การประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา

NEEDS ASSESSMENT FOR CAPACITY BUILDING IN DEVELOPING ROUTINE WORK INTO RESEARCH AMONG STAFF OF THE INNOVATIVE LEARNING INSTITUTE, UNIVERSITY OF PHAYAO

นรินธน์ นนทมาลย์[1*]

Narin Nonthamand[1*]

[1]มหาวิทยาลัยพะเยา, 19 หมู่ 2 ต.แม่กา อ.เมืองพะเยา จ.พะเยา 56000 ประเทศไทย

[1]University of Phayao, 19 Moo 2, Mae Ka Sub-district, Muang Phayao District, Phayao Province, 56000 Thailand

*Corresponding author E-mail: narin.no@up.ac.th

(Received: 14 May, 2025; Revised: 3 Nov, 2025; Accepted: 5 Nov, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 2. ประเมินความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และ 3. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 43 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามความต้องการจำเป็นและแบบทดสอบความรู้ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) วิเคราะห์ผลประเมินความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยจากข้อคำถามปลายเปิดโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1. บุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้เกี่ยวกับการเลือกสถิติที่ใช้ในการวิจัยสอดคล้องกับสิ่งที่จะศึกษามากที่สุด 2. ประเด็นที่บุคลากรตอบได้ถูกต้องมากที่สุด คือ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ส่วนประเด็นที่บุคลากรตอบได้ถูกต้องน้อยที่สุดคือ การเขียนบทนำและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัย และ 3. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากร คือ ด้านเวลามากที่สุด ทั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยได้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของบุคลากรที่แท้จริง

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น, งานประจำสู่งานวิจัย, มหาวิทยาลัยพะเยา

[1] *ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา*

ABSTRACT

This research aimed to 1. assess the needs for enhancing the capacity to transform routine work into research among staff of the Innovative Learning Institute, University of Phayao, 2. evaluate the knowledge of the staff regarding the development of routine work into research, and 3. investigate the problems and obstacles in developing routine work into research among the staff. The sample group comprised 43 Innovative Learning Institute staff members at the University of Phayao. Data were collected using a needs assessment questionnaire and a knowledge test on developing routine work into research. The needs assessment was analyzed using the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) technique. Descriptive statistics, including frequency and percentage, were used to evaluate knowledge, and open–ended responses regarding problems and obstacles were analyzed using content analysis.

The research findings revealed: 1. The staff had the highest required need to learn about selecting appropriate research statistics for the study topic. 2. The topic most frequently answered correctly was population and sample determination, while the least frequently answered correctly was writing the introduction and determining the validity and reliability of the research instrument. 3. The most significant problem and obstacle for staff in developing routine work into research was time constraints. These findings can serve as a guideline for developing capacity in routine–to–research initiatives, ensuring alignment with the actual needs of the staff.

KEYWORDS: Needs Assessment, Routine Work into Research, University of Phayao

บทนำ

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) เป็นแนวทางที่นำกระบวนการวิจัยมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน วิเคราะห์หาสาเหตุ และพัฒนาวิธีการแก้ไขที่เหมาะสม อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน (Office of Arts and Culture, Chiang Mai Rajabhat University, 2022; Plianbangchang, 2017; Sarawasee & Kanyamasa, 2019) โดยแนวคิดการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในแวดวงวิชาการและวิชาชีพต่าง ๆ เนื่องจากการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยจะช่วยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรผ่านกระบวนการวิจัย การดำเนินงานในลักษณะนี้ยังสอดคล้องกับหลักแนวคิดการพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับมีบทบาทในการคิดค้นนวัตกรรมและแนวทางการพัฒนา (Nonthachai, 2019) ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งในการตัดสินใจเพราะมีหลักฐานเชิงประจักษ์มาสนับสนุน ทำให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Sarawasee & Kanyamasa, 2019) กระบวนการวิจัยจากงานประจำเป็นแนวทางที่นำปัญหาและประสบการณ์จากการปฏิบัติงานประจำมาพัฒนาเป็นงานวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนที่สอดคล้องกับกระบวนการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ เริ่มตั้งแต่การระบุปัญหา ตั้งสมมติฐาน เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผล ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Mental Health Center 3, 2024) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนางานประจำของตนอย่างมีระบบ และนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้ การดำเนินการวิจัยในลักษณะนี้ยังช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจลึกซึ้งยิ่งขึ้นในงานที่ตนรับผิดชอบ เสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร (Yimkhlip, 2025)

สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนการพัฒนากำลังคนให้มีคุณลักษณะ สมรรถนะ และทักษะแห่งอนาคต เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล (Institute for Learning Innovation, University of Phayao [UPILI], 2023) จากแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ ได้มีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ในหลายมิติ เช่น การออกแบบแนวทางการศึกษาที่ตอบโจทย์การผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่ การพัฒนานวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการบูรณาการเทคโนโลยี การออกแบบระบบ และแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล ชุมชน และภาคอุตสาหกรรม ตลอดจนการจัดอบรม สัมมนา และกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างเท่าเทียม (University of Phayao, 2023) อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้สมัยใหม่ รวมถึงการให้บริการทรัพยากรสารสนเทศดิจิทัล การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นการเป็นคลังปัญญาและศูนย์กลางขององค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้รับบริการ และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (UPILI, 2023) โดยปัจจุบันบุคลากรในแต่ละงานมีความสามารถเฉพาะด้านที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการให้บริการการผลิตสื่อการเรียนรู้ การผลิตวิดีโอการสอน การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น การให้บริการสารสนเทศ การสนับสนุนการประกันคุณภาพทางการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ การให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยจึงถือเป็นแนวทางที่นำกระบวนการวิจัยมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน วิเคราะห์สาเหตุ และพัฒนาวิธีการแก้ไขที่เหมาะสม ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และยั่งยืน ถือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนางานประจำของตนเองให้กลายเป็น

งานวิจัยเชิงประยุกต์ที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับและเพิ่มความน่าเชื่อถือของแนวทางการปรับปรุงการทำงาน (National Research Council of Thailand, 2020) ในบริบทของมหาวิทยาลัย การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนถือเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานที่มีคุณค่าทางวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาความก้าวหน้าทางตำแหน่งตามเกณฑ์การประเมินของมหาวิทยาลัย (Mahidol University, 2022) งานวิจัยที่เกิดจากการพัฒนางานประจำ ไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับคุณภาพของการปฏิบัติงาน แต่ยังช่วยสร้างมาตรฐานในการประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารจัดการในองค์กรอย่างเป็นระบบ (Office of the Commission on Higher Education Civil Service, 2021) สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการผ่านการตั้งประเด็นปัญหา วิเคราะห์แนวทางแก้ไข และนำกระบวนการวิจัยมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การพิจารณาความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ได้นำเกณฑ์ R2R มาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (Thammasat University, 2021) มหาวิทยาลัยพะเยาก็มีนโยบายสนับสนุนงานวิจัยเชิงบูรณาการในหน่วยงานสายสนับสนุนและสนับสนุนทุนการวิจัยในทุกปีงบประมาณ (University of Phayao, 2022) นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรม R2R Show UP ที่มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากร โดยเฉพาะสายสนับสนุนวิชาการและสายปฏิบัติการ ผ่านแนวคิด R2R (Personnel Division, University of Phayao, 2024)

