

สภาพ ปัญหาและความต้องการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน การเรียน การสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วรพล วิแหลม
สรชา พุ่มสัมพันธ์
ยุพาพิศ วรรณโชติ
คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Thanongw_29@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการ เปรียบเทียบความคิดเห็น และแนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ไปจำนวน 311 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาตัวแปรอิสระได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตาม คือสภาพ ปัญหาและความต้องการทำวิจัยสถาบัน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for Window V. 13.0 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อสภาพ ปัญหาและความต้องการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยถึงระดับมาก
2. เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นโดยแยกตามระดับการศึกษาและประเภทการทำงานของบุคลากร พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประสบการณ์การทำงานไม่พบความแตกต่างทางสถิติ
3. แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน ควรจัดเป็นหลักสูตรการอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติควบคู่กัน แบ่งเนื้อหาการอบรมเป็นแต่ละขั้นตอน จัดเวลาให้เหมาะสมกับผู้เข้าอบรม มีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านคอยให้คำปรึกษาตลอดหลักสูตร ประชาสัมพันธ์ สนับสนุนเรื่องทุนการทำวิจัยและทุนตีพิมพ์บทความวิจัย จัดประกวดผลงานวิจัยและรางวัลพร้อมใบประกาศเกียรติคุณสำหรับผลงานวิจัยดีเด่น

[วารสารธรรมศาสตร์ ปีที่ 33 ฉบับที่ 3 ปี พ.ศ.2557]

คำสำคัญ: สภาพ ปัญหา ความต้องการ, วิจัยสถาบัน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

State, Problems and Needs for Institutional Action Research of personnel Supporting Teaching and Learning at Thammasat University

Worapon Wilaem
Soracha Phumsamrith
Yupapit Wannachoti

*Faculty of Medicine
Thammasat University*

Thanongw_29@hotmail.com

Abstract

The purposes of this research were to compare problems, needs and promoting guidelines for institutional research of supporting staff in teaching and learning at Thammasat University. The samples of this study were 311 supporting staffs in teaching and learning at Thammasat University, randomized sampling by multi-stages. Independent variables were gender, level of education, type of work, work experience. Dependent variables were the state problems and need for institutional research. SPSS for Window Version 13.0 was used for data analysis. The results of this study were as follows:

1. Level of opinion for problems and need to conduct institutional research were analyzed. For researcher, as reality, supporting staff for academic assessed themselves at few to high level.

2. opinion analysis differences between graduated and master personnel, type of work of researcher with statistically significance at the 0.05 level. Except for work experience was not statistically significance difference.

3. Approach to promote the research institutions for supporting staff in teaching and learning. Should be done training in both theory and practice together. They were step by step for content and arrange a time to suit the participants. They have assistance from advisory person on each subject to provide advice throughout the course. Public relations for information, funding support for research and scholarship for published research articles. Research competition and awarded with certificates for outstanding research.

[Thammasat Journal, Volume 33 No.3, 2014]

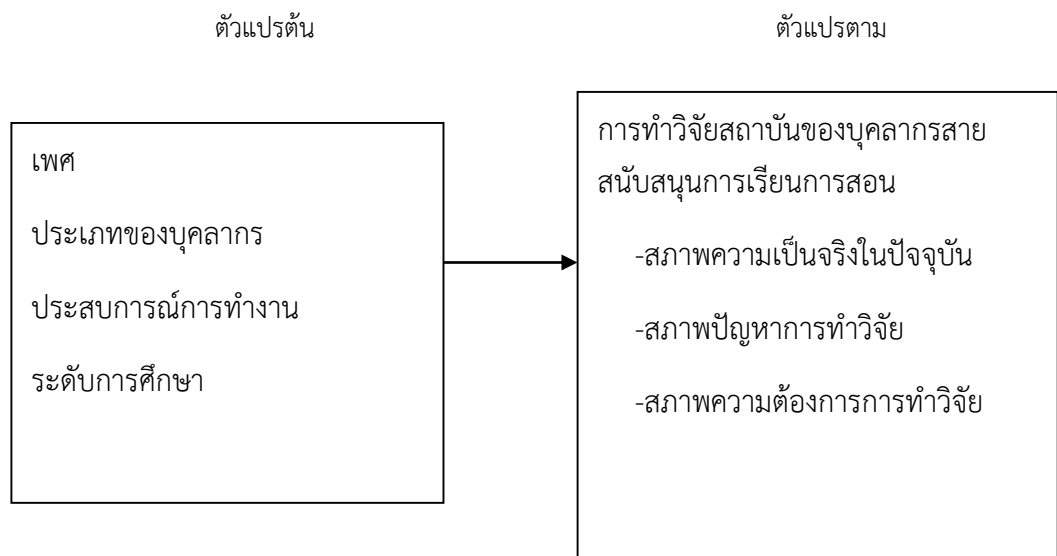
Keywords: Situation, Problem, Need, Thammasat University

บทนำ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นสถาบันการศึกษาที่ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษามาเป็นเวลายาวนาน นับได้ว่าเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศที่ว่าได้ ซึ่งได้พัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการวิจัยสหวิทยาการ เพื่อบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ อันจะทำให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง และให้บริการวิชาการแก่สังคมเพื่อถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการ และการเรียนรู้จากบริการวิชาการเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาและการวิจัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์คือ เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยในระดับชั้นนำของประเทศโดยได้ส่งเสริมและเสริมสร้างสภาพแวดล้อมด้านการวิจัยและการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการวิจัย ส่งเสริมผู้ได้รับรางวัลด้านการวิจัย รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาสิ่งประดิษฐ์และสนับสนุนการจดสิทธิบัตร ส่งเสริมให้พัฒนาองค์ความรู้จากการวิจัยให้ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ได้รับการยอมรับและนำองค์ความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน การผลิตบัณฑิต และการบริการสังคม พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและจริยธรรมในการวิจัยอย่างต่อเนื่อง (แผนพัฒนามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559) ตลอดจนการกำหนดเกณฑ์การจัดสรรทุนวิจัย ติดตามประเมินผลโครงการวิจัย ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัย สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานวิจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยให้แก่บุคลากร ซึ่งการดำเนินการให้บรรลุผลได้นั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะในเชิงบริหารเป็นอย่างดีนั้นต้องมีข้อมูลอย่างเหมาะสมและเพียงพอสำหรับช่วยในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา ตลอดจนวางแผนและกำหนดนโยบายให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุผลตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ จากเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวผู้บริหารจะต้องได้รับข้อมูลซึ่งถูกต้องแม่นยำและเพียงพอนี้เอง จึงก่อให้เกิดแนวคิด เรื่อง “การวิจัยสถาบัน” (Institutional Research) (เยาวดี วิบูลย์ศรี 2538) ซึ่งการวิจัยสถาบัน เป็นการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน/หน่วยงานของตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ การปรับปรุงหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การ (Organization Development) ถ้าการทำวิจัยเรื่องเกี่ยวกับหน่วยงานแล้วนำเอาผลที่ได้จากการวิจัยนั้นมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้หน่วยงานมีการพัฒนาก้าวหน้าอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง (วิจิตร ศรีสอ้าน 2545) สรุปได้ว่า การวิจัยสถาบันเป็นการออกแบบวิจัยเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ช่วยตัดสินใจในการบริหารงานของสถาบันนั้น ๆ ได้แก่ การวางแผน การกำหนดนโยบายการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถาบันนั้น ๆ

