

การศึกษาความต้องการในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดาร์ณ สอนไข

คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

อีเมลผู้ประพันธ์บทความ: darun.so@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการในการทำงานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2) ศึกษาความรู้ความเข้าใจในการทำงานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ 3) ศึกษาความต้องการในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 4) เปรียบเทียบความต้องการในการทำวิจัย จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 72 คน โดยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

1) ผลการศึกษาความต้องการในการทำงานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านงานวิจัยในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและโอกาสในการเข้าร่วมโครงการวิจัย พบว่าบุคลากรร้อยละ 55.56 เคยได้รับการฝึกอบรมด้านการวิจัย และร้อยละ 62.50 มีความต้องการทำงานวิจัย

2) ระดับความรู้ความเข้าใจในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 0.97) โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดด้านการเขียนรายงานและสรุปผลการวิจัย ($\bar{X} = 2.74$, S.D. = 0.95) แต่ยังคงขาดความเข้าใจในกระบวนการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย

3) ในส่วนของความต้องการพัฒนาความรู้ในการทำงานวิจัย พบว่าบุคลากรมีความต้องการในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.97) โดยมีความต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนการทำวิจัยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.99) และมีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ

4) เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบความต้องการทำงานวิจัยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.2799$, $p = 0.2832$) แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความต้องการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

คำสำคัญ: การพัฒนางานวิจัย; บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ; คณะวิทยาศาสตร์; การสนับสนุนงานวิจัย

Study of Research Development Needs of Support Staff, School of Science, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

Darun Sonkai

School of Science, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Ladkrabang, Bangkok 10520, Thailand

Corresponding author's e-mail: darun.so@kmitl.ac.th

Abstract

This study aims to: 1) analyze the research engagement needs of academic support staff at the School of Science, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, 2) assess their knowledge and understanding of research processes, 3) examine their needs for research skill development, and 4) compare research engagement needs based on years of work experience. The sample consisted of 72 academic support staff selected using simple random sampling. A five-point Likert scale questionnaire was employed as the research instrument, and the data were analyzed using mean, standard deviation, and one-way analysis of variance (One-Way ANOVA).

1) The findings revealed that academic support staff demonstrated a high level of need for research skill development, particularly in terms of organizational support and opportunities to participate in research projects. A total of 55.56% of the respondents had attended research-related training, while 62.50% expressed a desire to engage in research.

2) The overall level of research knowledge and understanding among the staff was moderate ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 0.97). The highest mean score was in research report writing and summarizing results ($\bar{X} = 2.74$, S.D. = 0.95), while gaps remained in understanding population and sampling processes, as well as in research experience.

3) In terms of the need for research skill development, the respondents demonstrated a high level of demand ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.97). The highest-rated need was for institutional support in conducting research ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.99). Furthermore, there was a significant demand for training in data analysis and hands-on research activities.

4) When comparing research engagement needs based on years of work experience, the study found no statistically significant differences ($F = 1.2799$, $p = 0.2832$). This suggests that work experience is not a critical factor influencing research engagement needs among academic support staff.

Keywords: Research development; Academic support personnel; School of science; Research support

บทนำ

งานวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมในทุกสาขาวิชา ไม่ว่าจะเป็นวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ แพทยศาสตร์ มนุษยศาสตร์ หรือสังคมศาสตร์ งานวิจัยช่วยให้เกิดความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งและเป็นระบบ รวมถึงนำไปสู่การค้นพบแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาเทคโนโลยีให้ก้าวหน้าขึ้น การที่สังคมและประเทศชาติสามารถพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ให้ก้าวไกลได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยงานวิจัยที่มีคุณภาพและมีการนำไปประยุกต์ใช้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ (Anderson & Johnson, 2018)

ในบริบทของสถาบันการศึกษา งานวิจัยถือเป็นหัวใจสำคัญของมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัย เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและนักศึกษาในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมถึงช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย (Research University) ที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ การส่งเสริมให้คณาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาองค์ความรู้เชิงลึกในแต่ละสาขาวิชาเท่านั้น แต่ยังช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงองค์ความรู้ระหว่างศาสตร์แขนงต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและมีความเป็นสหวิทยาการ (Garcia & Patel, 2022)

งานวิจัยถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาให้สามารถแข่งขันในระดับสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในคณะวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การวิจัยที่มีคุณภาพไม่ได้เป็นเพียงภารกิจของคณาจารย์และนักวิจัยเท่านั้น แต่ยังคงอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (ณัฏฐา กริทธิธัญ, 2550). ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการทรัพยากร การประสานงาน และการอำนวยความสะดวกให้แก่โครงการวิจัย อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย ส่งผลให้การมีส่วนร่วมในงานวิจัยยังอยู่ในระดับจำกัด การขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทำให้บุคลากรกลุ่มนี้ไม่สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบวิจัยโดยรวมของคณะวิทยาศาสตร์ (Smith & Brown, 2020)

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีบทบาทสำคัญในทุกกระบวนการของงานวิจัย ตั้งแต่การจัดหาและบริหารจัดการทุนวิจัย การช่วยเหลือด้านเอกสารโครงการ การดูแลอุปกรณ์และห้องปฏิบัติการ ตลอดจนการสนับสนุนในด้านการเผยแพร่ผลงานวิจัย แม้จะมีบทบาทสำคัญเช่นนี้ (บุญส่ง ลิ้มชาติ, 2559) แต่โอกาสในการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนยังคงถูกจำกัดด้วยหลายปัจจัย อาทิ ข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงานที่มาก ขาดแหล่งทุนสนับสนุนสำหรับการฝึกอบรม รวมถึงขาดแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้บุคลากรกลุ่มนี้สามารถเข้าร่วมงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า สถาบันการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิจัยได้ดีขึ้น และช่วยให้กระบวนการวิจัยเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Jones et al., 2019)

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้สามารถเข้ามามีบทบาทในงานวิจัยได้มากขึ้น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการวิจัยโดยรวมของคณะวิทยาศาสตร์ สจล. ได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแนวทางหนึ่งที่สามารถดำเนินการได้คือ การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เช่น การเรียนรู้วิธีการเขียนโครงการวิจัย การบริหารจัดการงบประมาณ และการใช้เครื่องมือวิจัยที่ทันสมัย การมีส่วนร่วมของบุคลากรในงานวิจัยยังสามารถช่วยลดภาระของคณาจารย์และนักวิจัยหลัก ทำให้พวกเขาสามารถมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาแนวคิดและนวัตกรรมได้มากขึ้น นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบุคลากรสายสนับสนุนและนักวิจัย ยังสามารถช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาระบบวิจัยที่เข้มแข็งมากขึ้น (Anderson & Johnson, 2018)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความต้องการในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล. โดยการสำรวจข้อมูลจากบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนางานวิจัย และแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถเข้ามามีบทบาทในงานวิจัยได้มากขึ้น การศึกษานี้ยังมุ่งหวังที่จะระบุปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในงานวิจัย รวมถึงความต้องการด้านทรัพยากร โอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรม และแนวทางการพัฒนาโครงสร้างสนับสนุนที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย การศึกษานี้คาดว่าจะประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้สามารถมีส่วนร่วมในงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้คณะวิทยาศาสตร์สามารถพัฒนาระบบการวิจัยให้เป็นระบบมากขึ้น ลดช่องว่างระหว่างนักวิจัยและบุคลากรสายสนับสนุน ตลอดจนช่วยให้สถาบันสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (อมรรัตน์ ปักโคทานัง, 2548) นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมที่เหมาะสม

รวมถึงการออกแบบระบบสนับสนุนที่ช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการทำวิจัยอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพงานวิจัยของคณะวิทยาศาสตร์และของสถาบันในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการทำงานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล.
2. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจในการทำงานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล.
3. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ในการทำงานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล.
4. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการทำวิจัย จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อการศึกษาความต้องการในการพัฒนา งานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล. โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 97 คน จึงเก็บกลุ่มตัวอย่างได้จริง 72 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งมุ่งเน้นการเลือกบุคลากรที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับงานวิจัยหรือสนับสนุนงานวิจัยของคณะวิทยาศาสตร์โดยตรง ทั้งนี้ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่าง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2567 - มกราคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนา งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล. จำนวน 3 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ

ตอนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจในการทำงานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล. จำนวน 11 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ

ตอนที่ 4 ความต้องการพัฒนาความรู้ในการทำงานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล. จำนวน 11 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบปลายเปิด (Open ended Questions)