การส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนจึงไม่เพียงแต่เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดระดับตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถสร้างผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรและระบบการศึกษาโดยรวม

กระบวนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญหลายประการ (Health Systems Research Institute [HSRI], 2022; National Research Council of Thailand [NRCT], 2023; Sarawasee & Kanyamasa, 2019) ดังนี้ 1. การระบุปัญหาและตั้งคำถามวิจัย ได้แก่ 1.1 ค้นหาความท้าทายหรือประสิทธิภาพที่ยังไม่ดีพอในงานประจำ และ 1.2 กำหนดคำถามวิจัยที่ชัดเจนเพื่อตอบสนองต่อปัญหาดังกล่าว 2. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 2.1 ศึกษาทฤษฎี แบบจำลอง และงานวิจัยที่มีอยู่ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัญหานั้น และ 2.2 ทำความเข้าใจแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดและแนวทางแก้ไขที่เคยมีมาก่อน 3. การออกแบบการวิจัย ได้แก่ 3.1 เลือกวิธีวิจัยที่เหมาะสม (เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ หรือแบบผสมผสาน) และ 3.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล และกรอบแนวคิดของการวิจัย 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 4.1 รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือแหล่งข้อมูลที่มีอยู่ และ 4.2 ตรวจสอบความน่าเชื่อถือ และความถูกต้องของวิธีการเก็บข้อมูล 5. การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ได้แก่ 5.1 ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติหรือการวิเคราะห์เชิงคุณภาพในการประมวลผลข้อมูล และ 5.2 สรุปผลลัพธ์จากข้อมูลที่ได้รับเพื่อตอบคำถามวิจัย 6. การนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่ 6.1 นำข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยไปใช้ปรับปรุงงานประจำ และ 6.2 พัฒนากลยุทธ์ เครื่องมือ หรือแนวทางการทำงานใหม่ตามผลการวิจัย 7. การเผยแพร่ผลลัพธ์ ได้แก่ 7.1 ถ่ายทอดผลการวิจัยผ่านรายงาน การนำเสนอ หรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ และ 7.2 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กรหรือในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง และ 8. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการติดตามผล ได้แก่ 8.1 ติดตามผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่นำไปใช้ และ 8.2 ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้นตามข้อมูลเชิงลึกและข้อเสนอแนะที่ได้รับ

การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืน (Garavan, Carbery, & Rock, 2016) การที่จะพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการวิจัยที่มีคุณภาพได้นั้น จำเป็นจะต้องเริ่มต้นจากการระบุความต้องการ

ที่แท้จริงของบุคลากรในด้านการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้อง (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2017) การทำความเข้าใจถึงความต้องการดังกล่าวช่วยให้สามารถออกแบบโปรแกรมการพัฒนาและฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กร ในปัจจุบัน หลายองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านการวิจัยของบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติได้ (Serrat, 2017)

การประเมินความต้องการจำเป็นมีบทบาทสำคัญในด้านการศึกษา เนื่องจากช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร รวมถึงช่วยระบุปัญหาหรือช่องว่างทางการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง (Altschuld & Kumar, 2010) นอกจากนี้ การประเมินดังกล่าวยังสามารถนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาครูและการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (Gagne, Wager, Golas, & Keller, 2005) โดยกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1. การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) 2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ และ 3. การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs Solution) (Wongwanich, 2007)

สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา เล็งเห็นถึงความสำคัญของการใช้กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากร ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง ระดับความรู้ รวมถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่บุคลากรต้องเผชิญ การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่บุคลากรของสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีเป้าหมายเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนางานวิจัย พร้อมทั้งนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนางานวิจัยควบคู่ไปกับงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา

2. เพื่อประเมินความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา

3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา

คำถามการวิจัย

1. บุคลากรของสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา มีความต้องการจำเป็นในด้านใดบ้างในการส่งเสริมสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

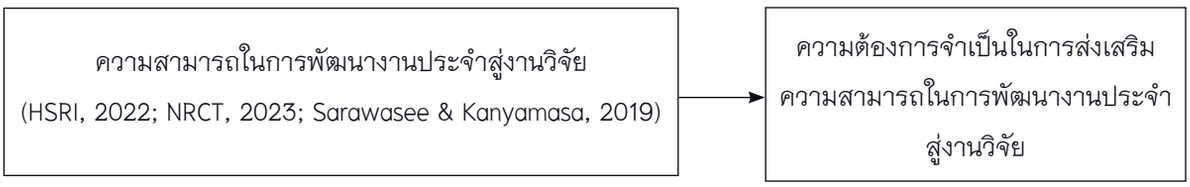
2. บุคลากรของสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา มีระดับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในระดับใด

3. บุคลากรของสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคใดในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (HSRI, 2022; NRCT, 2023; Sarawasee & Kanyamasa, 2019) ประกอบด้วย 1. การรู้เป้าหมายในการทำวิจัยในการพัฒนางานประจำ 2. การอธิบายที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย 3. การระบุปัญหาการวิจัยได้สอดคล้องกับงานประจำ 4. การกำหนดชื่อเรื่องการวิจัย 5. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย 6. การวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7. การระบุวิธีดำเนินการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 8. การอธิบายหลักการในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

9. การเลือกเครื่องมือการวิจัยที่สอดคล้องกับสิ่งที่จะศึกษา 10. การสร้างเครื่องมือการวิจัยที่สอดคล้องกับสิ่งที่จะศึกษา 11. การอธิบายวิธีการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือการวิจัย 12. การเลือกสถิติที่ใช้ในการวิจัยสอดคล้องกับสิ่งที่จะศึกษา 13. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 14. การสรุปผลการวิจัย 15. การอภิปรายผลการวิจัย 16. การระบุข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และการทำวิจัยครั้งต่อไป 17. การเขียนรายการอ้างอิงหรือบรรณานุกรมได้ตามหลักการ 18. การอธิบายความสำคัญของการยื่นขอจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์ 19. การอธิบายขั้นตอนการยื่นขอจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์เพื่อทำวิจัย และ 20. การเขียนรายงานการวิจัยตามรูปแบบที่กำหนด แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา เลขที่โครงการ HREC-UP-HSS 2.2/087/68 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