เนื่องจากการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาแม้ว่าจะมีมาตรการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแต่นโยบายดังกล่าวยังไม่ได้มีการตอบสนองจากบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนเท่าที่ควร ประกอบกับบุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการความก้าวหน้าทางด้านวิชาการของตนเอง แต่ยังขาดทักษะความรู้ความสามารถในการทำผลงานวิชาการ ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีปัญหาและความต้องการใดบ้างเกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนให้มีโอกาสได้ทำวิจัยมากขึ้นและได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของตนเองตลอดจนนำผลการวิจัยที่ได้เสนอผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารเพื่อปรับปรุงพัฒนาสถาบันต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มประชากรบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้ จำนวน 2,871 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดย 1) แบ่ง 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคณะสายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ กลุ่มคณะสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มคณะสายวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสำนักงานอธิการบดีและโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ 2) สุ่มโดยจับสลากกรายชื่อจากคณะ/สำนัก โดยจับสลากได้กลุ่ม คณะสายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ จำนวน 5 คณะ กลุ่มคณะสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 2 คณะ กลุ่มคณะสายวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 4 คณะ กลุ่มสำนักงานและโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 3 สำนัก ได้จำนวนทั้งสิ้น 14 หน่วยงาน 3) เลือกผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) การคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสุ่ม Yamane กำหนดกลุ่มตัวอย่างระดับความเชื่อมั่นเป็น 95 % ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 353 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวข้องกับสภาพของผู้ตอบ และเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน สภาพปัญหาการทำวิจัย และสภาพความต้องการการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบบ ลิเคิร์ต (Likert, 1931) จำนวนด้านละ 52 ข้อ และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของคอนบราชอัลฟา (Cronbach's Alpha coefficient) (Cronbach, 1993) ค่าความเชื่อมั่นด้านสภาพความเป็นจริงปัจจุบันเท่ากับ 0.955 ด้านสภาพปัญหาการทำวิจัยเท่ากับ 0.976 และด้านสภาพความต้องการการทำวิจัยเท่ากับ 0.985 โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 311 ชุด และมีการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพโดยการทำ Focus Group จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสายอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนทั้งภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และภายนอกมหาวิทยาลัย

3. การแปลความหมายระดับความคิดเห็น 1.00-1.80 = น้อยที่สุด, 1.81-2.60 = น้อย, 2.61-3.40 = ปานกลาง, 3.41-4.20 = มาก และ 4.21-5.00 = มากที่สุด

4. คำจำกัดความ 1) บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้ ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป 2) ระดับการศึกษา หมายถึงบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จระดับ ปริญญาตรี และปริญญาโท 3) ประสบการณ์การทำงาน หมายถึงเวลาตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จนถึง ปัจจุบัน 4) ประเภทของบุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย ทุกประเภท 5) สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน หมายถึง สภาพความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิจัยสถาบัน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองว่าอยู่ในระดับใด 6) สภาพปัญหาการทำวิจัย หมายถึง สภาพปัญหาเกี่ยวกับวิจัยสถาบันที่ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองว่าอยู่ในระดับใด 7) สภาพความต้องการ หมายถึง สภาพความต้องการเกี่ยวกับวิจัยสถาบันที่ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองว่าอยู่ในระดับใด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 13 ได้แก่ 3.1) สถิติพื้นฐานคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับการวิเคราะห์ สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistic) 3.2) สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มและ ภายในกลุ่มโดยใช้สถิติ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วย one-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe/ 3.3) การทดสอบและวิเคราะห์ความแตกต่าง ใช้ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 หรือน้อยกว่า ($\alpha < 0.05$)

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

1. การวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นกลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 29.58 รองลงมา กลุ่มสายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ร้อยละ 28.30 กลุ่มสายวิทยาศาสตร์สุขภาพร้อยละ 26.69 และกลุ่มสำนักงานอธิการบดีและโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติร้อยละ 15.43 พบว่าเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายร้อยละ 81.40 และเพศชายร้อยละ 18.60 ส่วนระดับการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 83.00 ระดับปริญญาโทร้อยละ 17.00 เมื่อวิเคราะห์ตามประเภทของบุคลากรพบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 37.90 รองลงมา ลูกจ้างมหาวิทยาลัยร้อยละ 31.20 และน้อยสุดเป็นข้าราชการร้อยละ 30.90 เมื่อวิเคราะห์แยกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 34.10 รองลงมา 1-5 ปีร้อยละ 28.30 และ 6-10 ปี ร้อยละ 23.80 ส่วนที่น้อยที่สุดร้อยละ 13.80 คือผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและความต้องการทำวิจัยสถาบันของ
บุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังตาราง 1-2

ตาราง 1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียน
การสอนในภาพรวมทั้งหมดด้านตัวผู้วิจัย

