



**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานวิจัย : กรณีศึกษา คณะ  
เทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**

**Factors affecting on Research Process Efficiency : Case Study Agricultural  
Technology Faculty, King Mongkut's Institute Technology Lardkrabang**

**ประภัสสร โพธิ์รัฐรัตน์**

**คณะเทคโนโลยีการเกษตร**

**สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานวิจัย : กรณีศึกษา คณะ  
เทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**

**Factors affecting on Research Process Efficiency : Case Study Agricultural  
Technology Faculty, King Mongkut's Institute Technology Lardkrabang**



**ประภัสสร โพธิ์รุจิรัตน์**

12๗8๕453

**คณะเทคโนโลยีการเกษตร  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ปีการศึกษา 2556**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทคัดย่อ

หัวข้อวิจัย : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานวิจัย กรณี ศึกษา คณะ

เทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้วิจัย : ประภัสสร โพธิ์จูติรัตน์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนงานวิจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนงานวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยสนับสนุนงานวิจัย และพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรจำแนกตาม ประเภทของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังโดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 101 คน เก็บข้อมูลได้ 96 คน คิดเป็นร้อยละ 95.04 ผลการศึกษา

ผลการศึกษาสถานภาพทั่วไปของของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีอายุเฉลี่ย 49.04 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.44 ปี ด้านสถานภาพสมรส พบว่าส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 50.0 ส่วนระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 46.8 ด้านประเภทของบุคลากรพบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงาน ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงานพบว่ามีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 21.09 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.25 ปี

ผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.56 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละปัจจัยแล้วพบว่า บุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร มีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.93 คะแนน รองลงมาเป็นเป้าหมายขององค์กร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 3.60 และ 3.58 คะแนน ส่วนการสนับสนุนของผู้บริหาร มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.11 คะแนน

ด้านการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.97 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละเรื่องแล้วพบว่าบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 2 เรื่องคือ กระบวนการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานวิจัย และภาพปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย มีคะแนนเฉลี่ย 4.08 และ 3.87  
คะแนน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
นิยามปฏิบัติการ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน	7
พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	11
แนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมการทำงาน	18
พฤติกรรมทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	20
สถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา	48
ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร	48
ปัจจัยสนับสนุนการวิจัย	52
การทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	57
การทดสอบสมมติฐาน	63
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	76
สรุปผลของการวิจัย	76
ข้อเสนอแนะ	82
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก(แบบสอบถาม)	89



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร	49
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยในภาพรวม	52
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นด้านเป้าหมายขององค์กร	53
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร	54
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	55
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็น ด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย	56
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นเกี่ยวกับการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	57
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย	58
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็น กระบวนการทำงานวิจัย	60
4.10	การทดสอบสมมติฐานด้านเป้าหมายขององค์กรจำแนกตามประเภทของบุคลากรโดยใช้ t-test	63
4.11	การทดสอบสมมติฐานด้านการสนับสนุนของผู้บริหารจำแนกตามประเภทของบุคลากรโดยใช้ t-test	64
4.12	การทดสอบสมมติฐานด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจำแนกตามประเภทของบุคลากรโดยใช้ t-test	65
4.13	การทดสอบสมมติฐานด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามประเภทของบุคลากรโดยใช้ t-test	66
4.14	การทดสอบสมมติฐานด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัยจำแนกตามประเภทของบุคลากรโดยใช้ t-test	67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.15	การทดสอบสมมติฐานด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอ โครงการวิจัยจำแนกตามประเภทของบุคลากรโดยใช้ t-test	69
4.16	ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพด้าน การปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย	72
4.17	ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพด้าน กระบวนการทำงานวิจัย	73
4.18	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการวิจัยกับ ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอ โครงการวิจัย	74
4.19	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการวิจัยกับ ประสิทธิภาพด้านกระบวนการทำงานวิจัย	75

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีหน้าที่หลักในการผลิตบัณฑิต และผลิตความรู้เพื่อสนองตอบความต้องการทางวิชาการของสังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต กล่าวคือ ต้องสร้างองค์ความรู้ สร้างสังคมการเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดปัญญา ทางด้านการเกษตร คณะเทคโนโลยีการเกษตร จึงนับว่าเป็นแหล่งวิทยาการที่สำคัญของประเทศ เปรียบเสมือนเป็น "ผู้นำในทางปัญญา" และ "ผู้นำทางวิชาการ" ให้แก่ประเทศและสังคม ดังนั้นจึงได้มีการสร้างพันธกิจหลักไว้ 4 ประการ คือ (1) การจัดการศึกษา (การสอน) (2) การสร้างองค์ความรู้ (การวิจัย) (3) การให้บริการทางวิชาการ และ (4) การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม โดยมีวัตถุประสงค์หลักที่สอดคล้องกัน คือเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภายใต้ภาระหน้าที่ทั้งหลายนี้ภารกิจที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งคือการวิจัย เพราะผลงานที่เกิดจากการวิจัยในสาขาต่าง ๆ จะถูกเชื่อมโยงต่อกับวิชาที่เปิดสอนอยู่ในมหาวิทยาลัย ผลงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะเป็นองค์ความรู้ หรือขยายองค์ความรู้ที่จะเผยแพร่ไปสู่บัณฑิตนักศึกษาของสถาบัน และนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม สังคม ประเทศชาติ และระดับสากลได้ในที่สุด (สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539) และจากแผนการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ที่เน้นการพัฒนาให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งวิชาการของสังคมโดยผ่านกระบวนการวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และสนับสนุนให้มีการจัดตั้งหน่วยงานวิจัยเฉพาะเรื่องหรือให้มหาวิทยาลัย/สถาบันเป็นหน่วยรวมแหล่งวิชาการ การค้นคว้า คิดประดิษฐ์สิ่งใหม่และเป็น ผู้ถ่ายทอดเทคโนโลยีไปสู่สังคมและประชาชน (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2535) นั้น ทำให้การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงนับได้ว่าการวิจัยเป็น งานวิชาการที่เป็นหัวใจของมหาวิทยาลัย. (มาณี, ไชยธีรานุวัฒน์ศิริ, 2537). จึงหากสถาบันอุดมศึกษาไม่ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเป็นพิเศษแล้ว ประเทศชาติก็จะขาดสถาบันที่จะทำหน้าที่พัฒนาผู้นำทางวิชาการให้กับสังคม นอกจากนั้นการขาดการวิจัย จะทำให้ขาดการติดต่อกับ

โลกภายนอก ก่อให้เกิดความล้มเหลวทางวิชาการซึ่งจะส่งผลให้มีการจัดการเรียนการสอนที่ ล้าหลัง และท้ายที่สุดก็ส่งผลให้สังคมไทยไม่สามารถตามวิวัฒนาการของโลกได้ทัน นำไปสู่การ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาของประเทศได้ในที่สุด (ทินพันธุ์ นาคะตะ. 2546)

จากผลการติดตามและประเมินผลหลังสิ้นสุดการวิจัยของส่วนราชการ และ รัฐวิสาหกิจ โดยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ปรากฏว่าโครงการวิจัยที่ได้รับ งบประมาณสนับสนุนจากเงินงบประมาณแผ่นดินประจำปี สามารถดำเนินการวิจัยให้แล้วเสร็จได้ ในระดับน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนทั้งหมดที่สนับสนุนทุนไป โดยในปี 2533 , 2534 - 2535 และ 2541 มีงานวิจัยที่แล้วเสร็จเพียงร้อยละ 28.90 , ร้อยละ 23 และ ร้อยละ 59.4 ตามลำดับ และ สามารถติดตามรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ได้เพียงร้อยละ 36.4 เท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการ วิจัยแห่งชาติ. 2547) ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าองค์ความรู้ที่เกิดจากงานวิจัยไม่สามารถผลิตออกมา เพื่อรองรับกับความต้องการของสังคมเพื่อใช้แก้ปัญหาสังคมต่าง ๆ ได้ทันเวลา ซึ่งแสดงให้เห็น ชัดเจนว่าผลงานวิจัยส่วนใหญ่ที่สถาบันอุดมศึกษาผลิตออกมานั้นยังไม่มีประสิทธิภาพนั่นเอง

การพิจารณาพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพนั้น พิจารณาจากการที่ นักวิจัยได้ปฏิบัติงานวิจัยตามแนวทางการประเมินประสิทธิภาพงานวิจัย คือ พิจารณาตามเกณฑ์ มาตรฐาน คุณลักษณะ และระดับค่าของการปฏิบัติงานวิจัย โดยครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนการเสนอ ข้อเสนอโครงการวิจัย ขั้นตอนการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย และขั้นตอนการประเมินคุณค่า และคุณภาพงานวิจัยเมื่องานเสร็จสิ้นโดยพิจารณาในเชิงของการนำไปใช้ประโยชน์ (สมหวัง พิธิยา นุวัฒน์. 2540) กล่าวคือ การทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพนั้น นักวิจัยจะต้องปฏิบัติงานวิจัยได้ สอดคล้องกับเกณฑ์ในทั้ง 3 ขั้นตอนอย่างครบถ้วน จึงจะกล่าวได้ว่า มีพฤติกรรมการทำงานวิจัย อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานวิจัย กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยคาดว่าผลการวิจัยนี้จะสามารถนำไปสู่แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของ บุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่ง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้และสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการได้ต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนงานวิจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนงานวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

3. เพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยสนับสนุนงานวิจัย และพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร จำแนกตาม ประเภทของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

## 1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย

### 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรเป็นบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สายวิชาการ 79 คน

สายสนับสนุน 56 คน

รวม 135 คน

### 2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัย ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตรของ ( Yamane, T. 1973 : 1088-1089) โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

#### ตัวแปรอิสระ

#### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อ้ายภูมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สถานะภาพสมรส
- ประเภทบุคลากร
- สถานภาพการทำงาน
- ระดับการศึกษา
- รายได้ต่อเดือน
- ระยะเวลาทำงาน

## 2. ปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัย

- เป้าหมายขององค์กร
- การสนับสนุนของผู้บริหาร
- การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

## 3. ตัวแปรตาม พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

- การปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย
- กระบวนการทำงานวิจัย

### 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่าพฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพจะมีปัจจัยเชิงเหตุมาจากลักษณะทางจิตของผู้ทำงานและปัจจัยภาพแวดล้อม (Albanese. 1981 : 204) ตัวแปรสภาพแวดล้อมที่อัลบานเนสเสนอ ได้แก่ สภาพการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บริหารและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงสภาพการของระบบเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง นอกจากนั้นพฤติกรรมในการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะความสามารถ การรับรู้บทบาทและหน้าที่ และลักษณะทางจิตส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะคติ ค่านิยม การสนใจ

ในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนงานวิจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.5 นิยามปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การที่นักวิจัยได้แสดงออกในการปฏิบัติงานวิจัยที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของงานวิจัย กล่าวคือได้แสดงพฤติกรรมการวางแผนก่อนเริ่มงานการปฏิบัติในช่วงทำงานวิจัย จนกระทั่งถึงขั้นสุดท้ายของการทำพฤติกรรมภายหลังผลงานแล้วเสร็จอย่างครบวงจร มีการป้องกันตลอดจนหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาด ในการวิจัย และมีความพยายามที่จะเผยแพร่ผลการวิจัยด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 การปฏิบัติในกระบวนการก่อนเริ่มโครงการวิจัย ได้แก่ การเขียนข้อเสนอเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งวนเวียนหรือการเขียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าโครงการวิจัย (Research Proposal) โดยมีการกำหนดโจทย์วิจัย (Research Question) ให้

สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานหรือประเทศ กำหนดวิธีวิทยาการวิจัย (Research Methodology) ที่เหมาะสม สอดคล้องกับโจทย์วิจัย มีการวางแผนการบริหารงานวิจัย ทั้งแผนงาน แผนเงินให้สอดคล้องกับระยะเวลาการดำเนินงานวิจัยอย่างเหมาะสม และสามารถทำให้บรรลุผล ได้

1.2 การปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย คือ การที่นักวิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามแผนที่เขียนในรูปข้อเสนอโครงการวิจัยให้เกิดความก้าวหน้ามากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ สามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการวิจัย และดำเนินการปรับแผนเพื่อให้การดำเนินงานโครงการวิจัย ได้สำเร็จ

1.3 การปฏิบัติภายหลังการดำเนินงานเสร็จ คือการที่นักวิจัยนำผลการวิจัยไป เผยแพร่เพื่อประโยชน์แก่สังคมด้วยวิธีการต่าง ๆ ในการวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นตามแนวทางการประเมินข้อเสนอโครงการวิจัย

2. การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย หมายถึง การที่นักวิจัยรับรู้ และได้ รายงานว่าตนได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในเชิงของการทำงานวิจัย โดย สนับสนุนทั้งทางด้านอารมณ์ ได้แก่ ให้กำลังใจในการทำงาน ทางด้านข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ให้ ความรู้ คำปรึกษา พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยและทางด้านสิ่งของหรือบริการ ได้แก่ การสนับสนุน เรื่อง งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริการต่างๆ ในการวัดการได้รับการ สนับสนุนดังกล่าว ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามจากแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) โดยดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการวัดการ รับรู้การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย

3. การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย หมายถึง การที่นักวิจัยรับรู้ว่าเป็น ร่วมงานมีพฤติกรรมทำงานอย่างตั้งใจจริง มีความซื่อสัตย์สุจริตในงาน และมีความรับผิดชอบต่อน หน้าที่ของตน สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานวิจัย. กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอยู่หลายด้าน ซึ่งจะนำเสนอในหัวข้อตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.2 พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.3 แนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมการทำงาน
- 2.4 พฤติกรรมทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.5 สถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน

##### 1. ความหมาย

ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย โดยในเชิงธุรกิจนั้น คำว่าประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของคุณภาพ (Quality) และความสามารถในการผลิต (Competency and Capability) โดยการดำเนินงานที่ถือได้ว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จะต้องสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ เหมาะสมและใช้ต้นทุนน้อยที่สุด กล่าวคือ จะต้องมียอด 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการผลิต (Peterson;& Plowman. 1953; อ้างอิงจาก ประดิษฐ์ สุนทรสวัสดิ์.2536 :22) ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของประสิทธิภาพที่มัลลิกา ต้นสอน (2544) ให้ความหมายไว้ คือ การทำงานให้ได้ผลลัพธ์ (Outputs) โดยการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (Inputs) ให้คุ้มค่ามากที่สุด ซึ่งจะให้ความสำคัญกับวิธีการหรือ

กระบวนการในการทำงานหรือการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมโภช จัตุพร (2543 : 11) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency) ว่า หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน (Performance) โดยหากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีแสดงว่ามี ประสิทธิภาพในการทำงานสูงและในทางตรงกันข้ามหากการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพ ในการทำงานต่ำ ซึ่ง จิรุตม์ รัตนศรีบัลล์ (2543 : 21) มองว่าประสิทธิภาพกับคุณภาพเป็นสิ่งที่ สัมพันธ์กัน โดยหากทำงานเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้แล้ว จะทำให้ต้นทุนลดลง เนื่องจากสามารถสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้ตรงความต้องการ กระบวนการผลิตมี มาตรฐานไร้ข้อผิดพลาดไม่เกิดของเหลือทิ้ง (waste) หรือการทำงานซ้ำ (rework) ซึ่งจาก ความหมายที่หลากหลายดังกล่าวนี้ ทำให้ความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพในการทำงาน" มีความหมายที่เข้าใจกันโดยทั่วไปว่า หมายถึง ผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จ ความราบรื่น หรือการ ได้ผลลัพธ์หรือผลผลิตมากน้อยตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งอาจจะพิจารณาหรือประเมินได้ในรูป ปริมาณหรือคุณภาพ (บึงอร โสฬส. 2540 :4) เช่น ปริมาณงานที่แต่ละคนทำได้ เวลาที่ใช้ทำงาน ความเรียบร้อยในการทำงาน รวมไปถึงความพึงพอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งความหมายดังกล่าวนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ อีเมอร์สัน (Emerson. , 1913; อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษมสิน. 2521 : 30) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับหลักการดำเนินงานอย่างมี ประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ 1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง 2) ใช้หลักสามัญสำนึกใน การพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน 3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง 4) รักษา ระเบียบวินัยในการทำงาน 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม 6) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความ จับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียน (Record) เป็นหลักฐาน 7)งานควรมีลักษณะแจ้งให้ ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง 8) งานสำเร็จทันเวลา 9) ผลงานได้มาตรฐาน 10) การ ดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการ ฝึกสอนงานได้ 12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

