

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม
สำหรับบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Needs Assessment for Development of research and Innovation on
Academic personnel of Pibulsongkram Rajabhat University

ลินดา สีแสง^{1*}, บุญส่ง กวยเงิน¹ และ สวนีย์ เสริมสุข¹

Linda Seesang^{1*}, Boosong Guayngern¹ and Savanee Sermsuk¹

(วันรับบทความ : 19 สิงหาคม 2567/วันแก้ไขบทความ : 5 กันยายน 2567/วันที่ตอบรับบทความ : 6 กันยายน 2567)

(Received Date : August 19, 2024, Revised Date : September 5, 2024, Accepted Date : September 6, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการ 2) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 205 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การอภิปรายสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าPriority Needs Index และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า

1. การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความรู้สูงสุด คือ การประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ $PNI_{modified} = 0.40$ ด้านทักษะสูงสุด คือ สามารถพัฒนาวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ได้ $PNI_{modified} = 0.36$ และด้านทัศนคติสูงสุด คือ ความมุ่งมั่นต่อการทำงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ การสร้างโอกาสเรียนรู้เสริมประสบการณ์ใหม่เพื่อพัฒนาผลงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพ $PNI_{modified} = 0.22$
2. สาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความรู้ คือ ขาดความรู้ ความเข้าใจ การจำแนกประเภทและลักษณะของนวัตกรรม ด้านทักษะ คือ ขาดความเข้าใจในการเชื่อมโยงประเด็นการวิจัย ด้านทัศนคติ คือ ขาดแรงจูงใจ ขาดการวางแผนที่ชัดเจน ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัย
3. แนวทางในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความรู้ คือ ควรสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านทักษะ คือ ควรมีการสร้างระบบพี่เลี้ยง และด้านทัศนคติ คือ ควรเปิดโอกาสในการสร้างประสบการณ์ใหม่

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น, ศักยภาพด้านงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม, บุคลากรสายวิชาการ

¹ สาขาวิชาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

¹ Research and Evaluation Pibulsongkram Rajabhat University.

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร 093-281-7284 อีเมล: boomlindasrisng@gmail.com

* Corresponding author, Tel 093-281-7284 e-mail: boomlindasrisng@gmail.com

Abstract

The purposes of this study were as follows: 1) The Priority Needs Index of needs needed to develop the research and innovation potential of academic personnel, 2) Analyze the reasons required for developing the research and innovation potential of academic personnel, and 3) Research and develop the methods required for the research and innovation potential of academic personnel. The sample includes 205 scholars, Phibungsongkram Rajabhat undergraduate, and 17 informants. Questionnaire, Focus group discussion, data analysis: percentage, median, mean, standard deviation, priority. Demand Index and Content Analysis Research has found that prioritizing

1. The priority of the need to develop potential, the highest level of knowledge is the application of knowledge to develop innovations to create commercial value or public benefit $PNI_{modified} = 0.40$ The highest level of skill is being able to develop innovations to create commercial value or public benefit $PNI_{modified} = 0.36$ and The highest attitude is the commitment to research and innovation that is valuable and beneficial to the public, creating opportunities to learn and gain new experiences to develop research results and create quality innovations $PNI_{modified} = 0.22$

2. The reasons for developing potential in knowledge are lack of knowledge, understanding, classification and characteristics of innovations. Skills are lack of understanding in linking research issues. Attitude is lack of motivation and lack of clear planning. Lack of support from relevant departments of the university

3. The method of developing knowledge potential is to create opportunities for exchanging knowledge and skills.

A mentorship system should be established, and the attitude should be to create opportunities for new experiences.

Keywords: Needs Assessment, Development of research and Innovation, Academic personnel.

บทนำ

การวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากการวิจัยเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่ การแสวงหาความรู้ที่มีคุณค่าแก่สังคม ขณะเดียวกันบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาจะได้เพิ่มพูนสติปัญญาและสามารถ ถ่ายทอดความรู้ตลอดจนนำความรู้ที่ไป ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทหน้าที่หลักในการดำเนินภารกิจสำคัญ 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม (Higher Education Act of 2019, 2019)

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) และมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง ได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการพัฒนานโยบายและข้อริเริ่มเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ ร่วมกันเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2564 เพื่อร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการ การเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Action Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และข้อเสนอนโยบาย และข้อริเริ่มสำคัญของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมกัน รวมถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏในแต่ละพื้นที่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองแผนปฏิบัติการเชิง ยุทธศาสตร์ (Strategic Action Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน รวมถึงการพัฒนาข้อริเริ่มสำคัญของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในการสร้างผลกระทบเชิงประจักษ์ ยกระดับศักยภาพเศรษฐกิจและสังคม ชุมชนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับความหลากหลายของแต่ละภูมิภาคของประเทศ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อ

การพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน พื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล และยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริม วิทยฐานะครู ทั้งนี้จากการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวนำมาสู่ผลผลิต (output) ที่สำคัญ แผนปฏิบัติการเชิง ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมทบพาทสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดยการผลิต บัณฑิตที่มีทักษะทางสังคมและทักษะเชิงสมรรถนะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และมีบทบาทสำคัญในการ สร้างนวัตกรรมบนฐานทรัพยากรและทุนทางภูมิสังคมของพื้นที่แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Action Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏ 12 ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) ที่ตรงตามความต้องการของผู้บริโภคทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นโมเดลต้นแบบการพัฒนาท้องถิ่นระดับโลก นักศึกษาและบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความภาคภูมิใจในคุณค่าของตน มีทัศนคติที่ดีและถูกต้องต่อชาติบ้านเมือง มีบทบาทหน้าที่และอาชีพการงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคมรอบข้างอย่างดี และมีอัตลักษณ์การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีจิตสาธารณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นคลังสมอง คลังปัญญา เพื่อการ พัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการศึกษา ทั้งยังมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาความยากจน และลดความเหลื่อมล้ำระดับชาติ รวมถึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและเศรษฐกิจร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning university) เพิ่มโอกาสการเข้าถึง การศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชนทุกระดับ ทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัยในพื้นที่บริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง

รวมพลังเพื่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สืบสานพระราชปณิธานตามนามพระราชทานที่หมายถึง "คนของ พระราชา" โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องสนับสนุนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างทันสภาวะการณ์ ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา และ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัด กระทรวงวิทยาศาสตร์ อุดมศึกษา วิจัยและนวัตกรรม จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภายใต้ หลักการที่สอดคล้อง กับแผน 3 ระดับ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ /แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570 แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม พ.ศ. 2566-2570 และ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. 2565 – 2569

ในปี พ.ศ. 2564 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้เข้าร่วมเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่ม 2 กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยี และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม จึงมีความมุ่งมั่นที่พัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติสร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่สังคม เพื่อเป็นฐานความรู้ที่สำคัญในการพัฒนาเทคโนโลยีและ นวัตกรรม ผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ประกอบการและเพิ่มจำนวนผู้ประกอบการที่สามารถสร้างผลผลิตได้มาตรฐานที่แข่งขันได้ (Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation and Office of the National Higher Education, Science, Research and Innovation Policy Council, 2022) สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรที่จะต้องอาศัยทรัพยากรพื้นฐาน ที่มีความสำคัญทางการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ 4 ได้แก่ เงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการหรือหลัก 4M's (Men Money Materials Management) รวมทั้งใช้ยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพใน 2 เรื่อง คือ ใช้คนทำงานเท่าเดิม แต่ได้งานมากขึ้น และคุณภาพของงานต้องดีเท่าเดิมหรือดีกว่าเดิม หรือได้งานเท่าเดิมแต่ใช้คนทำงานน้อยลง โดยคุณภาพของ งานเท่าเดิมหรือดีกว่าเดิม ซึ่งในองค์การทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือ ภาคเอกชนที่มุ่งเน้นผลตอบแทนที่เป็นกำไร ต่างก็มุ่งเน้นที่จะให้มีการใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรโดยเฉพาะการใช้ ประโยชน์สูงสุดจากบุคลากรหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ ในองค์การ มีการกล่าวหาว่า "คน" เป็นทรัพย์สินที่ไม่มีเครื่องวัดราคาตามระยะเวลาเหมือนทรัพย์สินอื่น เพราะคนจะมีมูลค่า ในตัวเอง และจะเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาและประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ บุคคลเหล่านี้จะเป็นกำลัง สำคัญในด้านต่าง ๆ ขององค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนมาก มีวัตถุดิบที่ดีและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์การขาด บุคลากรที่ขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมเข้าทำหน้าที่ในการจัดสรรการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร อื่น ๆ แล้ว ก็อาจจะส่งผลทำให้การดำเนินงานขององค์การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานศักยภาพในการแข่งขัน และการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ให้สมรรถนะของบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไปด้วยวิธีการให้ความรู้ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดี สร้างแรงจูงใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะเพื่อส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น (Leelachart, 2016) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยองค์กร เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงให้บุคลากรมีทักษะความรู้ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงเจริญเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและเพื่อเตรียมสำหรับงานในอนาคต อันจะส่งผลต่อความสามารถขององค์กรในการแข่งขัน และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Thananan, 2011)

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้มหาวิทยาลัยจะมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการ แต่การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรจะต้องได้มาจากความต้องการอย่างแท้จริงของบุคลากร จึงจะทำให้ภารกิจที่รับผิดชอบสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อมหาวิทยาลัยที่นำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ที่ต้องอาศัยศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการที่มีความพร้อมด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การประเมินความต้องการจำเป็นจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ดังที่ (Wongwanich, 2018) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นในทำให้ได้ข้อมูลนำสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทางการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็น การเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

จากที่กล่าวมาข้างต้น ที่ผ่านมานโยบายการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการ ยังอาจไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง จึงทำให้งานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการค่อนข้างที่จะมีผลงานไม่มากนักเพื่อเป็นแนวทางและสิ่งที่คาดหวังในการพัฒนาศักยภาพอย่างแท้จริงในการเพิ่มประสิทธิภาพและแนวทางการวิจัยและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม สำหรับบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อใช้เป็นแนวทางการวางแผนการพัฒนาศักยภาพให้กับของบุคลากรสายวิชาการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงต่อความต้องการตามข้อเท็จจริงเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบรรลุได้ตามนโยบายและแผนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
2. เพื่อวิเคราะห์สาเหตุความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการออกแบบ การวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้
ระยะที่ 1 วิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม กลุ่มมนุษย์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย ดังนี้ 1) คณะครุศาสตร์ จำนวน 65 คน 2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 56 คน

3) คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 65 คน 4) คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น จำนวน 41 คน กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ประกอบด้วย 1) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 100 คน 2) คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร จำนวน 40 คน 3) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 50 คน 4) คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 22 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 439 คน (ข้อมูลอัตราค่าจ้าง ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2566 จากกองบริหารงานบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์)

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ โดยใช้วิธีเปิดตารางสำเร็จรูป เครซี่และมอร์แกน ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 % จำนวน 205 คน ปีการศึกษา 2566 โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางพัฒนาดำเนินงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม สำหรับบุคลากรสายวิชาการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามสภาพความเป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพดำเนินงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมสำหรับบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จำนวน 1 ฉบับ

