

การรับรู้ แรงจูงใจ และทัศนคติต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ฉวีวรรณ เสวกนิม*

รับบทความ 22 พฤศจิกายน 2565 แก้ไขบทความ 27 ธันวาคม 2565 ตอบรับบทความ 28 ธันวาคม 2565

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำวิจัย (2) แรงจูงใจในการทำวิจัย และ (3) ทัศนคติต่อการทำวิจัย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 41 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง 2) แรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านประโยชน์จากการทำวิจัย ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านงบประมาณ ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และอยู่ในระดับปานกลาง ด้านเวลา และ (3) ทัศนคติต่อการทำการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การวิจัย, บุคลากรสายสนับสนุน, คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

Perception, Motivation and Attitude towards Research of Support Staff of Faculty of Home Economics Technology, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

Chweewan Sawekchim*

Received 22 November 2022; Revised 27 December 2022; Accepted 28 December 2022

Abstract

The research aimed to study (1) perception of the components of research, (2) research motivation, and (3) research attitudes. This research was a survey research using a questionnaire to collect data from 41 support staff of Faculty of Home Economics Technology, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The research findings were as follows: (1) awareness of research components of support personnel was at moderate. (2) Research motivation of support personnel was at a high level when considering each aspect including namely the benefits from research, in terms of facilities, budget, self-esteem, and aspect of acceptance was at a high level and in terms of time was at a moderate level. (3) Support staff's attitude towards research was at a high level.

Keywords: Research, Support Staff, Faculty of Home Economics Technology

บทนำ

การวิจัยเป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ดีที่สุดในการแสวงหาความรู้ของปัญหาใหม่ ๆ ที่ไม่รู้และต้องการที่จะรู้ โดยการแสวงหาคำตอบ การวิจัยทำให้มีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มีการพัฒนาตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด และในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชาติ คือ การวิจัย นอกจากนี้ยังเป็นกิจกรรมในการพัฒนาปัญญาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของบุคคล พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เปิดโลกทัศน์ใหม่ และการวิจัยยังถือเป็นรากฐานที่สำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานขององค์กรและหน่วยงาน เพื่อนำมาความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงงานและพัฒนาหน่วยงาน การวิจัยเป็นการสนับสนุนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (กัญญาณอน อินทวาท, 2560) และวิจัยยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรทุกคน เป็นการสร้างเครือข่ายและการถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนางานองค์กร และผู้ใช้บริการ (อิทธิพร ขำประเสริฐ, 2563)

บุคลากร นับได้ว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรหรือหน่วยงานใด และในการพัฒนาบุคลากรก็มีความสำคัญทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร ซึ่งความสำคัญต่อตัวเอง ได้แก่ การได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งเป็นการสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากร ส่วนในความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิตขององค์กรและทำให้องค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและตามที่แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาไทยเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มศักยภาพของประเทศผ่านการสร้างและพัฒนาากำลังคนและสร้างความรู้และนวัตกรรมผ่านระบบวิจัย สถาบันอุดมศึกษาไทยให้เป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพของประเทศในเวทีสากล การสร้างและพัฒนา กำลังคนและการสร้างความรู้และนวัตกรรมผ่านระบบการวิจัยและพัฒนา โดยรัฐบาลกำหนดนโยบายด้านการวิจัยระดับอุดมศึกษาของไทยอย่างชัดเจนในการสนับสนุนนักวิจัยรุ่นใหม่ ซึ่งยังขาดประสบการณ์โอกาสการสนับสนุนทางการเงินและสิทธิประโยชน์ที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิจัย ทั้งจากสถาบันของรัฐและเอกชน ให้สามารถต่อยอดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550)

ปัจจุบัน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีบุคลากรสายสนับสนุนสายปฏิบัติการ รวมทั้งสิ้น 41 คน แบ่งตำแหน่งเป็น 4 ประเภท คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว ทางคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของคณะฯ เป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรสายสนับสนุนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของคณะฯ ให้สามารถเดินหน้าสู่ความสำเร็จได้ องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ ได้สนับสนุนการทำวิจัยและแบ่งเงินในส่วนของงบประมาณเงินรายได้หน่วยงาน ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อดำเนินการทำวิจัย จำนวน 10 % เป็นประจำทุกปีงบประมาณ ตามนโยบายของคณะฯ (งานวิจัยและพัฒนา ฝ่ายวิชาการและวิจัย คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์, 2565) พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 บุคลากรสายสนับสนุนไม่มีความประสงค์ในการทำวิจัย

จากสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพและส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การรับรู้ แรงจูงใจ และทัศนคติต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ สามารถกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้น 41 คน (คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์, 2565)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และประสบการณ์การทำวิจัย มีลักษณะข้อมูลระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) และมาตราอันดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำวิจัย มีลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราอัตราภาคขั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำวิจัย มีลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราอัตราภาคขั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำวิจัย มีลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราอัตราภาคขั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้

3) การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การหาความตรงเชิงเนื้อหา ในการประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ด้วยการประเมินหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยกำหนดอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมของข้อคำถาม จำนวน 3 ท่าน เมื่อทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และกำหนดให้ทุกข้อคำถามต้องมีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป ผลจากการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า คำถาม 64 ข้อ มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีค่าจำนวนระหว่าง 0.50 – 1.00 และมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับแก้คำถามเพื่อให้คำถามมีความสมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้คำถามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปทดลองใช้

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1) จัดเตรียมแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google form

4.2) ดำเนินการแจกแบบสอบถามออนไลน์ด้วยวิธีการฝากลิงก์ผ่าน Line กลุ่มบุคลากรของสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

4.3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้ได้ครบตามจำนวนที่กำหนด 41 ชุด

4.4) ดาวน์โฮลด์ไฟล์ที่นำไปแปลงค่าและนำการวิเคราะห์ข้อมูล

5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และประสบการณ์การทำงาน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย การหาความถี่ และร้อยละ

5.2 การวิเคราะห์ ความรู้ แรงจูงใจ และทัศนคติต่อการทำวิจัย ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00-1.50	น้อยที่สุด
1.51-2.50	น้อย
2.51-3.50	ปานกลาง
3.51-4.50	มาก
4.51-5.00	มากที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การรับรู้ แรงจูงใจ และทัศนคติต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล จากการสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และประสบการณ์ทำวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ และค่าร้อยละ สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 1 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด	41	100.00
เพศ		
ชาย	9	21.95
หญิง	32	78.05
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	13	31.71
31 – 40 ปี	20	48.78
40 ปีขึ้นไป	8	19.51
การศึกษา		
ปริญญาตรี	27	65.85
ปริญญาโท	14	34.15
ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	3	7.32
พนักงานมหาวิทยาลัย	15	36.59
พนักงานราชการ	4	9.76
ลูกจ้างชั่วคราว	19	46.34
อายุงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	12	29.27
6 -10 ปี	11	26.83
11- 15 ปี	11	26.83
16 – 20 ปี	2	4.88
20 ปีขึ้นไป	5	12.20
ประสบการณ์ทำวิจัย		
เคยทำ	21	51.22
ไม่เคยทำ	20	48.78

จากตารางที่ 1 แสดงความถี่และร้อยละของลักษณะทางประชากร สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้ เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.05 และเพศชาย ร้อย 21.95 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 48.78 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 31.71 และมีอายุ 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 19.51 ตามลำดับ

การศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.85 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 34.15 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 46.34 รองลงมาคือมีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 36.59 ตำแหน่งพนักงานราชการ ร้อยละ 9.76 และตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 7.32 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 29.27 รองลงมาคืออายุงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี ร้อยละ 26.83 มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 12.20 และมีอายุงาน 16-20 ปี ร้อยละ 4.88 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยทำ ร้อยละ 51.22 และ เคยทำ ร้อยละ 48.78 ตามลำดับ

2. การรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการรับรู้
กำหนดชื่อเรื่องวิจัย	3.66	0.79	มาก
ระบุปัญหาการวิจัย	3.56	0.81	มาก
การออกแบบการวิจัย	3.56	0.90	มาก
กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	3.61	0.86	มาก
กำหนดสมมติฐานการวิจัย	3.41	1.02	ปานกลาง
กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	3.56	0.84	มาก
การสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการ	3.37	1.07	ปานกลาง
การเลือกใช้สถิติในการวิจัย	3.34	1.15	ปานกลาง
การวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลการวิจัย	3.37	1.20	ปานกลาง
การเขียนรายงานการวิจัย	3.20	1.21	ปานกลาง
ภาพรวม	3.46	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ข้อแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ กำหนดชื่อเรื่องวิจัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 รองลงมาคือ กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 ระบุปัญหาการวิจัย การออกแบบการวิจัย

และกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การเขียนรายงานการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20

3. แรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

แรงจูงใจในการทำวิจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
ด้านประโยชน์จากการทำวิจัย	3.82	0.53	มาก
1. มีอิสระในการทำวิจัย	4.10	0.86	มาก
2. งานวิจัยเป็นเรื่องที่ท้าทาย	3.98	0.76	มาก
3. ทำงานวิจัยเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.73	0.84	มาก
4. ทำงานวิจัยเพื่อนำผลงานไปพัฒนาองค์กร	3.73	0.63	มาก
5. ทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง	4.02	0.72	มาก
6. ทำงานวิจัยช่วยให้คิดอย่างเป็นระบบ	4.02	0.65	มาก
7. การทำวิจัยก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	3.93	0.79	มาก
8. มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ทำการวิจัย	3.63	0.70	มาก
9. ทำวิจัยทำให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.66	0.82	มาก
10. การทำวิจัยช่วยสร้างเครือข่ายทางวิชาการ	3.66	0.76	มาก
11. ผลงานวิจัยนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกคณะ	3.73	0.71	มาก
12. ความสำเร็จของงานวิจัยครั้งก่อนเป็นแรงผลักดันในการทำวิจัย	3.66	0.76	มาก
ด้านเวลา	3.41	0.71	ปานกลาง
1. ระยะเวลาในการทำวิจัย ภายใน 1 ปีงบประมาณ มีความเหมาะสม	3.78	0.69	มาก
2. ท่านมีเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถ จัดสรรเวลาในการทำงานวิจัยได้อย่างลงตัว	3.07	0.96	ปานกลาง
3. ท่านสามารถทำงานวิจัยตามระยะเวลาที่ได้วางแผนไว้	3.15	0.91	ปานกลาง
ถ้ามีเวลาที่เพียงพอจะสามารถทำงานวิจัยที่มีคุณภาพได้	3.66	0.94	มาก
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.06	0.56	มาก
1. มีหนังสือ ตำรา เอกสาร และระบบฐานข้อมูลในการค้นคว้าที่ดีมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำวิจัย	4.00	0.63	มาก
2. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้า และทันสมัย พร้อมที่จะศึกษาข้อมูลได้	4.15	0.57	มาก

แรงจูงใจในการทำวิจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ แรงจูงใจ
3. ระบบการบริหารงานวิจัยของคณะ มีความคล่องตัว	4.05	0.63	มาก
4. มีเจ้าหน้าที่ประสานงานอำนวยความสะดวกให้กับนักวิจัย	4.17	0.59	มาก
5. มีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมืออำนวยความสะดวก ในการทำวิจัย อย่างเพียงพอ	4.29	0.72	มาก
6. คณะมีผู้เชี่ยวชาญ และชำนาญการให้คำปรึกษาการทำวิจัย	3.90	0.74	มาก
7. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าหน่วยงานให้คำปรึกษา ช่วยเหลือให้ คำแนะนำ/ชี้แนะ และช่วยแก้ไขปัญหาในขณะที่ทำวิจัยได้เป็น อย่างดี	3.88	0.84	มาก
ด้านงบประมาณ	3.80	0.75	มาก
1. มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการวิจัยอย่างเพียงพอ	3.39	0.97	ปานกลาง
2. มีระบบการจัดสรรทุนวิจัยด้วยกระบวนการที่ชัดเจน	3.78	0.82	มาก
3. หน่วยงานจัดสรรทุนวิจัยต่อเนื่องทุกปี	4.10	0.92	มาก
4. มีการประชาสัมพันธ์ทุนวิจัยให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.15	0.88	มาก
5. มีงบประมาณในการจัดสรรเผยแพร่ผลงานวิจัย	3.59	0.87	มาก
ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง	3.74	0.58	มาก
1. มีความมั่นใจในการทำวิจัยมากขึ้น	3.66	0.73	มาก
2. เมื่อเกิดปัญหาในการทำวิจัยสามารถแก้ปัญหาให้บรรลุล่วงไปได้	3.68	0.61	มาก
3. มีความสามารถในการทำวิจัยอย่างมีคุณภาพ	3.63	0.62	มาก
4. ผลงานวิจัยนำมาใช้พัฒนางานที่ทำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.80	0.60	มาก
5. ผลงานวิจัยช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจ	3.90	0.70	มาก
6. ผลงานวิจัยของท่านจะได้รับการยอมรับจากบุคคลส่วนใหญ่	3.59	0.81	มาก
7. การทำงานวิจัยทำให้ได้รับประสบการณ์และความรู้เพิ่มขึ้น	3.88	0.75	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.80	0.62	มาก
1. ผู้ที่มีผลงานวิจัยมักมีโอกาสร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	3.80	0.64	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามักให้ความเชื่อถือ และไว้วางใจแก่ผู้ที่มีผลงานวิจัย	3.80	0.68	มาก
ภาพรวมทุกด้าน	3.77	0.47	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 สามารถนำเสนอเป็นรายด้านดังนี้