แต่ทั้งนี้นอกจากความหมายดังกล่าวไปแล้วนั้น มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ โดย Ruan and Smith (1954;อ้างอิงจาก ประดิษฐ์ สุคนธสวัสดิ์. 2536 : 22) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพ ของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณา ไม่วากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ เปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้

ซึ่งจากความหมายและแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวไปแล้วนั้น อาจสรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลที่ทำความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน ให้สามารถทำงานไปด้วยความรวดเร็ว มีคุณภาพ เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ซึ่งสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสามารถบรรลุความพึงพอใจของผู้ใช้บริการได้

## 2. การวัดประสิทธิภาพในการทำงาน

การวัดติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการบริหารงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ (Results) ตามที่ได้วางแผนเอาไว้ การที่จะบอกว่าการบริหารงานหรือโครงการใด ๆ ของหน่วยงานมีประสิทธิภาพหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมิได้มีการวัดและประเมินจริงนั้นเป็นสิ่งที่ไม่น่าเชื่อถือและถกต้อง (สุพรรณิ ไพรัชเวทย์.2540 : 18) จึงจำเป็นต้องมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเพื่อที่จะสามารถอธิบายกับผู้เกี่ยวข้องได้ว่าเงินงบประมาณที่นำมาใช้ดำเนินงานโครงการดังกล่าวต่าง ๆ นั้น คุ้มค่า เกิดประโยชน์และเป็นที่พอใจของผู้รับบริการ กล่าวคือ การวัดประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเป็นวิธีการใช้ในการประเมินค่าของบุคคลแต่ละคนว่าปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยแค่ไหน และมีความสามารถในการปฏิบัติงานต่างกันเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย ประกอบกับคุณสมบัติที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีในการปฏิบัติงานนั้น (สิริรัตน สวยศม. 2546 : 19) เพื่อที่จะศึกษาระบบการทำงานเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนางานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งการวัดประสิทธิภาพสามารถมองได้ในแง่ของค่าใช้จ่าย คือ ความคุ้มค่า ในแง่ของกระบวนการบริหาร คือ ความรวดเร็ว การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ คือ คุณภาพของงาน (พัชรสุดา โรจน์ทองคำ. 2546 :24)

วิธีการในการวัดผลการปฏิบัติงานนั้น ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543 :17) ได้กล่าวว่า จะประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์ และการเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวัดผลการปฏิบัติงานมีทั้งการวัดโดยใช้ตัวชี้วัดง่าย ๆ หรือต้องใช้ระบบการวัดที่ซับซ้อน และสามารถวัดในหลายแง่มุม เช่น ความประหยัด (Economy) ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) หรือคุณภาพบริการ (Service Quality) ซึ่งสอดคล้องกับการวัดของ

เอกสารราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่จะวัดประสิทธิภาพในการทำงานจากการวัดปัจจัยนำเข้า กระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือบางอย่างประกอบกัน (จุฑารัตน์

เชื้ออำนาจ. 2542 : 21;อ้างอิงจาก สำนักงาน.ก.พ. 2538) ดังนั้นประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ ในหลายแง่มุม ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากร ทั้ง เงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด หรือ
2. ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้อง ได้ มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม หรือ
3. ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ท้นเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีหลายวิธี แต่ละวิธีก็จะเหมาะสมกับการ ประเมินผลในลักษณะต่างกันไป ตามลักษณะของงานหรือวัตถุประสงค์ของการประเมิน ซึ่ง สามารถแบ่งวิธีการประเมินเป็น 4 ลักษณะใหญ่ (อลงกรณ์ มีสุทธา;และสมิต สันนุกร.2539 : 21) คือ

1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดคุณลักษณะบุคคลเป็นหลัก (Trait Rating Based Approach) โดยจะเน้นรูปแบบการประเมินเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล (Characteristic) หรือ บุคลิกภาพ (Personality) เป็นสำคัญ
2. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเป็นหลัก (Job Performance Behavior Based-Approach) เป็นการประเมินที่เน้นพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ทำ ให้งานบรรลุผลสำเร็จ
3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดผลสำเร็จของงานหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Result or Objective Based-Approach) เป็นการประเมินผลที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งมักจะประเมินในรูปของปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. วิธีการประเมินผลตามแบบผสมผสาน (Hybrid Approach / Hybrid Systems) เป็น การประเมินผลโดยบูรณาการวิธีการประเมินที่เน้นวัตถุประสงค์กับการประเมินตามพฤติกรรม การปฏิบัติงาน โดยนำจุดเด่นของแต่ละวิธีมาใช้ร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่มอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า นอกจากนี้ จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 28) ได้สรุปวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่ามี ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ 3 วิธีการ ดังนี้

1. การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตรง คือ จะมุ่งไปที่ผลของงานที่ปฏิบัติได้ว่ามีลักษณะอย่างไร โดยกำหนดมาตรฐานขึ้นเพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดเสียก่อน แล้วจึงเปรียบเทียบผลงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้

2. การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทางอ้อม วิธีนี้ส่วนมากจะวัดลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ เพราะลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานนั้นสามารถบ่งชี้สิ่งที่ต้องการวัดได้ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดคุณลักษณะและระดับค่าของคุณลักษณะ ถือเป็นระดับค่าของผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

3. การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทางตรงและทางอ้อมรวมกัน จะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์และเชื่อถือได้มากขึ้น

จากแนวคิดเรื่องการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการวัดประสิทธิภาพการทำงานที่ดี มีความสมบูรณ์และน่าเชื่อถือนั้นควรจะต้องวัดครอบคลุมอย่างครบวงจร ตั้งแต่แรกไปจนถึงการดำเนินงานเสร็จสิ้น ซึ่งจะต้องใช้วิธีการวัดแบบผสมผสานกล่าวคือ จะประเมินทั้งผลการปฏิบัติงานโดยตรง ได้แก่ พิจารณาถึงผลสำเร็จของงานเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และวัดที่ลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานร่วมด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ จึงได้ให้ความหมายของการประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน ว่าหมายถึง "การประเมินค่าของบุคคลแต่ละคนว่าสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด ได้ใช้ความสามารถในกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่หรือไม่ ใช้ระยะเวลาและทรัพยากรเหมาะสมหรือไม่ และผลจากการทำงานนั้นเกิดประโยชน์เป็นที่ต้องการของตนที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง คุ่มค่ากับแรง งบประมาณและทุนที่ได้ทำลงไป"

## 2.2 พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดในการวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวินและคณะ (2540 : 120) ได้ให้ความหมายของการประเมิน

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงว่า หมายถึง ผู้ที่มีการกระทำอย่างเหมาะสมกับ  
ไม่ว่ากรณีโดยผู้สืบ อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกไปเป็นเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีารนำไปใช้  
บทบาทหน้าที่ในงานของตน ซึ่งประสิทธิภาพสูง อาจพิจารณาจาก 3 ด้าน คือ ด้านแรก พิจารณา

จากผลงานที่บุคคลกระทำ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ คุณภาพตามลักษณะงาน ปริมาณของงานใน แต่ละด้านของคุณภาพนั้น ๆ นอกจากนั้นยังต้องพิจารณาเวลาที่ใช้ในการทำงานด้วย (Swanson, 1994; อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคณะ. 2540 : 120) ด้านที่สอง พิจารณาจาก กระบวนการและขั้นตอนการทำงาน ในทำนองที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงได้ในที่สุด เช่น พฤติกรรมการเตรียมตัวการวางแผนก่อนที่จะเริ่มงานและอื่น ๆ จนถึงขั้นสุดท้ายของงาน ด้านที่ สาม คือการพิจารณาในเชิงสะสมทางด้านความสำเร็จในชีวิตของบุคคล โดยดูที่รายได้ ความมี เกียรติของอาชีพ และระดับการศึกษาของบุคคล สำหรับกระบวนการในการทำงานวิจัยนั้น กลุ่ม อาร์ดีไดเรกต์ (RDDirect. 2004 : 1 - 2) ได้สรุปถึง กระบวนการในการทำวิจัยไว้ว่า จะต้อง ประกอบไปด้วย