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 1) ดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพดำเนินงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ 2) สร้างแบบสอบถามตามองค์ประกอบของศักยภาพดำเนินงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม จำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ จำนวน 12 ข้อ ด้านทักษะ จำนวน 12 ข้อ และด้านทัศนคติ จำนวน 10 ข้อ ซึ่งเป็นลักษณะมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจนการใช้สำนวนภาษา และข้อเสนอแนะในส่วนที่บกพร่อง 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำเพิ่มเติมให้มีความครอบคลุมครบถ้วนสมบูรณ์ตามเนื้อหาที่กำหนดไว้ 5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence:IOC) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณามีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Srisard, 2017) มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่าสามารถนำแบบสอบถามฉบับนี้ไปใช้ได้ 6) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง 7) นำแบบสอบถามจำนวน 34 ข้อไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มบุคลากรสายวิชาการคณะครุศาสตร์ จำนวน 30 คน 8) นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ตามสูตรของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งแบบสอบถามสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.805 และ แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.803 ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สามารถนำแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จัดลำดับความสำคัญของข้อมูล ด้วยค่า Priority Needs Index (PNI) และวิเคราะห์เมทริกซ์ (Wongwanich, 2018)

ระยะที่ 2 วิเคราะห์สาเหตุความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพดำเนินงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ผู้แทนผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน ผู้แทนผู้บริหารคณะ จำนวน 8 คน ผู้แทนคณาจารย์ จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 17 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีเกณฑ์คุณสมบัติ คือ 1) เป็นผู้มีประสบการณ์ด้านงานวิจัยไม่น้อยกว่า 5 ปี และ 2) เป็นผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ไม่น้อยกว่า 3 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบประเด็นสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสาเหตุความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพดำเนินงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จำนวน 1 ฉบับ

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 1) ดำเนินการจัดลำดับและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพดำเนินงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ และการวิเคราะห์เมทริกซ์ โดยมีจุดตัดที่คะแนนเฉลี่ยของ

สภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง ด้วยการกำหนดเกณฑ์พิจารณาในช่องมีศักยภาพไม่ดีต้องเร่งพัฒนาเพื่อกำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับสาเหตุความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 2) สร้างประเด็นในการสนทนากลุ่มประเด็นสาเหตุของความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ 3) นำประเด็นในการสนทนากลุ่ม ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขภาษาสำนวนที่ใช้ และความครอบคลุมของเนื้อหา 4) นำประเด็นในการสนทนากลุ่มที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมส่วนที่บกพร่องก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล 5) นำประเด็นสนทนากลุ่มที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence:IOC) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณามีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Srisa-ard, 2017) มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่าสามารถนำประเด็นสนทนากลุ่มไปใช้ได้ 6) จัดทำประเด็นในการสนทนากลุ่มเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล 2) นำข้อมูลจากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 แนวทางความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ผู้แทนผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน ผู้แทนผู้บริหารคณะ จำนวน 8 คน ผู้แทนคณาจารย์ จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 17 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีเกณฑ์คุณสมบัติ คือ 1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านงานวิจัยไม่น้อยกว่า 5 ปี และ 2) เป็นผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ไม่น้อยกว่า 3 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบประเด็นสนทนากลุ่มแนวทางการความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 1 ฉบับ

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 1) ดำเนินการจัดลำดับและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ และการวิเคราะห์เมทริกซ์ โดยมีจุดตัดที่คะแนนเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง ด้วยการกำหนดเกณฑ์พิจารณาใน ช่องมีศักยภาพไม่ดีต้องเร่งพัฒนาเพื่อกำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 2) สร้างประเด็นในการสนทนากลุ่มแนวทางการความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ3) นำประเด็นในการสนทนากลุ่ม ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขภาษาสำนวนที่ใช้ และความครอบคลุมของเนื้อหา 4) นำประเด็นในการสนทนากลุ่มที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมส่วนที่บกพร่องก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล 5) นำประเด็นสนทนากลุ่มที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence:IOC) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณามีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Srisa-ard, 2017) มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่าสามารถนำประเด็นสนทนากลุ่มไปใช้ได้ 6) จัดทำประเด็นในการสนทนากลุ่มเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล 2) นำข้อมูลจากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผลวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพ ด้านงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม สำหรับบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ด้านความรู้

ด้านความรู้	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	(I-D)	PNI _{modified}	ลำดับ
1. มีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดหัวข้อปัญหาทางวิจัยที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรม	4.43	3.55	0.88	0.25	7
2. มีความรู้ความเข้าใจวิธีการ ขั้นตอน สืบค้นบททวนวรรณกรรมและงานวิจัย	4.68	3.75	0.93	0.25	8
3. มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย	4.53	3.61	0.92	0.25	9
4. มีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดสมมุติฐานการวิจัยที่สอดคล้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรม	4.57	3.61	0.96	0.27	4
5. มีความรู้ความเข้าใจหลักการออกแบบการวิจัยที่สอดคล้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรม	4.56	3.56	1.00	0.28	3
6. มีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย	4.50	3.28	1.22	0.37	2
7. มีความรู้ความเข้าใจวิธีการ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	4.68	3.76	0.92	0.24	10
8. มีความรู้ความเข้าใจหลักการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิจัย	4.64	3.69	0.95	0.26	5
9. มีความรู้ความเข้าใจในการสรุปผลการวิจัยและเขียนรายงานวิจัย	4.63	3.85	0.78	0.20	11
10. มีความรู้ความเข้าใจวิธีการ ขั้นตอนการเผยแพร่ผลงานวิจัย	4.71	3.98	0.73	0.18	12
11. ประยุกต์ใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานวิจัยและสร้างนวัตกรรม	4.57	3.63	0.94	0.26	6
12. ประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์	4.60	3.28	1.32	0.40	1

ด้านความรู้ พบว่าข้อที่มีความต้องการจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาสูงสุด คือ การประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ $PNI_{modified} = 0.40$ รองลงมาได้แก่ การมีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย $PNI_{modified} = 0.37$ และต่ำสุดได้แก่ การมีความรู้ความเข้าใจวิธีการขั้นตอนการเผยแพร่ผลงานวิจัย $PNI_{modified} = 0.18$