สภาพความเป็นจริงปัจจุบัน	$\bar{X}$	D.	แปลผล
ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ การทำวิจัย	2.612	.817	ปานกลาง
ทักษะในการทำวิจัย	2.534	.858	น้อย
แรงจูงใจในการทำวิจัย	3.004	.858	ปานกลาง
เจตคติในการทำวิจัย	3.246	.920	ปานกลาง
เวลาสำหรับการทำวิจัย	3.007	.929	ปานกลาง
สภาพปัญหา			
ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ การทำวิจัย	3.358	.901	ปานกลาง
ทักษะในการทำวิจัย	3.339	.956	ปานกลาง
แรงจูงใจในการทำวิจัย	3.295	.908	ปานกลาง
เจตคติในการทำวิจัย	3.273	.834	ปานกลาง
เวลาสำหรับการทำวิจัย	3.562	.869	มาก
สภาพความต้องการ			
ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ การทำวิจัย	3.541	.969	มาก
ทักษะในการทำวิจัย	3.527	1.052	มาก
แรงจูงใจในการทำวิจัย	3.532	.963	มาก
เจตคติในการทำวิจัย	3.590	.957	มาก
เวลาสำหรับการทำวิจัย	3.554	.928	มาก

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนตามสภาพความเป็นจริงปัจจุบัน ประเมินตนเอง มีทักษะในการทำวิจัยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.534) ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพปัญหาพบว่าด้านของเวลาสำหรับการทำวิจัยมีปัญหาอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.562) และด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพความต้องการในทุก ๆ ด้านประเมินตนเองอยู่ในระดับมากโดยบุคลากรมีเจตคติในการทำวิจัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.590)

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนในภาพรวมทั้งหมดด้านปัจจัยสนับสนุน

สภาพความเป็นจริงปัจจุบัน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
งบประมาณหรือแหล่งทุน	2.983	.836	ปานกลาง
วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย	3.036	.945	ปานกลาง
แหล่งการศึกษาค้นคว้าเอกสาร/ตำราในการทำวิจัย	3.248	.849	ปานกลาง
การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	2.791	.879	ปานกลาง
การสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ทรงคุณวุฒิ	2.811	.828	ปานกลาง
สภาพปัญหา			
งบประมาณหรือแหล่งทุน	3.306	.942	ปานกลาง
วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย	3.187	.988	ปานกลาง
แหล่งการศึกษาค้นคว้าเอกสาร/ตำราในการทำวิจัย	3.166	.880	ปานกลาง
การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.175	.954	ปานกลาง
การสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ทรงคุณวุฒิ	3.270	.916	ปานกลาง
สภาพความความต้องการ			
งบประมาณหรือแหล่งทุน	3.474	1.006	มาก
วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย	3.470	1.024	มาก
แหล่งการศึกษาค้นคว้าเอกสาร/ตำราในการทำวิจัย	3.566	.958	มาก
การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.458	1.024	มาก
การสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ทรงคุณวุฒิ	3.525	1.006	มาก

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนประเมินปัจจัยสนับสนุนตามสภาพความเป็นจริงปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน โดยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.791$) ส่วนสภาพปัญหาประเมินอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้านเช่นกันโดยที่ด้านงบประมาณหรือแหล่งทุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.306$) และสภาพความต้องการประเมินตนเองอยู่ในระดับมากทุก ๆ ด้าน โดยที่แหล่งการศึกษาค้นคว้าเอกสาร/ตำราในการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.566$)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนและความแตกต่าง ของสภาพปัญหาและความต้องการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังตาราง 3-8

ตาราง 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนตามสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของตัว
ผู้วิจัยแยกตามประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
<u>ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.123	.562	.839	.443
ภายในกลุ่ม	308	206.285	.670		
รวม	310	207.409			
<u>ทักษะในการทำวิจัย</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.027	1.013	1.377	.254
ภายในกลุ่ม	308	226.614	.736		
รวม	310	228.641			
<u>แรงจูงใจในการทำวิจัย</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.968	1.984	2.721	.067
ภายในกลุ่ม	308	223.590	.729		
รวม	310	228.557			
<u>เจตคติในการทำวิจัย</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	9.157	4.579	5.565	.004*
ภายในกลุ่ม	308	253.400	.823		
รวม	310	262.557			
<u>เวลาสำหรับการทำวิจัย</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.646	3.323	4.003	.019*
ภายในกลุ่ม	308	255.700	.830		
รวม	310	262.346			

* $p < 0.05$

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่าตามสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของตัวผู้วิจัยด้าน
เจตคติในการทำวิจัย และเวลาสำหรับการทำวิจัยนั้นบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่ต่างกันทางสถิติ

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างตามสภาพความเป็นจริงปัจจุบันของผู้วิจัย

ตัวแปร			ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย
$\bar{X}$			3.382	3.343	2.992
เจตคติในการทำวิจัย	ข้าราชการ	3.382	-	-.040	.344*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.343		-	.385*
	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	2.992			-
$\bar{X}$			3.161	3.050	2.800
เวลาสำหรับการทำวิจัย	ข้าราชการ	3.161	-	.110	.360*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.050			.250
	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	2.800			-

* $p < 0.05$

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่ากลุ่มข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีเจตคติในการทำวิจัยสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มข้าราชการมีความคิดเห็นต่อเวลาสำหรับการทำวิจัยสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสูงกว่ากลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

ตาราง 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนตามสภาพปัญหาการทำวิจัยของ
ตัวผู้วิจัยแยกตามประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
<u>ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.772	1.886	2.340	.098
ภายในกลุ่ม	308	248.242	.806		
รวม	310	252.013			
<u>ทักษะในการทำวิจัย</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	9.079	4.540	5.089	.007*
ภายในกลุ่ม	308	274.737	.892		
รวม	310	283.816			
<u>แรงจูงใจในการทำวิจัย</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.563	2.781	3.420	.034*
ภายในกลุ่ม	308	250.472	.813		
รวม	310	256.035			
<u>เจตคติในการทำวิจัย</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.060	1.530	2.216	.111
ภายในกลุ่ม	308	212.584	.690		
รวม	310	215.643			
<u>เวลาสำหรับการทำวิจัย</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.507	3.753	5.095	.007*
ภายในกลุ่ม	308	226.902	.737		
รวม	310	234.409			

* $p < 0.05$

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนพบว่าตามสภาพปัญหาของตัวผู้วิจัย
ด้านทักษะ ด้านแรงจูงใจ และด้านเวลาสำหรับการทำวิจัย บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่ต่างกันทางสถิติ

