

แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

Approach for Development of the Researchers Potential

at Chandrakasem Rajabhat University

นุชรีย์ บวชชุม¹ และยวงทอง พุ่มแก้ว²

Nutcharee Buatchum and Yuangtong Poomkaew

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้การทำวิจัย ความรู้การทำวิจัย ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งกำหนดรูปแบบในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยสู่ความเป็นสากลของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนโดยได้ทำการสุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คนตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและนำไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรจำนวน 20 ตัวอย่าง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพโดยได้หาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.97 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 237 ตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม R เพื่อคำนวณค่าสถิติ คือ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าไคว์สแคว Test โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง คือ งานวิจัยทุกเรื่องต้องมีการอภิปรายผล รองลงมาขนาดตัวอย่างขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ ส่วนมีความรู้ผิดได้แก่การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รองลงมา คือ IOC บุคลากรที่ทำวิจัยประสบกับปัญหาอุปสรรค คือ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อของบประมาณ รองลงมา การพัฒนาวิทยะวิจัยสำหรับแนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยในภาพรวมและทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ พัฒนาด้านการฝึกอบรมการวิจัย สร้างแรงจูงใจและเผยแพร่ผลงานวิจัยตามลำดับ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพมีความสัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนานักวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนปัจจัยที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้บุคลากรมีข้อเสนอแนะให้สถาบันวิจัยและพัฒนาจัดอบรมการวิจัยให้มากขึ้นและพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพ ส่วนรูปแบบในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยนั้นควรกำหนดเป็นโครงสร้างในการบริหารจัดการสถาบันวิจัยและพัฒนาให้ทันสมัยเป็นแบบบูรณาการ มีปฏิทินการอบรมการวิจัยตลอดทั้งปีในทุกระดับ มีการสร้าง

¹ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

² พนักงานธุรการ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

แรงจูงใจที่หลากหลาย ซึ่งผลงานวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยได้นำไปสู่ภาคปฏิบัติแล้ว เช่น การอบรม การเขียนบทความวิจัย การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ มาประเมินข้อเสนอการวิจัยเพื่อของบประมาณ ประจำปี 2556 และเปิด Research Clinic สัปดาห์ละ 1-2 วัน เป็นต้น

คำสำคัญ: แนวทาง รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพนักวิจัย

Abstract

This research aims to study the knowledge about the research, problems and obstacles including setting a format in the promotion and potential development of research to the universality of the instructors and promotional staff. The data was collected by random sampling and questionnaires of which contents were corrected by the three experts sent to 20 samples. The collected data was analyzed by finding the confidence coefficient $\alpha = 0.97$ for all 237 samples and by percentage, mean, standard deviation and the Chi-Square Test with a computer program to calculate the statistic R. The statistical significance was different at the .05

The results found that the knowledge and understanding about how to do a research were firstly that there must be discussion and recommendations in every research, but sample size secondly depended on various factors. For the wrong knowledge, it found that first were research tools corrected by the experts and the second was the IOC. For the problems of doing research found that first was how to write a research proposal for the budget and second was the selection and development of research problems. For the development of researchers, it found that training was at high level. The motivation for research was at middle level and the dissemination of research was at low level. The test results showed that age, level of education, and status were essential for the development of researchers with statistical significance at 0.05, consistent with the hypothesis. The remaining factors were interrelated. In addition, the researchers suggested the Research and Development Section to provide more training to them for research quality. For the promotion and development of research a modern and integrated structure for the Research and Development Sections should be determined. There should be an annual calendar and a variety of incentives. This research was applied for practical training, such as writing research papers, inviting research experts to evaluate the research proposal for fiscal year 2556, and opening Research Clinic two days per week etc.