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมสำหรับบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ด้านทักษะ

ด้านทักษะ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่า เฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	(I-D)	PNI _{modified}	ลำดับ
1. สามารถกำหนดหัวข้อปัญหาทางวิจัยที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ					
2. สามารถสังเคราะห์การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ					
3. สามารถเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ					
4. สามารถออกแบบการวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ					
5. สามารถกำหนดสมมุติฐานการวิจัยสอดคล้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ					
6. สามารถสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ					
7. สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ					
8. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ					

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมสำหรับบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามด้านทักษะ (ต่อ)

ด้านทักษะ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่า เฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	(I-D)	$PNI_{modified}$	ลำดับ
9. สามารถสรุปผลการวิจัยและเขียนรายงานวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.65	3.92	0.73	0.19	11
10. สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.64	3.89	0.75	0.19	10
11. สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานวิจัยและสร้างนวัตกรรมได้	4.51	3.66	0.85	0.23	5
12. สามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ได้	4.69	3.44	1.25	0.36	1

ด้านทักษะ พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาสูงสุดคือ สามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ได้ $PNI_{modified} = 0.36$ รองลงมาได้แก่ สามารถกำหนดหัวข้อปัญหาทางงานวิจัยที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ $PNI_{modified} = 0.26$ และต่ำสุดได้แก่ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ $PNI_{modified} = 0.19$

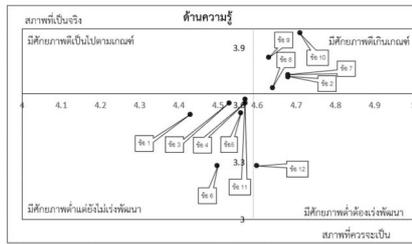
ด้านทัศนคติ พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาสูงสุดคือ การสร้างโอกาสเรียนรู้เสริมประสบการณ์ใหม่เพื่อพัฒนาผลงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพ $PNI_{modified} = 0.22$ รองลงมาได้แก่ ความมุ่งมั่นต่อการทำงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ $PNI_{modified} = 0.22$ และต่ำสุดได้แก่ การใฝ่แสวงหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาผลงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้มีคุณภาพ $PNI_{modified} = 0.14$

ระยะที่ 2 ผลวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีรายละเอียดดังนี้

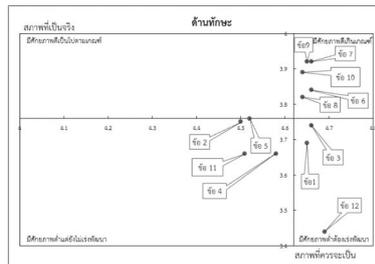
ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้การวิเคราะห์เมทริกซ์ โดยมีจุดตัดที่คะแนนเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ซึ่งมีรายละเอียดดังภาพแผนภูมิ 1-3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม สำหรับบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามด้านทัศนคติ

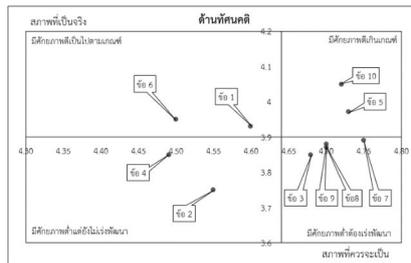
ด้านทัศนคติ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	(I-D)	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. ความรอบคอบในขั้นตอนการวิจัยได้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	4.60	3.93	0.67	0.17	7
2. สามารถสังเคราะห์การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.55	3.75	0.80	0.21	5
3. สามารถเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.68	3.85	0.83	0.22	2
4. สามารถออกแบบการวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.49	3.85	0.64	0.17	8
5. สามารถกำหนดสมมุติฐานการวิจัยสอดคล้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.73	3.97	0.76	0.19	6
6. สามารถสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.50	3.95	0.55	0.14	10
7. สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.75	3.89	0.86	0.22	1
8. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.70	3.87	0.83	0.21	3
9. สามารถสรุปผลการวิจัยและเขียนรายงานวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.72	3.88	0.82	0.21	4
10. จริยธรรมในการทำวิจัยเพื่อให้งานวิจัยมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับต่อสังคม	4.72	4.05	0.67	0.17	9



ภาพแผนภูมิ 1 ประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้การวิเคราะห์เมทริกซ์ โดยมีจุดตัดที่คะแนนเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง ด้านความรู้



ภาพแผนภูมิ 2 ประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้การวิเคราะห์เมทริกซ์ โดยมีจุดตัดที่คะแนนเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง ด้านทักษะ



ภาพแผนภูมิ 3 ประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้การวิเคราะห์เมทริกซ์ โดยมีจุดตัดที่คะแนนเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง ด้านทัศนคติ

ผู้วิจัยได้พิจารณาจากการวิเคราะห์เมทริกซ์ พบว่า ประเด็นที่มีศักยภาพไม่ต้องเร่งพัฒนา สามารถสรุปดังตาราง 4

ตารางที่ 4 สรุปสาระสำคัญสาเหตุในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและ การสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ

ประเด็น	สาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
<p>ด้านความรู้ ได้แก่ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือธารณประโยชน์</p> <p>ด้านทักษะ</p> <p>1. การกำหนดหัวข้อปัญหางานวิจัยที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรม</p>	<p>1. ขาดความรู้ ความเข้าใจ ความชัดเจนในการจำแนกประเภท ลักษณะของนวัตกรรม</p> <p>2. ขาดความรู้ความเข้าใจในการจำแนกระดับความพร้อมของความรู้และ เทคโนโลยีทางด้านสังคม (Societal Readiness Levels : SRL) และระดับความพร้อมของเทคโนโลยีสู่อุตสาหกรรม (Technology Readiness Levels :TRL) งานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม</p> <p>ด้านทัศนคติ</p> <p>1. ขาดความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายการวิจัย</p> <p>2. ขาดการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในการระบุช่องว่างงานวิจัย</p> <p>3. ขาดโจทย์วิจัยหรือประเด็นปัญหาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดในพื้นที่ และผู้ใช้ (User) รวมทั้งผู้ประกอบการในพื้นที่</p> <p>4. ขาดระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Eco System)</p>