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างตามสภาพปัญหาการทำวิจัยของตัวผู้วิจัยแยกตามประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย

ตัวแปร		ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย
$\bar{X}$		3.431	3.472	3.086
ทักษะในการทำวิจัย	ข้าราชการ	-	-.040	.344*
	พนักงานมหาวิทยาลัย		-	.385*
	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย			-
$\bar{X}$		3.369	3.398	3.097
แรงจูงใจในการทำวิจัย	ข้าราชการ	-	-.028	.271*
	พนักงานมหาวิทยาลัย		-	.300*
	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย			-
$\bar{X}$		3.619	3.700	3.336
เวลาสำหรับการทำวิจัย	ข้าราชการ	-	-.080	.283*
	พนักงานมหาวิทยาลัย		-	.363*
	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย			-

* $p < 0.05$

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า กลุ่มข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีปัญหาด้านทักษะในการทำวิจัย ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย ด้านเวลาสำหรับการทำวิจัย สูงกว่ากลุ่มลูกจ้างมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีปัญหาในทุกด้านสูงกว่ากลุ่มข้าราชการและลูกจ้างมหาวิทยาลัย

ตาราง 7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนตามสภาพความต้องการของตัวผู้วิจัยแยกตามประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
<u>รู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.563	1.781	1.907	.150
ภายในกลุ่ม	308	287.772	.934		
รวม	310	291.335			
<u>ทักษะในการทำวิจัย</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.158	3.579	3.275	.039*
ภายในกลุ่ม	308	336.563	1.093		
รวม	310	343.722			
<u>แรงจูงใจในการทำวิจัย</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.443	2.221	2.414	.091
ภายในกลุ่ม	308	283.486	.920		
รวม	310	287.928			
<u>เจตคติในการทำวิจัย</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.398	3.699	4.117	.017*
ภายในกลุ่ม	308	276.724	.898		
รวม	310	284.212			
<u>เวลาสำหรับการทำวิจัย</u>					
ระหว่างกลุ่ม	2	11.411	5.705	6.866	.001**
ภายในกลุ่ม	308	255.928	.831		
รวม	310	276.339			

**p < 0.01, * p < 0.05

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนตามสภาพความต้องการของตัวผู้วิจัย ด้านทักษะ ด้านเจตคติในการทำวิจัย บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านเวลาสำหรับการทำวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่ต่างกันทางสถิติ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างตามสภาพความความต้องการของตัวผู้วิจัยแยกตามประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย

ตัวแปร		ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย
$\bar{X}$		3.672	3.589	3.307
ทักษะในการทำวิจัย	ข้าราชการ	-	.083	.364*
	พนักงานมหาวิทยาลัย		-	.281
	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย			-
$\bar{X}$		3.669	3.714	3.363
เจตคติในการทำวิจัย	ข้าราชการ	-	-.044	.305
	พนักงานมหาวิทยาลัย		-	.350*
	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย			-
$\bar{X}$		3.534	3.771	3.309
เวลาสำหรับการทำวิจัย	ข้าราชการ	-	-.236	.225
	พนักงานมหาวิทยาลัย		-	.461*
	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย			-

* $p < 0.05$

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า กลุ่มข้าราชการมีความต้องการทักษะในการทำวิจัยสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีเจตคติในการทำวิจัย และความต้องการเวลาสำหรับการทำวิจัยสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสูงกว่ากลุ่มข้าราชการ

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนเรื่องปัจจัยสนับสนุนตามสภาพความเป็นจริง สภาพปัญหา และสภาพความต้องการไม่พบความแตกต่างทางสถิติในทุก ๆ ด้าน

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนแยกตามประสบการณ์การทำงาน ตามสภาพความเป็นจริง สภาพปัญหาและสภาพความต้องการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ไม่พบความแตกต่างทางสถิติในทุก ๆ ด้าน

6. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัญหาและความต้องการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แยกตามระดับการศึกษา ตาราง 9-11

ตาราง 9 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงใน
ปัจจุบันของตัวผู้วิจัยที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีกับระดับปริญญาโท

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	SD	t	p-value
ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	258	2.493	.768	-6.015	.000**
ปริญญาโท	53	3.196	.805		
ทักษะในการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	258	2.407	.806	-6.116	.000**
ปริญญาโท	53	3.153	.840		
แรงจูงใจในการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	258	2.925	.864	-3.633	.000**
ปริญญาโท	53	3.386	.721		
เจตคติในการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	258	3.143	.917	-4.467	.000**
ปริญญาโท	53	3.753	.763		
เวลาสำหรับการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	258	2.915	.907	-4.126	.000**
ปริญญาโท	53	3.425	.854		
งบประมาณหรือแหล่งทุน					
ปริญญาตรี	258	2.925	.801	-2.714	.007**
ปริญญาโท	53	3.264	.946		
วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย					
ปริญญาตรี					
ปริญญาโท	258	3.007	.951	-1.181	.239
แหล่งการศึกษาค้นคว้าเอกสาร/ตำราในการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	53	3.176	.911		

ปริญญาโท	258	3.210	.848	-1.753	.081
	53	3.434	.836		
การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
ปริญญาตรี	258	2.760	.879	-1.352	.177
ปริญญาโท	53	2.939	.872		
การสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ทรงคุณวุฒิ					
ปริญญาตรี	258	2.776	.816	-1.644	.101
ปริญญาโท	53	2.981	.872		

**p< 0.01,

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันพบว่าบุคลากรที่จบการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นต่อความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย ทักษะในการทำวิจัย แรงจูงใจในการทำวิจัย เจตคติในการทำวิจัย เวลาสำหรับการทำวิจัย งบประมาณ หรือแหล่งทุนสูงกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่ต่างกันทางสถิติ

ตาราง 10 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นตามสภาพปัญหาในการทำ
วิจัยของตัวผู้วิจัยที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีกับระดับปริญญาโท

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	SD	t	p-value
ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	258	3.318	.903	-1.742	.082
ปริญญาโท	53	3.554	.876		
ทักษะในการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	258	3.297	.970	-1.695	.091
ปริญญาโท	53	3.541	.865		
แรงจูงใจในการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	258	3.223	.902	-3.125	.002**
ปริญญาโท	53	3.646	.763		
เจตคติในการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	258	3.215	.818	-2.743	.006**
ปริญญาโท	53	3.556	.883		
เวลาสำหรับการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	258	3.503	.899	-3.268	.001**
ปริญญาโท	53	3.845	.643		
งบประมาณหรือแหล่งทุน					
ปริญญาตรี	258	3.255	.915	-2.095	.037*
ปริญญาโท	53	3.551	1.037		

ตาราง 10 (ต่อ) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นตามสภาพปัญหาใน
การทำวิจัยของตัวผู้วิจัยที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีกับระดับปริญญาโท

วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย					
ปริญญาตรี					
ปริญญาโท	258	3.144	.990	-1.692	.092
แหล่งการศึกษาค้นคว้าเอกสาร/ตำราในการทำวิจัย					
ปริญญาตรี					
ปริญญาโท	258	3.110	.878	-2.491	.013 *
การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
ปริญญาตรี					
ปริญญาโท	258	3.122	.965	-2.178	.030*
การสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ทรงคุณวุฒิ					
ปริญญาตรี					
ปริญญาโท	258	3.197	.900	-3.119	.002**
	53	3.622	.916		

**p < 0.01, * p < 0.05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นตามสภาพปัญหาในการทำวิจัยพบว่าบุคลากรที่จบการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำวิจัย เจตคติในการทำวิจัย เวลาสำหรับการทำวิจัยและการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ทรงคุณวุฒิสูงกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้งบประมาณหรือแหล่งทุนแหล่งการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร/ตำราในการทำวิจัย การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่ต่างกันทางสถิติ

ตาราง 11 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นตามสภาพความต้องการทำ
วิจัยของตัวผู้วิจัยที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีกับระดับปริญญาโท

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	SD	t	p-value
ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	258	3.486	.959	-2.207	.028*
ปริญญาโท	53	3.807	.982		
ทักษะในการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	258	3.465	1.056	-2.294	.022*
ปริญญาโท	53	3.827	.989		
แรงจูงใจในการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	258	3.448	.985	-4.174	.000**
ปริญญาโท	53	3.938	.728		
เจตคติในการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	258	3.519	.959	-2.940	.004**
ปริญญาโท	53	3.938	.875		

ตาราง 11 (ต่อ) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นตามสภาพความต้องการทำวิจัยของตัวผู้วิจัยที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีกับระดับปริญญาโท

เวลาสำหรับการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	258	3.460	.948	-5.065	.000**
ปริญญาโท	53	4.009	.661		
งบประมาณหรือแหล่งทุน					
ปริญญาตรี	258	3.363	.980	-4.412	.000**
ปริญญาโท	53	4.014	.996		
วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	258	3.396	1.109	-2.838	.005**
ปริญญาโท	53	3.830	.977		
แหล่งการศึกษาค้นคว้าเอกสาร/ตำราในการทำวิจัย					
ปริญญาตรี	258	3.488	.982	-3.910	.000**
ปริญญาโท	53	3.948	.731		
การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
ปริญญาตรี	258	3.411	1.041	-1.787	.075
ปริญญาโท	53	3.686	.912		
การสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ทรงคุณวุฒิ					
ปริญญาตรี	258	3.458	1.022	-2.630	.009**
ปริญญาโท	53	3.853	.859		

**p < 0.01, * p < 0.05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นตามสภาพความต้องการทำวิจัยพบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาปริญญาโทมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำวิจัย เจตคติในการทำวิจัย เวลาสำหรับการทำวิจัย งบประมาณหรือแหล่งทุน วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย แหล่งการศึกษาค้นคว้าเอกสาร/ตำราในการทำวิจัย การสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ทรงคุณวุฒิ สูงกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ ด้านความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย และทักษะในการทำวิจัยสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานไม่ต่างกันทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาถึงสภาพ ปัญหาและความต้องการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน การเรียนการสอน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวม ดังต่อไปนี้

1. ตัวผู้วิจัย (บุคลากร)

เรื่องสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันยังมีทักษะในการทำวิจัยในภาพรวมประเมินอยู่ในระดับน้อย เช่นเดียวกับผู้ที่จบการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี และผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ประเมินตนเองด้านทักษะในการทำวิจัยอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่จบการศึกษาปริญญาตรีนั้นไม่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องวิจัยและสถิติรวมทั้งการเข้าอบรมที่หลายหน่วยงานในมหาวิทยาลัยจัดขึ้นและมีเวลาที่จำกัดจึงทำให้ผลการประเมินตนเองอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสำหรับนักวิจัยนั้นควรจะต้องเน้นทักษะพื้นฐานในการทำวิจัย ให้ตระหนักรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ลงมือทำวิจัยในงานที่รับผิดชอบ เสนอผลงานวิจัยและขยายความรู้ความคิดนำผลงานไปพัฒนานโยบาย/พัฒนาเชิงปฏิบัติรวมทั้งการส่งเสริมให้ข้าราชการ/พนักงาน/บุคลากรได้ทำการศึกษา/วิจัยเพื่อพัฒนางานโดยให้มหาวิทยาลัยและหน่วยงานระดับคณะหรือเทียบเท่าให้ตระหนักถึงการพัฒนาทักษะเพื่อการวิจัย (นพ. เกษม วัฒนชัย, 2548)

เรื่องสภาพปัญหาในภาพรวม พบว่ามีปัญหาด้านเวลาสำหรับการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามกลุ่มผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์การทำงาน กลุ่มประเภทของการทำงาน ประเมินตนเองด้านเวลาสำหรับการทำวิจัยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้ตามข้อเสนอแนะบุคลากรส่วนใหญ่แจ้งว่ามีภาระงานประจำมาก จึงไม่สามารถแบ่งเวลาไปทำวิจัยได้ เพราะว่าถ้าทำแล้วต้องทำอย่างต่อเนื่องจึงจะสามารถดำเนินการได้เสร็จ รวมถึงไม่รู้จะเริ่มต้นอย่างไร เนื่องจากไม่มีความรู้และไม่มีที่ปรึกษา เช่นเดียวกับ ดำรง วัฒนา(2547) ได้สรุปวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยพบว่าปัญหาสำคัญของนักวิจัย คือบุคลากรวิจัยต้องทำงานประจำอื่นมาก ทำให้มีเวลาในการทุ่มเทกับงานวิจัยมีน้อย และจากรายงานการวิจัยเรื่องการสนับสนุนนักวิจัยในภาครัฐด้วยสิ่งจูงใจ พบว่านักวิจัยภาครัฐส่วนมากมีอัตราส่วนของเวลาที่ใช้ในการทำวิจัยต่อเวลาที่ทำงานอื่น 25:75 แสดงให้เห็นว่าใช้เวลาในการทำงานอื่น มากกว่างานวิจัยไม่ได้สิทธิประโยชน์เพียงพอที่จะจูงใจให้ทำวิจัย โดยนักวิจัยที่ทำงานในส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่ต่ำกว่านักวิจัยที่เป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษา ทำให้นักวิจัยขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย

