

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Factors Affecting Research Performance of Faculty Members in the Faculty of Engineering, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

ธนพล สวนลำไย^{1*} และ สุภาภรณ์ ลาทุม²
Tanapol Suanlumyai^{1*} and Supaporn Latum²

Recived: 02 October 2025

Revised: 24 December 2025

Accepted: 06 January 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” เพื่อที่ต้งการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 106 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สายงาน และอายุการทำงาน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล และด้านสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ระดับ 5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบอิสระ (t-test independent)

¹ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กรุงเทพมหานคร 10800

¹ Faculty of Engineering at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, Bangkok 10800

* ผู้พิมพ์ประสานงาน (Corresponding author) e-mail: tanapol.s@rmutp.ac.th

ด้วยสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทฤษฎีทุนมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเน้นว่าบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากเป็นอันดับสองคือการบริหารงบประมาณการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสะดวกในการเบิกจ่ายงบประมาณ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของระบบการจัดการทางการเงินของคณะ และสอดคล้องกับการศึกษาในอดีตเกี่ยวกับปัจจัยที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินงานวิจัยผ่านการจัดสรรงบประมาณการวิจัยที่สะดวกสำหรับคณาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล การทำวิจัย บุคลากรสายวิชาการ

ABSTRACT

The study entitled “Factors Affecting Research Performance of Faculty Members in the Faculty of Engineering, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon” aimed to examine the factors influencing research performance among faculty members. The sample consisted of 106 respondents, classified by gender, age, position, education level, line of work, and years of service. The research instrument was a questionnaire on factors affecting research performance, divided into two aspects: personal factors and organizational support factors. A five-point Likert scale was used, and the data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test and one-way ANOVA

The overall research resources of the Faculty of Engineering were rated at a high level. This indicates that the faculty has prepared and managed research resources effectively, thereby supporting faculty members’ research performance. The factor with the highest mean score was “research assistants and supporting staff,” highlighting the importance of human resources in supporting research activities. These findings are consistent with the concepts of Human Resource Management, Human Capital Theory, and Human Resource Development, which emphasize that knowledgeable, skilled, and capable personnel are critical drivers of organizational success, particularly in generating research and innovation. The second most influential factor concerned the administration of research budgets, especially the ease of budget disbursement. This reflects the efficiency of the faculty’s financial management system and is consistent with previous studies on factors facilitating research performance through convenient research budget allocation for faculty members of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.

