

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บุศรินทร์ มั่นวิชาชัย^{1*} และ จูติภรณ์ เพ็ชรวงษ์²

รับบทความ 17 พฤศจิกายน 2568 แก้ไขบทความ 16 ธันวาคม 2568 ตอบรับบทความ 23 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทัศนคติ การรับรู้ แรงจูงใจ และการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน 2) เปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากร และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 21 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า (1) โดยภาพรวมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.=.166) โดยด้านทัศนคติต่อการทำวิจัยมีระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=.169) รองลงมาคือด้านการตัดสินใจทำวิจัย ($\bar{X}=4.36$, S.D.=.377) และด้านแรงจูงใจ ($\bar{X}=4.32$, S.D.=.248) ส่วนด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.16$, S.D.=.688) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีทัศนคติและด้านการตัดสินใจทำวิจัย แต่ยังต้องการการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านการวิจัยเพิ่มเติม (2) การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่อายุ กลุ่มงาน และประสบการณ์ทำงานมีผลต่อการรับรู้และการตัดสินใจทำวิจัย ส่วนเพศมีผลเฉพาะต่อการรับรู้และแรงจูงใจ (3) ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับการตัดสินใจทำวิจัยในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r=.766$) สะท้อนว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยด้านทัศนคติ การรับรู้ และแรงจูงใจส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำวิจัยมากขึ้น

คำสำคัญ: การตัดสินใจทำวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพล บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

¹นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

²นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

*ผู้ประสานงานหลัก: busarin.m@mutp.ac.th

Factors Related to Research Decision-Making of Support Personnel at the Faculty of Architecture and Design, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

Busarin Munvichachai^{1*} and Titiporn Phetwong²

Received 17 November 2025; Revised 16 December 2025; Accepted 23 December 2025

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the attitudes, perceptions, motivations, and decisions to conduct research among support staff; 2) to compare demographic characteristics with the staff's research decision-making; and 3) to investigate factors related to the decision to conduct research of the support staff at the Faculty of Architecture and Design, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. This study employed a quantitative research design, using a questionnaire as the tool to collect data from 21 support staff members, who were selected through purposive sampling. The data were analyzed using statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and the Pearson Product-Moment Correlation Coefficient. The results indicated that overall factors influencing research decision-making were at a high level ($\bar{X}=4.10$, S.D.=.166). Attitude toward conducting research was rated at the highest level ($\bar{X}=4.57$, S.D.=.169), followed by research decision-making ($\bar{X}=4.36$, S.D.=.377) and motivation ($\bar{X}=4.32$, S.D.=.248), while perception was at a moderate level ($\bar{X}=3.16$, S.D.=.688). These findings suggest that supporting staff demonstrated positive attitudes and decision-making toward research; however, further development of research-related knowledge and skills is still required. The comparison of demographic characteristics revealed that educational level significantly affected all factors at the .05 level, whereas age, job group, and work experience significantly influenced perception and research decision-making. Gender significantly affected perception and motivation. The correlation analysis showed that the studied factors were positively correlated with research decision-making at a high level, with statistical significance at the .001 level ($r=.766$). This reflects that increases in attitudes, perceptions, and motivation lead to a greater intention to conduct research.

Keywords: Research decision-making, Influencing factors, Supporting staff, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

¹Educational Officer (Operational Level), Faculty of Architecture and Design, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

²Policy and Planning Analyst (Operational Level), Faculty of Architecture and Design, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

*Corresponding Author: busarin.m@rmutp.ac.th

บทนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 4 ประการ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยเฉพาะภารกิจด้านการวิจัย คณะฯ ได้ให้ความสำคัญกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครดำเนินงานตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยเฉพาะด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ การผลิตงานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้พัฒนางานในองค์กรและสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคม ตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2566–2570 ซึ่งมุ่งยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถด้านการวิจัย อย่างในด้านการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนา (สวพ.) ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยของบุคลากรทุกสาย โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้คำปรึกษาด้านระเบียบวิธีวิจัย และสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างไรก็ตาม แม้จะมีมาตรการส่งเสริมดังกล่าว แต่ข้อมูลย้อนหลังของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบระหว่างปีงบประมาณ 2562–2566 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีการยื่นข้อเสนอโครงการวิจัยเพียง 1 โครงการจากบุคลากรทั้งหมดของคณะ ซึ่งถือว่าน้อยมากเมื่อเทียบกับปริมาณบุคลากรและโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรด้านงานวิจัย (งานวิจัยคณะสถาปัตย์ฯ, 2567) สถานการณ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนที่ยังอยู่ในระดับต่ำ

