียบภาพรวมความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามสถานภาพ ผลที่ได้แสดงดังตารางที่ 11

**ตารางที่ 11** เปรียบเทียบภาพรวมความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามสถานภาพ (n=314)

ภาพรวมความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
	ระหว่างกลุ่ม	3	9.260	3.087	4.659	0.003*
	ภายในกลุ่ม	310	205.390	0.663		
	รวม	313	214.650			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพที่ต่างกันมีความต้องการทำงานวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ

ดำเนินการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ผลการทดสอบดังตารางที่ 12

**ตารางที่ 12** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาพรวมความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ  
จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง/ พนักงานพิเศษ
ข้าราชการ	3.93	-			
พนักงานมหาวิทยาลัย	4.02		-		0.42*
พนักงานราชการ	4.23			-	
ลูกจ้าง/พนักงานพิเศษ	3.60				-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มี  
สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการทำงาน  
วิจัยแตกต่างจากลูกจ้าง/พนักงานพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบภาพรวมความ  
ต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ  
จำแนกตามระดับการศึกษา ผลดังตารางที่ 13

**ตารางที่ 13** เปรียบเทียบภาพรวมความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ  
จำแนกตามระดับการศึกษา (n=314)

ภาพรวมความต้องการ ทำงานวิจัยของบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
	ระหว่างกลุ่ม	3	14.556	4.852	7.517	0.000*
	ภายในกลุ่ม	310	200.094	0.645		
	รวม	313	214.650			

\*p < 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน  
วิชาการที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความต้องการทำงาน  
วิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อดำเนินการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย  
วิธีการของ Scheffe ผลการทดสอบดังตารางที่ 14

**ตารางที่ 14** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าคู่ภาพรวมความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	ค่าเฉลี่ย	3.57	3.83	4.23
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.57	-	0.66*	
ปริญญาตรี	3.83	-	0.39*	
ปริญญาโท	4.23		-	
ปริญญาเอก	4.70			-

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีมีความต้องการทำงานวิจัยแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**6.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเพื่อทำงานวิจัย**

1. ไม่มีเวลาในการทำงานวิจัย เนื่องจากลักษณะงานหลักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีลักษณะงานประจำและมีปริมาณงานมาก จึงทำให้ไม่มีเวลาในการทำงานวิจัย (ความถี่ 21)

2. ควรมีการอบรมให้ความรู้เรื่องงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสายสนับสนุนวิชาการ งานวิจัยสถาบัน อย่างต่อเนื่อง และควรมีการฝึกทำงานวิจัยสถาบันแบบง่ายไม่ซับซ้อนจนไปถึงงานวิจัยที่มีลักษณะซับซ้อนมากขึ้น (ความถี่ 14)

3. ควรมีศูนย์ให้คำปรึกษาด้านงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน และมีพี่เลี้ยงนักวิจัย (ความถี่ 11)

4. ควรมีงบประมาณในการทำวิจัยให้สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีวงเงินสอดคล้องกับงบประมาณที่ใช้ในงานวิจัยจริง (ความถี่ 8)

5. มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานควรมีการระบุหัวข้องานวิจัยไว้ล่วงหน้า เพื่อสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรสายสนับสนุนที่กำลังหาหัวข้องานวิจัย (ความถี่ 6)

6. ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรจากงานวิจัยที่บุคลากรทำสำเร็จ (ความถี่ 4)

7. ควรมีการติดตามประเมินผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 2)

8. ควรมีการกำหนดเป็นภาระงานหลักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (ความถี่ 2)

**7. อภิปรายผล**

จากการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีประเด็นสำคัญในการอภิปรายผลดังนี้

สภาพปัจจุบัน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนมากมีความต้องการทำงานวิจัย ร้อยละ 75.20 มีสาเหตุหลัก 3 ประการแรกที่ต้องการทำงานวิจัย ได้แก่ ประการแรก เพื่อใช้เป็นผลงานประกอบการขอตำแหน่งตำแหน่งให้สูง ร้อยละ 37.30 ซึ่งสอดคล้องกับบุคคล กสานตักกุล และคณะ (2554) ปัจจุบันจึงทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ การนำผลงานจากการวิจัยมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ประการสอง ใช้แก้ปัญหาและพัฒนางาน ในหน้าที่ ร้อยละ 33.10 และประการที่สามความสนใจใคร่รู้ ร้อยละ 21.60 เมื่อมองถึงระดับการศึกษาพบว่าส่วนมากร้อยละ 61.10 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมการทำงานวิจัย ร้อยละ 64.60 จึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุนส่วนมากไม่เคยทำงานวิจัย ร้อยละ 76.40 ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 63.80 ของบุคลากรที่ไม่เคยทำงานวิจัย

สาเหตุที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ต้องการทำงานวิจัยร้อยละ 24.8 หรือจำนวน 78 คน โดยสาเหตุที่ไม่ต้องการทำงานวิจัยมากที่สุด 3 สาเหตุหลัก ได้แก่ ประการแรก ไม่มีเวลา ร้อยละ 35.9 หรือ จำนวน 28 คน ประการที่สอง ขาดความรู้และประสบการณ์ ร้อยละ 33.3 หรือจำนวน 26 คน และประการที่สาม ไม่ใช่งานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ร้อยละ 14.1 หรือจำนวน 11 คน และไม่ชอบการทำงานวิจัย ร้อยละ 14.1 หรือจำนวน 11 คน