Keywords: Influencing factors; Research performance; Academic staff

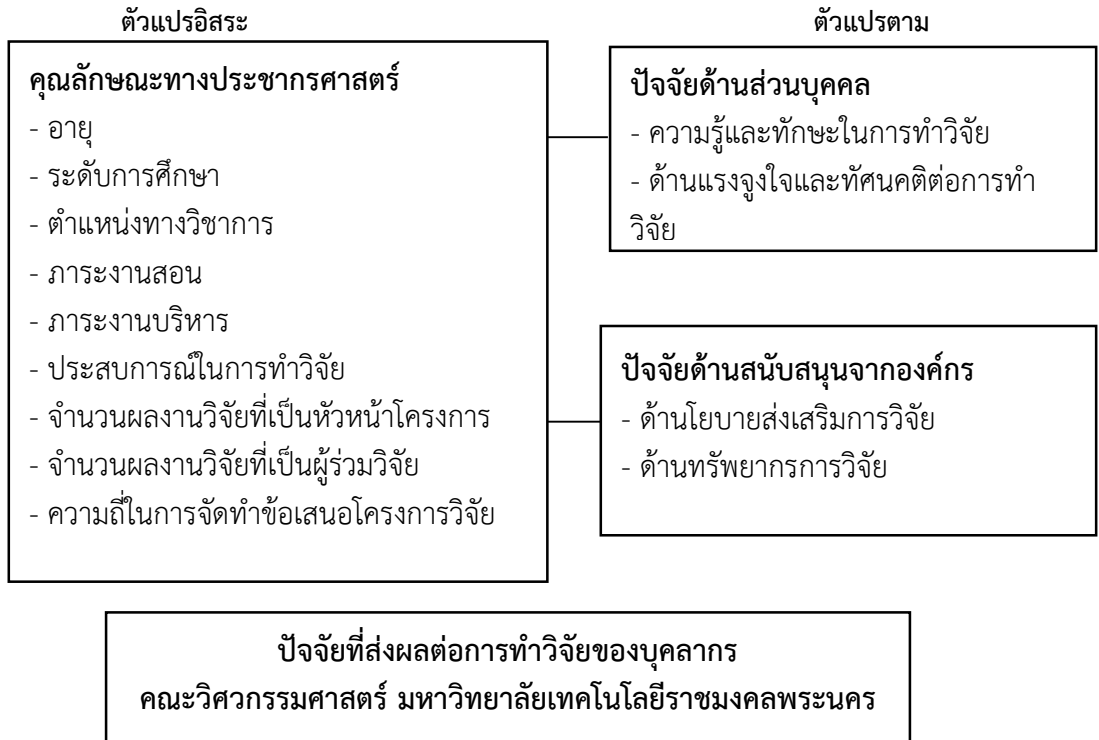
บทนำ

ปัจจุบันงานวิจัย มีบทบาทสำคัญ งานวิจัยมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ผลงานวิจัยที่มีคุณค่าเป็นข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์แก่การวางแผนการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาของประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและพัฒนาบุคลากรในทุกสาขาวิชาการให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นพลังในการสร้างสรรค์และพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2550) ในปัจจุบันคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ยังมีสัดส่วนของนักวิจัยต่ออาจารย์ทั้งหมดในจำนวนที่ไม่มากนัก ซึ่งไม่สอดคล้องกับนโยบายการขับเคลื่อนประเทศที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสถาบันการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการสร้างและเผยแพร่ความรู้หลากหลายรูปแบบจากการเรียน การสอน การบริการวิชาการ และการวิจัย รวมถึงการนำผลงานวิจัยไปพัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรมที่สามารถใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ สร้างจุดแข็ง สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร และยกระดับศักยภาพในการแข่งขัน

โดยฝ่ายวิชาการและวิจัย คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบภารกิจด้านการส่งเสริมงานวิจัย จึงได้ตระหนักถึงการส่งเสริม สนับสนุน วิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ จะเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการวิจัยของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร ที่เป็นตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดงานประกันในระบบและกลไกการบริหารและพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ เงินสนับสนุนงานวิจัย และงานสร้างสรรค์ และจำนวนผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัย ของอาจารย์และนักวิจัย ทั้งนี้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการวิจัยของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งฝ่ายวิชาการและวิจัย คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา และส่งเสริมการทำวิจัยของบุคลากร ซึ่งการวิจัยนั้น เป็นภาระหน้าที่ของบุคลากรที่ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดขึ้น และมีการกำหนดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ โครงการสร้างและแผนงานต่างๆ เพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลให้กับบุคลากรได้ต่อไป ซึ่งในการวิจัยต่างๆ นั้น มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน รูปแบบ โครงการและงบประมาณที่มีลักษณะแตกต่างกัน แต่บุคลากรบางส่วนก็มีการทำงานวิจัย และสามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จ ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมการทำวิจัย และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานเพื่อการส่งเสริมการทำวิจัยของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยผู้วิจัยได้นำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการรับรู้มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวศึกษาความต้องการปัจจัยการทำวิจัยของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ผู้วิจัยเห็นว่า การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งในทางทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติศึกษาภาพรวม และแนวโน้มขีดการรับรู้ส่งผล ซึ่งปัจจัยตัวแปรอิสระ (โดยกลุ่มตัวอย่าง คืออาจารย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 106 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00) เพื่อได้ทราบถึงจุดที่ควรปรับปรุง ส่งเสริมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ที่เจาะจงของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อไป

กรอบแนวคิดในงานวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาพการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 106 คน (งานบุคลากร, 2567)

ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มที่ผู้วิจัยใช้เหตุผลในการเลือกเพื่อความเหมาะสมในการวิจัยจากบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2567

โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ขั้นตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ป้ายส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ป้ายจุดใจที่มีผลต่อการทำวิจัย จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 ป้ายที่เอื้อต่อการทำวิจัย จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 4 ป้ายที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ตำแหน่งงาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 การรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัด 5 ระดับ โดยใช้ของลิเคิร์ท (Likert Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การรับรู้ปัจจัย การทำวิจัยของบุคลากร มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัด 5 ระดับ โดยใช้ของลิเคิร์ท (Likert Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติม 4

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดการปฏิบัติงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้ในการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย
 2. สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
 3. การประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยการส่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยให้ผู้คุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้
- | | |
|----|---|
| 1- | หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ |
| 0 | หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ |
| 1 | หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ |

โดยกำหนดเกณฑ์ตรงเชิงเนื้อหาต้องมากกว่า 0.5 ขึ้นไป

4. ดำเนินการปรับแก้แบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
5. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา และนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นไว้ที่ 0.80 ขึ้นไป
6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 106 ชุด ซึ่งจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมเอาไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ดังนี้
 - 2.1 วารสาร เอกสารของหน่วยงาน สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ
 - 2.2 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต
 - 2.3 หนังสือวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วนำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS)