1. การกำหนดประเด็นปัญหาในการวิจัย ว่าตนมีเป้าหมายในการศึกษาอย่างไร มี สมมติฐานอย่างไร อะไรคือประเด็นที่จะเป็นสิ่งที่พบใหม่และเป็นเกิดผลประโยชน์เพียงพอที่จะ ศึกษาได้หรือไม่
2. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การค้นหาข้อมูลที่ปรากฏมีอยู่แล้วในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ตนต้องการศึกษาเพื่อเป็นฐานข้อมูล
3. การวางแผนการศึกษาและพัฒนาวิธีการศึกษา ว่าในสิ่งที่ตนศึกษาแนวทางการศึกษา ในทางใดจึงเป็นสิ่งที่เหมาะสมที่จะได้คำตอบของการศึกษานั้น สนใจในกลุ่มประชากรใด และ ความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะสามารถศึกษาได้นั้นเพียงพอหรือไม่ที่จะทำการศึกษา
4. การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย โดยเขียนบนหลักวิชาการของตน ซึ่งอาจจะเขียนเอง หรือได้ผ่านการปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิมาแล้ว ทั้งนี้ต้องเขียนให้ครอบคลุมถึง ภาพรวมของ การศึกษา วัตถุประสงค์การศึกษา รูปแบบกระบวนการวิธีการศึกษา ผลประโยชน์ที่<sup>ผู้</sup>ได้จากการศึกษา และทรัพยากรและต้นทุนที่ต้องใช้ในการศึกษา
5. การตั้งงบประมาณสำหรับการศึกษา โดยได้มีควมคำนวณรายจ่ายทุกรายการ ที่จะ เกิดขึ้นในระหว่างที่ทำการศึกษาตามความเป็นจริง
6. การกำหนดเป้าหมายของผลผลิตที่จะสามารถปฏิบัติได้ ได้แก่ การชี้แจงว่าสิ่งที่เกิดขึ้น จากกระบวนการศึกษาในขอบข่ายของตนได้แก่อะไรบ้าง สามารถวัดได้อย่างไร

7. กำหนดวิธีการเก็บข้อมูล โดยวางรูปแบบและกำหนดวิธีการที่จะเก็บข้อมูลอย่างชัดเจน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการวางแผนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ในประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ มีการวางแผนล่วงหน้าในกรณีที่เกิดกรณีที่ไม่เป็นไปตามแผน

8. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล มีการกำหนดสถิติและวางรูปแบบในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกระบวนการวิธี

9. การระบุผลและระบุข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ได้แก่ การสรุปผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยความเป็นจริง และสรุปผลบนฐานความรู้ที่เชื่อถือได้

10. การเขียนรายงานผลการศึกษา ได้แก่ การเขียนรายงานอย่างระมัดระวังให้มีความกระชับแจ่มแจ้งในผลที่เกิดขึ้นตามหลักวิชาการที่ถูกต้อง มีการเขียนสรุปตามประเด็นและเป้าหมายที่ตนวางไว้อย่างชัดเจน รวมไปถึงมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องของรายงานผลการศึกษารูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม เช่น การเผยแพร่ผลงานวิจัยในงานสัมมนา การเขียนผลงานลงวารสารวิชาการ เป็นต้น

หากพิจารณาตามประเด็นกระบวนการดังกล่าวที่นักวิจัยจะต้องปฏิบัติ นั้น ประกอบกับแนวทางการประเมินประสิทธิภาพการทำงานที่ดี มีความน่าเชื่อถือได้นั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการประเมินการปฏิบัติงานควรจะมีการวัดครอบคลุมอย่างครบวงจรตั้งแต่แรกไปจนถึงการดำเนินงานเสร็จสิ้น โดยจะวัดแบบผสมผสานทั้งการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานโดยตรง คือวัดจากพิจารณาถึงผลสำเร็จของงานเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และพิจารณาลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ เพราะลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานนั้นสามารถบ่งชี้สิ่งที่ต้องการวัดได้ หากมีการกำหนดคุณลักษณะและระดับค่าของคุณลักษณะที่ถือเป็นระดับค่าของผลการปฏิบัติงานที่ต้องการไว้ชัดเจน

ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานการพิจารณาผลสำเร็จของงานวิจัยและระดับค่าของคุณลักษณะที่ถือเป็นระดับค่าของผลการปฏิบัติงานนั้น สอดคล้องกับแนวคิดการประเมินคุณค่าและคุณภาพการวิจัย ของ วัลลภ กันททรัพย์ (2544 : 125 - 127) ที่จะมีการประเมินคุณค่าของงานวิจัยโดยพิจารณาจากประโยชน์ของผลงานที่ได้รับต่อสังคม และประเมินคุณภาพของงานวิจัยจากพฤติกรรมการวางแผนก่อนเริ่มงานการปฏิบัติในช่วงทำงาน จนกระทั่งถึงขั้นสุดท้ายของการทำพฤติกรรมภายหลังจากผลงานแล้วเสร็จ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประเมินคุณภาพของงานวิจัย คือ การประเมินที่ได้จากรายงานการวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำเสนอว่าตนได้ดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่ากระบวนการวิจัยได้ดำเนินไปถูกต้องตามระเบียบวิธี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานับ ไม่นับถ้อยคำนำไปใช้ประโยชน์ด้านราคา  
วิจัยหรือไม่ ส่วนประกอบย่อย ๆ ต่าง ๆ ที่เป็นข้อกำหนดในงานวิจัย ตั้งแต่การระบุปัญหา การตั้ง  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
วัตถุประสงค์ การตั้งสมมติฐาน การกำหนดตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การ

รวบรวมข้อมูล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผล อภิปราย และให้ข้อเสนอแนะ ทั้งหมดนี้ถูกต้อง เหมาะสมสอดคล้อง และชัดเจนหรือไม่

2. ประเมินประโยชน์ใช้งานของกรวิจัย คือ ความสำเร็จงานวิจัยที่ทำมาเป็นผลงานที่ตอบสนองปัญหาหรือความต้องการที่มีอยู่จริง ๆ หรือไม่ จะนำไปใช้ประโยชน์ คือ แก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการได้เพียงใด ถ้าเป็นผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์หรือทางการศึกษา ผลงานวิจัยอาจจะออกมาเป็นสภาพความเป็นจริง (ถ้าเป็นวิจัยสำรวจ) ข้อเสนอรูปแบบ แนวปฏิบัติ วิธีการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจมีสื่อประกอบด้วย อันเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยสรุปว่าได้ค้นพบจากการวิจัย และเสนอให้นำไปใช้ ประเด็นที่จะดูก็คือ การวิจัยนั้นสืบเนื่องจากปัญหาหรือความต้องการที่มีอยู่จริง ๆ หรือไม่ และผลงานวิจัยนั้นสามารถนำไปใช้ประโยชน์แก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการได้จริงเพียงใด ถ้าเป็นงานวิจัยทางด้านผลิตหรือสิ่งประดิษฐ์ สิ่งที่ได้ อาจเป็นผลิตภัณฑ์ชิ้นใหม่ เครื่องมือชิ้นใหม่ ซึ่งสิ่งประดิษฐ์หรือผลผลิตนั้น ๆ มีคุณลักษณะเด่นตามที่ต้องการหรือไม่ นำไปใช้ได้จริงหรือไม่และดีกว่าเดิมหรือไม่

3. การประเมินความสำเร็จในการนำผลงานวิจัยไปใช้เพื่อแก้ปัญหา หรือสนองความต้องการ คือ เมื่อผลงานวิจัยเสนอออกมาเป็นแนวปฏิบัติ หรือวิธีการหรือสิ่งประดิษฐ์ แล้วนำไปใช้จริง ๆ จะมีผลทำให้ปัญหาหรือความต้องการหมดไปจริงหรือไม่

อีกแนวคิดหนึ่ง คือ แนวคิดเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานวิจัย ของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540.: 10.) ที่มีความเกี่ยวข้องกับเกณฑ์มาตรฐานและคุณลักษณะและระดับค่าของการปฏิบัติงานวิจัย โดยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ 3 ประเภทย่อย คือ

1. การประเมินแผนงานวิจัย หรือการประเมินข้อเสนอโครงการวิจัย (Research Proposal) ซึ่งจะประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ คือ การพิจารณาโจทย์วิจัย (Research Question) วิธีการวิจัยหรือวิธีวิทยาการวิจัย (Research Methodology) โดยถ้าใช้วิธีวิทยาการวิจัยเหมาะสมก็จะทำให้คำตอบซึ่งเป็นผลวิจัยที่ตอบปัญหาหรือโจทย์วิจัยและแผนการบริหารงานวิจัย ซึ่งเป็นการจัดแผนงาน แผนคน และแผนเงินให้สอดคล้องภายใต้ระยะเวลาที่เหมาะสม ตลอดจน