ประชากร

ประชากร คือ บุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 44 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีพุทธศักราช 2567 ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเงื่อนไขดังนี้ (1) เป็นบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ (2) เป็นบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา กำลังจะเข้าร่วมโครงการในปี 2568 (3) เป็นบุคลากรที่เข้าร่วมตลอดโครงการ แต่เก็บข้อมูลได้ครบถ้วนจากผู้มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ 43 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1. แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ ได้แก่ เพศ ศูนย์ที่สังกัด และงานที่สังกัด จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 ความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (มีความสามารถน้อยที่สุด – มีความสามารถมากที่สุด) อยู่ในรูปแบบของการตอบสนองคู่ ในหนึ่งข้อคำถามผู้ตอบแบบสอบถามต้องตอบข้อมูล 2 ชุด คือ สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง จำนวน 20 ข้อ และตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้หลายประเด็น

2. แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เป็นแบบปรนัยเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามความต้องการจำเป็น และแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านการวัดและการประเมินผล และด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และนำแบบสอบถามความต้องการจำเป็นไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหา

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยเฉลี่ยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยชี้แจงขั้นตอนการดำเนินการสอบถามและส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ใช้เวลาเก็บข้อมูล 15 นาที จำนวน 1 ครั้ง ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 15 วัน ตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน 2567 ถึงวันที่ 15 ตุลาคม 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) และกำหนดให้ระดับที่คาดหวังของแต่ละข้อรายการมีค่าเท่ากับ 5 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ค่าดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูง ต้องได้รับความสนใจพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า โดยมีเกณฑ์การพิจารณาจากดัชนี $PNI_{modified}$ ที่มีค่า 0.30 ขึ้นไป ถือเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการพัฒนา วิเคราะห์ผลประเมินความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา จากข้อคำถามปลายเปิดโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 26 คน มากกว่าเพศชาย จำนวน 17 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่สังกัดสำนักงานสถาบันจำนวน 17 คน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=43)

สังกัด	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานสถาบัน	12	70.59	5	19.23	17	39.53
ศูนย์ศิลปวัฒนธรรมล้านนาตะวันออก	2	11.76	2	7.69	4	9.30
ศูนย์พัฒนาคุณภาพองค์กร	1	5.88	10	38.46	11	25.58
ศูนย์บรรณสารและการเรียนรู้	2	11.76	9	34.62	11	25.58
รวม	**17**	**39.53**	**26**	**60.47**	**43**	**100.00**

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้เกี่ยวกับการเลือกสถิติที่ใช้ในการวิจัยสอดคล้องกับสิ่งที่จะศึกษามากที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.46) รองลงมาคือ การอธิบายวิธีการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัยได้ ($PNI_{modified}$ = 0.42) และการอธิบายขั้นตอนการยื่นขอจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์เพื่อทำวิจัย ($PNI_{modified}$ = 0.40) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา (n=43)

ความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่คาดหวัง (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับความสำคัญ
เลือกสถิติที่ใช้ในการวิจัยสอดคล้องกับสิ่งที่จะศึกษา	2.95	4.30	0.46	1
อธิบายวิธีการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัย	2.93	4.16	0.42	2
อธิบายขั้นตอนการยื่นขอจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์เพื่อทำวิจัย	3.09	4.33	0.40	3
อภิปรายผลการวิจัย	3.09	4.28	0.39	4
สรุปผลการวิจัย	3.19	4.40	0.38	5
นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	3.12	4.28	0.37	6
อธิบายความสำคัญของการยื่นขอจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์	3.12	4.26	0.37	6
ระบุข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และการทำวิจัยครั้งต่อไป	3.21	4.37	0.36	7
วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	3.19	4.19	0.31	8
เลือกเครื่องมือวิจัยที่สอดคล้องกับสิ่งที่จะศึกษา	3.23	4.23	0.31	8
สร้างเครื่องมือวิจัยที่สอดคล้องกับสิ่งที่จะศึกษา	3.23	4.23	0.31	8
เขียนรายการอ้างอิงหรือบรรณานุกรมได้ตามหลักการ	3.33	4.37	0.31	8
ระบุวิธีดำเนินการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	3.28	4.21	0.28	9
กำหนดชื่อเรื่องวิจัย	3.35	4.26	0.27	10
อธิบายหลักการในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	3.37	4.23	0.26	11
ระบุปัญหาการวิจัยได้สอดคล้องกับงานประจำ	3.51	4.37	0.25	12
กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	3.44	4.30	0.25	13
เขียนรายงานการวิจัยตามรูปแบบที่กำหนด	3.53	4.37	0.24	14
อธิบายที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย	3.60	4.30	0.19	15
รู้เป้าหมายในการทำวิจัยในการพัฒนางานประจำ	3.84	4.35	0.13	16

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามสังกัด พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานสถาบันฯ มีความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้เกี่ยวกับการเลือกสถิติที่ใช้ในการวิจัยสอดคล้องกับสิ่งที่จะศึกษามากที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.64) บุคลากรสังกัดศูนย์ศิลปวัฒนธรรมล้านนาตะวันออกมีความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้เกี่ยวกับการอภิปรายผลการวิจัยและการอธิบายขั้นตอนการยื่นขอจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์เพื่อทำวิจัยมากที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.60) บุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพองค์กรมีความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้เกี่ยวกับการกำหนดชื่อเรื่องวิจัยและการระบุข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และทำวิจัยครั้งต่อไปได้มากที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.31 และบุคลากรสังกัดศูนย์บรรณสารและการเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้เกี่ยวกับการเลือกสถิติที่ใช้ในการวิจัยสอดคล้องกับสิ่งที่จะศึกษามากที่สุด ($PNI_{modified}$ = 0.43) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามสังกัด (n=43)

ความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา	สำนักงานสถาบัน		ศูนย์ศิลปวัฒนธรรมล้านนาตะวันออก		ศูนย์พัฒนาคุณภาพองค์กร		ศูนย์บรรณสารและการเรียนรู้	
	$PNI_{modified}$	ลำดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
เลือกสถิติที่ใช้ในการวิจัยสอดคล้องกับสิ่งที่จะศึกษา	0.64	1	0.50	3	0.24	8	0.43	1
อธิบายวิธีการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัย	0.51	5	0.50	3	0.28	3	0.42	2
อธิบายขั้นตอนการยื่นขอจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์เพื่อทำวิจัย	0.58	3	0.60	1	0.20	13	0.32	4
อภิปรายผลการวิจัย	0.47	8	0.60	1	0.28	3	0.31	5
สรุปผลการวิจัย	0.50	7	0.45	6	0.27	6	0.31	5
นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	0.51	5	0.45	6	0.21	11	0.33	3
อธิบายความสำคัญของการยื่นขอจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์	0.62	2	0.36	9	0.15	18	0.29	8
ระบุข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และการทำวิจัยครั้งต่อไป	0.44	10	0.36	9	0.31	1	0.31	5
วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	0.39	12	0.50	3	0.21	11	0.26	10
เลือกเครื่องมือวิจัยที่สอดคล้องกับสิ่งที่จะศึกษา	0.40	11	0.33	14	0.23	9	0.26	10
สร้างเครื่องมือวิจัยที่สอดคล้องกับสิ่งที่จะศึกษา	0.45	9	0.23	17	0.20	13	0.26	10
เขียนรายการอ้างอิงหรือบรรณานุกรมได้ตามหลักการ	0.53	4	0.07	20	0.28	3	0.19	18
ระบุวิธีดำเนินการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	0.31	14	0.25	16	0.27	6	0.27	9
กำหนดชื่อเรื่องวิจัย	0.26	16	0.36	9	0.31	1	0.22	15
อธิบายหลักการในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	0.31	14	0.33	14	0.20	13	0.20	17
ระบุปัญหาการวิจัยได้สอดคล้องกับงานประจำ	0.25	18	0.45	6	0.17	16	0.25	13
กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	0.26	16	0.36	9	0.23	9	0.22	15
เขียนรายงานการวิจัยตามรูปแบบที่กำหนด	0.34	13	0.14	19	0.12	20	0.25	13
อธิบายที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย	0.19	19	0.36	9	0.17	16	0.16	19
รู้เป้าหมายในการทำวิจัยในการพัฒนางานประจำ	0.12	20	0.15	18	0.14	19	0.14	20

2. การประเมินความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ผลการประเมินความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ประเด็นที่บุคลากรตอบได้ถูกต้องมากที่สุดคือ การสรุปผลการวิจัย ส่วนประเด็นที่บุคลากรตอบได้ถูกต้องน้อยที่สุดคือ การเขียนบทนำและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัย (ความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 15) รองลงมาคือการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (ความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 19) และการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ความถี่เท่ากับ 11 คิดเป็นร้อยละ 22) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การประเมินความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา (n=43)

ข้อที่	ประเด็น	จำนวนคนที่ตอบถูก	ร้อยละ
1	การสรุปผลการวิจัย	29	93
2	รูปแบบการเขียนรายการอ้างอิงหรือบรรณานุกรม	27	81
3	การเขียนข้อเสนอแนะการวิจัย	26	78
4	การเขียนบรรณานุกรม	21	78
5	ที่มาของปัญหาวิจัย	25	74
6	ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ	23	67
7	การเลือกเอกสารและงานวิจัยในการทบทวนวรรณกรรม	21	59
8	การลำดับขั้นตอนที่ใช้ในกระบวนการวิจัย	19	52
9	การวิพากษ์วิจารณ์ผลการวิจัย	19	52
10	การคัดเลือกปัญหาวิจัย	18	48
11	การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย	18	48
12	การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	16	41
13	การออกแบบการวิจัย	16	41
14	การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล	15	37
15	การกำหนดชื่อโครงการ	14	33
16	การเลือกใช้สถิติที่ใช้ในการวิจัย	13	30
17	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	11	22
18	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	10	19
19	การเขียนบทนำ	9	15
20	การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัย	9	15

3. การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่พบมากที่สุดคือด้านเวลา รองลงมาคือด้านความรู้และทักษะในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และด้านการสนับสนุน ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความถี่ของปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้	ความถี่
1	ด้านเวลา	12
2	ด้านความรู้และทักษะในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	11
3	ด้านการสนับสนุนงบประมาณ	10
4	ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำวิจัย	6
5	ด้านทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย	5

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา มีความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้เกี่ยวกับการเลือกสถิติที่ใช้ในการวิจัยสอดคล้องกับสิ่งที่จะศึกษามากที่สุด

2. บุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา มีความรู้เกี่ยวกับการสรุปผลการวิจัยมากที่สุด และมีความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทนำและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัยน้อยที่สุด

3. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่พบมากที่สุดคือ ด้านเวลา

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า บุคลากรมีความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้เกี่ยวกับการเลือกสถิติที่ใช้ในการวิจัยสอดคล้องกับสิ่งที่จะศึกษามากที่สุด อาจเป็นเพราะการเลือกสถิติที่ใช้ในการวิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในงานวิจัย ซึ่งจะช่วยให้นักวิจัยสามารถสรุปข้อมูล ตรวจสอบสมมติฐาน และตัดสินใจเชิงวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการใช้สถิติที่เหมาะสมจะช่วยให้ผลของการวิจัยนั้นมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้หรือแก้ไขปัญหาในบริบทต่าง ๆ ได้ เช่น สถิติเชิงพรรณนาช่วยให้นักวิจัยเข้าใจลักษณะทั่วไปของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ คือ การใช้เครื่องมือและวิธีการต่าง ๆ เพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มกลุ่ม หรือความกระจายของข้อมูลอย่างชัดเจน เช่น (1) การวัดแนวโน้มของข้อมูล เช่น ค่าเฉลี่ย มัธยฐาน ฐานนิยม (2) การวัดการกระจายของข้อมูล เช่น ค่าพิสัย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน (3) การแจกแจงความถี่ คือ การสรุปจำนวนข้อมูลที่อยู่ในแต่ละกลุ่มหรือช่วง (Best & Kahn, 2006) นอกจากนี้ สถิติอ้างอิงยังมีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เช่น การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม เช่น t-test, ANOVA การพยากรณ์หรือคาดคะเน เช่น การวิเคราะห์การถดถอย ซึ่งช่วยให้สามารถอธิบายและตีความผลการวิจัยในระดับกลุ่มประชากรได้ (Creswell, 2012)

อีกทั้งการเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมยังสะท้อนให้เห็นถึงความถูกต้องและความแม่นยำของการวิเคราะห์ข้อมูล หากนักวิจัยใช้วิธีทางสถิติที่ไม่เหมาะสมอาจนำไปสู่ข้อสรุปที่คลาดเคลื่อนได้ (Fraenkel, Wallen, & Hyun, 2018) ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการทางสถิติจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักวิจัยในการออกแบบงานวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอผลอย่างมีหลักวิชาการ การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูลและวัตถุประสงค์ของการวิจัยจึงนับเป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่ง รวมถึงทำให้นักวิจัยสามารถตรวจสอบสมมติฐานได้อย่างแม่นยำ ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์หรือความแตกต่างของตัวแปรที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังช่วยให้นักวิจัยสามารถถ่ายทอดผลการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้อย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้อ่านเข้าใจง่าย และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้จริง (Best & Kahn, 2006) การเลือกใช้สถิติในการวิจัยให้เหมาะสมนั้นจะส่งผลให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถเผยแพร่ต่อยอดในระดับวิชาการได้ อีกทั้งยังสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน แก้ไขปัญหา หรือนำไปปรับใช้ในเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ในระดับนานาชาติ งานวิจัยที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติที่ถูกต้องและเหมาะสม ย่อมมีแนวโน้มที่จะได้รับการยอมรับและเผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติหรือเวทีวิชาการระดับโลกมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากความถูกต้องในเชิงวิชาการถือเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำคัญในการประเมินคุณภาพของงานวิจัย (Best & Kahn, 2006)