1 5.การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาจะใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ จะนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยใช้ค่าสถิติต่างๆ ในการวิเคราะห์ โดยใช้เป็นสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยจำแนกเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล และด้านสนับสนุนจากองค์กร สรุปผลเป็นตัวแทนและจัดทำเป็น แบบสอบถาม 106 ชุด โดยกลุ่มตัวอย่างคืออาจารย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 106 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

1. การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่แตกต่างกัน

1.3 การทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งทางวิชาการ ภาระงานสอน ภาระงานบริหาร ประสบการณ์ในการทำวิจัยจำนวนผลงานวิจัยที่เป็นหัวหน้าโครงการจำนวนผลงานวิจัยที่เป็นผู้ร่วมวิจัย และความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย ผลการวิเคราะห์ดังนี้

Research Article

Social Science and Humanities Research Bulletin

Vol. 2 • No. 3 • September - December 2025

ตารางที่ 1.1 การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ปัจจัยประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	1	0.9
30-40 ปี	20	18.90
41-50 ปี	61	57.50
51-60 ปี	24	22.60
รวม	106	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	3	2.8
ปริญญาโท	44	41.50
ปริญญาเอก	59	44.70
รวม	106	100.00
ตำแหน่งทางวิชาการ		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	69	65.10
รองศาสตราจารย์	35	33.00
ศาสตราจารย์	2	1.90
รวม	106	100.00
ภาระงานสอนเฉลี่ยต่อสัปดาห์		
น้อยกว่า 10 ชั่วโมง	25	23.60
10-15 ชั่วโมง	72	67.90
16-20 ชั่วโมง	0	0
มากกว่า 20 ชั่วโมง	9	8.50
รวม	106	100.00
ปัจจัยประชากรศาสตร์		
ภาระงานบริหารเฉลี่ยต่อสัปดาห์		
ไม่มี	24	22.60
น้อยกว่า 10 ชั่วโมง	72	67.90
10-15 ชั่วโมง	8	7.5
16-20 ชั่วโมง	2	1.9
มากกว่า 20 ชั่วโมง	0	0
รวม	106	100.00

Research Article
Social Science and Humanities Research Bulletin
Vol. 2 ● No. 3 • September - December 2025

ตารางที่ 1.1 (ต่อ) การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

จำนวนผลงานวิจัยที่ท่านเป็น	52	49.10
หัวหน้าโครงการในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา	50	47.20
ไม่มี	2	1.90
1-2 เรื่อง	1	0.9
3-5 เรื่อง	1	0.9
6-10 เรื่อง		
มากกว่า 10 เรื่อง		
รวม	106	100.00
จำนวนผลงานวิจัยที่ท่านเป็นผู้ร่วมวิจัย		
ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา		
ไม่มี	8	7.5
1-2 เรื่อง	70	66.0
3-5 เรื่อง	25	23.60
6-10 เรื่อง	2	1.90
มากกว่า 10 เรื่อง	1	0.9
รวม	106	100.00
ความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย		
เพื่อขอรับทุน	8	7.5
ไม่เคยจัดทำข้อเสนอโครงการ	70	66.0
น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี	25	23.60
1-2 ครั้งต่อปี	2	1.90
3-4 ครั้งต่อปี	1	0.9
มากกว่า 4 ครั้งต่อปี		
รวม	106	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 อายุ 30-40 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 และ อายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาเอก จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 และ ปริญญาตรีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 รองลงมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ตามลำดับ

Research Article

Social Science and Humanities Research Bulletin

Vol. 2 • No. 3 • September - December 2025

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่มีภาระงานสอนเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 10 - 15 ชั่วโมง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 รองลงมา น้อยกว่า 10 ชั่วโมง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 และมากกว่า 20 ชั่วโมง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่มีภาระงานบริหารเฉลี่ยต่อสัปดาห์ น้อยกว่า 10 ชั่วโมง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 และไม่มี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 คน 10 - 15 ชั่วโมง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และ 16 - 20 ชั่วโมง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่มีจำนวนผลงานวิจัยที่ทํานเป็นหัวหน้าโครงการในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาไม่มี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 และ 1 - 2 เรื่อง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 คน 3 - 5 เรื่อง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 และ 6-10 เรื่อง มากกว่า 10 เรื่อง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่มีจำนวนผลงานวิจัยที่ทํานเป็นผู้ร่วมวิจัยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา 1-2 เรื่อง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 66 รองลงมา 3 - 5 เรื่อง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 ไม่มี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 6 - 10 เรื่อง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และมากกว่า 10 เรื่อง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่มีความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 1 - 2 ครั้งต่อปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ไม่เคยจัดทำข้อเสนอโครงการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และ 3-4 ครั้งต่อปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