ด้านประโยชน์จากการทำวิจัย พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ข้อแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีอิสระในการทำวิจัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมาคือ ทำงานวิจัยเพื่อ

พัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง และทำงานวิจัยช่วยให้คิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 และงานวิจัยเป็นเรื่องที่ท้าทาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ทำการวิจัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63

ด้านเวลา พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ข้อแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ระยะเวลาในการทำวิจัย ภายใน 1 ปีงบประมาณ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือ ถ้ามีเวลาที่เพียงพอจะสามารถทำงานวิจัยที่มีคุณภาพได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 และท่านสามารถทำงานวิจัยตามระยะเวลาที่ได้วางแผนไว้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานวิจัยได้อย่างลงตัว อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ข้อแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำวิจัยอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.29 รองลงมาคือ มีเจ้าหน้าที่ประสานงานอำนวยความสะดวกให้กับนักวิจัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 และมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้า และทันสมัย พร้อมทั้งจะศึกษาข้อมูลได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าหน่วยงานให้คำปรึกษา ช่วยเหลือให้คำแนะนำ/ชี้แนะ และช่วยแก้ปัญหาในขณะที่ทำวิจัยได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88

ด้านงบประมาณ พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ข้อแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการประชาสัมพันธ์ทุนวิจัยให้ทราบอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมาคือ หน่วยงานจัดสรรทุนวิจัยต่อเนื่องทุกปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 และมีระบบการจัดสรรทุนวิจัยด้วยกระบวนการที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการวิจัยอย่างเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39

ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ข้อแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผลงานวิจัยช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมาคือ การทำงานวิจัยทำให้ได้รับประสบการณ์และความรู้เพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 และผลงานวิจัยนำมาใช้พัฒนางานที่ทำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีความสามารถในการทำวิจัยอย่างมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63

4. ทศนคติต่อการทำการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติต่อการทำการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

ทัศนคติต่อการทำการวิจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับทัศนคติ
งานวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญที่ต้องทำ	3.80	0.60	มาก
หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้ทำงานวิจัย	4.17	0.74	มาก
การทำวิจัยเป็นเรื่องที่ไม่ถนัด	3.73	0.81	มาก