ทั้งนี้ แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยคณะกรรมการฝ่ายประเมินผล คณะวิทยาศาสตร์ ซึ่งผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่าทุกข้อมีค่าผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือหลักในการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการแจกและรวบรวม แบบสอบถามด้วยตนเอง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับมาผ่านกระบวนการตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้อง ก่อนดำเนินการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อสรุปผลการวิจัยและแสดงแนวโน้มของข้อมูลที่ได้รับอย่างเป็นระบบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยหาร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติ แล้วจึงนำมาแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (ลิเคอร์ต, 1997 อ้างอิงในธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2565) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

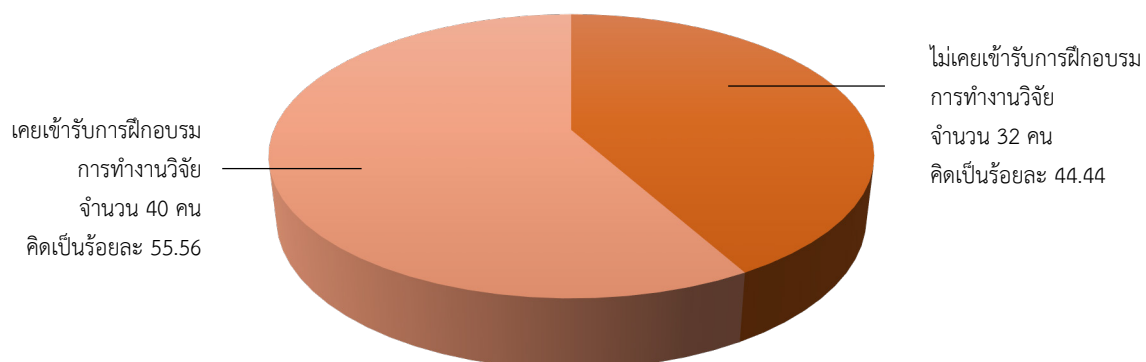
ผลการวิจัยการศึกษาความต้องการในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า

1. สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 72 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.61 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.72 รองลงมาอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.44 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.44 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 27.78 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.78 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นพนักงานสถาบันเงินงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 47.22 รองลงมา เป็นพนักงานสถาบันเงินรายได้ คิดเป็นร้อยละ 23.61 น้อยที่สุดเป็นพนักงานเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 16.67 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่มากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.61 รองลงมาอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.44 และน้อยที่สุดอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี และ ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.67

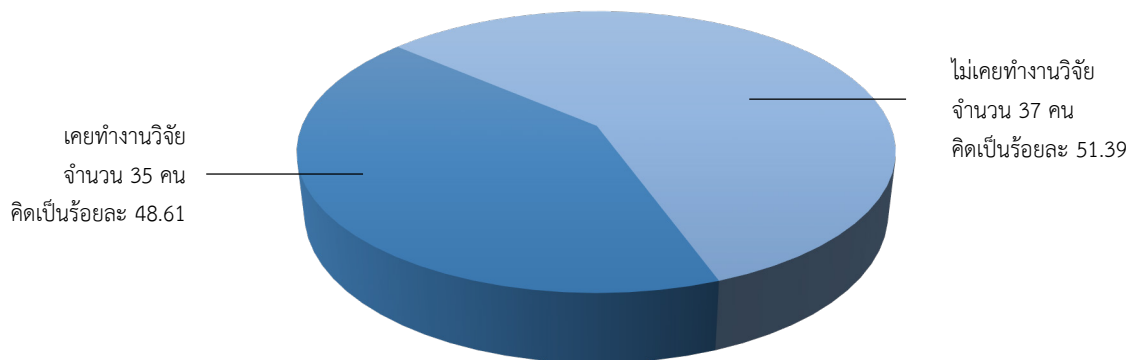
2. ศึกษาความต้องการในการทำงานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล.