Keywords: Guidance, development, researchers potential

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการพัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม แห่งแรกของประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ.2483 ปัจจุบันมีการเปิดสอนในระดับปริญญาตรี ภาคปกติในเวลาราชการ และภาคสมทบนอกเวลาราชการ รวมทั้งเปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษาทั้งปริญญาโทและปริญญาเอก เน้นการผลิตบัณฑิต ที่มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคมในทุกสถานการณ์ คณาจารย์และบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ ให้เป็นมหาวิทยาลัย ที่มีมาตรฐานสากล ได้รับการยอมรับจากสังคมอย่างเต็มภาคภูมิ ปรัชญา “ความรู้ดีมีคุณธรรม นำชุมชนพัฒนา” และวิสัยทัศน์ว่า “เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ นำภูมิปัญญาสู่สากล” กำหนดพันธกิจ 7 ประการ คือ 1) ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม 2) ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ภูมิปัญญาที่มีศักยภาพสู่มาตรฐานสากล 3) วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ภูมิปัญญาและถ่ายทอดสู่สังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 4) บริการทางวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม 5) เสริมสร้างทำนุบำรุงและเผยแพร่วัฒนธรรมแก่สังคม 6) ส่งเสริมการพัฒนาสังคมให้สอดคล้องกับแนวทางพระราชดำริ และ 7) สร้างโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เป็นมหาวิทยาลัยในระดับอุดมศึกษาที่มีพันธกิจที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ ภูมิปัญญาและถ่ายทอดสู่สังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น เป็นภาระหน้าที่ของสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยที่จะต้องดำเนินการทุกรูปแบบเพื่อผลักดันการวิจัยและพัฒนาให้เป็นไปตาม ปรัชญา วิสัยทัศน์ ที่จะนำไปสู่

ความเป็นสากลในด้านของความรู้และภูมิปัญญา ซึ่งสถาบันวิจัยและพัฒนานี้จัดตั้งขึ้นโดยมีประวัติความเป็นมาที่ซับซ้อน จนกระทั่งในปี 2542 ได้มีการตั้งสำนักวิจัยและบริการวิชาการ ต่อมาในปี พ.ศ.2548 ได้เปลี่ยนชื่อสำนักวิจัยและบริการวิชาการ เป็นสถาบันวิจัยและพัฒนาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งได้กำหนดปรัชญา ไว้ว่า สร้างชุมชนวิชาการบนพื้นฐานงานวิจัย ด้วยระบบบริหารจัดการคุณภาพ โดยมีเป้าหมาย ที่สำคัญประการหนึ่งของสถาบันวิจัยและพัฒนา ก็คือ การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยให้มีคุณภาพของมหาวิทยาลัย เพื่อการแข่งขันทั้งในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยได้กำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2553-2557) ไว้ในยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 3 การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ที่บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาจะต้องดำเนินการวิจัยก็คือ กลยุทธ์การวิจัยที่ 3.5 คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยนั้น สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาโดยเฉพาะในช่วง 1-2 ปีนี้ สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้มีการส่งเสริมด้านการวิจัยในทุกระดับทั้งในการพัฒนาบุคลากรและการวิจัย การให้ทุนการวิจัย มี Research Clinic และงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย แม้ว่าสถาบันวิจัยและพัฒนาจะได้ดำเนินการด้านการวิจัยที่เป็นไปตาม ปรัชญา และ เป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่การดำเนินการวิจัยของคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยยังประสบปัญหาในหลายด้าน โดยเฉพาะการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ซึ่งการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเหล่านี้ยังมีข้อบกพร่องและจุดอ่อนอีกเป็นจำนวนมาก รวมทั้ง

เมื่อได้รับทุนแล้วก็ไม่สามารถดำเนินการวิจัยให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ได้มีปรากฏขึ้นแล้วในอดีต และกำลังประสบอยู่มากขึ้นในปัจจุบันและคาดว่าจะจะเป็นปัญหาที่มีความรุนแรงทวีมากยิ่งขึ้นในอนาคต จึงมีความจำเป็นเร่งด่วน (Hot Issue) ที่จะต้องดำเนินการเพื่อค้นหาแนวทางวิธีการหรือมาตรการในการที่จะสร้างและพัฒนาศักยภาพนักวิจัยที่มีคุณภาพโดยมุ่งให้เป็นนักวิจัยมืออาชีพของประเทศและต่างประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้การทำวิจัยของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับการวิจัย
2. เพื่อค้นหาแนวทางหรือวิธีการวิจัยในการที่จะส่งเสริมหรือพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อกำหนดรูปแบบหรือแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยสู่ความเป็นสากล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ทั้งนี้ ไม่รวมคณาผู้บริหาร คณาจารย์หรือบุคลากรที่ลาศึกษาต่อหรือลาไปต่างประเทศ รวมทั้งผู้ที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปี จำนวน 237 คน