ทัศนคติต่อการทำการวิจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ทัศนคติ
วิจัยเป็นสิ่งที่ฝึกหัดได้	3.98	0.79	มาก
การทำวิจัยช่วยให้ฝึกการทำงานเป็นทีม	4.00	0.77	มาก
การทำวิจัยทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่	4.10	0.83	มาก
การวิจัยทำให้สิ้นเปลืองเวลา	3.27	0.95	ปานกลาง
การทำวิจัยทำให้ประสิทธิภาพการทำงานน้อยลง	3.34	0.94	ปานกลาง
การทำวิจัยเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่จากงานประจำในสายงาน	3.44	0.98	ปานกลาง
การทำวิจัยมีกระบวนการที่ยุ่งยาก	3.73	0.90	มาก
การทำวิจัยทำให้ได้รับประสบการณ์และความรู้เพิ่มขึ้น	4.17	0.67	มาก
ภาพรวม	3.76	0.51	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทัศนคติต่อการทำการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ทัศนคติต่อการทำการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ข้อแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้ทำงานวิจัย และการทำวิจัยทำให้ได้รับประสบการณ์และความรู้เพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือ การทำวิจัยทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 และการทำวิจัยช่วยให้ฝึกการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การวิจัยทำให้สิ้นเปลืองเวลา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การรับรู้ แรงจูงใจ และทัศนคติต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ การรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ ในแต่ละปีไม่มีความประสงค์ในการทำวิจัย จึงมีประสบการณ์ในการทำวิจัยน้อย สอดคล้องกับนิภาพรรณ ลิ้มเทียมรัตน์ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากร ได้แก่ ทักษะการทำวิจัย ดังนั้นการส่งเสริมการทำงานวิจัยของบุคลากรผู้บริหารควรส่งเสริมทักษะการทำวิจัย เพื่อส่งเสริมการทำงานวิจัยของบุคลากร และสาเหตุที่ไม่ทำวิจัยเพราะไม่มีความรู้ และขาดประสบการณ์จึงเกิดความไม่มั่นใจในการทำวิจัย และสอดคล้องกับการศึกษาของพิราวรรณ หนูเสน, สุวรรณิ แรงครุฑ, และสัณชัย ทองสุขใส (2562) พบว่า เหตุผลส่วนใหญ่ที่บุคลากรไม่ทำวิจัยเพราะขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย

แรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แรงจูงใจในการทำวิจัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มีความรู้สึกอิสระในการทำวิจัย ทำงานวิจัยเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ให้ตนเอง

และการทำวิจัยก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาเกียรตินิยม ภูมิเพ็ง (2564) ที่ศึกษา การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ นิภาพรณ ล้มเทียมรัตน์ (2564) ที่พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีทำวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ในขณะที่การศึกษาของของพิรารณ หนูเสน, สุวรรณี แร่ครุฑ, และสัญญา ทองสุใส (2562) พบว่า แรงจูงใจต่อการทำวิจัยของบุคลากรอยู่ในระดับ ปานกลาง

ทัศนคติต่อการทำการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทัศนคติต่อการทำการวิจัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากร สายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มีแนวความคิดเห็น ความรู้สึกนึกคิดที่บุคลากรมีต่อการทำวิจัย สอดคล้องกับ อัครายุทธ์ กาญจนเสถียร (2562) กล่าวว่า ด้านปัญญาไม่มีผลต่อการทำงาน แต่ขณะที่ทัศนคติ ด้านอารมณ์ มีความรู้สึกและทัศนคติ ด้านพฤติกรรมมีผลต่อการทำงาน ในขณะที่การศึกษาของของพิรารณ หนูเสน, สุวรรณี แร่ครุฑ, และสัญญา ทองสุใส (2562) พบว่า ทัศนคติต่อการทำวิจัยของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรมีการพัฒนาทักษะการทำ วิจัยให้แก่บุคลากร โดยเสริมสร้างความรู้ มีการจัดอบรมด้านงานวิจัย สื่อความรู้ออนไลน์ หรือช่องทางการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่จะช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถทำวิจัย และนำการวิจัยมาแก้ปัญหา ในการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา อินทวงศ์. (2017). *ระเบียบวิธีวิจัย*. สืบค้นจาก <https://www.westerndb.com/wp-content/uploads/2017/02>
- เกียรตินิยม ภูมิเพ็ง. (2564). *การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. (รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- งานบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์. (2565). *จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ 2565*. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2565
- นิภาพรณ ล้มเทียมรัตน์. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. วารสารเพื่อส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต*, 1(2), 31-41.
- พิรารณ หนูเสน, สุวรรณี แร่ครุฑ, และ สัญญา ทองสุใส. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสาย สนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. เวชบัณฑิตยสาร*, 12(2), 87-94.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

- อัครายุตม กาญจนเสถียร. (2562). *ทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ*
เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัยแอลโซคไทย เซอร์วิสেস จำกัด. การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อิทธิพร ขำประเสริฐ. (2563). *วิจัยสถาบัน : ความท้าทายของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ. วารสารการพัฒนางาน*
ประจำสัปดาห์วิจัย. 7(2), 1-14.