ดังนั้นหากบุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการทางสถิติในการดำเนินการวิจัย จะช่วยเพิ่มคุณภาพของการวิเคราะห์ข้อมูลและการตีความผลการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการที่บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการทางสถิติ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานวิจัยมีคุณภาพ โดยเฉพาะในขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลและการตีความผลการวิจัย การเข้าใจว่าสถิติตัวใดเหมาะสม

กับข้อมูลประเภทใดและสามารถใช้เครื่องมือทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานหรือวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง จะช่วยให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น (Fraenkel et al., 2018)

แม้บุคลากรจะมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำให้เป็นงานวิจัย แต่ยังคงต้องการการเสริมในด้านที่ลึกขึ้นและสามารถใช้ได้จริง รวมถึงการฝึกอบรมแบบกระจาย (Distributed Training) ที่ออกแบบให้เหมาะสมกับระดับความรู้เดิมของผู้เข้ารับการอบรม ช่วยเสริมศักยภาพงานวิจัยและหลีกเลี่ยงการทบทวนเนื้อหาที่มีอยู่แล้ว (Schmidt, Webster, & Lyle, 2025) เสนอให้จัดทำหลักสูตรการเรียนรู้และรับรองระยะสั้น (Micro-Credential) เพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน (Galindo, Fennelly-Atkinson, Franklin, & Luna, 2024) และการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยในรูปแบบการเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning) ทำให้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น (Thasai, Kodchasit, & Jaroontham, 2022)

2. ผลการประเมินความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ประเด็นที่บุคลากรตอบได้ถูกต้องน้อยที่สุด คือ การเขียนบทนำและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเขียนบทนำและการทบทวนวรรณกรรมเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการทำวิจัยที่ใช้ทักษะด้านการวิเคราะห์เชิงวิชาการ ซึ่งเป็นสิ่งที่พบว่าเป็นส่วนที่ยากที่สุด (Creswell, 2012) โดยต้องสามารถระบุปัญหาการวิจัยได้อย่างชัดเจน อธิบายบริบทความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และเชื่อมโยงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรได้อย่างเป็นระบบ ในขั้นตอนการเขียนบทนำที่ดีจึงควรมีการกำหนดประเด็นปัญหาวิจัยให้ชัดเจน มีความสำคัญ และมีช่องว่างขององค์ความรู้ที่สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ ซึ่งต้องอาศัยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก (Booth, Sutton, & Papaioannou, 2016) รวมถึงการเขียนบทนำที่ดีต้องสามารถโน้มน้าวให้ผู้อ่านเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการทำวิจัยเรื่องนั้นได้อย่างมีเหตุผล รวมถึงการทบทวนวรรณกรรม จำเป็นจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเรียบเรียงเนื้อหาให้เป็นระบบ โดยไม่เพียงแค่สรุปข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เท่านั้น แต่ยังต้องสามารถเปรียบเทียบและเชื่อมโยงองค์ความรู้จากผลงานวิจัยก่อนหน้าเพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยของตนเองได้ (Randolph, 2009) นอกจากนี้ต้องอาศัยทั้งทักษะทางการอ่านเชิงลึกและความสามารถในการเขียนเชิงวิชาการ ซึ่งต้องใช้เวลาและการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นความยากในการเขียนบทนำและทบทวนวรรณกรรมจึงรวมถึงกระบวนการคิด วิเคราะห์ และการสังเคราะห์องค์ความรู้ให้มีความเป็นระบบ สอดคล้องกับปัญหาวิจัยและนำไปสู่การออกแบบวิจัยที่มีคุณภาพในระยะต่อไป

การเขียนบทนำเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการทำวิจัย เนื่องจากเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาที่อธิบายปัญหาของการวิจัยและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทของงานวิจัยที่ศึกษา อย่างไรก็ตาม นักวิจัยหลายคนมักพบว่า การเขียนบทนำเป็นส่วนที่ยากที่สุดของงานวิจัย (Creswell & Creswell, 2018) โดยความยากในการเขียนบทนำอาจเนื่องมาจากปัญหาดังต่อไปนี้ (1) การกำหนดปัญหาการวิจัย ซึ่งการระบุปัญหาการวิจัยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของบทนำ เนื่องจากเป็นพื้นฐานของการออกแบบการศึกษา และการเลือกวิธีการวิจัย อย่างไรก็ตาม มีนักวิจัยจำนวนไม่น้อยมักประสบปัญหาในการระบุประเด็นวิจัยที่มีความสำคัญและสามารถศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้ (Bryman, 2021; Creswell, 2014; Saunders, Lewis, & Thornhill, 2019) (1.1) การเลือกประเด็นที่มีความสำคัญทางวิชาการ ซึ่งปัญหาวิจัยควรเป็นประเด็นที่มีคุณค่าทางวิชาการและได้รับความสนใจในวงวิชาชีพ เพื่อให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือและมีส่วนสนับสนุนต่อองค์ความรู้ (1.2) การระบุช่องว่างของงานวิจัย การกำหนดปัญหาวิจัยอย่างมีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อระบุช่องว่างขององค์ความรู้ที่มีอยู่เดิม อย่างไรก็ตาม นักวิจัยจำนวนไม่น้อยพบว่าการสังเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ และการอธิบายเหตุผลที่ทำให้การศึกษาของตนมีความสำคัญนั้นเป็นเรื่องที่ท้าทาย (2) ความซับซ้อนของ