ตารางที่ 4 สรุปสาระสำคัญของสาเหตุในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและ การสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ (ต่อ)

ประเด็น	สาเหตุของความจำเป็นในการพัฒนา
<p>ด้านความรู้ ได้แก่ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์</p> <p>ด้านทักษะ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดหัวข้อปัญหาทางวิจัยที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรม 2. การเขียนกรอบแนวคิดการวิจัย 3. การพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์และสาธารณประโยชน์ <p>ด้านทัศนคติ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความมุ่งมั่นต่อการทำงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าหรือประโยชน์ต่อสาธารณะ 2. สร้างโอกาสเรียนรู้ใหม่เสริมประสบการณ์ใหม่เพื่อพัฒนางานวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ 3. สร้างสรรค์ต่อการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ 4. ความรับผิดชอบต่องานวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดความรู้ ความเข้าใจ ความชัดเจนในการจำแนกประเภท ลักษณะของนวัตกรรม 2. ขาดความรู้ความเข้าใจในการจำแนกระดับความพร้อมของความรู้และ เทคโนโลยีทางด้านสังคม (Societal Readiness Levels : SRL) และระดับความพร้อมของเทคโนโลยีสู่อุตสาหกรรม (Technology Readiness Levels :TRL) งานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม <p>ด้านทักษะ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายการวิจัย 2. ขาดการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในการระบุช่องว่างงานวิจัย 3. ขาดโจทย์วิจัยหรือประเด็นปัญหาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดในพื้นที่ และผู้ใช้ (User) รวมทั้งผู้ประกอบการในพื้นที่ 4. ขาดระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Eco System) <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดความเข้าใจในการเชื่อมโยงประเด็นการวิจัยที่ถูกต้อง 2. มีมโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อน (Misconceptions) ในการสร้างกรอบแนวคิดที่ถูกต้อง 3. ขาดการสังเคราะห์บทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการทำการวิจัย <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดความเข้าใจลักษณะของนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ 2. ขาดทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการออกแบบงานวิจัย 3. ขาดการบูรณาการวิจัยแบบสหวิทยาการ 4. ขาดประสบการณ์การทำงานวิจัยร่วมกับบุคคลอื่น 5. ขาดเครื่องมือหรืออุปกรณ์พื้นฐานที่เพียงพอหรือพร้อมใช้งาน <p>ด้านทัศนคติ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ 2. ขาดการวางแผนที่ชัดเจน 3. ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการทำงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดการโอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนางานวิจัย 2. ขาดการเปิดใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเปิดรับความท้าทายใหม่ในการเรียนรู้ 3. ขาดประสบการณ์ใหม่ และการสร้างผลงานวิจัยแบบสหวิทยาการ <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดความริเริ่มหรือเสริมสร้างแนวคิดสร้างสรรค์ในการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้มีคุณภาพ 2. ขาดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง 3. ขาดการคิดนอกกรอบจากเดิมในการทำวิจัยเพื่อสร้างความคิดใหม่ 4. ขาดการต่อยอดการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรมรวมทั้งการขยายผลงานวิจัยเดิม <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดความตระหนักในการมุ่งผลสัมฤทธิ์งานวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้มีคุณภาพ 2. ความทุ่มเทที่มีต่อผลงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ 3. การบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสมต่องานวิจัยและสร้างนวัตกรรม

ระยะที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยได้พิจารณาจากการวิเคราะห์เมทริกซ์ พบว่า ประเด็นที่มีศักยภาพไม่ดีต้องเร่งพัฒนา สามารถสรุปดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปสาระสำคัญแนวทางในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมบุคลากรสายวิชาการ
ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ

ประเด็น	แนวทางในการพัฒนา
<p>ด้านความรู้ การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์</p> <p>ด้านทักษะ 1. กำหนดหัวข้อปัญหางานวิจัยที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรม</p> <p>2. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์</p> <p>3. การเขียนกรอบแนวคิดการวิจัย</p> <p>ด้านทัศนคติ 1. ความมุ่งมั่นต่อการทำงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ</p> <p>2. สร้างโอกาสเรียนรู้ใหม่เสริมประสบการณ์ใหม่ในการพัฒนาผลงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ</p> <p>3. สร้างสรรค์ต่อการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ</p> <p>4. ความรับผิดชอบต่องานวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ</p>	<p>ด้านความรู้ 1. ควรมีการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) ในการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์</p> <p>2. ควรสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ที่หลากหลาย มากขึ้น โดยการอบรม การสัมมนา ศึกษาดูงาน</p> <p>ด้านทักษะ 1. ควรมีการจัดทำคลังข้อมูลหรือโจทย์วิจัยที่เป็นความต้องการจากพื้นที่ หรือผู้ใช้เป็นฐานข้อมูล (Data Based)</p> <p>2. ควรมีการสร้างกระบวนการการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้</p> <p>3. ควรมีการส่งเสริมและผลักดันอาจารย์ในการลงพื้นที่หรือในสถานประกอบการเพื่อเป็นสร้างโอกาสในการเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์</p> <p>1. ควรมีการลดชั่วโมงสอนหรือภาระงานอื่นให้น้อยลงเพื่อให้อาจารย์ได้มีเวลา หรือเพิ่มทักษะประสบการณ์ในการพัฒนางานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น</p> <p>2. ควรมีการส่งเสริมและผลักดันอาจารย์ในการลงพื้นที่หรือสถานประกอบการด้วยการทำข้อตกลงความร่วมมือร่วมกัน(MOU)</p> <p>3. ควรมีพื้นที่การเรียนรู้ (Co-Working Space) เพื่อสำหรับการฝึกปฏิบัติการทดลองหรือทดสอบนวัตกรรม</p> <p>4. ควรมีการสนับสนุนหรือสิ่งทีเื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม</p> <p>1. ควรมีการสร้างการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้ เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการลงมือปฏิบัติ</p> <p>2. ควรมีการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) ในการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำ</p> <p>ด้านทัศนคติ 1. ควรมีการสร้างแรงจูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักวิจัยด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือต่อการทำงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะกับผู้ใช้</p> <p>2. ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอกให้มากขึ้น</p> <p>1. ควรมีการสร้างพื้นที่การเรียนรู้หรือเปิดพื้นที่สำหรับการพัฒนาผลงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมเป็นการเปิดโอกาสในการสร้างประสบการณ์ใหม่เพื่อสร้างแนวคิด วิธีการ ขั้นตอนกระบวนการที่มีความแปลกและพัฒนาองค์ความรู้ด้วยการเข้าถึงกิจกรรมต่างๆ การลงพื้นที่หรือสถานประกอบการ</p> <p>2. ควรมีส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของอาจารย์ให้มากขึ้น</p> <p>3. ควรมีการสร้างเครือข่ายการทำงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอกให้มากขึ้นในลักษณะของการร่วมลงทุน (Matching Fund)</p> <p>1. ควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของอาจารย์ให้มากขึ้นด้วยการอบรม เข้าร่วมสัมมนา</p> <p>2. ควรมีการเสริมสร้างศักยภาพร่วมกันภาคีเครือข่ายในการพัฒนาทักษะร่วมกับหน่วยงานองค์กร สถานประกอบการ และในพื้นที่ โดยการทำข้อตกลงความร่วมมือร่วมกัน (MOU)</p> <p>1. ควรมีการสร้างแรงจูงใจ แรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้กับอาจารย์ที่มีงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพ ด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติหรือเงินรางวัล</p> <p>2. ควรลดชั่วโมงสอนให้น้อยลง หรือลดภาระงานอื่น ๆ เพื่อให้อาจารย์สามารถบริหารจัดการเวลาทำงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม</p>

ผลการวิจัย

1) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนาสูงสุด ด้านความรู้ คือ การประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ $PNI_{modified} = 0.40$ ด้านทักษะ คือ สามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ได้ $PNI_{modified} = 0.36$ และด้านทัศนคติ คือ ความมุ่งมั่นต่อการทำงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ การสร้างโอกาสเรียนรู้เสริมประสบการณ์ใหม่เพื่อพัฒนาผลงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพ $PNI_{modified} = 0.22$ 2) สาเหตุความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ด้านความรู้ คือ ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการจำแนกประเภทลักษณะของนวัตกรรม ด้านทักษะ คือ ขาดความเข้าใจ ในการเชื่อมโยงประเด็นการวิจัยและการสังเคราะห์บทวนข้อมูลที่เชื่อมโยงกับตัวแปรในการทำการวิจัย และด้านทัศนคติ คือ ขาดแรงจูงใจ ขาดการวางแผนที่ชัดเจน ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการทำงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม และ 3) แนวทางความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ด้านความรู้ คือ ควรสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านทักษะ คือ ควรมีการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) ในการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำ และด้านทัศนคติ คือ ควรเปิดโอกาสในการสร้างประสบการณ์ใหม่เพื่อสร้างแนวคิด วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการที่มีความแปลกและพัฒนาองค์ความรู้

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม สำหรับบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยการวิเคราะห์เมทริกซ์ ประเด็นที่มีศักยภาพต่ำต้องเร่งพัฒนา ในด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ดังนี้

1. ด้านความรู้

ประเด็นการพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ เนื่องจากแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม คือ 1) ควรมีการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) ในการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์เพื่อเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ และ 2) ควรสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ที่หลากหลายมากขึ้น โดยการอบรม การสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาและต่อยอดนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Spencer & Spencer, 1993 and Smithikrai, 2013) กล่าวว่า ความรู้ ทักษะ และทัศนคติเป็นองค์ประกอบที่มีความชัดเจนในการดำเนินงานวิจัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งจะทำให้ผลงานที่ได้มีคุณภาพและสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Rujipongkul & Suebyaem, 2021) การศึกษาสภาพและประเมินความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ความคิดเห็นว่าการศึกษาดูงาน มีความต้องการที่จำเป็นที่สุดโดยต้องได้รับการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ

2. ด้านทักษะ

ประเด็นกำหนดหัวข้อปัญหางานวิจัยที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเนื่องจากแนวทาง ในการพัฒนาศักยภาพงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม คือ 1) ควรมีการจัดทำคลังข้อมูลหรือโจทย์วิจัยที่เป็นความต้องการ จากพื้นที่หรือผู้ใช้ เป็นฐานข้อมูล (Data Based) 2) ควรมีการสร้างกระบวนการการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้ 3) ควรมีการส่งเสริมและผลักดันอาจารย์ในการลงพื้นที่ หรือในสถานประกอบการเพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการเสริมสร้าง ทักษะและประสบการณ์ ของ (Puangsang et al., 2017) ทำการวิจัยเรื่องศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ศักยภาพ ด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่าการพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมสัมมนา และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ภายนอกมหาวิทยาลัย ประเด็นการพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์เนื่องจากแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม คือ 1) ควรมี การสร้างการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้ เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการลงมือปฏิบัติ 2) ควรมีการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) ในการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำสอดคล้องกับตามแนวคิดของ