เอกลักษณ์ของเอกสารที่ส่งมาเพื่อขอรับการประเมินเพื่อขอรับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เมื่อผู้ยื่นให้เห็นว่าประโยชน์ของการนำ  
ไป SMART ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

S Specific ความเฉพาะเจาะจงชัดเจน

M Measurable วัดผลได้

A Attainable ทำให้บรรลุผลได้

R Reasonable สมเหตุสมผล

T Timeliness ทำให้สำเร็จอย่างดีได้ภายในเวลาที่กำหนด

ซึ่งข้อเสนอโครงการวิจัยที่ SMART จะทำหน้าที่ทั้ง 3 ประการ คือ ประการแรก เป็นแผนปฏิบัติการเพื่อใช้สื่อสารกันในหมู่นักวิจัย ซึ่งจะมีความสำคัญยิ่งในการลงมือดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับอนุมัติ ประการที่สอง เป็นเอกสารสำหรับเสนอให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความเห็นเพื่อการนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงข้อเสนอโครงการให้ดียิ่งขึ้น และ ประการที่สามคือ ข้อเสนอโครงการวิจัยเป็นสัญญาในกรณีที่มีการลงนามสัญญาวิจัยตามความต้องการของเจ้าของทุนหรือผู้ต้องการให้ใช้ผลวิจัย ในกรณีนี้นักวิจัยเมื่อลงนามในสัญญาแล้ว ข้อเสนอโครงการวิจัยจะเป็นเนื้อหาสาระสำคัญของสัญญาที่นักวิจัยจะต้องปฏิบัติตาม

2. การประเมินความก้าวหน้าของงานวิจัย (formative) เป็นการประเมินการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย กล่าวคือ เป็นการนำแผนวิจัยที่เขียนในรูปข้อเสนอโครงการวิจัย สู่การปฏิบัติให้เกิดผลความก้าวหน้าตามแผนที่กำหนดไว้ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ การประเมินความก้าวหน้าของงานวิจัยมุ่งประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานวิจัยอย่างทันท่วงที ในกรณีมีปัญหาอุปสรรคในการวิจัย คำถามหลักในการประเมินความก้าวหน้าของงานวิจัย คือ นักวิจัยได้ปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัยเพียงใด เป็นเพราะเหตุใด นักวิจัยประสบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานวิจัยอะไรบ้าง และแก้ไขอย่างไร ผลการดำเนินงานวิจัยมีความก้าวหน้าตามแผนที่กำหนดหรือไม่ และได้ดำเนินการปรับแผน หรือมีกลยุทธ์การเร่งรัดอย่างไรบ้าง ซึ่งหลักในการประเมินความก้าวหน้าโครงการวิจัย สามารถสรุปเป็นสมการได้ดังนี้

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{ข้อเสนอ} \\ \text{โครงการวิจัยและการ} \\ \text{ปฏิบัติงานวิจัย} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{การปฏิบัติงานวิจัย} \\ \text{ตามมาตรฐาน} \\ \text{และแผนที่กำหนดใน} \\ \text{การวิจัย} \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{การหลีกเลี่ยง} \\ \text{ข้อผิดพลาดหรือ} \\ \text{หลุมพราง} \\ \hline \end{array}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การประเมินงานวิจัย ซึ่งเป็นภาพประเมินรวมสรุปคุณค่าและคุณภาพของงานวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญ กำหนดว่างานวิจัยจะเป็นประโยชน์นำไปใช้ได้เพียงใด ถ้างานวิจัยไม่มีคุณภาพ งานวิจัยชิ้นนั้นก็ไม่มีประโยชน์อันใด ไม่ว่าจะทางวิชาการและการประยุกต์ใช้แก้ปัญหา อีกทั้งเป็นอันตรายถ้าผู้ใช้นำไปใช้เป็นฐานในการตัดสินใจ โดยไม่ทราบว่าเป็นงานวิจัยที่ไม่มีคุณภาพ เชื่อถือไม่ได้

ในการประเมินคุณค่าปัญญาของแผนงานวิจัยและโครงการวิจัย ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2547) จะประเมินใน 3 ส่วนหลัก คือ 1) ปัจจัยการวิจัย ได้แก่ หัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย ความสามารถในการเป็นศูนย์กลาง การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความสามารถของคณะผู้วิจัย การสร้างทีมนักวิจัยใหม่ การทบทวนวรรณกรรม แผนงานวิจัย อุปกรณ์และสถานที่สำหรับการทำวิจัย 2) กระบวนการวิจัย ได้แก่ กระบวนการวิจัยที่มีการปฏิบัติชัดเจนและสนับสนุนโดยทฤษฎีและกรอบแนวคิดที่เป็นไปได้ กลยุทธ์สอดคล้องกับเป้าหมายการวิจัย และมีแนวทางการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่กลุ่มเป้าหมายชัดเจน 3) ผลผลิตการวิจัย ซึ่งต้องแสดงให้เห็นชัดว่าสิ่งที่สำเร็จภายหลังจากการวิจัยสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านใดชัดเจน นั่นคือการประเมินจะต้องพิจารณาครบถ้วนทั้งกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด

กล่าวโดยสรุปแล้วการดำเนินงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะพิจารณาจากการที่นักวิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยสามารถผลิตผลงานวิจัยที่ดีและยอมรับได้ในระดับที่เกณฑ์มาตรฐานยอมรับ และต้องมีลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดสิ่งที่จะสามารถบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานได้ กล่าวคือได้แสดงพฤติกรรมการวางแผนก่อนเริ่มงานการปฏิบัติในช่วงทำงานวิจัย จนกระทั่งถึงขั้นสุดท้ายของการทำพฤติกรรมภายหลังจากผลงานแล้วเสร็จอย่างครบวงจรมีประสิทธิภาพและสามารถป้องกันตลอดจนหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดในการวิจัยได้ โดยผู้วิจัยได้สรุปตารางประเด็นการวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 สรุปประเด็นการวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะการดำเนินงาน	กระบวนการทำงาน	เกณฑ์คุณภาพ
ก่อนเริ่มโครงการวิจัย	กำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย บททวนวรรณกรรม วางแผนการดำเนินการศึกษา กำหนดแผนการดำเนินงานวิจัย กำหนดวิธีวิทยาการวิจัย กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน กำหนดกลุ่มประชากรและตัวอย่างที่ศึกษา	กำหนดจากยุทธศาสตร์วิจัยของชาติหรือความต้องการของประเทศ บททวนวรรณกรรมไว้เพียงพอและสอดคล้องต่อการศึกษา กำหนดได้สอดคล้องกับระยะเวลาและงบประมาณอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามแบบแผนหลักวิชา กำหนดได้สอดคล้องกับบริวารตามแผนการดำเนินงานวิจัย เป็นกลุ่มที่สามารถศึกษาได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ เห็นผลชัดเจน สามารถวัดผลได้เป็นรูปธรรม ถูกต้องตามหลักวิชาการ เห็นผลชัดเจน สามารถวัดผลได้เป็นรูปธรรม
ช่วงระหว่างการดำเนินโครงการวิจัย	ดำเนินการโครงการวิจัยเก็บข้อมูล วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล เขียนรายงานผลการศึกษา	ดำเนินการตามแผนที่เขียนไว้ในข้อเสนอโครงการวิจัยทั้งแผนการดำเนินงาน ระยะเวลาและงบประมาณ กรณีที่มีปัญหาสามารถแก้ไขปัญหายุ่งยากที่เกิดขึ้นและปรับแผนให้สามารถดำเนินการไปได้ อย่างเหมาะสม ถูกต้องตามหลักวิธีวิทยาและวิชาการ มีการประเมินผลการศึกษาของตนเอง ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีคุณภาพตรงตามที่ตั้งวัตถุประสงค์การวิจัยไว้
ภายหลังเสร็จโครงการวิจัย	เผยแพร่ผลงานวิจัย	ได้พยายามเผยแพร่ผลงานวิจัยเผยแพร่ด้วยวิธีการต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุปแล้ว ในการประเมินพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ประเมินพฤติกรรมผลการปฏิบัติงานวิจัยโดยตรงและพิจารณาจากลักษณะของการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า แสดงออกในการปฏิบัติงานร่วมด้วย โดยพิจารณาจากการที่นักวิจัยได้แสดงออกในการปฏิบัติงานไม่วากรณใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุผลและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือมีพฤติกรรมการทำงานตามกระบวนการวิจัยอย่างครบถ้วน และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของแต่ละกระบวนการ โดยแบ่งระยะเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1) การปฏิบัติในกระบวนการก่อนเริ่มโครงการวิจัย 2) การปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย 3) การปฏิบัติภายหลังจากดำเนินงานเสร็จ

การวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นตามแนวทางการประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2547) เพื่อให้เหมาะสมกับการกระบวนการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ แบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า มีข้อคำถาม 27 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" พิสัยของความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับแบบวัดทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง .21 - .70 ความเชื่อมั่นทั้งฉบับแบบความสอดคล้องภายในได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .89 ผู้ที่ได้คะแนนสูงในแบบวัดแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

### 2.3 แนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมการทำงาน

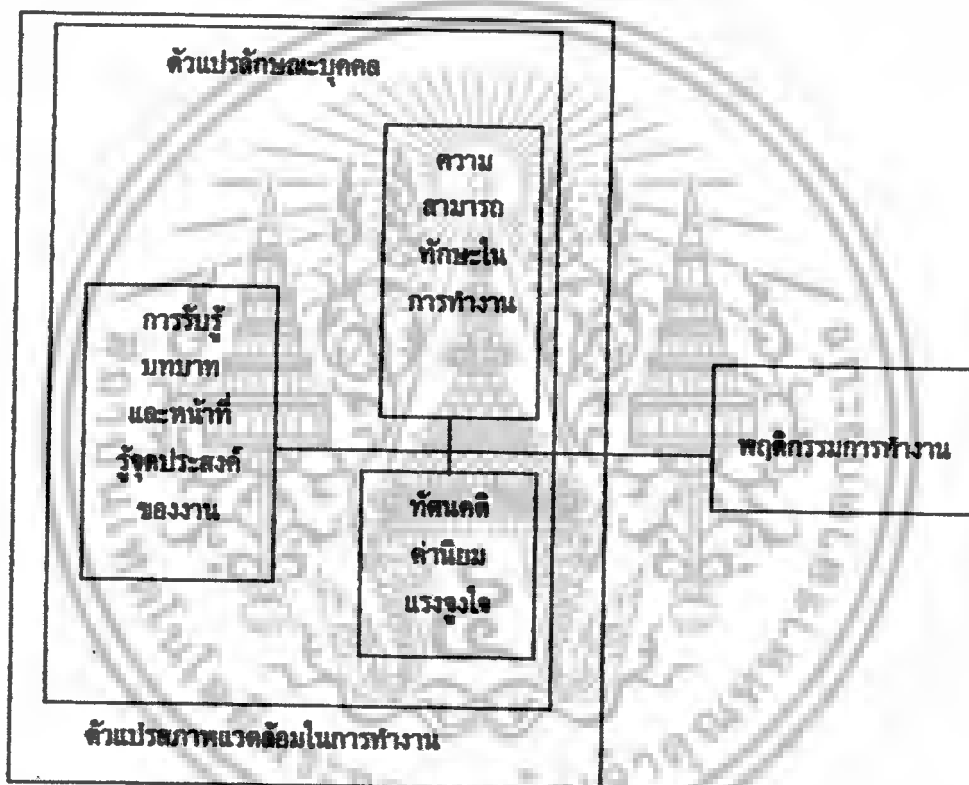
อัลบานเนส (Albanese, 1981) ได้กำหนดกรอบแนวคิดเรื่องของพฤติกรรมการทำงาน (job performance behavior) ว่าเป็นผลที่ได้จากองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ ลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละด้านที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน

จากแผนภูมิอธิบายได้ว่าลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้

ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย 1) ความสามารถ ทักษะ ที่จะทำให้เกิดความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ 2) การรับรู้บทบาทและหน้าที่ การที่บุคคลรับรู้ว่าจะงานในหน้าที่คืออะไรและจะต้องทำอย่างไรเพื่อให้หน้าที่นั้นสำเร็จลุล่วงได้ และ 3) ทศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ลักษณะทางจิตทั้งสามตัวนี้คือสภาพจิตของบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึก

อยากจะทำหรือชอบงานที่จะทำนั้น เป็นการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมระดับใกล้ เช่น สภาพการทำงาน ผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ทำ 2) สภาพแวดล้อมระดับกลาง เช่น จุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ปรัชญาและประเภทของผู้บริหารองค์กร และ 3) สภาพแวดล้อมระดับไกล เช่น ระบบการเมืองและเศรษฐกิจในสังคม สภาพการแข่งขันในตลาดในสังคมขณะนั้น เป็นต้น



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน

ที่มา : Albanese. (1981). *Managing : toward accountability for performance*:204

จากแนวคิดด้านการจัดการ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บริหารและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงสภาพการของระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นอกจากนั้นพฤติกรรมในการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะความสามารถ การรับรู้บทบาทและหน้าที่และลักษณะทางจิตส่วนบุคคล ได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม การจูงใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรที่สำคัญและมีผู้ศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานวิจัย คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้การ

.สนับสนุนการทำงานวิจัย การมีแบบอย่างที่ดีในกรทำวิจัย มาศึกษาร่วมกับตัวแปรลักษณะทางจิต ส่วนบุคคล ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และ ค่านิยมในการทำงานวิจัยตามค่านิยม สร้างสรรค์ของรัฐบาล โดยร่วมกันทำนายพฤติกรรมในการทำงาน คือ พฤติกรรมการทำงานวิจัย อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.4 พฤติกรรมทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมการทำงานมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่สรุปลักษณะทางจิตใจจากกรวิจัยหลายสิบเรื่องที่ศึกษาคนไทยอายุ 6 - 60 ปี เป็นจำนวนมากในเหตุการณ์ต่างๆ เนื้อหาของทฤษฎีนี้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีคุณสมบัติของคนเก่ง ส่วนความเป็นคนดีก็เป็นส่วนประกอบสำคัญของข้าราชการที่ทำงานอย่างขยันขันแข็ง เพื่อหน่วยงานและเพื่ออนาคตของชาติ กล่าวคือคุณลักษณะของคนดีและคนเก่ง คือ การมีจิตลักษณะสำคัญใน 8 ด้านนั่นเอง จึงควรพิจารณาจิตลักษณะตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ดังนี้

### 1.ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ได้วิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมคนดี คนเก่ง และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพว่ามีองค์ประกอบทางจิตที่เกี่ยวข้องอยู่ 8 ประการ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอีก 5 ประการ เมื่อนำไปประกอบเป็นภาพต้นไม้ แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนราก ลำต้น และดอกผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ส่วนราก เปรียบเสมือนลักษณะทางจิตใจที่เป็นฐานทางจิตใจ 3 ประการนั้น ได้แก่ (1) สติปัญญาคือ ความเฉลียวฉลาดเหมาะสมกับอายุ เป็นผู้ใหญ่ก็มีความสามารถทางความคิดที่เป็นนามธรรมขั้นสูงได้ (2) ประสพการณ์ทางสังคมคือ การเข้าใจมนุษย์และสังคม การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (3) สุขภาพจิตดีคือ การมีความวิตกกังวลน้อยหรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

2. ส่วนลำต้น เปรียบเสมือนลักษณะทางจิตใจ 5 ประการ ที่ส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดีคนเก่ง ถ้ามีมากในบุคคลใดบุคคลนั้นก็จะมีพฤติกรรมของคนดีคนเก่งอย่างสม่ำเสมอ แต่ถ้าขาดลักษณะหลายประการมากเท่าใด บุคคลนั้นก็จะเป็นผู้ที่ไม่สามารถเป็นคนดีคนเก่งได้ ได้แก่ (1)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ที่ศนคต ค่านิยม คุณธรรม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนดีที่สังคมปรารถนา (2) เหตุผลเชิงไม่วาทกรรมใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ จริยธรรม (3) ลักษณะมุ่งอนาคต (4) ความเชื่ออำนาจโนตน และ (5) แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์

3. ส่วนดอกผล เป็นผลจากจิตลักษณะทั้ง 8. ประการในส่วน รากและลำต้นที่จะหล่อหลอมแล้วผลิดอกออกผลเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือเหมาะสมในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษา ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ซึ่งมีหลักฐานจากผลงานวิจัยหลายเรื่องพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการ (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532) พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ (น้ออน พิณประดิษฐ์และคณะ. 2546) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (อภิรดี ไสยาพงศ์. 2547)