จากข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 72 คน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการบางส่วนมีประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงระดับการมีส่วนร่วมและโอกาสในการพัฒนาทักษะด้านการวิจัยของบุคลากรกลุ่มนี้ ดังภาพที่ 1



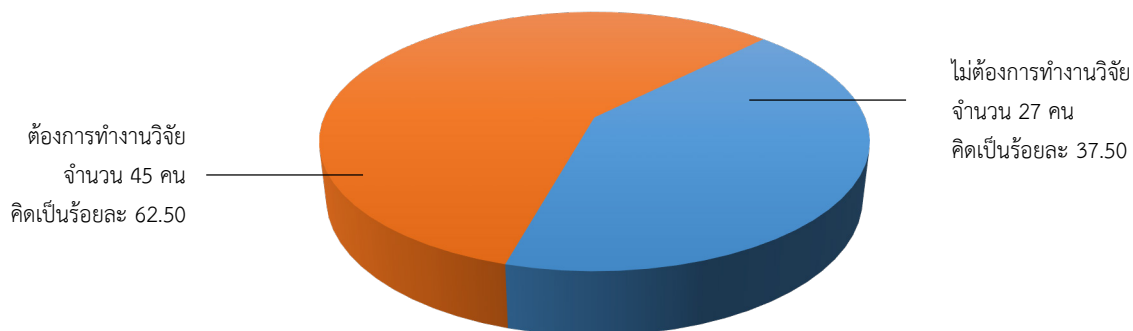
ภาพที่ 1 การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่เคยเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย จำนวน 40 คน คิดเป็น ร้อยละ 55.56 ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมด้านการทำงานวิจัย มีจำนวน 32 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.44 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงระดับการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะด้านการวิจัยของบุคลากรกลุ่มนี้ และเมื่อศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานวิจัยของบุคลากร ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากข้อมูลในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นถึงสถานะการมีส่วนร่วมในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล. โดยพบว่าบุคลากรที่ไม่เคยทำงานวิจัยมีจำนวน 37 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.39 และบุคลากรที่เคยทำงานวิจัยมีจำนวน 35 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.61 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มบุคลากรนี้มีโอกาสได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะด้านการวิจัย อาจเป็นผลมาจากความสนใจส่วนบุคคลหรือการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ในขณะที่บุคคลที่เคยทำงานวิจัย ซึ่งน้อยกว่ากลุ่มแรกเล็กน้อย แสดงให้เห็นว่ายังคงมีบุคลากรส่วนหนึ่งที่ขาดโอกาสหรือไม่สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมด้านการวิจัยได้ ปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการใช้การฝึกอบรมอาจเกิดจากภาระงานที่มีอยู่ การขาดการสนับสนุน หรือการไม่มีนโยบายส่งเสริมที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และเมื่อสอบถามถึงความต้องการในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สามารถพิจารณาได้จากข้อมูลที่แสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ความต้องการในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์

จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่มีความต้องการในการทำงานวิจัย โดยพบว่าจำนวน 45 คน คิดเป็น ร้อยละ 62.50 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสนใจและแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในงานวิจัย ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยด้าน การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือโอกาสในการทำงานร่วมกับนักวิจัยของคณะ การที่บุคลากรกลุ่มนี้ให้ความสนใจในงานวิจัย อาจเป็นสัญญาณที่ดีต่อการพัฒนาบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยได้มากขึ้น ในขณะที่บุคลากรจำนวน 27 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.50 ระบุว่า ไม่มีความต้องการทำงานวิจัย ซึ่งอาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดด้าน ภาระงานที่มีอยู่

เดิม ความไม่มั่นใจในทักษะการวิจัย ขาดโอกาสในการเรียนรู้ หรือขาดแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัยของคณะ นอกจากนี้ บุคลากรบางส่วนอาจมองว่างานวิจัยเป็นหน้าที่หลักของคณาจารย์และนักวิจัย จึงไม่ให้ความสำคัญกับการเข้ามามีบทบาทในกระบวนการวิจัยมากนัก

จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีโอกาสเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ การอบรม และทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย จะเป็นแนวทางที่สำคัญในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกลุ่มนี้ ให้สามารถมีส่วนร่วมในการทำวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นโอกาสในการปรับเปลี่ยนบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้สามารถมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานวิจัยได้มากขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานวิจัยโดยรวม และส่งเสริมความเข้มแข็งของระบบวิจัยภายในคณะวิทยาศาสตร์ต่อไป

3. ศึกษาความรู้ความเข้าใจในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล.

การศึกษากิจการงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล. แสดงข้อมูลตามตารางที่ 1

จากตารางที่ 1 พบว่า ความรู้ความเข้าใจของการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล. โดยพบว่าระดับความรู้และทักษะด้านงานวิจัยของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 0.97) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การเขียนรายงานและสรุปผลการวิจัย ($\bar{X} = 2.74$, S.D. = 0.95) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสามารถทำงานในส่วนของการจัดการข้อมูลและการนำเสนอผลลัพธ์ได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม พบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัย ($\bar{X} = 2.58$, S.D. = 0.93) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังขาดโอกาสในการฝึกปฏิบัติจริงและการเข้าร่วมกระบวนการทำวิจัยอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ($\bar{X} = 2.63$, S.D. = 0.96) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการพัฒนาเพิ่มเติมในด้านกระบวนการวิจัย ส่วนภาพรวมสภาพการทำงานวิจัยปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 1.02) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยังต้องการการส่งเสริมและสนับสนุนเพิ่มเติมเพื่อยกระดับความรู้และความเข้าใจด้านการทำวิจัยให้สูงขึ้น

ตารางที่ 1 ความรู้ความเข้าใจในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล.

รายการ	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ความรู้ในกระบวนการทำงานวิจัย	2.68	0.96	ปานกลาง
2. ความรู้การวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการวิจัย	2.71	0.93	ปานกลาง
3. ความรู้วิธีการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	2.71	0.98	ปานกลาง
4. ความรู้การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	2.63	0.96	ปานกลาง
5. ความรู้การสร้างและเลือกใช้เครื่องมือการวิจัย	2.68	1.02	ปานกลาง
6. ความรู้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	2.72	0.97	ปานกลาง
7. ความรู้การเขียนรายงานและสรุปผลการวิจัย	2.74	0.95	ปานกลาง
8. ความรู้ในการเขียนโครงการวิจัย	2.65	0.92	ปานกลาง
9. ประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยในระดับใด	2.58	0.93	น้อย
10. มีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานวิจัย	3.67	1.03	มาก
11. ภาพรวมสภาพการทำงานวิจัยปัจจุบัน	2.92	1.02	ปานกลาง
รวม	2.79	0.97	ปานกลาง

4. ศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล.

การศึกษาความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล. แสดงข้อมูลตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความต้องการพัฒนาความรู้ในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล.

รายการ	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. การพัฒนาความรู้ในกระบวนการทำงานวิจัย	3.58	1.00	มาก
2. การพัฒนาความรู้ในการวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการวิจัย	3.64	0.97	มาก
3. การพัฒนาความรู้ในการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	3.53	0.96	มาก
4. การพัฒนาความรู้ในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	3.58	1.00	มาก
5. การพัฒนาความรู้ในการสร้างและเลือกใช้เครื่องมือการวิจัย	3.57	0.95	มาก
6. การพัฒนาความรู้การวิเคราะห์ข้อมูล	3.61	0.94	มาก
7. การพัฒนาความรู้การเขียนรายงานและสรุปผลการวิจัย	3.58	0.95	มาก
8. การพัฒนาความรู้การเขียนโครงการวิจัย	3.60	0.99	มาก
9. การพัฒนาความรู้ประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัย	3.61	0.97	มาก
10. ความต้องการการได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ท่านทำงานวิจัย	3.75	0.99	มาก
11. ภาพรวมความต้องการพัฒนาความรู้ในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	3.69	0.97	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า โดยรวมแล้วบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล. มีความต้องการพัฒนาความรู้ในการทำงานวิจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D = 0.97) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ท่านทำงานวิจัย ($\bar{X} = 3.75$, S.D = 0.99) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ($\bar{X} = 3.61$, S.D = 0.94) และการพัฒนาประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.61$, S.D = 0.97) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรต้องการทั้งการสนับสนุนเชิงระบบจากองค์กรและการเพิ่มพูนทักษะเชิงปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย

ในขณะที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ($\bar{X} = 3.53$, S.D = 0.96) แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังคงต้องการการพัฒนาทักษะในการสืบค้นและทบทวนงานวิชาการเพื่อใช้ประกอบงานวิจัยอย่างเป็นระบบ

5. การเปรียบเทียบความต้องการในการทำวิจัย จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

เมื่อเปรียบเทียบภาพรวมความต้องการในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน (n=72)