1 2.การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยที่แตกต่างกัน คือ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสนับสนุนจากองค์กร โดยการหาค่า Mean ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจง ปัจจัยด้านส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย	$\bar{X}$	(S.D.)	ความหมาย
ด้านความรู้และทักษะในการทำวิจัย			
ความรู้และทักษะในการทำวิจัย	4.09	0.50	มาก
ความรู้และทักษะในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย	4.29	0.64	มากที่สุด
ความรู้และทักษะในการเขียนบทความวิจัย	4.04	0.55	มาก
ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการวิจัย	4.17	0.54	มาก
ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการวิจัย	4.02	0.52	มาก
ด้านความรู้และทักษะในการทำวิจัยโดยรวม	4.12	0.45	มาก

Research Article

Social Science and Humanities Research Bulletin

Vol. 2 ● No. 3 • September - December 2025

จากตารางที่ 1.2 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม พบว่า ด้านความรู้และทักษะในการทำวิจัยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.45) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้และทักษะในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ($\bar{X} = 4.29$, S.D.=0.64) รองลงมาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการวิจัย ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.5) ความรู้และทักษะในการทำวิจัย ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.50) ความรู้และทักษะในการเขียนบทความวิจัย ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=0.5) และ ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการวิจัย ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=0.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 1.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจง ปัจจัยด้านส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย	$\bar{X}$	(S.D.)	ความหมาย
ด้านแรงจูงใจและทัศนคติต่อการทำวิจัย			
ความสนใจและแรงจูงใจในการทำวิจัย	4.16	0.46	มาก
ความต้องการในการพัฒนาตนเองผ่านการทำวิจัย	4.50	0.53	มากที่สุด
ความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ	4.44	0.57	มากที่สุด
การมีเครือข่ายนักวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	4.22	0.53	มากที่สุด
การจัดสรรเวลาส่วนตัวเพื่อทำวิจัย	4.05	0.43	มาก
ด้านแรงจูงใจและทัศนคติต่อการทำวิจัยโดยรวม	4.27	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 1.3 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม พบว่า ด้านแรงจูงใจและทัศนคติต่อการทำวิจัย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=0.37) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความต้องการในการพัฒนาตนเองผ่านการทำวิจัย ($\bar{X} = 4.50$, S.D.=0.53) รองลงมา ความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.44$, S.D.=0.57) การมีเครือข่ายนักวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.22$, S.D.=0.53) ความสนใจและแรงจูงใจในการทำวิจัย ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.46) และการจัดสรรเวลาส่วนตัวเพื่อทำวิจัย ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.43) ตามลำดับ

Research Article

Social Science and Humanities Research Bulletin

Vol. 2 ● No. 3 • September - December 2025

ตารางที่ 1.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจง ปัจจัยด้านสนับสนุนจากองค์กร ด้านสนับสนุนจากองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย	$\bar{X}$	(S.D.)	ความหมาย
ด้านนโยบายส่งเสริมการวิจัย			
นโยบายส่งเสริมการวิจัยของคณะ	4.00	0.35	มาก
การจัดสรรทุนวิจัยภายในคณะและมหาวิทยาลัย	4.28	0.67	มากที่สุด
การลดภาระงานสอนเพื่อทำวิจัย	4.24	0.74	มากที่สุด
การสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ	4.14	0.57	มาก
การจัดระบบพี่เลี้ยงนักวิจัย (Mentor)	3.92	0.49	มาก
ด้านนโยบายส่งเสริมการวิจัยโดยรวม	4.12	0.47	มาก

จากตารางที่ 1.4 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม พบว่า ด้านนโยบายส่งเสริมการวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดสรรทุนวิจัยภายในคณะและมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) รองลงมา การลดภาระงานสอนเพื่อทำวิจัย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.74) การสนับสนุนการนำเสนอ ผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.57) นโยบายส่งเสริมการวิจัยของคณะ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.35) และการจัดระบบพี่เลี้ยงนักวิจัย (Mentor) ($=3.92$, S.D.=0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 1.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจง ปัจจัยด้านสนับสนุนจากองค์กร ด้านสนับสนุนจากองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย	$\bar{X}$	(S.D.)	ความหมาย
ด้านทรัพยากรการวิจัย			
มีห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์วิจัย	3.95	0.54	มาก
มีผู้ช่วยวิจัยและบุคลากรสนับสนุน	4.16	0.74	มาก
ความสะดวกในการเบิกจ่ายงบประมาณวิจัย	4.13	0.66	มาก
มีพื้นที่การทำวิจัย	4.06	0.63	มาก
มีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย	3.94	0.51	มาก
ด้านทรัพยากรการวิจัยโดยรวม	4.04	0.59	มาก