สาเหตุหลักประการแรก บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่เคยทำงานวิจัย คือไม่มีเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถพรณ สุทธิพิทักษ์ (2540) สาเหตุที่ไม่สนใจในการทำวิจัย ส่วนใหญ่มาจากการไม่มีเวลาในการทำวิจัย และ จิตติพร ตันติศรียานุรักษ์ และคณะ (2548) พบว่าสภาพปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คือไม่สามารถทำงานวิจัยในเวลาปฏิบัติงานประจำได้ และ นพคุณ กสานติกุล และคณะ (2554) สาเหตุที่ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ไม่ทำวิจัยสถาบัน เนื่องจาก การไม่มีเวลามาทำงานวิจัยสถาบัน

สภาพปัจจุบันของการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยได้แก่ ในด้านการเขียนรายงาน และสรุปผลการวิจัย และประสบการณ์หรือทักษะในการทำงานวิจัย จึงเป็นผลทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนมากไม่เคยทำงานวิจัย ร้อยละ 76.40 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด โดยที่ความรู้ในการเขียนรายงาน และสรุปผลการวิจัย และประสบการณ์หรือทักษะในการทำงานวิจัยเป็นปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณศรี กางเพ็ง (2546) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยด้านทักษะในการทำงานวิจัย มีความสำคัญในอันดับแรก ทักษะการแปลผลและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานการวิจัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำวิจัยให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอน

เมื่อดูถึงความต้องการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สิ่งที่ต้องการสูงสุด ได้แก่ นโยบายส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานวิจัยสอดคล้องกับ อรุณศรี กางเพ็ง (2546) พบว่า ปัจจัยในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมการทำวิจัย ส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้มีการอบรมการทำวิจัย

## 8. ข้อเสนอแนะ

8.1 มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ชัดเจน และควรมีการจัดสรรเวลาเกี่ยวกับภาระงานประจำ และการทำงานวิจัยให้ชัดเจน เนื่องจากเหตุผลหลักในการไม่ทำงานวิจัยเพราะบุคลากรไม่มีเวลา เพื่อจะได้สร้างเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสนใจงานวิจัยมากขึ้น

8.2 ควรมีการอบรมให้ความรู้เรื่องงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ งานวิจัยสถาบันอย่างต่อเนื่อง และควรมีการฝึกทำงานวิจัยสถาบันแบบง่าย ไม่ซับซ้อนจนไปถึงงานวิจัยที่มีลักษณะซับซ้อนมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างทักษะและประสบการณ์ในการทำงานวิจัย และมีการติดตาม ประเมินผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

8.3 ควรมีศูนย์ให้คำปรึกษาด้านงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และมีพี่เลี้ยงนักวิจัย

8.4 มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานควรมีการระบุหัวข้องานวิจัยไว้ล่วงหน้า เพื่อสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรสายสนับสนุนที่กำลังหาหัวข้องานวิจัย

## 9. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

กองแผนงาน, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2535). **การวิจัยสถาบัน**. เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการบุคลากรสายนโยบายและแผน เรื่อง หลักเทคนิคการวิจัยสถาบันสำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัย ขอนแก่น. ขอนแก่น : ม.ป.ท. กองแผนงาน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2554).

กองแผนงาน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2554). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กองแผนงาน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2557). **ข่าวสารสนเทศ มจพ.** ปีที่ 11 ฉบับที่ 10 ประจำเดือนตุลาคม 2557.

จรัส สุวรรณเวลา และคณะ. (2534). **บนเส้นทางสู่มหาวิทยาลัยวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตติพร ตันติศรียานุรักษ์ และคณะ. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

นพคุณ กสานติกุล และคณะ. (2554). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2553). **ระเบียบวิธีการวิจัยทาง  
พยาบาลศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร :  
ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย.

ประคอง กรรณสูตร. (2538). **สถิติเพื่อการวิจัยทาง  
พฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร  
: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2535). การวิจัยสถาบัน : แนวคิดพื้นฐาน.  
**วารสารสมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย**.  
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
(ตุลาคม, 2535).

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและ  
การจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการเรียนรู้  
และการประเมินผลการเรียนรู้. **วารสารการวิจัย  
สังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย**

สมาคมนักวิจัยในความอุปถัมภ์ของสภาวิจัยแห่งชาติ.  
(2548). **สรุปสาระสำคัญจากโครงการฝึกอบรม  
เรื่อง การวิจัยสถาบัน (การวิจัยองค์กร)  
Institution Research**. วันที่ 13 - 15 ธันวาคม  
2548 ณ โรงแรมริชมอนด์ อำเภอเมือง จังหวัด  
นนทบุรี. กรุงเทพมหานคร : สมาคมฯ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). **กรอบ  
แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.  
2551 - 2565)**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์  
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรวรรณ สุทธิพิทักษ์. (2540). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ  
สมรรถนะในการทำวิจัย ของอาจารย์ในวิทยาลัย  
และมหาวิทยาลัย**. ม.ป.ท.

อรุณศรี กางเพ็ง. (2546). **ความคิดเห็นของบุคลากรสาย  
สนับสนุนการสอนต่อการทำการวิจัยสถาบันใน  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

#### ภาษาอังกฤษ

Saube, J. L. (1981). **The Functional of Institutional  
Research**. University of Missouri, Florida.