เรื่องสภาพความต้องการในภาพรวมพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการด้านความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย ทักษะในการทำวิจัย แรงจูงใจในการทำวิจัย และมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัย เวลาสำหรับการทำวิจัย อยู่ในระดับมากทุกๆ ด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งไม่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย หรือผ่านการอบรมพื้นฐานมาบ้างไม่ได้ลงลึกในรายละเอียดเนื้อหาจึงทำให้มีความต้องการที่จะศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาการวิจัยอยู่ในระดับมาก

2. เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน

เรื่องสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนประเมินตนเองในภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน ด้านงบประมาณหรือแหล่งทุน วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำวิจัยแหล่งการศึกษาค้นคว้าเอกสาร/ตำราในการทำวิจัย การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในระดับปานกลางในทุก ๆ ด้าน อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนมีความคาดหวังจากมหาวิทยาลัยทางด้านปัจจัยสนับสนุนมาก ซึ่งจากที่ผ่านมามีหน่วยงานที่รับผิดชอบในทั้งระดับมหาวิทยาลัย คณะ และหน่วยงานได้มีการจัดโครงการอบรมเกี่ยวกับการทำผลงานวิจัยเพื่อเลื่อนตำแหน่งความก้าวหน้าทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยทางด้านทฤษฎีและภาคปฏิบัตินั้นยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากมีระยะเวลาอันจำกัดและยังขาดผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่อง อีกทั้งขาดการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นการประชาสัมพันธ์ เรื่องงบประมาณ แหล่งทุน การขอทุนวิจัยสถาบัน การพัฒนางานประจำไปสู่งานวิจัย จึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้บุคลากรประเมินตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และมีบางกลุ่มประเมินตนเองอยู่ในระดับน้อย

เรื่องสภาพปัญหาปัจจัยสนับสนุนส่วนใหญ่แล้วในภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน การประเมินสภาพปัญหาด้านงบประมาณหรือแหล่งทุน วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำวิจัย แหล่งการศึกษาค้นคว้าเอกสาร/ตำราในการทำวิจัย การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเป็นเพราะที่ผ่านมาขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้ทุนอุดหนุนสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน จึงไม่ทราบว่าจะทางมหาวิทยาลัยได้จัดสรรทุนวิจัยให้และคิดว่าให้เฉพาะสายอาจารย์เท่านั้นรวมทั้งยังขาดผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือให้คำปรึกษาโดยตรงได้ตลอดเวลา ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนควรให้ความสำคัญดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการโดยเสนอทำเป็นนโยบายชัดเจนและต่อเนื่องในระดับมหาวิทยาลัยต่อไป

เรื่องสภาพความต้องการปัจจัยสนับสนุนส่วนใหญ่แล้วในภาพรวมและแบ่งกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนประเมินสภาพความต้องการ ด้านงบประมาณหรือแหล่งทุน ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำวิจัย ด้านแหล่งศึกษาค้นคว้าเอกสาร/ตำราในการทำวิจัย การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินอยู่ในระดับมาก จากข้อเสนอแนะของบุคลากรส่วนมากไม่ทราบว่าจะทางมหาวิทยาลัยมีทุนให้และไม่ทราบเรื่องแบบฟอร์มขั้นตอนและเอกสารประกอบการขอทุนว่าเป็นอย่างไร และยังขาดบุคคลคอยให้คำปรึกษาได้ตามที่ต้องการบางครั้งต้องไปปรึกษาอาจารย์แต่อาจารย์ไม่มีเวลาให้เท่าที่ควร

3. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของกลุ่มข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นแตกต่างกันด้านเจตคติในการทำวิจัย

ด้านเวลาสำหรับการทำวิจัย และด้านแหล่งการศึกษาค้นคว้าเอกสาร/ตำราในการทำวิจัย โดยที่กลุ่มข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเรื่องสภาพปัญหา ของกลุ่มข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มลูกจ้างมหาวิทยาลัยในด้านทักษะในการทำวิจัยและด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย โดยที่กลุ่มข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านเวลาสำหรับการทำวิจัยกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเรื่องสภาพความต้องการในการทำวิจัย ของกลุ่มข้าราชการมีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มลูกจ้างมหาวิทยาลัยในด้านทักษะในการทำวิจัย โดยที่กลุ่มข้าราชการมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเจตคติในการทำวิจัยและด้านเวลาสำหรับการทำวิจัยกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างจะเห็นได้ว่า กลุ่มข้าราชการและกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มลูกจ้างมหาวิทยาลัย และคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยจะสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอาจเนื่องมาจากในกลุ่มข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีสถานะความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่มากกว่า และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในสายวิชาการรวมทั้งมีสิทธิที่จะขอตำแหน่งชำนาญการและตำแหน่งเชี่ยวชาญได้ตามระเบียบข้าราชการ โดยที่กลุ่มลูกจ้างมหาวิทยาลัยไม่มีสิทธิที่จะขอตำแหน่งชำนาญการและตำแหน่งเชี่ยวชาญได้ จึงไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำวิจัยมากเท่าที่ควร

4. จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเรื่องสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับระดับปริญญาโท ด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย ด้านทักษะในการทำวิจัย ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยด้านเจตคติในการทำวิจัย ด้านเวลาสำหรับการทำวิจัย ด้านงบประมาณหรือแหล่งทุน กลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรื่องสภาพปัญหา บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโท ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย ด้านเจตคติในการทำวิจัย ด้านเวลาสำหรับการทำวิจัย ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านงบประมาณหรือแหล่งทุน ด้านแหล่งการศึกษาค้นคว้าเอกสาร/ตำราในการทำวิจัย ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรื่องสภาพความต้องการในการทำวิจัย บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็น