(Spencer & Spencer, 1993 และ Smithikrai, 2013) กล่าวว่า ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เป็นองค์ประกอบที่มีความชัดเจนในการดำเนินงานวิจัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งจะทำให้ผลงานที่ได้มีคุณภาพและสอดคล้องกับงานวิจัย ของ (Chanprasart et al., 2017) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการศึกษาด้านทักษะมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด และ (Suwannon et al., 2021) ทำการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะการวิจัยเชิงพื้นที่ของนักศึกษาวิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พบว่า การสร้างระบบพี่เลี้ยง ในการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำเพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานประเด็นการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัย เนื่องจากแนวทางในการพัฒนาศักยภาพงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม คือ 1) ควรมีการสร้างการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้ เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการลงมือปฏิบัติ 2) ควรมีการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) ในการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำ สอดคล้องกับแนวคิดของงานวิจัยของ (Puangsang et al., 2017) ทำการวิจัยเรื่องศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ภายนอกมหาวิทยาลัย

3. ด้านทัศนคติ

ประเด็นความมุ่งมั่นต่อการทำงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าหรือประโยชน์ต่อสาธารณะเนื่องจากแนวทางในการพัฒนาศักยภาพงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม คือ 1) ควรมีการสร้างแรงจูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักวิจัยด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือต่อการทำงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะกับผู้ใช้ 2) ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอกให้มากขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาบุคลากร ของ (Masena, 2016) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานส่วนใหญ่แล้ว มาจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในตนเอง ซึ่งเป็นแรงขับในตัวตน บวกกับการสนับสนุนจากหน่วยงานและคนรอบข้าง ดังนั้น การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งหากผู้ที่ได้รับการพัฒนามีความสนใจใฝ่พัฒนาและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองนั้นอาจทำได้มากมายหลายวิธีโดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาสความถนัด และความสนใจและสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Puangsang et al., 2017) ทำการวิจัยเรื่องศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่นการอบรม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ภายนอกมหาวิทยาลัย ประเด็นสร้างโอกาสเรียนรู้ใหม่เสริมประสบการณ์ใหม่เพื่อพัฒนางานวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับเนื่องจาก แนวทางในการพัฒนาศักยภาพงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมดังนี้ 1) ควรมีการสร้างพื้นที่การเรียนรู้หรือเปิดพื้นที่สำหรับการพัฒนาผลงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมเป็นการเปิดโอกาสในการสร้างประสบการณ์ใหม่เพื่อสร้างแนวคิด วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการที่มีความแปลกและพัฒนางานความรู้ ด้วยการเข้ากิจกรรมต่าง ๆ การลงพื้นที่หรือสถานประกอบการ 2) ควรมีส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของอาจารย์ให้มากขึ้น และ 3) ควรมีการสร้างเครือข่ายการทำงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอกให้มากขึ้นในลักษณะของการร่วมลงทุน (Matching Fund) สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Puangsang et al., 2017) ทำการวิจัยเรื่องศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากการเข้ารับการอบรม การเข้าร่วมสัมมนา เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสริมสร้างประสบการณ์ที่ดี รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยภายนอก ประเด็นสร้างสรรคต่อการทำงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับเนื่องจากแนวทางในการพัฒนาศักยภาพงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมเนื่องจาก แนวทางในการพัฒนาศักยภาพงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม ดังนี้ 1) ควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของอาจารย์ให้มากขึ้น ด้วยการอบรม เข้าร่วมสัมมนา 2) ควรมีการเสริมสร้างศักยภาพร่วมกันภาคีเครือข่ายในการพัฒนาทักษะร่วมกับหน่วยงาน องค์กร สถานประกอบการ และในพื้นที่ โดยการทำข้อตกลงความร่วมมือร่วมกัน (MOU) สอดคล้องกับแนวคิดของ (Jeenawathana, 2016) กล่าวว่า การเพิ่มพูนสมรรถนะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงบันดาลใจกับตนเอง (Inspiring) มีความสนใจแสวงหาความรู้เติมไปด้วยพลัง และมีความรู้สึกทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ (Puangsang et al., 2017) ทำการวิจัยเรื่องศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระ

นคร พบว่า การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากการเข้ารับการอบรม การเข้าร่วมสัมมนา เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสริมสร้างประสบการณ์ที่ดี รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยภายนอก ประเด็นความรับผิดชอบ ต่องานวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับเนื่องจากแนวทางในการพัฒนาศักยภาพงานวิจัยและสร้าง นวัตกรรม ดังนี้ 1) ควรมีการสร้างแรงจูงใจ แรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้กับอาจารย์ที่มีงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่มี คุณภาพ ด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือเงินรางวัล 2) ควรลดชั่วโมงสอนให้น้อยลง หรือลดภาระงานอื่น ๆ เพื่อให้อาจารย์ สามารถบริหารจัดการเวลาทำงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรมสอดคล้องกับแนวคิดของ (Jeenawathana, 2016) กล่าวว่า การเพิ่มพูนสมรรถนะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงบันดาลใจกับตนเอง (Inspiring) มีความสนใจแสวงหาความรู้ เติมไปด้วยพลัง และมีความรู้สึกทางบวก สอดคล้องกับแนวคิดของ (Kaphajan & Budsuttiwong, 2007) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะในการดำเนินงานการตระหนักรู้ในการดำเนินงาน แรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า

ด้านความรู้ ซึ่งอยู่ในช่องมีศักยภาพต่ำต้องเร่งพัฒนา มีประเด็นการพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือ สาธารณประโยชน์ จึงควรดำเนินการ ดังนี้ 1) ควรมีการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) ในการให้คำปรึกษาหรือ คำแนะนำของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์เพื่อเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์