การทบทวนวรรณกรรมและการเชื่อมโยงข้อมูล การจัดทำบทนำของงานวิจัยจำเป็นต้องมีการอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องก่อนหน้า เพื่อสร้างบริบทของปัญหาที่ศึกษา ซึ่งทำให้กระบวนการทบทวนวรรณกรรมเป็นขั้นตอนที่มีความซับซ้อนและใช้เวลา นักวิจัยจำเป็นต้องสามารถสังเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ และนำเสนอให้เชื่อมโยงกับประเด็นการวิจัยของตนเองได้อย่างเหมาะสม (Boote & Beile, 2005) โดยอุปสรรคที่พบได้บ่อยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ (Field, 2017; Fraenkel et al., 2018; Saunders et al., 2019; Tabachnick & Fidell, 2013) (2.1) การเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง นักวิจัยบางคนอาจไม่สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลวิชาการที่น่าเชื่อถือได้ หรือขาดทักษะในการใช้งานแหล่งข้อมูล เช่น Scopus หรือ Web of Science (2.2) การเชื่อมโยงแนวคิดจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แม้ว่านักวิจัยจะสามารถรวบรวมข้อมูลได้เพียงพอ แต่อาจยังขาดทักษะในการเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้นให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของตนเอง (2.3) การเขียนบทนำให้กระชับและมีเหตุผล บทนำที่ดีควรอธิบายความเป็นมาของปัญหาอย่างกระชับ ชัดเจน และสามารถโน้มน้าวให้ผู้อ่านเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาได้ (3) ความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษา ถือเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะช่วยให้นักวิจัยสามารถวางแนวทางการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010; Pallant, 2020) โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (3.1) การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง วัตถุประสงค์ควรมีความชัดเจน วัดผลได้ และสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย แต่พบว่านักวิจัยบางคนยังมีแนวโน้มการใช้ถ้อยคำที่กว้างหรือคลุมเครือ (3.2) การจำกัดขอบเขตของการศึกษา การกำหนดขอบเขตของการศึกษาที่แคบและชัดเจนช่วยให้การวิจัยมีความเป็นไปได้และมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม นักวิจัยบางคนมักกำหนดขอบเขตที่กว้างเกินไป ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินงานวิจัยประสบความยากลำบาก

ส่วนการเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมในการวิจัยเป็นขั้นตอนสำคัญที่มีผลต่อความถูกต้อง และน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงนับเป็นความยากในการตัดสินใจในการที่จะเลือกใช้สถิติใดที่จะสอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Fraenkel et al., 2018) ปัญหานี้จึงมักเกิดจากการขาดความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของตัวแปร ประเภทของข้อมูล และสมมติฐานที่ใช้ในการทดสอบ อีกทั้ง ความซับซ้อนของสถิติบางประเภท เช่น การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง หรือการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งจะต้องใช้ความรู้เชิงลึกด้านสถิติ และการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อน (Creswell, 2012) หากไม่มีความเข้าใจอย่างเพียงพออาจนำไปสู่การเลือกใช้สถิติที่ไม่เหมาะสม และส่งผลให้การแปลผลผิดพลาด นอกจากนี้ ยังต้องพิจารณาถึงสมมติฐานเบื้องต้นของแต่ละสถิติเชิงอ้างอิง เช่น ความเป็นอิสระของข้อมูล การกระจายแบบปกติ หรือความแปรปรวนเท่ากัน ซึ่งมีผลต่อความถูกต้องของผลลัพธ์ที่ได้ หากละเลยเงื่อนไขต่าง ๆ อาจทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่มีความน่าเชื่อถือในเชิงวิชาการ (Best & Kahn, 2006) ดังนั้น ในการเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมจึงไม่ใช้เพียงการเลือกเครื่องมือ แต่ยังต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจ และการตัดสินใจเชิงวิเคราะห์อย่างรอบคอบ เพื่อให้การวิจัยมีคุณภาพ และผลลัพธ์ที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในทางวิชาการและปฏิบัติ

การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมถือเป็นกระบวนการสำคัญในงานวิจัย เนื่องจากนักวิจัยจำเป็นต้องพิจารณาจากปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะของข้อมูล วัตถุประสงค์ของการศึกษา และข้อกำหนดของเครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล (Field, 2017) ปัจจัยของความยากในการเลือกใช้สถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้ (1) ประเภทของข้อมูลและมาตรวัด เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเลือกใช้สถิติ คือ ประเภทของข้อมูล เช่น ข้อมูลเชิงพรรณนา และข้อมูลเชิงปริมาณ (Stevens, 1946) ข้อมูลเชิงพรรณนามักใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณสามารถใช้สถิติอนุมาน เช่น การวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ การวิเคราะห์การถดถอย (Pallant, 2020) (2) สมมติฐานของการทดสอบสถิติ การเลือกใช้สถิติต้องคำนึงถึงสมมติฐานของการทดสอบ เช่น ความเป็นอิสระของตัวแปร การแจกแจงแบบปกติ และความแปรปรวนที่เท่ากัน (3) วัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้สถิติ ตัวอย่างเช่น หากต้องการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ควรใช้ t–test หรือ ANOVA แต่

หากต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ควรใช้สหสัมพันธ์เพียร์สัน หรือการถดถอยพหุคูณ (Hair et al., 2010) (4) ข้อจำกัดของเครื่องมือวิจัย ข้อจำกัดด้านซอฟต์แวร์ และการเข้าถึงเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลถือเป็นสิ่งสำคัญที่นักวิจัยจะต้องเลือกใช้ เพราะนักวิจัยบางท่านอาจขาดความชำนาญในการใช้ซอฟต์แวร์วิเคราะห์ข้อมูล เช่น SPSS, AMOS หรือ R (Schumacker & Lomax, 2016) (5) ข้อผิดพลาดในการเลือกใช้สถิติโดยการใช้สถิติที่ไม่ถูกต้องสามารถนำไปสู่ข้อสรุปที่ผิดพลาด ซึ่งการใช้สถิติที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลต่อความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของผลการวิจัย ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยนั้นขาดความน่าเชื่อถือ

สำหรับการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัยที่บุคลากรตอบได้ถูกต้องน้อยที่สุดอีกประเด็นหนึ่ง สอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ Pattanasombutsook (2021) ที่พบว่า มีงานวิจัยประมาณร้อยละ 71.97 ที่รายงานวิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้องตามหลักการ และอาจส่งผลกระทบทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากการวัดที่ส่งผลต่อผลการวิจัย (Boonnak, 2023) ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการขาดความรู้ในวิธีการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือของผู้วิจัย (Alzaben et al., 2024; Hakami, 2023) โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจในการหาค่าความเชื่อมั่นของการวัด (Reliability) และความตรงของมาตรวัด (Scale Validity) ซึ่งเป็นปัญหาที่พบมากของนักวิจัยในหลากหลายสาขาวิชา (Lakshmi & Abdul, 2013) ซึ่งควรต้องมีแนวทางหรือคู่มือที่จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถหาประสิทธิภาพของเครื่องมือได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามระเบียบวิธี (Kalkbrenner, 2021)

ส่วนระดับความรู้ของบุคลากรสถาบันฯ ที่ค่อนข้างดีในประเด็น (1) การสรุปผลการวิจัย (2) รูปแบบการเขียนรายการอ้างอิงหรือบรรณานุกรม (3) การเขียนข้อเสนอแนะการวิจัย อาจมาจากการที่บุคลากรมีประสบการณ์วิจัยหรือเคยผ่านการอบรม สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Creswell & Creswell, 2017)

3. ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่พบมากที่สุดคือ ด้านเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ (1) ภาระงานประจำที่มากเกินไป เช่น งานบริหาร งานบริการวิชาการ และงานฝึกอบรม ซึ่งส่งผลให้มีเวลาสำหรับการทำวิจัยน้อยลง (Brew, 2001) จากงานวิจัยของ Lee and Bozeman (2005) พบว่า นักวิจัยที่มีภาระงานสูงมักมีผลงานวิจัยน้อยกว่านักวิจัยที่มีเวลาสำหรับการทำวิจัยอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ การจัดการประชุม การทำรายงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน มักทำให้บุคลากรขาดเวลาสำหรับงานวิจัย (2) ความเครียดและความเหนื่อยล้าจากภาระงาน เนื่องจากการต้องบริหารเวลาระหว่างงานประจำและงานวิจัย อาจทำให้บุคลากรเกิดความเครียดและความเหนื่อยล้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและแรงจูงใจในการทำวิจัย (Smeby & Try, 2005) จากการศึกษาของ Robinson, Lloyd, & Rowe (2013) พบว่า บุคลากรที่มีภาระงานในระดับสูงและไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอจากองค์กร มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการทำวิจัยลดลง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ยึดถืองานประจำเป็นภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการก่อน เพื่อความมั่นคงในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในระบบขององค์กร รวมถึงภาระงานประจำที่มากเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด (Sisuay & Chuenchom, 2011) ทาง Google ได้กำหนดนโยบาย “20% Time” ซึ่งเป็นนโยบายที่เปิดโอกาสให้บุคลากรของ Google ใช้ร้อยละ 20 ของเวลาทำงานทั้งหมด ทำโครงการหรืองานวิจัยที่ตนเองสนใจและต้องการพัฒนา ซึ่งไม่ได้อยู่ในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการเรียนรู้ของบุคลากร เป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรได้ในอนาคต (Clark, 2022) (3) ข้อจำกัดของระบบสนับสนุนจากองค์กร แม้ว่าหลายองค์กรจะมีนโยบายในการสนับสนุนการทำวิจัย แต่หากไม่มีมาตรการที่ช่วยลดภาระงานประจำ เช่น การลดภาระงานสอนในช่วงเวลาที่ทำโครงการวิจัย หรือ การสนับสนุนทุนวิจัยและผู้ช่วยวิจัย ก็อาจทำให้บุคลากรยังคงเผชิญปัญหาด้านเวลาและไม่สามารถทำวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bland, Center, Finstad, Risbey, & Staples, 2005) (4) แนวทางแก้ไขปัญหาการไม่มีเวลาทำวิจัย คือ การใช้

กลยุทธ์ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร จากงานวิจัยของ Creswell (2018) แนะนำว่า การบริหารเวลาที่ดี การวางแผนการทำงานระยะยาว และการตั้งเป้าหมายในการทำวิจัยอย่างชัดเจน สามารถช่วยให้บุคลากรบริหารเวลาได้ดีขึ้น ขณะที่องค์กรควรพิจารณาการสนับสนุนเชิงโครงสร้าง เช่น การให้เวลาสำหรับการทำวิจัย การลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และการให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่สามารถผลิตผลงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง (Kline, 2015) นอกจากนี้ การที่บุคลากรยังต้องทำงานเพื่อตอบวิสัยทัศน์ขององค์กร สิ่งนี้เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้บุคลากรขาดเวลาในการทำวิจัย เพราะวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นแนวทางสำคัญที่กำหนดทิศทาง กลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กร และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรดำเนินงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Collins & Porras, 1996) งานวิจัยของ Kouzes and Posner (2017) ชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารไปยังบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มที่บุคลากรจะมีแรงจูงใจและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์องค์กรและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และจากงานวิจัยของ Bass and Riggio (2006) พบว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถช่วยให้บุคลากรปรับตัวให้เข้ากับทิศทางขององค์กรได้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทของตนเอง และสามารถทำงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา สามารถนำผลการวิจัยไปออกแบบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยของบุคลากร โดยเน้นพัฒนาทักษะด้านสถิติสำหรับการวิจัย รวมถึงพัฒนาแนวทางการเรียนรู้แบบรายประเด็นตามระดับความรู้ที่แตกต่าง อีกทั้งปรับสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการจัดสรรเวลาวิจัยอย่างเป็นทางการ และออกแบบหลักสูตรอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรรูปแบบการเรียนรู้ กำลังใจและแรงจูงใจ และการสนับสนุนเชิงโครงสร้าง

มหาวิทยาลัยสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นนโยบายในการจัดสรรทรัพยากรและพัฒนาโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยอย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยดำเนินการตามกรอบแนวคิดเชิงระบบและการจัดการเชิงกลยุทธ์ รวมถึงการสนับสนุนด้านการวิจัย โดยกำหนดเวลาเฉพาะกิจและการให้คำปรึกษาเพื่อให้บุคลากรได้ทำวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เช่น ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ เวลา และภาระงาน กับระดับความสามารถในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงสาเหตุที่สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือออกแบบกิจกรรมพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

Altschuld, J. W. & Kumar, D. D. (2010). *Needs assessment: An overview*. California: SAGE Publications.

Alzaben, A. S., Almansour, M., Alzahrani, H. S., Alrumaihi, N. A., Alhamedi, N. M., Albuhayjan, N. A., & Aljammaz, S. A. (2024). Development of valid and reliable questionnaires to evaluate knowledge, attitude, and practices (KAP) of lifestyle medicine domains. *Healthcare, 12*(16), 1652.

Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. (2nd ed.). New York: Psychology Press.

Best, J. W. & Kahn, J. V. (2006). *Research in education*. (10th ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.

Bland, C. J., Center, B. A., Finstad, D. A., Risbey, K. R., & Staples, J. G. (2005). A theoretical, practical, predictive model of faculty and department research productivity. *Academic Medicine, 80*(3), 225–237. https://doi.org/10.1097/00001888-200503000-00006

Boonnak, T. (2023). *Concepts of measurement, factors affecting measurement error, and quality assessment of validity and reliability of research instruments*. Retrieved from https://bri.mcu.ac.th/wp-content/uploads/2023/05/%E0%B8%AB%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%94%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88-5-%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%94.pdf [In Thai]

Boote, D. N. & Beile, P. (2005). Scholars before researchers: On the centrality of the dissertation literature review in research preparation. *Educational Researcher, 34*(6), 3–15.

Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2016). *Systematic approaches to a successful literature review*. (2nd ed.). California: SAGE Publications.

Brew, A. (2001). *The nature of research: Inquiry in academic contexts*. London: Routledge.

Bryman, A. (2021). *Social research methods*. (6th ed.). Oxford: Oxford University Press.