จากตารางที่1.5 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม พบว่า ด้านทรัพยากรการวิจัย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=0.59) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

การทำวิจัย รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีผู้ช่วยวิจัยและบุคลากรสนับสนุน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.74) รองลงมา ความสะดวกในการเบิกจ่ายงบประมาณวิจัย ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.66) มีพื้นที่การทำวิจัย ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.63) มีห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์วิจัย ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.54) และมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 1.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย	$\bar{X}$	(S.D.)	ความหมาย
ปัจจัยด้านส่วนบุคคล	4.19	0.80	มาก
ปัจจัยด้านสนับสนุนจากองค์กร	4.08	0.43	มาก
ด้านรวม	4.13	0.53	มาก

จากตารางที่ 1.6 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านรวมโดยรวม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.80) และปัจจัยด้านสนับสนุนจากองค์กร ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.43)

1.3 การทดสอบสมมติฐาน

บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่แตกต่างกัน โดยการใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Different) ในการทดสอบสมมติฐานนี้ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 1.7 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	(S.D)	$\bar{X}$	(S.D)		
ด้านส่วนบุคคล	3.251.	0.778	3.287	0.986	.0537	0.246
ด้านสนับสนุนจากองค์กร	3.209	0.726	3.458	0.741.	04.09	0.375
โดยรวม	3.293	0.715.	3.143	0.829	.0367	03.97

Research Article
Social Science and Humanities Research Bulletin
Vol. 2 ● No. 3 • September - December 2025

จากตารางที่ 1.7 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ไม่พบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามเพศ แสดงว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1.8 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัย	ค่าความแปรปรวน	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ด้านส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.206	0.103	0.160	0.852
	ภายในกลุ่ม	114.453	0.645		
	รวม	144.659			
ด้านสนับสนุนจากองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.418	0.209	0.396	0.692
	ภายในกลุ่ม	126.924	0.567		
	รวม	127.342			

จากตารางที่ 1.8 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบความแตกต่างกันด้านสนับสนุนจากองค์กรแสดงว่าระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสนับสนุนจากองค์กรต่างกัน ตามสมมติฐานที่ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1.9 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสนับสนุนจากองค์กร

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ปริญญาดรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาดรี	4.344	-		
ปริญญาโท	4.437	0.092	-	
ปริญญาเอก	4.744	0.399*	0.307*	-

นัยสำคัญทางสถิติที่ *0.05

จากตารางที่ 1.9 เมื่อทำการทดสอบพบว่าค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา วิธีด้วย LSD พบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะ

Research Article

Social Science and Humanities Research Bulletin

Vol. 2 • No. 3 • September - December 2025

วิศวกรรมศาสตร์ แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

ระดับการศึกษาปริญญาเอก มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสนับสนุนจากองค์กร ($\bar{X} = 4.744$) สูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.344$)

ระดับการศึกษาปริญญาเอก มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสนับสนุนจากองค์กร ($\bar{X} = 4.744$) สูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาโท ($\bar{X} = 4.437$)

ตารางที่ 1.10 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัย	ค่าความแปรปรวน	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ด้านส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.217	3	0.406	1.591	0.000*
	ภายในกลุ่ม	67.818	266	0.255		
	รวม	69.035	269			
ด้านสนับสนุนจากองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	10.077	3	3.359	12.173	0.000*
	ภายในกลุ่ม	73.395	266	0.276		
	รวม	83.472	269			

จากตารางที่ 1.10 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบความแตกต่างกัน ทั้ง 2 ด้าน แสดงว่าตำแหน่งทางวิชาการที่ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ทั้ง 2 ด้าน ต่างกัน ตามสมมติฐานที่ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่ต่างกัน โดยทำการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 1.11 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านส่วนบุคคล

ตำแหน่งทางวิชาการ	$\bar{X}$	ผศ.	รศ.	ศ.
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4.524	-		
รองศาสตราจารย์	4.102	0.794*	-	
ศาสตราจารย์	4.007	0.536	0.307	-

นัยสำคัญทางสถิติที่ *0.05

Research Article
Social Science and Humanities Research Bulletin
Vol. 2 ● No. 3 • September - December 2025

จากตารางที่ 1.11 เมื่อทำการทดสอบพบว่าค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ วิธีด้วย LSD พบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ แสดงว่าตามตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.524$) สูงกว่ารองศาสตราจารย์ ($\bar{X} = 4.102$)

ตารางที่ 1.12 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสนับสนุนจากองค์กร

ตำแหน่งทางวิชาการ	$\bar{X}$	ผศ.	รศ.	ศ.
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4.752	-		
รองศาสตราจารย์	4.552	0.942*	-	
ศาสตราจารย์	4.120	0.776	0.307	-