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการวิจัยและบริการวิชาการในสัดส่วนสูง บุคลากรสายสนับสนุนจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของคณะ ไม่ว่าจะเป็นด้านบริหารจัดการงานวิจัย การจัดการข้อมูล การบริการทางวิชาการ หรือการสนับสนุนโครงการของอาจารย์และนิสิต หากบุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะและความเข้าใจด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น จะสามารถนำไปสู่การยกระดับคุณภาพงาน การตัดสินใจเชิงข้อมูล และประสิทธิภาพในการสนับสนุนภารกิจวิจัยของคณะได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุน “ไม่สนใจหรือไม่ตัดสินใจทำวิจัย” อาจเกี่ยวข้องกับหลายด้าน เช่น ทักษะ ความเข้าใจต่อกระบวนการวิจัย ขาดแรงจูงใจ หรือไม่มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ตลอดจนข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนุชนาถ กระแสโท (2564) ที่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษามักมีความเข้าใจด้านการวิจัยไม่มาก และต้องการการสนับสนุนอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มโอกาสในการทำวิจัย ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยพิจารณา 4 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ทักษะต่อการทำวิจัย การรับรู้ด้านการทำวิจัย แรงจูงใจ และการตัดสินใจทำวิจัย รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์และการเปรียบเทียบตามลักษณะประชากร ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปวางแผนส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุนในการทำวิจัยให้เพิ่มขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

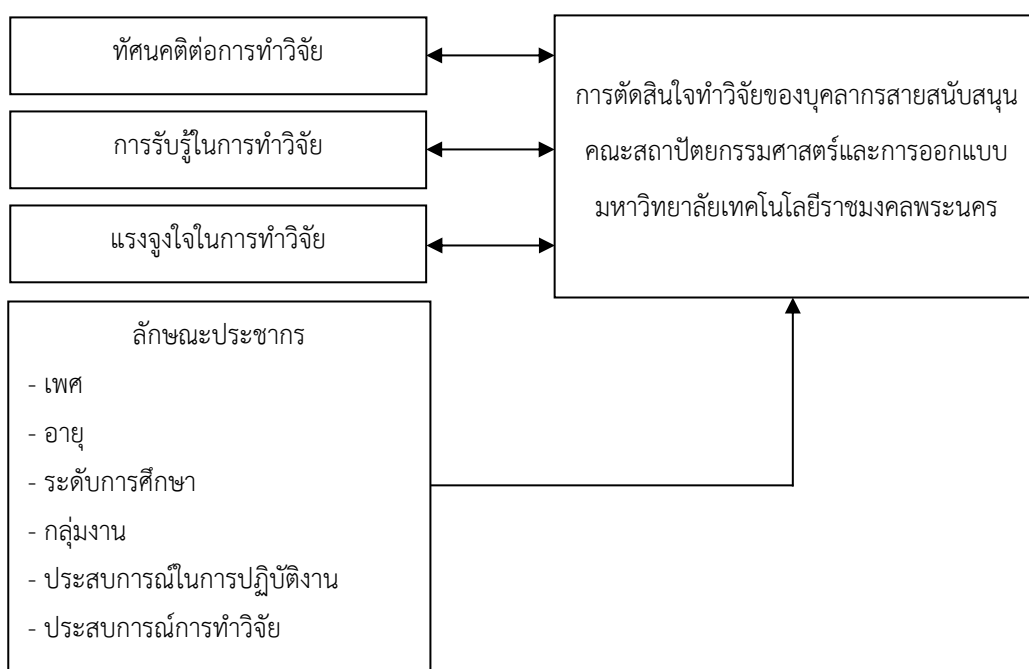
1. เพื่อศึกษาทัศนคติ การรับรู้ แรงจูงใจ และการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กรอบแนวคิด

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จึงกำหนดแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การวิจัยมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัย และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล แรงจูงใจ ทัศนคติ และสิ่งสนับสนุนจากองค์กร กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 23 คน (คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2567.)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 21 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างตัวอย่างแบบเจาะจง จากบุคลากรที่จำเป็นต้องทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อนำมาประกอบการสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน โดยใช้มาตรวัดเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) ถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน) และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2544, น. 316)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย โดยข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำมาจัดกลุ่มและวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency)