ตัวแปรที่วิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานะภาพ (คณาจารย์/เจ้าหน้าที่) ความรู้ความเข้าใจ ปัญหา/อุปสรรคในการทำวิจัย

ตัวแปรตาม ได้แก่ การฝึกอบรม แรงจูงใจในการทำงาน การเผยแพร่งานวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับระดับแนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน

ปัจจัยสนับสนุนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับแนวทางการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาวิจัยสถาบัน โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการในลักษณะที่ดำเนินการวิจัยไปแก้ปัญหาให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ประเภท คือ

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ ข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวม เรียบเรียง ไว้แล้ว เช่น ตำรา หนังสือ บทความ วารสาร และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งคณะผู้วิจัยสร้างขึ้นตามปัญหาวิจัยวัตถุประสงค์ของการวิจัยแลกรอบแนวความคิดของการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือ คำถามแบบปิด ชนิดให้เลือกตอบเป็นรายชื่อและให้เลือกตอบในลักษณะการประเมินค่าและคำถามประเภทแบบเปิด ให้สอดคล้องกับการนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้กำหนดไว้แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหาแล้วนำความเห็นของท่านมาปรับปรุงแก้ไข

หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากร คือ คณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ที่มีได้ถูกสุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ท่าน และนำมาหาความเชื่อมั่นซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.97 รวมทั้งนำข้อบกพร่องของแบบสอบถามเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้ได้เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคในการทำวิจัย

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนและวิธีการดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขอลงนามจากสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกันและตรงความเป็นจริง

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ตอบแล้วเพื่อดูว่าตอบครบทุกข้อหรือไม่ ถ้ายังไม่สมบูรณ์จะได้ขอความกรุณาตอบให้สมบูรณ์

จากการที่คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรทั้ง 2 ประเภทนั้นปรากฏว่าได้แบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์บริบูรณ์ จำนวน 234 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แบบสอบถามที่เป็นอาจารย์ มีจำนวน 106 ชุด

2. แบบสอบถามที่เป็นของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มีจำนวน 128 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

คณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการสู่กระบวนการของการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรม R เพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่างๆ ในการตอบปัญหาวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยรวมทั้งทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ ส่วนข้อมูลที่ได้จากคำถามเปิดในแบบสอบถามนั้น คณะผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้วรวบรวมความถี่โดยแยกออกเป็นข้อความที่คล้ายหรือเหมือนกันแล้วคำนวณหาค่าร้อยละของแต่ละข้อคำถาม

การนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเรื่องนี้มาจัดทำเป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในเบื้องต้นนี้ คณะผู้วิจัยพร้อมกับผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ได้นำผลการวิจัยนี้มาสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย คือ การเขียนบทความวิจัยลงในวารสารโดยได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ในวันที่ 30 มิถุนายน 2554 ณ ศูนย์การศึกษาพัฒนาครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ซึ่งจากการประเมินผลการฝึกอบรมและการสังเกตการณ์ รวมทั้งผลการเขียนบทความวิจัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 40 คน นั้น ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แต่ก็มีบางท่านได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์หลายประการ เช่น ควรจัดอบรมในลักษณะนี้ให้มากขึ้น รวมทั้งควรไปเข้าแคมป์ในส่วนภูมิภาคด้วย เพื่อให้การอบรมมีประสิทธิภาพและสร้างความคุ้นเคยระหว่างนักวิจัยแต่ละคณะ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า คณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.5 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 23.7 รองลงมาอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 22.4 ส่วนที่มีอายุ