นัยสำคัญทางสถิติที่ *0.05

จากตารางที่ 1.12 เมื่อทำการทดสอบพบว่าค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ วิธีด้วย LSD พบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ แสดงว่าตามตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสนับสนุนจากองค์กร ($\bar{X} = 4.752$) สูงกว่ารองศาสตราจารย์ ($\bar{X} = 4.552$)

ตารางที่ 1.13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามภาระงานสอน

ปัจจัย	ค่าความแปรปรวน	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ด้านส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.816	0.204	0.452	0.771
	ภายในกลุ่ม	54.589	0.451		
	รวม	55.405			
ด้านสนับสนุนจากองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.760	0.190	0.355	0.840
	ภายในกลุ่ม	64.774	0.535		
	รวม	65.534			

Research Article
Social Science and Humanities Research Bulletin
Vol. 2 ● No. 3 • September - December 2025

จากตารางที่ 1.13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ไม่พบความแตกต่างกัน ทั้ง 2 ด้าน แสดงว่าภาระงานสอนที่ต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามภาระงานสอน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1.14 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามภาระงานบริหาร

ปัจจัย	ค่าความแปรปรวน	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ด้านส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.393	0.464	0.883	0.452
	ภายในกลุ่ม	64.141	0.526		
	รวม	65.534			
ด้านสนับสนุนจากองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.694	0.231	0.749	0.525
	ภายในกลุ่ม	37.694	0.309		
	รวม	38.388			

จากตารางที่ 1.14 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ไม่พบความแตกต่างกัน ทั้ง 2 ด้าน แสดงว่าภาระงานบริหารที่ต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามภาระงานบริหารไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1.15 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำวิจัย

ปัจจัย	ค่าความแปรปรวน	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ด้านส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.206	0.103	0.160	0.852
	ภายในกลุ่ม	114.453	0.645		
	รวม	144.659			
ด้านสนับสนุนจากองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.418	0.209	0.396	0.692
	ภายในกลุ่ม	126.924	0.567		
	รวม	127.342			

จากตารางที่ 1.15 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ไม่พบความแตกต่างกัน ทั้ง 2 ด้าน แสดงว่าประสบการณ์ในการทำวิจัยที่ต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามภาระงานบริหาร ไม่แตกต่างกัน

Research Article

Social Science and Humanities Research Bulletin

Vol. 2 ● No. 3 • September - December 2025

ตารางที่ 1.16 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามจำนวนผลงานวิจัยที่เป็นหัวหน้าโครงการ

ปัจจัย	ค่าความแปรปรวน	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ด้านส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.206	0.103	0.160	0.852
	ภายในกลุ่ม	114.453	0.645		
	รวม	144.659			
ด้านสนับสนุนจากองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.418	0.209	0.396	0.692
	ภายในกลุ่ม	126.924	0.567		
	รวม	127.342			

จากตารางที่ 1.16 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ไม่พบความแตกต่างกัน ทั้ง 2 ด้าน แสดงว่าจำนวนผลงานวิจัยที่เป็นหัวหน้าโครงการที่ต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามจำนวนผลงานวิจัยที่เป็นหัวหน้าโครงการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1.17 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามจำนวนผลงานวิจัยที่เป็นผู้ร่วมวิจัย

ปัจจัย	ค่าความแปรปรวน	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ด้านส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.206	0.103	0.160	0.852
	ภายในกลุ่ม	114.453	0.645		
	รวม	144.659			
ด้านสนับสนุนจากองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.418	0.209	0.396	0.692
	ภายในกลุ่ม	126.924	0.567		
	รวม	127.342			

จากตารางที่ 1.17 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ไม่พบความแตกต่างกัน ทั้ง 2 ด้าน แสดงว่าจำนวนผลงานวิจัยที่เป็นผู้ร่วมวิจัยที่ต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามจำนวนผลงานวิจัยที่เป็นผู้ร่วมวิจัย ไม่แตกต่างกัน

Research Article

Social Science and Humanities Research Bulletin

Vol. 2 ● No. 3 • September - December 2025

ตารางที่ 1.18 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย

ปัจจัย	ค่าความแปรปรวน	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ด้านส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.816	0.204	0.452	0.001*
	ภายในกลุ่ม	54.589	0.451		
	รวม	55.405			
ด้านสนับสนุนจากองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.760	0.190	0.355	0.001*
	ภายในกลุ่ม	64.774	0.535		
	รวม	65.534			

จากตารางที่ 1.18 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบความแตกต่างกัน ทั้ง 2 ด้าน แสดงว่าความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยที่ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ทั้ง ด้าน ต่างกัน 2 ตามสมมติฐานที่ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1.19 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านส่วนบุคคล