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ความต้องการในการทำวิจัย			
	$\bar{X}$	S.D	F	P
ต่ำกว่า 5 ปี	0.833	0.38925		
5-10 ปี	0.583	0.51493	1.2799	0.2832
11-15 ปี	0.714	0.46881		

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ความต้องการในการทำวิจัย			
	$\bar{X}$	S.D	F	P
16-20 ปี	0.333	0.5164		
21-25 ปี	0.454	0.52223		
มากกว่า 25 ปี	0.647	0.49259		

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.2799$, $p = 0.2832$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน (ต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี, 21-25 ปี และมากกว่า 25 ปี) มีระดับความต้องการพัฒนางานวิจัยใกล้เคียงกัน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ปรากฏในการศึกษาความต้องการในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล.สามารถสรุปดังนี้

1. การศึกษาความต้องการในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล.พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการวิจัย โดยพบว่าบุคลากรที่เคยเข้ารับการอบรมด้านการวิจัยคิดเป็นร้อยละ 55.56 ในขณะที่บุคลากรที่ไม่เคยได้รับการอบรม คิดเป็นร้อยละ 44.44 ซึ่งสะท้อนถึงโอกาสในการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะด้านการวิจัยให้กับบุคลากรที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ด้านนี้ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงระดับความต้องการทำงานวิจัย พบว่าบุคลากร ร้อยละ 62.50 มีความต้องการทำวิจัย ในขณะที่ร้อยละ 37.50 ไม่มีความต้องการทำวิจัย ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการไม่มีความต้องการทำวิจัย ได้แก่ ภาระงานที่มาก ความไม่มั่นใจในทักษะ และการขาดโอกาสในการเข้าร่วมโครงการวิจัย

2. ผลการศึกษาความรู้ความเข้าใจในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล.พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$, $S.D = 0.97$) โดยมีจุดแข็งในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ($\bar{X} = 2.72$, $S.D = 0.97$) และการเขียนรายงานวิจัย ($\bar{X} = 2.74$, $S.D = 0.95$) แต่ยังมีจุดอ่อนในด้านการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ($\bar{X} = 2.63$, $S.D = 0.96$) และประสบการณ์ในการทำวิจัย ($\bar{X} = 2.58$, $S.D = 0.93$) ซึ่งอยู่ในระดับ น้อย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำวิจัยอย่างเป็นระบบ

3. การศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ในการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล. พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านงานวิจัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอน ด้านที่บุคลากรมีความต้องการพัฒนามากที่สุด ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, $S.D = 0.99$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคณะวิทยาศาสตร์ควรจัดสรรทรัพยากรและสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยของบุคลากร นอกจากนี้ บุคลากรมีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $S.D = 0.94$) และต้องการเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $S.D = 0.97$) ซึ่งบ่งชี้ว่าการจัดอบรมที่มีเนื้อหาครอบคลุมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมถึงการสร้างโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยจริง จะเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เปรียบเทียบความต้องการในการทำวิจัยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการทำงานวิจัยสูงสุด ($\bar{X} = 0.833$, $S.D = 0.38925$) ขณะที่บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีความต้องการทำงานวิจัยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 0.333$, $S.D = 0.5164$) อย่างไรก็ตาม เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่าไม่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ($F = 1.2799$, $p = 0.2832$) ซึ่งหมายความว่าระยะเวลาการทำงานไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างชัดเจน ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ความต้องการทำงานวิจัยอาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว แต่อาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความสนใจส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำวิจัย โอกาสในการเข้ารับการอบรมและพัฒนา ตลอดจนการสนับสนุน

จากองค์กร ซึ่งล้วนเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อความต้องการทำงานวิจัยมากกว่าระยะเวลาการทำงานเพียงอย่างเดียว ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการทำงานวิจัยควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างแรงจูงใจ การจัดหาทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำวิจัย เช่น งบประมาณ สนับสนุนทางวิชาการ และโอกาสในการทำวิจัยร่วมกัน มากกว่าการพิจารณาตามระยะเวลาปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและมีความต้องการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงอายุงาน

จากผลการศึกษาดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าคณะวิทยาศาสตร์ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้สามารถเข้าร่วมและพัฒนาทักษะด้านงานวิจัยได้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อจุดอ่อนของบุคลากร เช่น การกำหนดปัญหาวิจัย การเลือกใช้เครื่องมือวิจัย และการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง นอกจากนี้ คณะควรสร้างโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยร่วมกับคณาจารย์ และนักวิจัยในคณะเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์การทำวิจัย รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากร เช่น ทุนวิจัย หรือสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการวิจัย เพื่อจูงใจให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในงานวิจัยมากขึ้น การปรับนโยบายให้เอื้อต่อการทำวิจัย เช่น การจัดสรรเวลาให้บุคลากรมีเวลาทำวิจัย ควบคู่ไปกับงานสนับสนุนอื่น ๆ จะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้สามารถมีบทบาทในการขับเคลื่อนงานวิจัยของคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความต้องการในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล.สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การศึกษาความต้องการในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านงานวิจัยในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและ การมีโอกาสเข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติศักดิ์ เวชกามา (2566) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม” พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 - 40 ปี ระดับ การศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสามารถแบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัย ค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัยมากที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ นับถือ และการมีอิสระในการทำวิจัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรที่มีเป้าหมายในการพัฒนาอาชีพและต้องการได้รับการยอมรับจากองค์กร มีแนวโน้มที่จะให้ความสนใจในการทำวิจัยมากขึ้น ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลเชิงบวกต่อการทำวิจัย ได้แก่ นโยบายและการสนับสนุนจาก หน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิต ซึ่งบ่งบอกว่าหากองค์กรมีการสนับสนุนที่เหมาะสม บุคลากรก็จะ สามารถมีส่วนร่วมในงานวิจัยได้อย่างเต็มที่ ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณพบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลโดยตรงต่อ ระดับการมีส่วนร่วมในงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน โดยเฉพาะการที่องค์กรมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมงานวิจัยและจัดหาสิ่ง อำนวยความสะดวกที่เพียงพอ ดังนั้น การพัฒนานโยบายที่สนับสนุนงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ควบคู่ไปกับการจัดสรรทรัพยากร และโอกาสในการทำวิจัย จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรกลุ่มนี้สามารถทำวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยพัฒนาระบบวิจัยของ องค์กรในระยะยาว

นอกจากนี้การศึกษาความต้องการในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาสกร บุญคุ้ม และภพลอยชมพู สุค์สถิตย์ (2566) ที่ศึกษาเรื่อง “ความต้องการ แรงจูงใจ อุปสรรค และการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของ บุคลากรสายสนับสนุน : กรณีศึกษาสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล” พบว่า บุคลากรมีความต้องการทำวิจัยสูงถึงร้อยละ 65.4 และแรงจูงใจสำคัญเกิดจากการแก้ปัญหาทางงานประจำและการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน นอกจากนี้ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่าความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีจุดอ่อนสำคัญคือประสบการณ์เชิงปฏิบัติที่ยัง ค่อนข้างน้อย ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของภาสกรและภพลอยชมพูที่ระบุว่า บุคลากรสายสนับสนุนจำนวนมากยังเผชิญข้อจำกัดด้านความรู้ และทักษะวิจัย แม้จะมีแรงจูงใจและความต้องการสูงก็ตาม ผลการวิจัยทั้งสองฉบับจึงตอกย้ำในประเด็นเดียวกันว่า การพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรกลุ่มนี้ไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากปราศจากระบบสนับสนุนที่เหมาะสมจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติ การมีพี่เลี้ยงวิจัย หรือการสนับสนุนเชิงนโยบายอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการวิจัยในครั้งนี้ ควรปรับปรุงกระบวนการเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมและละเอียดมากขึ้น โดยเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมบุคลากรสายสนับสนุนในทุกหน่วยงานของคณะวิทยาศาสตร์ รวมถึงใช้ วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ที่รวมทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถศึกษาข้อมูลได้อย่างลึกซึ้ง นอกจากนี้ ควร พิจารณาการใช้ เครื่องมือวิจัยที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นสูงขึ้น เช่น การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha) เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้สะท้อนความคิดเห็นของบุคลากรได้อย่างแม่นยำ อีกทั้ง ควรศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างความต้องการพัฒนางานวิจัยกับ ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภาระงาน นโยบายองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งเสริมหรือขัดขวางการพัฒนาทักษะการ วิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมากขึ้น นอกจากนี้ ควรศึกษาผลกระทบของมาตรการสนับสนุนงานวิจัยที่มีอยู่ เพื่อควมมาตรการเหล่านี้ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ รวมถึง ศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่มีความ ต้องการพัฒนางานวิจัยสูงกับบุคลากรที่ไม่สนใจงานวิจัย เพื่อหาแนวทางส่งเสริมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายสุดท้าย ควรมีการ เปรียบเทียบผลการวิจัยกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่มีการสนับสนุนงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาแนวทางที่ สามารถนำมาปรับใช้กับคณะวิทยาศาสตร์ สจล. ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์