ระหว่าง 56-60 ปี ร้อยละ 4.2 มีอายุเฉลี่ย 39.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.20 อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ฐานนิยม 30 ปี และอายุที่อยู่ตรงกลาง 35 ปี การศึกษาจบปริญญาโท ร้อยละ 47.7 รองลงมาจบปริญญาตรี ร้อยละ 42.6 ส่วนที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 4.6 มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 44.5 รองลงมา 6-10 ปี ร้อยละ 24.5 ส่วนที่ทำงานมา 36 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 0.1 มีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 9.6 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.6 ปี ประสบการณ์ทำงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 36 ปี ฐานนิยม 3 ปี และที่อยู่ตรงกลาง 7 ปี เป็นเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ร้อยละ 54.9 ส่วนที่เป็นคณาจารย์ ร้อยละ 45.1 มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง คือ งานวิจัยทุกเรื่องต้องมีการอภิปรายผล จึงจะถือว่าเป็นงานวิจัยที่ตอบถูก มีร้อยละ 84.0 รองลงมา ขนาดตัวอย่างขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ ที่ตอบถูกมีร้อยละ 82.7 และงานวิจัยทุกเรื่องต้องมีสมมติฐานที่ตอบถูกมี ร้อยละ 75.9 ส่วนที่ตอบผิด ได้แก่แบบสอบถามที่วัดพฤติกรรม ต้องหา Reliability ที่ตอบผิดมีร้อยละ 74.3 รองลงมา IOC ย่อมาจาก Index of Objective Check ที่ตอบผิดมี ร้อยละ 70.0 ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย ที่บุคลากรประสบได้แก่ เวลาในการทำวิจัย ร้อยละ 80.6 รองลงมา การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ร้อยละ 76.8 การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมในการทำวิจัย ร้อยละ 75.9 การเลือกโจทย์วิจัย ร้อยละ 75.1 การตั้งสมมติฐานการวิจัย ร้อยละ 74.7 การเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์ในวารสาร ร้อยละ 70.5 แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย ที่บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด หาแหล่งทุนการทำวิจัยจากภายนอก ร้อยละ 32.1 รองลงมา มีการให้ผลงานวิจัย ร้อยละ 31.2 ค่าตอบแทน หัวหน้าโครงการ ผู้ร่วมวิจัยและที่ปรึกษา ร้อยละ 30.4 การเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่ชุมชน ร้อยละ 30.0 และมีความคิดเห็นมากที่สุด

ก็คือ ให้มีเวลาในการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 28.7 และมีการอบรมการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 27.8

แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยมีความคิดเห็นมาก ทั้งในด้านการฝึกอบรม ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยและด้านการเผยแพร่ผลงานวิจัยตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพมีความสัมพันธ์กับระดับแนวทางการพัฒนานักวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ที่เหลือ คือ เพศ ประสบการณ์ในการทำงานและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยและปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัยไม่มีความสัมพันธ์กัน คณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวิจัยของบุคลากรอันดับที่ 1 คือ มีการส่งเสริมประชาสัมพันธ์ เผยแพร่เอกสารการวิจัยให้มากขึ้น ร้อยละ 31.6 อันดับ 2 แนวทางส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาการแก่บุคลากรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการวิจัยอย่างสม่ำเสมอและงานวิจัยเป็นกลไกในการสร้างผลงานวิชาการและงานวิจัยมีความสำคัญมากมีเท่ากันคือ ร้อยละ 10.5 นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยไม่ให้ความสำคัญกับการทำวิจัย ร้อยละ 5.3 คณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนยังได้เสนอแนะที่จะพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น อันดับ 1 คือ การจัดอบรมการเขียนงานวิจัยสำหรับสายสนับสนุนให้มากขึ้น ร้อยละ 29.6 ข้อเสนออันดับ 2 คือ พัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพ ร้อยละ 22.2 อันดับ 3 สร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย ร้อยละ 14.8 อันดับ 4 กำหนดรูปแบบหรือแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องนี้มีข้อค้นพบ (Fact Findings) ที่มีคุณค่าทางวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อการนำสู่ภาคปฏิบัติ คณะผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผลโดยใช้หลักตรรกวิทยา ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งที่คณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยที่ถูกต้องและเข้าใจอย่างถูกต้อง คือ งานวิจัยทุกเรื่องต้องมีการอภิปรายผลจึงจะถือว่าเป็นงานวิจัย ร้อยละ 84.0 รองลงมาขนาดตัวอย่างขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ ร้อยละ 82.7 ส่วนที่มีความรู้ผิด ได้แก่ แบบสอบถามที่วัดพฤติกรรมต้องหา Reliability ร้อยละ 74.3 และ IOC ย่อมาจาก Index of Objective Check ที่ตอบผิดมี ร้อยละ 70.0 ที่เป็นเช่นนี้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีทั้งความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเพราะได้ผ่านการศึกษามาแล้วเรียนในระดับปริญญาโทมาแล้วเป็นส่วนใหญ่และมีการทำวิจัย รวมทั้งมีการสอนวิจัยทั้งในมหาวิทยาลัยและได้รับเชิญไปสอนวิจัยนอกมหาวิทยาลัยจึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องส่วนที่มีความรู้ความเข้าใจผิดนั้นเพราะเคยได้รับการศึกษาเล่าเรียนมาก็จริง มาเป็นเวลานานอาจทำให้ความรู้ความเข้าใจไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ซึ่งการเรียนรู้จากมหาวิทยาลัยนั้นจะต้องนำมาใช้ในชีวิตประจำวันจึงจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจมากขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับการเรียนการสอนในข้อที่ว่า การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่กับเด็กแตกต่างกันโดยทั่วไปเด็กมีแนวโน้มจากรู้โดยอาศัยเนื้อหาวิชาและมองการเรียนรู้ในลักษณะเอง การแสวงหาความรู้จากเนื้อหาสาระของวิชาใดวิชาหนึ่งโดยตรง แต่สำหรับผู้ใหญ่จะเรียนรู้จะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน (Life-centered) หรือเน้นที่งาน หรือการแก้ปัญหา (Task-centered) เสียมากกว่า นั่นคือ ผู้ใหญ่จะยอมรับและสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ของ