ความถี่การทำวิจัย	$\bar{x}$	ไม่เคย	น้อยกว่า 1	3-1	5-3	มากกว่า 4
ไม่เคย	3.224	-				
น้อยกว่า ครั้ง 1	4.563	0.567	-			
ครั้ง 3-1	4.750	0.224*	*0.462	-		
ครั้ง 5-3	4.885	0.736*	0.907*	0.637*	-	
มากกว่า ครั้ง 4	4.447	0.654	0.756	0.397	0.795	-

นัยสำคัญทางสถิติที่ *0.05

ความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย 3 – 5 ครั้ง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านส่วนบุคคล ($\bar{x}$ = 4.885) สูงกว่า ความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย 1 – 3 ครั้ง ($\bar{x}$ = 4.750)

ความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย 3 – 5 ครั้ง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านส่วนบุคคล ($\bar{x} = 4.885$) สูงกว่าความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย 1 – 3 ครั้ง ($\bar{x} = 4.750$)

ความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย 3 – 5 ครั้ง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านส่วนบุคคล ($\bar{x} = 4.885$) สูงกว่า ความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยน้อยกว่า 1 ครั้ง ($\bar{x} = 4.563$)

ความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย 3 – 5 ครั้ง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านส่วนบุคคล ($\bar{x} = 4.885$) สูงกว่าไม่เคยจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยน้อยกว่า 1 ครั้ง ($\bar{x} = 3.224$)

ความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย 1 – 3 ครั้ง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านส่วนบุคคล ($\bar{x} = 4.750$) สูงกว่าความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยน้อยกว่า 1 ครั้ง ($\bar{x} = 4.563$)

ความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย 1 – 3 ครั้ง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านส่วนบุคคล ($\bar{x} = 4.750$) สูงกว่าไม่เคยจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยน้อยกว่า 1 ครั้ง ($\bar{x} = 3.224$)

ตารางที่ 1.20 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสนับสนุนจากองค์กร

ความถี่การทำวิจัย	$\bar{x}$	ไม่เคย	น้อยกว่า 1	3-1	5-3	มากกว่า 4
ไม่เคย	4.344	-				
น้อยกว่า ครั้ง 1	4.803	0.945	-			
ครั้ง 3-1	4.850	0.452	.0242	-		
ครั้ง 5-3	4.895	0.676*	0.945*	0.637*	-	
มากกว่า ครั้ง 4	4.747	0.754	0.526	0.797	0.665	-

นัยสำคัญทางสถิติที่ *0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทำการทดสอบพบว่าค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย วิธีด้วย LSD พบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ แสดงว่าความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยที่แตกต่างกันมีผลทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

ความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย 3 – 5 ครั้ง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสนับสนุนจากองค์กร ($\bar{x} = 4.895$) สูงกว่า ความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย 1 – 3 ครั้ง ($\bar{x} = 4.850$)

ความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย 3 – 5 ครั้ง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสนับสนุนจากองค์กร ($\bar{x}$ = 4.895) สูงกว่า ความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย 1 – 3 ครั้ง ($\bar{x}$ = 4.850)

ความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย 3 – 5 ครั้ง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสนับสนุนจากองค์กร ($\bar{x}$ = 4.895) สูงกว่าความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยน้อยกว่า 1 ครั้ง ($\bar{x}$ = 4.803)

ความถี่ในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย 3 – 5 ครั้ง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสนับสนุนจากองค์กร ($\bar{x}$ = 4.895) สูงกว่าไม่เคยจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยน้อยกว่า 1 ครั้ง ($\bar{x}$ = 4.344)