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (ฉบับร่าง) เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและประเด็นข้อคำถาม กำหนดเกณฑ์ IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปจึงถือว่าผ่านเกณฑ์ หรือหากข้อคำถามใดไม่ผ่านเกณฑ์ผู้เชี่ยวชาญจะเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปจัดพิมพ์เพื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรเป้าหมาย โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha) กำหนดให้มีค่าตั้งแต่ 0.70 และได้ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับนี้เท่ากับ

0.80 ซึ่งมีความมากกว่า 0.70 ได้ดำเนินการปรับแก้ไขและตรวจสอบความเรียบร้อย จากนั้นนำแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

5. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms ตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด และเมื่อได้ข้อมูลครบถ้วน ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

5.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ระหว่างวันที่ 24 พฤษภาคม 2567 ถึงวันที่ 30 ธันวาคม 2567

5.2 ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถาม

5.3 แปลงข้อมูลจากระบบ Google Forms และโปรแกรม Microsoft Excel ให้อยู่ในรูปแบบที่พร้อมสำหรับการวิเคราะห์

5.4 นำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบแล้วเข้าสู่การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.5 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามสถิติที่กำหนด และแปลความหมายผลการวิจัยเพื่อนำเสนอในงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำวิจัย

6.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัย ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

แปลความหมายตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

6.3 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test for Independent Samples ใช้เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยใน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ทศนคติต่อการทำวิจัย (2) การรับรู้ในการทำวิจัย (3) แรงจูงใจในการทำวิจัย และ (4) การตัดสินใจในการทำวิจัย โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำวิจัย

6.4 การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยใน 4 ด้านเช่นเดียวกัน โดยจำแนกตามตัวแปร อายุ กลุ่มงาน

และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

6.5 การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=21)	ร้อยละ
เพศ	21	100
ชาย	5	23.8
หญิง	16	76.2
อายุ	21	100
น้อยกว่า 30 ปี	0	0
30 - 40 ปี	8	38.1
41 - 50 ปี	10	47.6
51 ปีขึ้นไป	3	14.3
ระดับการศึกษา	21	100
ปริญญาตรี	9	42.9
ปริญญาโท	11	52.4
ปริญญาเอก	1	4.8
กลุ่มงาน	21	100
กลุ่มงานบริหาร	8	38.1
กลุ่มงานวางแผน	2	9.5
กลุ่มงานวิชาการและวิจัย	7	33.3
กลุ่มงานกิจการนักศึกษา	4	19.0

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=21)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	21	100
น้อยกว่า 1 ปี	1	4.8
1 – 3 ปี	5	23.8
4 – 6 ปี	0	0.0
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	15	71.4
ประสบการณ์การทำวิจัย	21	100
เคย	12	57.15
ไม่เคย	9	42.85

จากตารางที่ 1 ผลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 76.2 รองลงมาคือเพศชายที่ร้อยละ 23.8 บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี โดยมีสัดส่วน 47.6% รองลงมาคืออายุระหว่าง 30 - 40 ปี โดยมีสัดส่วน 38.1% และบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีสัดส่วน 14.3% และไม่พบว่ามีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี สำหรับระดับการศึกษา พบว่าระดับปริญญาโท มีสัดส่วน 52.4% รองลงมา คือระดับปริญญาตรี มีสัดส่วน 42.9% และปริญญาเอกมีสัดส่วน 4.8% บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกลุ่มงานบริหาร โดยมีสัดส่วน 38.1% รองลงมาคือปฏิบัติงานกลุ่มงานวิชาการและวิจัย มีสัดส่วน 33.3% กลุ่มงานกิจการนักศึกษา มีสัดส่วน 19.0% และปฏิบัติงานกลุ่มงานวางแผนมีจำนวนน้อยที่สุด มีสัดส่วน 9.5% และบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 6 ปี โดยมีสัดส่วน 71.4% รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีสัดส่วน 23.8% และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด มีสัดส่วน 4.8% และบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์การในการทำวิจัยมากที่สุด โดยมีสัดส่วน 57.15% และไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัย มีสัดส่วน 42.85% ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยทำการวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับ		
	$\bar{x}$	SD.	แปลผล
ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย	4.57	.169	มากที่สุด
1. การทำวิจัยทำให้ท่านได้รับประสบการณ์และความรู้เพิ่มเติม	4.38	.589	มาก
2. ผลงานวิจัยทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจ	4.71	.560	มากที่สุด
3. การทำวิจัยทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.71	.560	มากที่สุด