## 2. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมทำงาน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2537 : 86 - 88, 93) ได้ให้ความหมาย ลักษณะมุ่งอนาคตว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะคาดการณ์ไกลในอนาคต โดยคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นทั้งผลดีและผลเสีย และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตนั้น นอกจากนั้นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจะเป็นผู้ที่สามารถกำหนดเป้าหมายในชีวิตของตนโดยมีการกำหนดโครงการระยะสั้นและระยะยาวให้กับตนเองในด้านต่างๆ เช่น ด้านการงาน ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม เป็นต้น ลักษณะมุ่งอนาคต คือ ส่วนต้นของปรากฏการณ์ ส่วนการควบคุมตน หรือวินัยในตนเอง จะเป็นส่วนปลายและเกิดขึ้นควบคู่กัน คือมีการมุ่งอนาคตในบางเรื่องนำมาก่อน แล้วบุคคลต้องใช้การควบคุมตนเองดำเนินการไปตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ จนประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ฉะนั้นการควบคุมตนเอง ก็คือการมีวินัยในตนเอง ซึ่งหมายความว่าจัดการระเบียบพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้เกิดผลที่ตนต้องการในเวลาที่ต้องการในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคต คือ ลักษณะทางจิต (บุคลิกภาพ) ประเภทหนึ่งของบุคคล ในอันที่จะคาดการณ์ไกล และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคตนี้มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการคาดการณ์ไกล ว่าอะไรจะเกิดในอนาคตทั้งใกล้และไกล เข้าใจได้อย่างทะลุปรุโปร่ง หนึ่งสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นนั้นมักเป็นสิ่งที่ยังไม่มีตัวตน ยังอยู่ในลักษณะที่เป็นนามธรรม ผู้ที่จะเข้าใจลักษณะของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างชัดเจน จึงต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูงถึงขั้นนามธรรมด้วย ผู้ที่มุ่งปัจจุบัน คือผู้ที่ไม่มีสายตายาวไกลคิดและรับรู้ได้แต่สิ่งที่ผ่านไปแล้ว หรือสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นเฉพาะหน้าในปัจจุบันเท่านั้น 2) ความเชื่อว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้นอาจจะเกิดกับตนได้เช่นเดียวกับเกิดกับผู้อื่น มีบ่อยครั้งที่บุคคลสามารถคาดการณ์ไกลได้ว่าจะเกิดไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งนามมิให้ตัดแบ่งเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ อะไรขึ้นในอนาคตกับคนอื่น โดยเฉพาะสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเล่าที่บุคคลไม่ปรารถนา แต่บุคคล

บางคนจะไม่ยอมรับว่าสิ่งนั้นอาจเกิดกับตัวเองได้เช่นเดียวกัน ความไม่ยอมรับความเลวร้ายหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับตัวเองนั้นมาจากข้อจำกัด 2 ประการ ประการแรกคือ การมองไม่เห็นว่าการกระทำของตนจะส่งผลเช่นไรในอนาคต ประการที่สองคือการมองเห็นผลเสียจากการกระทำประเภทหนึ่ง ซึ่งตนกำลังกระทำอยู่แต่ปฏิเสธความจริงว่าผลเสียนั้นอาจเกิดขึ้นกับตนได้ในอนาคต และ 3) สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมีคุณค่า หรือมีความสำคัญที่ไม่ลดลง

ส่วนการควบคุมตน หรือที่เรียกว่า "วินัยในตนเองนั้น" หมายถึงการบังคับตนเองการปรับปรุงตนเอง หรือการจัดระเบียบพฤติกรรมบางชนิดของตนเอง โดยการจัดการของตนเอง และไม่ต้องพึ่งการควบคุมบังคับจากผู้อื่น แต่อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะควบคุมตนได้เขาจะต้องมีจุดประสงค์บางอย่างเกิดขึ้นก่อน ซึ่งก็คือการมุ่งอนาคตในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ดังนั้นการควบคุมตนเองโดยปราศจากการมุ่งอนาคตเป็นเบื้องต้นนั้นแทบจะไม่ปรากฏ แต่การที่มุ่งอนาคตที่ไม่มีการควบคุมตนนั้นมีปรากฏอยู่บ่อยๆ และแสดงถึงความล้มเหลวในความตั้งใจของบุคคลนั่นเอง

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงศึกษาทั้งลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตรวมทั้งมีความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้เพื่อรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า หรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคตนั้น

การวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน วิลาสลักษณ์ ชิววลดี และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดมาใช้กับข้าราชการระดับ 3 - 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,969 คน มีข้อคำถาม 27 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบวัดของวิลาสลักษณ์ ชิววลดี และคณะ (2547) มาปรับใช้เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง และเป็นแบบวัดที่วัดกับข้าราชการพลเรือนได้ดี ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับโดยผู้วิจัยได้ตัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มนักวิจัยในเรื่องของการทำงานวิจัย มิงงานวิจัยที่พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมทำงาน อาทิเช่น พฤติกรรมการทำงานข้าราชการตำรวจ ในงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่พบว่า กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงกว่ากลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานวิจัยเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ได้อนุญาตให้ใช้ในประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิผลน้อย และยังพบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นจิตลักษณะเดิมที่ควรจะพัฒนาให้มากขึ้น ถ้าจะพัฒนาข้าราชการตำรวจสายจรรยาและสายงานปราบปราม เป็นต้น

จากการทบทวนเอกสารดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่านักวิจัยที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมากจะเป็นผู้มีพฤติกรรมทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนน้อย

ค่านิยมในการทำงาน และค่านิยมในการทำงานวิจัยตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการของรัฐกับพฤติกรรมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

คาลิช (Kalish.1973 : 340 - 343) ได้นิยามความหมายของ ค่านิยม คือ ความเชื่อที่บุคคลยึดถือว่าจะอะไรคือเป้าหมายที่ต้องการ อะไรคือเป้าหมายที่ไม่ต้องการ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับวิถีทางที่บุคคลนั้นเชื่อว่าถ้าปฏิบัติแล้วจะไปถึงเป้าหมายที่เขาต้องการและเขาจะทำทุกอย่างเพื่อให้ได้สิ่งนั้นมา ค่านิยมเป็นต้นทางของเจตคติของบุคคล เมื่อบุคคลนิยมยึดถือว่าสิ่งใดมีค่าที่เขาต้องการจะทำให้เกิดเจตคติพอใจในสิ่งนั้น กล่าวคือมีอิทธิพลทำให้เกิดความโน้มเอียงที่จะทำพฤติกรรมให้เข้าใกล้หรือได้มาซึ่งสิ่งนั้น

อิวานชีวิช และ แมทเทอร์สัน (Ivancevich; & Matteson.1990 : 522 - 523) อธิบายว่า ค่านิยมเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลที่ได้จากการเรียนรู้ตั้งแต่เด็ก เป็นส่วนหนึ่งของความคิด ความเชื่อของบุคคล เป็นคุณลักษณะที่ควบคุมการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำการใด ๆ โดยยึดถือความคิดค่านิยมว่าสิ่งนั้นมีค่าหรือไม่มีค่าต่อตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ เซอร์ดี (Certo. 2000 : 403) ที่กล่าวว่า ค่านิยมเป็นความเชื่อแบบรวม ๆ ของบุคคลที่ชี้นำการตัดสินใจและการกระทำของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ

ในขณะที่นักวิชาการของไทย ได้ให้ความหมายว่า ค่านิยม (Value) คือ สิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง (ราชบัณฑิตยสถาน., 2544) ซึ่งสอดคล้องกับ ธรรมล ทองธรรมชาติ (2519; อ้างอิงจาก ดุชนี สุทธิปริยาศิริ. 2540 : 21) ที่กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่มนุษย์ยึดถือประจำใจ ที่ร่วมตัดสินใจในการกระทำของตน โดยสงบลักษณะ (2529 : 43) กล่าวว่า ค่านิยมคือ หลักการหรือมาตรฐานที่บุคคลยึดถือเป็นกฎเกณฑ์ของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้วงเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า การตัดสินใจว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับตัวเขา ตัวมาตรฐานนั้นจะเป็นกรอบชี้นำให้บุคคลมีความสนใจ เจตไม่วากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ และ การประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง ซึ่ง อุทัย หิรัญโชติ