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านทรัพยากรการวิจัย พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าคณะมีการจัดเตรียมและบริหารจัดการทรัพยากรการวิจัยที่ดี สามารถสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ด้านบุคลากรสนับสนุนการวิจัย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ "ผู้ช่วยวิจัยและบุคลากรสนับสนุน" (ค่าเฉลี่ย = 4.16) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยวิจัยและบุคลากรสนับสนุนมีผลต่อการทำวิจัยมากที่สุด เนื่องจากช่วยลดภาระงานและสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานวิจัยให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องส่งผลให้นักวิจัยสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในการสนับสนุนงานวิจัย ผลที่ได้นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ นิภาพรณ ลิ่มเทียมรัตน์ (2564) กล่าวว่า ความสำคัญของการวิจัยถือเป็นรากฐานสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ดังจะเห็นได้จากในทุกองค์กร ทุกสาขาวิชาต่างสนับสนุนให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนสร้างงานวิจัยเพื่อนำมาซึ่งความรู้ความเข้าใจ ในการปรับปรุงงานและพัฒนาองค์กร โดยการวิจัยมีเป้าหมายเพื่อนำเสนอข้อมูลสำหรับการวางแผน กำหนดนโยบาย และตัดสินใจทางการบริหารให้สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการวิจัยที่สนับสนุนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และปัจจัยเฉพาะบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย พบว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคล ได้แก่ ทักษะต่อการทำวิจัย ทักษะการทำวิจัย การจัดสรรเวลาทำวิจัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย งบประมาณทำวิจัย และวัสดุอุปกรณ์เพื่อการวิจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับน้อยถึงปานกลางกับการทำวิจัยของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ด้านการบริหารงบประมาณปัจจัย "ความสะดวกในการเบิกจ่ายงบประมาณวิจัย" มีคะแนนเฉลี่ยอันดับสอง (ค่าเฉลี่ย = 4.13) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของระบบบริหารการเงินของคณะ ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงธรรม ธีระกุล และคณะ (2558) อธิบายว่า การวิจัยสถาบันเป็นเสมือนกระจกส่องดูตนเองว่าได้ปฏิบัติหรือบริหารจัดการสถาบันตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่สถาบันได้กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด มีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของภาครัฐหรือหน่วยงานเจ้าสังกัดของสถาบัน นั้นหรือไม่

3. ด้านโครงสร้างพื้นฐานปัจจัย "พื้นที่การทำวิจัย" ได้คะแนนเฉลี่ยอันดับสาม (ค่าเฉลี่ย = 4.06) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคณะมีการจัดสรรพื้นที่สำหรับการวิจัยที่เหมาะสม ผลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เนตรนภัส จันทรพวง และดุสิต อธิณัฐณ์ (2558) ประชากรตัวอย่างได้รับการสนับสนุนด้านทักษะการวิจัยจากหน่วยงานในระดับมากและได้รับการสนับสนุนด้านแหล่งข้อมูล สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนจากการทำวิจัยในระดับปานกลาง รวมทั้งประชากรตัวอย่างมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยในทุกตัวชี้วัด การศึกษาของสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยของบุคลากร ซึ่งคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีพื้นที่ในการทำวิจัยภายในคณะฯ นั้น มีความสะดวกและเหมาะสมเอื้อประโยชน์ต่อการทำวิจัยให้กับนักวิจัยในคณะฯ

4. ด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ปัจจัย "ห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์วิจัย" และ "ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย" มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด (3.95 และ 3.94 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ยที่น้อยที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลที่ได้นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ นิภาพรณ ลิ่มเทียมรัตน์ (2564) โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำวิจัย วัสดุอุปกรณ์เพื่อการวิจัย เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางปรับปรุง พัฒนาการทำวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับคณะอื่น ๆ เพื่อให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรการวิจัยกับผลผลิตการวิจัย เช่น จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ การอ้างอิง และการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย
3. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับจำนวนงบประมาณที่ได้รับจากการวิจัย ในรูปแบบงานวิจัยประเภทต่างๆ จำนวนงบประมาณที่ได้รับที่ส่งผลกระทบต่อทำวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- นันทขุนาถ กระแสโท. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารบัณฑิตวิจัย, ปีที่ 1 (ฉบับที่ 3), 43-53.
- นริรัตน์ สุเมธ และปิยธิดา อภิรักษ์สัตยา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ปีที่ 8 (ฉบับที่ 2), 48-62.
- นางกานต์ชนก อุบลบาน. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี. กระทรวงสาธารณสุข.
- เนตรนภัส จันทรพิวง และคณิศร อธิวัฒน์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. Thai Journal of Science and Technology, ปีที่ 5 (ฉบับที่ 1).
- นิภาพรณ ลิ่มเทียมรัตน์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, ปีที่ 1 (ฉบับที่ 2), 31-42.
- ปัญญา ชูช่วย และสุนันทา วงศ์งาม. (2564). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ปีที่ 40 (ฉบับที่ 5), 42-53.
- พรหมเขต, ส. (2558). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 7(2), 68-80.
- พิราวรรณ หนูเสน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. วารสารศิริราช, ปีที่ 12 (ฉบับที่ 2), 87-94.
- ภูริ วงศ์วิเชียร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของผู้สอนระดับอุดมศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. วารสารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรม, Vol.7 No.2, 1931-1940.
- เรืองรุ่ง ชีวรัชชานนท์ และวิชณพงษ์ โพธิ์พูนท์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ในสายสังคมศาสตร์: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปีที่ 35 (ฉบับที่ 1), 63-80.
- สุวรรณ พรหมเขต. (2558). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 7(2), 68-80. [ออนไลน์]