2. จากผลการวิจัย พบว่า

ด้านทักษะ ซึ่งอยู่ในช่องมีศักยภาพต่ำต้องเร่งพัฒนา มีประเด็น ได้แก่ 1) กำหนดหัวข้อปัญหางานวิจัยที่เชื่อมโยงกับ การพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรม จึงควรดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการจัดทำคลังข้อมูลหรือโจทย์วิจัยที่เป็น ความต้องการจากพื้นที่หรือผู้ใช้ เป็นฐานข้อมูล (Data Based) เพื่อให้บุคลากรได้นำโจทย์วิจัยที่เป็นความต้องการมาพัฒนา กำหนดหัวข้อปัญหางานวิจัย มีกระบวนการการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเรียนรู้ร่วมกัน

3. จากผลการวิจัย พบว่า

ทัศนคติ ซึ่งอยู่ในช่องมีศักยภาพต่ำต้องเร่งพัฒนา มีประเด็น ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นต่อการทำงานวิจัยและสร้าง นวัตกรรมที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะซึ่ง จึงควรดำเนินการ ดังนี้ สร้างแรงจูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับ นักวิจัยด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือต่อการทำงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ กับผู้ใช้ เช่น สนับสนุนและผลักดันการจดทรัพย์สินทางปัญญา สิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ อนุสิทธิบัตร และการเจรจาเชิงพาณิชย์กับ ผู้ประกอบการ รวมทั้งการให้รางวัล เป็นการกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม สำหรับบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
2. ควรมีการศึกษาศักยภาพและผลการดำเนินงานการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสำหรับ นักศึกษาและบัณฑิตผู้ประกอบการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

เอกสารอ้างอิง

- Chanprasart, C., Paiwithayasiritham, C. & Polpanthin, Y. (2017). The Needs Assessment For Developing Competencies Of Education Measurement And Evaluation Of Teachers In Schools Under The Foundation Of The Church Of Christ In Thailand. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(3), 1577-1595. [in Thai]
- Jeenawathana, A. (2016). Self-Development of Professional Teacher. *Veridian E-Journal, Silpakorn Universit*, 9(2), 1-17. [in Thai]
- Higher Education Act of 2019. (2019, 26 April). *The Royal Thai Government Gazette*. Volume 136 Part 53 Page 54/1. <https://www.mhesi.go.th/images/2563/pusit/legal-all/1p2562.pdf>. [in Thai]



- Kaphajan, P. & Budsuttiwong, P. (2007). *Human resource management*. Bangkok: A. Polkarn. [in Thai]
- Leelachart, B. (2016). *Needs for Development of academic supporting staff, faculty of medicine thammasat university*. [Master Of Political Science (Politics And Governments)]. Thammasat university. [in Thai]
- Masena, C. (2016). Development of Educational Human Resources in the Next Decade. *Buabundit Journal of Educational Administration*, 16(1), 1-8. [in Thai]
- Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation and Office of the National Higher Education, Science, Research and Innovation Policy Council. (2022). *Strategic Action Plan Rajabhat University, 5 year term (2023 - 2027)*. National Office of Higher Education, Science, Research and Innovation Policy Institute. [in Thai]
- Puangsang, M., Yoosomboon, K. & B.P.Sungneon, J. (2017). *Needs assessment for development of Research on Academic staffs of Rajamangala University of Technology Phar Nakon*. [Unpublished doctoral dissertation,]. Rajamangala University of Technology Phar Nakon. [in Thai]
- Rujipongkul, W. & Suebyaem, S. (2021). A Condition Study and Needs Assessment on Potential Development of Academic Supporting Personnel of King Mongkul’s University of Technology North Bangkok. *Rajapark Journal*, 15(39), 215-229. [in Thai]
- Smithikrai, C. (2013). *Recruitment, Selection and Performance Assessment of Personnel*. (4th ed.). Bangkok Publisher: Chulalongkorn University.
- Srisa-ard, B. (2017). *Introduction to Research*. (10th ed). Bangkok: Suviriya Sasson Co., Ltd.. [in Thai]
- Spencer, L. M., & Spencer, M. S. (1993). *Competence at work*. New York: Wiley. *Strategic Plan for the Development of Pibulsongkram Rajabhat University, 2022 - 2026* (The approved version was approved by the resolution of the University Council meeting The 189 (3/2565) March 26, 2022. [in Thai]
- Suwanno, P., Leelapatarapan, P. & Kamol,O. (2021). The Needs Assessment Research on the Area-Based Research Competencies of Pre-Service Teachers in Yala Rajabhat University. *Journal of Yala Rajabhat University*, 16(3), 367-375. [in Thai]
- Thananan, S. (2011). *Human Resource Development*. (6th ed). Bangkok Publisher: TPN. Perss. [in Thai]
- Wongwanich, S. (2019). *Needs assessment research*. (4th ed). Chulalongkorn University Press. [in Thai]

การอ้างอิงบทความนี้

- APA Seesang, L., Guayngern, B. & Sermsuk, S. (2025). Needs Assessment for Development of research and Innovation on Academic personnel of Pibulsongkram Rajabhat University. *Journal of Technical and Engineering Education*, 16(1), 71–85. Thaijo. <https://doi.org/10.14416/j.ftce.2025.04.06>
- MLA Seesang, Linda, et al. “Needs Assessment for Development of research and Innovation on Academic personnel of Pibulsongkram Rajabhat University.” *Journal of Technical and Engineering Education*, vol. 16, no. 1, Apr. 2025, pp. 71–85, <https://doi.org/10.14416/j.ftce.2025.04.06>. Thaijo.
- ISO690 L. Seesang, B. Guayngern & S. Sermsuk “Needs Assessment for Development of research and Innovation on Academic personnel of Pibulsongkram Rajabhat University” *Journal of Technical and Engineering Education*, vol. 16, no. 1, pp. 71–85, Apr. 2025, doi: <https://doi.org/10.14416/j.ftce.2025.04.06>.