แตกต่างกับผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโท ด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัยด้านทักษะในการทำวิจัย โดยผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย ด้านเจตคติในการทำวิจัย ด้านเวลาสำหรับการทำวิจัย ด้านงบประมาณหรือแหล่งทุน ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย ด้านแหล่งการศึกษาค้นคว้าเอกสาร/ตำราในการทำวิจัย ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเนื่องมาจากผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทได้ผ่านการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์หรือการทำสารนิพนธ์มาแล้วจากการเรียนระดับปริญญาโท จึงทำให้มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยอยู่บ้างแล้วส่งผลให้มีความคาดหวังและความต้องการที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมในการทำวิจัยในทุก ๆ ด้านที่สูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งอาจมีความรู้ความสามารถน้อยกว่าถึงแม้จะมีความคาดหวังในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานก็ตามจึงมองว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องที่ยากเกินไปสำหรับพวกเขา

5. แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนจากการทำ Focus Group โดยผู้ทรงคุณวุฒิและบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน

5.1 แนวทางการพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน โดยจัดโครงการอบรมให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกสายงานอาจแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมตามความรู้ความสามารถในแต่ละกลุ่มว่าบุคลากรขาดความรู้ด้านใดบ้างควรเน้นเรื่องใด ไม่ควรจัดอบรมในครั้งเดียวกันจนจบเพราะจะทำให้ผู้เข้าอบรมรู้สึกว่ายากเกินไป และแบ่งเป็นช่วงของการจัดอบรม เช่น ช่วงที่ 1 ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยพื้นฐานว่ามีอะไรบ้าง โดยการกำหนดเป็นตารางหัวข้อเรื่องที่จะเรียนรู้แล้วเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่องนั้น ๆ มาให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นฐานก่อนต่อจากนั้นก็ค่อย ๆ เพิ่มรายละเอียดมากขึ้นในช่วงที่ 2 การกำหนดประเด็นการวิจัยจากงานประจำ ช่วงที่ 3 การฝึกปฏิบัติเขียนโครงร่าง (Workshop) ช่วงที่ 4 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ฯลฯ เป็นต้น หรือจัดโครงการเพื่อนช่วยเพื่อนโดยให้เพื่อนที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยหรือเชิญผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษา เช่น การนัดพบแบบสภากาแฟ ในช่วงเช้าก่อนทำงานหรือช่วงเที่ยง โดยกำหนดสถานที่ที่ชัดเจนและหมุนเวียนเปลี่ยนไปตามคณะต่าง ๆ เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยทำให้เกิดความรู้สึกว่าการทำวิจัยไม่ยากอย่างที่คิด รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนไปอบรมจากหน่วยงานภายนอกที่จัดโครงการอบรมวิจัยให้มากขึ้น เช่น ไปอบรมที่สภากาแฟหรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เป็นต้น

5.2 แนวทางการพัฒนาทักษะในการทำวิจัย ควรเข้าไปมีส่วนร่วมทำวิจัยกับผู้มีประสบการณ์และเคยทำงานวิจัยมาแล้วจะได้เรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ของการทำวิจัยโดยเฉพาะงานวิจัยสถาบันที่เกี่ยวข้องกับสายงานและงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนให้ฝึกอ่านและสรุปงานวิจัยในแต่ละเล่มมีจำนวนกี่บทแต่ละบทมีอะไรที่จำเป็นต้องเขียนไว้บ้างในงานวิจัย

5.3 แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย มีการให้เงินรางวัลและใบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ที่นำเสนอผลงานและงานที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทั้งในและต่างประเทศ หน่วยงานต้องสร้างบรรยากาศหรือจัดสิ่งสนับสนุนการทำวิจัย เช่น สนับสนุนเรื่องทุนในการทำวิจัย มีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษาและช่วยเหลือตลอดการสร้างงานวิจัย สนับสนุนทุนการนำเสนอผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ควรจัดเวทีให้มีการนำเสนอผลงานวิจัยภายในมหาวิทยาลัยทั้งการนำเสนอปากเปล่า และPoster และการประกวดผลงานวิจัยเพื่อเป็นการกระตุ้นหรือเป็นแนวทางให้บุคลากรท่านอื่นเกิดความอยากที่จะทำวิจัย

5.4 แนวทางการสร้างเจตคติที่ดีในการทำวิจัย จัดโครงการยกย่องชมเชยนักวิจัยดีเด่นในระดับคณะหรือมหาวิทยาลัย เช่น ดีเด่นด้านวิจัยและพัฒนา ด้านการเรียนการสอน สร้างความตระหนักว่าผลงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนามหาวิทยาลัย สร้างความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในผลงานวิจัย และสามารถนำไปขอเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูงขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าไปเป็นผู้ช่วยวิจัยให้กับอาจารย์และมีค่าตอบแทนให้บางส่วนตามความเหมาะสม ของงาน

5.5 แนวทางการบริหารเวลาสำหรับการทำวิจัย เสนอให้แบ่งเวลาน้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ ให้กับบุคลากรผู้ที่ต้องการทำวิจัยไม่ต้องทำงานประจำ ควรจัดการอบรมเกี่ยวกับการบริหารเวลาโดยวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงการบริหารเวลาในแต่ละวันควรจัดแบ่งอย่างไรบ้าง

5.6 แนวทางการจัดหาปัจจัยสนับสนุนด้านต่าง ๆ ควรมีทุนสนับสนุนในการทำวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนรวมถึงการประชาสัมพันธ์ให้ทราบทางหน่วยงานมีทุนให้จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ แหล่งการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ ให้เพียงพอ และง่ายสะดวกต่อการค้นคว้า จัดหาผู้เชี่ยวชาญ/ผู้มีความรู้ความสามารถในการวิจัยที่หลากหลายไว้ให้คำปรึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำวิจัยตั้งแต่เริ่มจนจบโครงการ โดยมีตารางกำหนดวันเวลาและสถานที่ให้คำปรึกษาที่ชัดเจน เพื่อที่จะอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรได้มากขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนในการส่งไปอบรมทั้งในและนอกสถาบันเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ ระบบเครือข่ายการวิจัย และสามารถนำไปปฏิบัติได้