Clark, D. (2022). *Google's '20% rule' shows exactly how much time you should spend learning new skills—and why it works*. Retrieved from https://www.cnbc.com/2021/12/16/google-20-percent-rule-shows-exactly-how-much-time-you-should-spend-learning-new-skills.html

Collins, J. C. & Porras, J. I. (1996). Building your company's vision. *Harvard Business Review, 74*(5), 65–77.

Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. (4th ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. (4th ed.). California: SAGE Publications.

Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. (5th ed.). California: SAGE Publications.

Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. California: SAGE Publications.

Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. (5th ed.). California: SAGE Publications.

Field, A. (2017). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. (5th ed.). California: SAGE Publications.

Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2018). *How to design and evaluate research in education*. (10th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., & Keller, J. M. (2005). *Principles of instructional design*. California: Wadsworth/Thomson Learning.

Galindo, M., Fennelly-Atkinson, R., Franklin, K., & Luna, C. L. (2024). *The Role of micro-credentials in lifelong learning and development: Empowering learners, empowering organizations*. California: Digital Promise.

Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2016). *Handbook of research on strategic human capital resources*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Hakami, M. S. (2023). Barriers to conducting and publishing scientific research among nursing faculty members in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare, 18*(16), 2733–2743. doi: 10.2147/JMDH.S429478

Hair JR, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.

Health Systems Research Institute (HSRI). (2022). *Routine to research (R2R) framework for continuous improvement in healthcare*. Retrieved from https://www.hsri.or.th/news/1/4485?utm

Institute for Learning Innovation, University of Phayao (UPILI). (2023). *Mission and role of the Institute for Learning Innovation.* Retrieved from https://upili.up.ac.th [In Thai]

Kalkbrenner, M. T. (2021). A practical guide to instrument development and score validation in the Social Sciences: The MEASURE approach. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, *26*(1), 1–18.

Kline, P. (2015). *A handbook of test construction (psychology revivals): Introduction to psychometric design*. London: Routledge.

Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations*. (6th ed.). New Jersey: Wiley.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.

Lakshmi, S. V. & Abdul, C. (2013). Issues in reliability and validity of research. *International Journal of Management Research and Review*, *3*(4), 2752–2758.

Lee, S. & Bozeman, B. (2005). The impact of research collaboration on scientific productivity. *Social Studies of Science, 35*(5), 673–702. https://doi.org/10.1177/0306312705052359

Mahidol University. (2022). *Guidelines for the advancement of support staff through routine–to–research (R2R) development.* Bangkok: Office of Human Resources, Mahidol University. [In Thai]

Mental Health Center 3. (2024). *R2R (routine to research): From routine work to research.* Retrieved from https://mhc3.dmh.go.th/file/manual/E–Book_R2R.pdf [In Thai]

National Research Council of Thailand. (2020). *Manual for routine to research development for government personnel.* Bangkok: National Publishing House. [In Thai]

National Research Council of Thailand (NRCT). (2020). *Manual for transforming routine work into research for government personnel.* Bangkok: National Publishing House. [In Thai]

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. New York: McGraw–Hill Education.

Nonthachai, P. (2019). Participatory organizational development and its impact on institutional performance. *Asian Research Review, 10*(3), 67–80. [In Thai]

Office of Arts and Culture, Chiang Mai Rajabhat University. (2022). *Routine to research: R2R manual*. Retrieved from https://www.culture.cmru.ac.th/web60/wp–content/uploads/manual/r2r.pdf [In Thai]

Office of the Commission on Higher Education Civil Service. (2021). *Guidelines for the development of university support staff through R2R.* Bangkok: Office of the Higher Education Commission. [In Thai]

Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. London: Routledge.

Pattanasombutsook, M. (2021). Validation of nursing research reports and proper use of social science research instruments in publishing. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health, 8*(2), 189–204. [In Thai]

Personnel Division, University of Phayao. (2024). *R2R show up 2024: Research presentation platform for routine work development.* Retrieved from https://personnel.up.ac.th/ContentRead?c=R2RShowup2024 [In Thai]

Plianbangchang, S. (2017). A view on routine to research (R2R). *Journal of Health Research, 31*(6), 417–419. https://doi.org/10.14456/jhr.2017.51 [In Thai]

Randolph, J. (2009). A guide to writing the dissertation literature review. *Practical Assessment, Research, and Evaluation, 14*(13), 1–13.

Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2013). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly, 44*(5), 635 – 674. https://doi.org/10.1177/0013161X08321509

Sarawasee, R. & Kanyamasa, S. (2019). Effectiveness of Routine to Research (R2R) in competency development among officials of health promotion operational support in the Department of Health. *Journal of Health Science of Thailand, 28*(3), 499 – 508. https://thaidj.org/index.php/JHS/article/view/7196 [In Thai]

Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students.* (8th ed.). New Jersey: Pearson.

Schmidt, D., Webster, E., & Lyle, D. (2025). Mechanisms to build research capacity in the rural health workplace: A realist synthesis. *Frontiers in Medicine, 12*, 1584904.

Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling.* (4th ed.). London: Routledge.

Serrat, O. (2017). *Knowledge solutions: Tools, methods, and approaches to drive organizational performance.* New York: Springer.

Sisuay, P. & Chuenchom, P. (2011). Factors affecting incomplete research within the specified period among staff of the Faculty of Applied Science. *Liberal Arts Journal, Ubon Ratchathani University, 7*(1), 173 – 190. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jla_ubu/article/view/94531 [In Thai]

Smeby, J. C. & Try, S. (2005). Departmental contexts and faculty research activity in Norway. *Research in Higher Education, 46*(6), 593 – 619. https://doi.org/10.1007/s11162-004-4133-3

Stevens, S. S. (1946). On the theory of scales of measurement. *Science, 103*(2684), 677 – 680.

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics.* (6th ed.). New Jersey: Pearson.

Thammasat University. (2021). *Criteria for evaluating support staff positions in the university.* Bangkok: Division of Human Resource Management, Thammasat University. [In Thai]

Thasai, P., Kodchasit, S., & Jaroontham, O. (2022). Development of a training curriculum model to enhance continuous learning competency for transforming routine work into research among university support staff at Mahidol University. *Interdisciplinary and Sustainable Thai Journal, 11*(2), 314–326. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JIRGS/article/view/262172 [In Thai]

University of Phayao. (2022). *Announcement of the University of Phayao: Criteria and procedures for granting research funding for routine-to-research development (R2R) 2022.* Retrieved from https://personnel.up.ac.th/Upload/งานส่งเสริม/ประกาศหลักเกณฑ์%20256.pdf [In Thai]

University of Phayao. (2023). *Strategic plan of the Institute for Learning Innovation, University of Phayao.* Retrieved from https://upili.up.ac.th [In Thai]

Wongwanich, S. (2007). *Needs assessment research.* Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai]

Yimkhlip, W. (2025). Research competency: Routine to research (R2R). *Lawarath Social E-Journal, 5*(1), 175–192. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/lawarathjo/article/view/260393 [In Thai]