จากการศึกษาพบว่า ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน โดยสนับสนุนให้มี โครงการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับงานวิจัย จัดหา ทุนสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน และส่งเสริมให้มีการทำงานวิจัยร่วมกับ คณาจารย์ รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทในโครงการวิจัยมากขึ้น คณะควรมีการ ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรมีเวลา ในการทำวิจัย พร้อมทั้งสนับสนุนให้เข้าร่วม การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ตลอดจน สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัย กับมหาวิทยาลัยอื่น นอกจากนี้ ควรมีช่องทางเผยแพร่ผลงานของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น วารสารวิชาการของคณะ หรือฐานข้อมูล ออนไลน์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเผยแพร่ผลงานได้อย่างเป็นระบบ การสนับสนุนเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถ พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานวิจัยของคณะวิทยาศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตการศึกษา ให้ครอบคลุมมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบความต้องการ ในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในบริบทที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และอุปสรรคในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน อีกทั้งควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยทางจิตวิทยาการทำงาน เช่น ความพึง พอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ กับระดับความต้องการพัฒนางานวิจัย นอกจากนี้ ควรศึกษาผลกระทบของ โครงการสนับสนุนงานวิจัย ที่มีต่อบุคลากรสายสนับสนุน โดยติดตามผลหลังจากการเข้าร่วมอบรมหรือโครงการวิจัย เพื่อประเมินว่านโยบาย สนับสนุนที่มีอยู่สามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะการวิจัยของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ อีกทั้งควรศึกษาแนวทางการสนับสนุน งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ เพื่อเปรียบเทียบและนำแนวทางที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้กับบริบทของ สถาบันอุดมศึกษาไทย การศึกษาครั้งต่อไปอาจพัฒนา ตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลความก้าวหน้าในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสาย สนับสนุน เช่น อัตราการเข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวนผลงานวิจัยที่เผยแพร่ หรือระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุน เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากกองทุนวิจัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทุนวิจัยส่งเสริมส่วนงาน วิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 หน่วยงานคณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สัญญา เลขที่ : 2568-02-05-006)

เอกสารอ้างอิง

- ฐิติศักดิ์ เวชกามา. (2563). ปัจจัยส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารมหาสารคาม*, 12(2), 71-100
- ณัฏฐา กริทธิภู. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร. (2565). *ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มิน เซอร์วิสซัพพลาย.
- บุญส่ง ลีละชาต. (2559). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) สาขาวิชาการเมืองการปกครองสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ภาสกร บุญคุ้ม และ พลอยชมพู สุคติธิตย์. (2566). ความต้องการ แรงจูงใจ อุปสรรค และการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุน: กรณีศึกษาสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารวิชาการ ปช มท.*, 12(2), 67-80.
- อมรรัตน์ ปักโคทานัง. (2548). *ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา*. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Anderson, R., & Johnson, T. (2018). The role of academic support staff in research development: Challenges and opportunities. *Journal of Higher Education Management*, 34(2), 45-60.
- Garcia, L., & Patel, M. (2022). Enhancing research capacity among university support staff: Strategies and best practices. *International Journal of Educational Development*, 58(4), 101-119.
- Jones, P., Smith, K., & Taylor, R. (2019). The impact of training on research engagement among administrative and support staff in higher education institutions. *Research & Innovation in Education*, 26(1), 78-92.
- Smith, J., & Brown, L. (2020). Supporting research in universities: The role of non-academic staff in facilitating research productivity. *Journal of Academic Research Support*, 37(1), 15-32.