เขา หากเขาเชื่อและเห็นว่า การเรียนรู้เช่นนี้ จะช่วยให้เขาทำงานได้ดีขึ้น หรือช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของเขาให้ดีขึ้นด้วย

2. ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของบุคลากร คือ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยร้อยละ 76.8 รองลงมา การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมในการทำวิจัย ร้อยละ 75.9 และการเลือกโจทย์วิจัยที่ประสบปัญหา ร้อยละ 75.2 ที่เป็นเช่นนี้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเมื่อทำวิจัยก็ประสบปัญหาเนื่องจากการเรียนในมหาวิทยาลัยเป็นการเรียนในลักษณะแบบฝึกหัดในการทำวิจัยและเป็นการเรียนเพื่อให้จบหลักสูตรตามที่กำหนดไว้เท่านั้นแต่เมื่อมาทำวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเหนือกว่าการเรียนมากกว่าในกาทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้นการทำวิจัยที่ได้รับทุนจึงประสบปัญหาดังกล่าวแล้ว ทั้งนี้สอดคล้องกับลักษณะของนักวิจัยที่ดี ในข้อที่ว่า ผู้วิจัยจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย มีความสามารถในการวิพากษ์ วิเคราะห์ มีความสามารถในการใช้สถิติ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผล ได้ดี จึงจะเป็นนักวิจัยที่ดีและมีคุณภาพ

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม รองลงมาด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยตามลำดับที่เป็นเช่นนี้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเมื่อทำวิจัยไปแล้วประสบกับปัญหาและอุปสรรคหลายด้าน จึงมีแนวคิดหรือแนวทางในการที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยให้มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและให้ความสนใจในการที่จะพัฒนานักวิจัยทุกระดับโดยเริ่มจากการฝึกอบรมเพราะการฝึกอบรมคือการถ่ายทอดความรู้การเพิ่มพูนทักษะความชำนาญเป็นการพัฒนาบุคคลให้เกิดความรู้ความเข้าใจและเพิ่ม

ทักษะ ทัศนคติที่ดี และเป็นการอบรมเฉพาะทาง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำวิจัย ทั้งนี้สอดคล้องกับ แนวความคิดของ อุทุมพร จามรมาน (2533: 2) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กิจกรรมหรือความพยายามที่จะจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรม เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีในเรื่องความรู้ ทัศนคติ และทักษะในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทัศนะของ Pont (1992) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคคล และการช่วยให้บุคคลมีความรู้ความสามารถและความมั่นใจในการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะคือ งานวิจัยซึ่งเมื่อการวิจัยแล้วก็จะทำให้มีความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติการวิจัยที่ดี สามารถที่จะทำงานวิจัยได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

4. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับระดับแนวทางการพัฒนานักวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ นั่นคือ คณาจารย์มีแนวทางในการพัฒนานักวิจัยมากกว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน คือ มีร้อยละ 48.6 ในขณะที่เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีร้อยละ 26.9 ที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า คณาจารย์เป็นบุคลากรที่มีหน้าที่และมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสอนและการทำวิจัยโดยตรง จำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถทำวิจัยได้ ให้ถูกต้องตามกระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยตั้งแต่การเลือกปัญหาการพัฒนาโจทย์วิจัย การตั้งชื่อโครงการวิจัย การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย การตั้งสมมติฐาน การกำหนดกรอบแนวความคิดของการวิจัย การทบทวนวรรณกรรม หลักการเขียนและเทคนิคการเขียนที่ถูกต้อง การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้สถิติที่เหมาะสมแก่การวิจัย การแปลผล การ

เขียนรายงานการวิจัย เป็นต้น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่คณาจารย์จะต้องทำวิจัยให้ครบวงจร ดังนั้นจึงมีความต้องการในการที่จะพัฒนาการวิจัยมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งนี้สอดคล้องกับ ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528) ได้กล่าวไว้ว่า 1) แรงจูงใจด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของจิตสำนึก เห็นได้จากการที่มนุษย์ต้องการความปลอดภัยจึงต้องมีแรงจูงใจในรูปสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงทั้งในรูปของจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก 2) แรงจูงใจด้านสังคม ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและได้รับการยกย่อง เพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับและศรัทธาเชื่อถือ 3) แรงจูงใจด้านชื่อเสียง เป็นแรงจูงใจที่กำหนดขีดจำกัดของบุคคลให้กับชื่อเสียงในระดับเพื่อและบุคคลทั่วไป 4) แรงจูงใจด้านอำนาจ คือ อำนาจส่วนบุคคลทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และมีอิทธิพลโดยบุคลิกภาพและพฤติกรรม แสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจส่วนตัว นั่นคือมีอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว 5) แรงจูงใจด้านความสามารถ เป็นความรู้สึกกับมโนทัศน์ด้านความคาดหวัง ถ้าประสบความสำเร็จก็จะมีแนวโน้มทำให้เป็นบุคคลที่มองโลกในทางบวกสามารถจะเอาชนะได้ 6) แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกออกมาจากความต้องการด้านอื่นๆ ซึ่งแรงจูงใจด้านความสำเร็จนี้ คือ จะสนใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ และ 7) แรงจูงใจด้านเงิน เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและมีความสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ คุณลักษณะที่เด่นและสำคัญที่สุดของเงิน คือเป็นตัวแทนในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน และกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการอภิปรายผลการวิจัย คณะผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นข้อเสนอแนะไว้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านการฝึกอบรม รองลงมาด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยและด้านการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับมากจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยกำหนดเป็นนโยบายให้มีการฝึกอบรมเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและระดับนานาชาติ โดยมหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกไว้อย่างเพียงพอ เพื่อพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยสู่ระดับสากล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

ผลการวิจัย พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีแนวทางในการพัฒนานักวิจัยด้วยการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก จึงมีข้อเสนอแนะให้

สถาบันวิจัยและพัฒนาสนองนโยบายของผู้บริหารโดยการจัดสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมการวิจัยในทุกระดับทั้งระยะสั้นและระยะยาว ด้วยการจัดปฏิทินการฝึกอบรมตลอดทั้งปี เพื่อแจ้งให้บุคลากรได้รับทราบและเข้ารับการฝึกอบรมด้วยความสมัครใจ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลผู้ที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยว่ามีสาเหตุใดบ้างที่ไม่สามารถส่งผลงานวิจัยได้ตามเวลาที่กำหนดไว้

3.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลทุกระดับ ทุกประเภทเพื่อประโยชน์ในการสืบค้นและนำข้อมูลที่ Up Date นำเสนอผู้บริหาร ได้อย่างทันที่และสามารถสืบค้นได้รวดเร็วทุกคณะ ศูนย์/สำนัก

บรรณานุกรม

- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2528). **การจูงใจเพื่อผลงาน**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
ทิตนา แชมมณี. (2551). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.