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับ		
	$\bar{X}$	SD.	แปลผล
4. การวิจัยช่วยให้เกิดการพัฒนาระบบการคิดเป็นระบบ	4.52	.511	มากที่สุด
5. การทำวิจัยช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน	4.57	.597	มากที่สุด
6. การทำวิจัยทำให้มีผลงานเป็นของตนเองเชิงประจักษ์	4.66	.483	มากที่สุด
7. การทำวิจัยเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ต่อหน้าที่ต่อหน้าที่หลัก	4.42	.676	มาก
8. การทำวิจัยทำให้เกิดภาวะความเครียด	4.38	.740	มาก
ด้านการรับรู้ในการทำวิจัย	3.16	.688	ปานกลาง
1. การวิจัยเป็นวิธีการแสวงหาความรู้และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้แก่ตนเอง	4.33	.577	มาก
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจและสนใจทำการวิจัยระดับใด	3.14	.853	ปานกลาง
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัยระดับใด	2.80	.980	ปานกลาง
4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยระดับใด	2.80	1.030	ปานกลาง
5. ท่านเคยเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการทำวิจัย	2.71	1.18	ปานกลาง
ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย	4.32	.248	มาก
1. งานวิจัยเป็นสิ่งที่ท้าทายความเชี่ยวชาญของตนเอง	4.47	.601	มาก
2. งานวิจัยสามารถนำไปใช้ในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	4.57	.597	มากที่สุด
3. งานวิจัยสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาให้กับหน่วยงานได้	4.42	.597	มาก
4. งานวิจัยช่วยให้เกิดการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้	3.57	.870	มากที่สุด
5. งานวิจัยสามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานได้เป็นอย่างดี	4.57	.597	มากที่สุด
ด้านการตัดสินใจในการทำวิจัย	4.36	.377	มาก
1. เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานวิจัยระหว่างนักวิจัยจากภาคส่วนต่างๆ	4.19	.679	มาก
2. เกิดการพัฒนาตนเองทางด้านระเบียบวิธีวิจัย	4.38	.497	มาก
3. เกิดการพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ และทักษะของกระบวนการวิจัยของตนเอง	4.38	.497	มาก
4. เกิดการเรียนรู้มีทักษะเกี่ยวกับการเขียนรายงานวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย	4.38	.497	มาก
5. เกิดผลงานวิจัยเชิงประจักษ์เป็นของตนเอง	4.47	.511	มาก
ภาพรวม	4.15	0.66	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = .66$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = .169$) ด้านการตัดสินใจในการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, $SD = .377$) ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, $SD = .248$) และด้านการรับรู้ในการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, $SD = .688$) ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยและมีความสนใจทำวิจัย แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการรับรู้หรือทักษะพื้นฐานบางประการ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่าลักษณะประชากรบางตัวแปรมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่บางตัวแปรไม่พบความแตกต่างโดยสรุปดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ลักษณะทางประชากร	ทัศนคติ	การรับรู้	แรงจูงใจ	การตัดสินใจทำวิจัย	ผลสรุป
เพศ	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง ($p < .05$)	แตกต่าง ($p < .05$)	ไม่แตกต่าง	เพศมีผลต่อการรับรู้และแรงจูงใจ
อายุ	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง ($p < .05$)	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง ($p < .05$)	อายุมีผลต่อการรับรู้และการตัดสินใจ
ระดับการศึกษา	แตกต่าง ($p < .05$)	แตกต่าง ($p < .05$)	แตกต่าง ($p < .05$)	แตกต่าง ($p < .05$)	ส่งผลต่อทุกด้าน
กลุ่มงาน	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง ($p < .05$)	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง ($p < .05$)	กลุ่มงานมีผลต่อการรับรู้และการตัดสินใจ
ประสบการณ์ทำงาน	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง ($p < .05$)	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง ($p < .05$)	ประสบการณ์สัมพันธ์กับการรับรู้และการตัดสินใจ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อทุกมิติ ได้แก่ ทัศนคติ การรับรู้ แรงจูงใจ และการตัดสินใจในการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนว่า บุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่ามักมีความเข้าใจ ความพร้อม และความเชื่อมั่นในการทำวิจัยมากกว่า นอกจากนี้ อายุ กลุ่มงาน และประสบการณ์ทำงาน ส่งผลต่อการรับรู้และการตัดสินใจทำวิจัยอย่างชัดเจน โดยผู้ที่มีการประสบการณ์หรือทำงานในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลวิชาการมากกว่า มักมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานวิจัยมากขึ้น ขณะที่ เพศมีผลเฉพาะด้านการรับรู้และแรงจูงใจ แต่ไม่ส่งผลต่อทัศนคติหรือการตัดสินใจโดยรวม ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสำคัญต่อความพร้อมและการมีส่วนร่วมในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน และควรนำผลนี้ไปใช้ในการออกแบบมาตรการส่งเสริมงานวิจัยให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม

4. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยภาพรวมรายด้าน

	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	P	ระดับความสัมพันธ์
ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย	-.064	.674	ปานกลาง
ด้านการรับรู้ในการทำวิจัย	.731	.798	ระดับสูง
ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย	.590	.781	ระดับปานกลาง
ด้านการตัดสินใจในการทำวิจัย	.202	.746	ระดับต่ำ
ภาพรวม	.766	.765	ระดับสูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **p-Value < .01

จากตารางที่ 4 พบว่าผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยภาพรวม รายด้าน พบว่า

ด้านที่ 1 ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย มีความสัมพันธ์ กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านที่ 2 ด้านการรับรู้ในการทำวิจัย กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับสูง

ด้านที่ 3 ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านที่ 4 ด้านการตัดสินใจในการทำวิจัย กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับต่ำ

และด้านภาพรวม กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” พบว่า ปัจจัยทั้งสี่ด้าน ได้แก่ ทัศนคติ การรับรู้แรงจูงใจ และการตัดสินใจทำวิจัย มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัย เห็นคุณค่าของงานวิจัยในฐานะเครื่องมือพัฒนาตนเองและองค์กร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อการทำวิจัยในระดับมากที่สุด โดยเห็นว่าการทำวิจัยทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ช่วยเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และทำให้มีผลงานเชิงประจักษ์ของตนเอง นอกจากนี้ยังเชื่อว่าการทำวิจัยช่วยพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ และเป็นเครื่องมือแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1961) ซึ่งกล่าวว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมุ่งมั่นทำงานให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ตนตั้งไว้ ไม่ได้ทำเพียงเพื่อผลตอบแทน แต่เพื่อความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ผลนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพรณ ลัมเทียมรัตน์ (2564) ที่พบว่าทัศนคติต่อการทำวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง โดยผู้ที่มีทัศนคติที่ดีจะมีแนวโน้มทำวิจัยมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ด้านการรับรู้ในการทำวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Neisser (1976) ที่ระบุว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดจากประสบการณ์และความรู้เดิม การที่บุคลากรขาดประสบการณ์ตรงในการทำวิจัยอาจส่งผลให้การรับรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับไม่สูงมาก อย่างไรก็ตาม บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการทำวิจัยเป็นวิธีการแสวงหาความรู้และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้แก่ตนเอง ซึ่งเป็นแนวโน้มที่ดีในการพัฒนาทักษะการวิจัยในอนาคต ผลนี้สอดคล้องกับ วิเชียร วิทย์อุดม (2547) ที่ระบุว่า การรับรู้ของบุคคลแตกต่างกันตามประสบการณ์และสภาพแวดล้อม

3. ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าการทำวิจัยช่วยพัฒนาตนเอง เพิ่มโอกาสในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น และสามารถนำผลวิจัยไปใช้ปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจดังกล่าวสอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1961) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) และ ทฤษฎีความต้องการของ Murray (1938) ที่อธิบายว่าความต้องการของบุคคลเกิดได้ทั้งจากแรงกระตุ้นภายในและภายนอก รวมถึงความต้องการทางกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและการแสวงหาความสำเร็จ ผลนี้สอดคล้องกับงานของ จุนจิตร ฐาสุจิเรช (2556) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ช่วยในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นให้บุคคล ทำงาน หรือปฏิบัติตามให้เป็นทิศทางที่กำหนดด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่นอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

4. ด้านการตัดสินใจทำวิจัย ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการทำวิจัยทำให้เกิดผลงานเชิงประจักษ์ เป็นการพัฒนาตนเอง และส่งเสริมการเรียนรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัย ผลนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีการตัดสินใจของ Schiffman & Kanuk (1994: 659) ที่อธิบายว่าการตัดสินใจเป็นกระบวนการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดภายใต้เงื่อนไขของข้อมูลที่มีอยู่ ซึ่งบุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงและทัศนคติที่ดีต่อการวิจัยจะมีแนวโน้มตัดสินใจทำวิจัยมากกว่า นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิรารวรรณ หนูเสน, สุวรรณิ แรงครุฑ และสัญญา ทองสุกใส (2562) พบว่าทัศนคติและแรงจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสนใจในการทำวิจัยได้ถึงร้อยละ 31.8 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม เช่น การให้โอกาสในการพัฒนา การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และการเห็นคุณค่าของผลงานวิจัย เป็นปัจจัยหลักที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจและพร้อมในการทำวิจัยมากขึ้น

5. เปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะทางประชากรบางประการมีความแตกต่างต่อการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งนี้อาจ

เนื่องมาจากความแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งส่งผลต่อความพร้อมและความมั่นใจในการทำวิจัย ในขณะเดียวกัน ลักษณะทางประชากรบางด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่าการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านองค์กร เช่น นโยบาย การสนับสนุนจากผู้บริหาร และบรรยากาศทางวิชาการภายในหน่วยงาน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่า การส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

6. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการรับรู้ และแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดี มีการรับรู้ถึงคุณค่าและประโยชน์ของการวิจัย รวมถึงมีแรงจูงใจสูง จะมีแนวโน้มตัดสินใจทำวิจัยมากขึ้น ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการตัดสินใจและทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของ Ajzen (1991) ซึ่งอธิบายว่าทัศนคติและการรับรู้สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายฉบับที่พบว่าปัจจัยด้านจิตวิทยาและแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการวิจัยของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านทัศนคติต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = .169$) ด้านการตัดสินใจในการทำวิจัย ($\bar{X} = 4.36$, $SD = .377$) ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย ($\bar{X} = 4.32$, $SD = .248$) และด้านการรับรู้ในการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.16$, $SD = .688$)

1.2 เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน และประสบการณ์ มีผลต่อความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยในบางด้าน โดยเฉพาะ ด้านการรับรู้ในการทำวิจัย และ ด้านการตัดสินใจในการทำวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเข้าใจและประสบการณ์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะฯ อย่างมีนัยสำคัญ

1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยกับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากร ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า

ด้านที่ 1 ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย มีความสัมพันธ์ กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านที่ 2 ด้านการรับรู้ในการทำวิจัยกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับสูง

ด้านที่ 3 ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านที่ 4 ด้านการตัดสินใจในการทำวิจัย กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับต่ำ

และด้านภาพรวม กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับสูง

2. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

2.1 มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีนโยบายและระบบสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาด้านระเบียบวิธีวิจัย และการสนับสนุนทุนวิจัยขนาดเล็ก เพื่อสร้างแรงจูงใจและเพิ่มความเชื่อมั่นในการดำเนินงานวิจัยของบุคลากร

2.2 ผู้บริหารระดับคณะควรส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนตระหนักถึงคุณค่าของการทำวิจัยในฐานะส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพและการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดการต่อยอดผลงานวิจัยที่ตอบสนองต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัยในด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่

2.3 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าทัศนคติและแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจทำวิจัย ดังนั้นจึงควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ เช่น การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) และการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับคณะ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

2.4 ควรมีการสร้างเครือข่ายนักวิจัยสายสนับสนุนในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างคณะ ช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนางานวิจัยให้เกิดคุณค่าทางวิชาการและการปฏิบัติงานจริง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมบุคลากรสายสนับสนุนจากคณะอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านทัศนคติ การรับรู้ แรงจูงใจ และการตัดสินใจทำวิจัยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ควรดำเนินการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับอุปสรรคและแรงขับเคลื่อนของบุคลากรในการทำวิจัย รวมทั้งปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำวิจัย

3.3 ควรมีการติดตามผลลัพธ์ระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อประเมินประสิทธิผลของนโยบายหรือโครงการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนว่ามีผลต่อการเพิ่มผลงานวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ที่ยั่งยืนเพียงใด

เอกสารอ้างอิง

งานบุคลากร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2567). *ข้อมูล*

บุคลากร. กรุงเทพฯ : งานบุคลากร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

งานวิจัย คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2567). *ข้อมูล*

งานวิจัย. กรุงเทพฯ : งานวิจัย คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

- จุนจิตร ธวัชจิเรข. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี,
เพชรบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- นันทขุนาถ กระแสโท. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน คณะ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิภาพรรณ ลิ้มเทียมรัตน์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี.
วารสารวิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต, 1(2), 31-42.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิราวรรณ หนูเสน, สุวรรณี แรงครุฑ และสฤษฎี ทองสุกใส. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสาย
สนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, เวชบัณฑิตศิริราช, 12(2), 87-94.
- เมธิกา พ่วงแสง และวิสุตา วรรณหทัย. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. New York, NY: Oxford University Press.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (1994). *Consumer behavior* (7th ed.). New York, NY: Macmillan.