5.7 แนวทางและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดตั้งโครงการเครือข่ายวิจัยสถาบัน ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนระหว่างสถาบัน ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การจัดตั้งชมรม “นักวิจัยมืออาชีพ” ภายในหน่วยงาน/คณะ/มหาวิทยาลัยเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพูดคุยและเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานวิจัยระหว่างบุคลากรด้วยกันและเชิญผู้เชี่ยวชาญ/ผู้รู้มาให้คำปรึกษาบ้าง ส่งเสริมให้บุคลากรรักการอ่านผลงานวิจัย/การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมกับสายงานของบุคลากรแต่ละคน เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดอยากจะทำงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านตัวบุคลากร (ตัวผู้วิจัย)

เรื่องสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุนประเมินตนเองว่ามีทักษะในการทำวิจัยอยู่ในระดับน้อย ด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย แรงจูงใจในการทำวิจัย เจตคติในการทำวิจัยและเวลาสำหรับการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ควรส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนได้มีส่วนร่วมในการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น อาจจัดโครงการอบรมที่เน้นทั้งเรื่องของทฤษฎีและปฏิบัติและควรจัดแบบโครงการต่อเนื่องแบ่งออกเป็นแต่ละขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1,2.....,K โดยระบุกิจกรรมให้ชัดเจนว่าต้องเรียนรู้อะไรบ้างในแต่ละขั้นตอนพร้อมทั้งการจัดเวลาการอบรมอย่างเหมาะสมกับความรู้ความต้องการของบุคลากร ในแต่ละกลุ่ม

เรื่องสภาพปัญหาบุคลากรประเมินตนเองมีปัญหาด้านเวลาสำหรับการทำวิจัยอยู่ในระดับมากเนื่องจากบุคลากรส่วนมากมีงานประจำค่อนข้างมาก จึงทำให้ไม่สามารถที่จะดำเนินการสร้างผลงานวิจัยได้สำเร็จเพราะขาดความต่อเนื่องและขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้นจึงควรจัดสรรเวลาให้สำหรับบุคลากรผู้สนใจทำงานวิจัยในช่วงเวลาการดำเนินงานให้มีกรยกเว้นการทำงานประจำ เช่น อาจจะมีกำหนด เวลา 1 วัน/สัปดาห์ หรือ ทุกเช้า (เวลา 09.00-12.00) ของวันอังคารและวันศุกร์ โดยกำหนดตารางชัดเจน

เรื่องสภาพความต้องการ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนมีความต้องการด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย ทักษะในการทำวิจัย แรงจูงใจในการทำวิจัย เจตคติในการทำวิจัยและเวลาสำหรับการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก เสนอให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญโดยการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้เข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยทั้งภายในคณะ/มหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกมากขึ้น หรือเข้าไปเป็นผู้ช่วยอาจารย์ในการทำวิจัยเพื่อที่บุคลากรจะได้รับประสบการณ์ตรงสามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการอบรมและการเป็นผู้ร่วมวิจัยและนำไปประยุกต์ใช้กับการสร้างผลงานวิจัยของตนเอง ตลอดจนการสนับสนุนทุนสำหรับโครงการวิจัยและการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการและผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์

ด้านปัจจัยสนับสนุน

บุคลากรประเมินตนเองบุคลากรสายสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ประเมินตนเองด้านงบประมาณวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย แหล่งการศึกษาค้นคว้าเอกสาร/ตำราในการทำวิจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก เห็นว่าควรประชาสัมพันธ์กระบวนการขั้นตอนรายละเอียดเกี่ยวกับทุนวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนให้ทราบโดยทั่วกันมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำวิจัย ตลอดจนผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนส่งเสริมและจัดหาผู้เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิไว้เป็นที่ปรึกษาตลอดโครงการ หรืออาจจัดตั้งชมรมเกี่ยวข้องกับการทำวิจัย มีผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ เวลาและสถานที่ระบุไว้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

จากการวิจัยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ในปัจจุบันประเมินตนเองขาดทักษะในการทำวิจัย และมีความต้องการที่จะเรียนรู้ในการทำวิจัยจากที่ผ่านมามหาวิทยาลัยได้จัดโครงการอบรมเกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการเพื่อเสนอขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นแต่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นจึงควรทำวิจัยเชิงทดลองโดยการออกแบบหลักสูตรการจัดอบรมทั้งทฤษฎีและปฏิบัติให้มีความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา เวลา สถานที่ วิทยากรให้สำหรับผู้สนใจ ผู้ที่มีความต้องการหรือตั้งใจจริงในการทำผลงานวิชาการเป็นกลุ่มเป้าหมายในการเข้าอบรม เพื่อสรุปผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ดำรง วัฒนา. (2547). *การศึกษาแนวทางแก้ไขกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการเชื่อมโยงเครือข่ายการวิจัยของประเทศ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (อัสสเนนา).
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2554). *แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์* (สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 3/2554) ฝ่ายวางแผนและการคลัง.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2536). *การวิจัยสถาบัน: แนวคิดพื้นฐาน*. วารวิจัยสังคมศาสตร์, 7 (ตุลาคม 2535). น.4-18.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2545). *แนวคิดใหม่ของการวิจัยสถาบัน*. เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรการวิจัยสถาบันเพื่อการประกันคุณภาพ 7-10 พฤษภาคม 2545. สมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- เกษม วัฒนชัย. (2548). นพ.เกษม วัฒนชัย แนะนำ 6 ยุทธศาสตร์ยกเครื่องงานวิจัย ย้ำ ! มหาวิทยาลัยต้องเป็นเจ้าภาพหลัก. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (ออนไลน์). เข้าถึงจาก http://pr.ku.ac.th/pr_news/research/html/2548/194-2548.htm.
- Cornbrash, L.J. (1993). *Essentials of psychological testing* (5th ed). New York: Harper & Row. Journal of Psych educational Assessment September.
- Likert, R.A. (1931). *Technique for the Measurement of Attitudes*. ARCH Psychological.