(2526 : 271;อ้างอิงจาก ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2546 : 2) ได้ให้ความหมายของค่านิยมว่า คือ สิ่งที่บุคคลพอใจหรือเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าแล้วยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรืออยู่ในความสำนึกและจะฝังอยู่ในตัวจนกว่าบุคคลในรูปแบบของความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดจนกว่าเจ้าตัวจะพบกับค่านิยมใหม่ที่ตนพอใจและยอมรับไว้ ค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลจะติดตัวไปทุกหนแห่ง เป็นเครื่องมือประเมินเหตุการณ์ จะช่วยในการตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

นอกจากนี้ วิชาสัทศาสตร์ ชิววลลี (2547 : 25) ได้ให้ความหมายของค่านิยมและระบบของค่านิยม ว่าหมายถึง สิ่งที่บุคคลให้ความสำคัญ ค่านิยมทางบวกเป็นค่านิยมที่ควรส่งเสริม ส่วนค่านิยมทางลบเป็นค่านิยมที่ต้องมีการปรับปรุง แต่ถ้าเป็นค่านิยมในทางลบหรือไม่ดีมากก็ควรตัดทิ้ง ค่านิยมของสังคม (Social Value) ประกอบกับการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) และปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง เช่น บุคลิกภาพของบุคคลผู้นั้น จะส่งผลให้เกิดเป็นค่านิยมส่วนบุคคล (Personal value) และค่านิยมที่บุคคลยึดถือนี้ จะส่งผลต่อความคิด จิตใจ และพฤติกรรมของผู้นั้น แต่ค่านิยมไม่ใช่เรื่องอิทธิพลทางเดียว แต่เป็นอิทธิพลสองทาง กล่าวคือ ความคิด จิตใจ และพฤติกรรมของบุคคลก็จะสามารถทำให้ค่านิยมส่วนบุคคลเปลี่ยนแปลงไปได้ และค่านิยมส่วนบุคคลก็สามารถส่งผลกระทบต่อค่านิยมของสังคมได้เช่นกัน และ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2546 : 2) ได้ให้ความหมายสรุปของคำว่าค่านิยม คือ สิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนิยมยึดถือเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และเมื่อปฏิบัติซ้ำ ๆ บ่อย ๆ จนเป็นวิถีชีวิตที่อาจสืบทอดต่อ ๆ กันไปเป็นวัฒนธรรมได้

ซึ่งจากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น จึงสรุปว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลยึดถือเป็นหลักการ มาตรฐานหรือเป็นกฎเกณฑ์ในการตัดสินใจสิ่งใดมีคุณค่าสำหรับตนเอง และใช้เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง โดยจะเป็นต้นทางของเจตคติซึ่งเมื่อยึดถือแล้วจะมีอิทธิพลทำให้เกิดความโน้มเอียงที่จะทำพฤติกรรมให้เข้าใกล้หรือได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเชื่อนั้น ค่านิยมจะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบจากการเรียนรู้ เลียนแบบและการถ่ายทอดทางสังคม และจะติดอยู่ในความสำนึกของบุคคลในรูปแบบความเชื่อ จนกว่าจะได้พบกับค่านิยมใหม่ที่ตนเองใจและยอมรับไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานวิจัย ไม่ควรตีพิมพ์หรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ขออนุญาต  
จากความหมายและกรอบทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมดังกล่าวนี้ ทำให้หน้าที่และ  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปดเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
ความสำคัญของนิยมนั้นสามารถอธิบายได้ว่า (1) ค่านิยมเป็นมาตรฐานที่ให้นำพฤติกรรม (2)

ค่านิยมเป็นแบบแผนทั่วไป ใช้สำหรับการจัดความขัดแย้งและช่วยในการตัดสินใจ และ (3) ค่านิยมเป็นการแสดงออกซึ่งความต้องการของมนุษย์ในรูปของแรงจูงใจและความต้องการ โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ค่านิยมที่เป็นมาตรฐานที่ให้นำพฤติกรรมหรือเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติ คือ การที่ ค่านิยมเป็นเครื่องชี้นำการกระทำพฤติกรรมการปฏิบัติในหลายทาง เป็นตัวกำหนดให้เราเลือกประพฤติและแสดงตัวต่อผู้อื่น และเป็นฐานสำหรับกระบวนการให้เหตุผลต่อความรู้สึกนึกคิด และการกระทำของตน 2) ค่านิยมในฐานะเป็นแผนสำหรับการตัดสินใจและแก้ความขัดแย้ง คือ การที่บุคคลพบเหตุการณ์ที่กระตุ้น (activate) ให้ระบบค่านิยมภายในตัวบุคคล เกิดความขัดแย้งโดยบุคคลต้องตัดสินใจเลือกระหว่างทางเลือกต่างๆ เหล่านั้นโดยต้องแก้ปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น โดยจะทำตามหลักการและกฎเกณฑ์ที่ตนเรียนรู้มา 3) ค่านิยมที่เป็นแรงจูงใจและความต้องการ โดยในสถานการณ์ประจำวันแล้ว ค่านิยมจึงเป็นตัวบ่งชี้ของความต้องการของมนุษย์ด้วย (Rokeach, 1968) เพราะค่านิยมที่แสดงถึงการเลือกวิถีปฏิบัติที่ดีที่สุด (idealized) กล่าวคือ เป็นแรงจูงใจนั่นเอง โดยพิจารณาได้ในแง่ของการเป็นเป้าหมายที่เหนือกว่า และเร่งด่วนเฉพาะหน้า (urgent immediate goals) โดยบุคคลต้องการที่จะกระทำและปฏิบัติไปให้ถึงเป้าหมาย ดังกล่าวนั้น

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีทั้งภายในประเทศและโลกในช่วงระยะเวลาสองทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวตามสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยต้องเพิ่มสมรรถภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนั้น ระบบราชการซึ่งเป็นองค์กรใหญ่ที่สำคัญที่สุดที่ต้องดำเนินการปรับตัวให้ทันตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเนื่องจากเป็นหน่วยงานกลางที่ใช้ในการบริหารประเทศและเป็นหน่วยงานที่ต้องนำนโยบายของรัฐบาลลงสู่การปฏิบัติ แนวคิดในเรื่องของการปฏิรูประบบราชการนั้นได้ริเริ่มขึ้นมาหลายครั้งหลายสมัยแล้วแต่เนื่องจากยังขาดความต่อเนื่องและความชัดเจนของนโยบายจึงทำให้การดำเนินการดังกล่าวยังดำเนินการไม่สำเร็จ จนกระทั่งปัจจุบันนี้ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ ในช่วงปี 2546 – 2550 คือ "พัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและ

เอกราชที่เป็นอิสระที่สมควรไว้ซึ่งการใช้อำนาจที่ควรสืบลงมาตั้งแต่โบราณกาลที่นำมาใช้ประโยชน์ในการค้า  
 ประโยชน์สุขของประชาชน" (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546 : 12) โดยได้กำหนด  
 ไม่วากรณ์ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงงานของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
 ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบราชการไทยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดังกล่าวไว้ 7 ประการ ได้แก่

1) การปรับเปลี่ยนกระบวนกรและวิธีการทำงาน 2) การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน 3) การรื้อปรับระบบการเงินและการงบประมาณ 4) การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่ 5) การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม 6) การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย 7) การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งในยุทธศาสตร์ดังกล่าวทั้งหมดนี้กระทบโดยตรงต่อรูปแบบการทำงานของราชการที่เปลี่ยนไป และทำให้เกิดการเปลี่ยนแนวนโยบายในการทำการวิจัย รวมไปถึงรูปแบบ วิธีการและทิศทางการวิจัยของประเทศเช่นกัน ซึ่งนอกจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงแนวนโยบายการวิจัยดังกล่าวแล้วนั้น รัฐบาลยังได้ดำเนินการปรับระบบการบริหารราชการอื่น ๆ ในลักษณะที่สอดคล้องเช่นเดียวกัน โดยให้ปรับปรุงระบบค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานใหม่ โดยเริ่มต้นจากการใช้ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน โดยให้แต่ละส่วนราชการจัดทำแถลงค่านิยมสร้างสรรค์ (Value Statement) เพื่อเป็นการปฏิรูประบบการบริหารภาครัฐหรือการทำงานในระบบราชการ ให้เป็นระบบ มีสมรรถนะ มีคุณภาพ คุณธรรม และมีประสิทธิผลสูง เป็นที่เชื่อถือและศรัทธาของประชาชน ดังนั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติและค่านิยมในการทำงานให้สอดคล้องกับระบบราชการใหม่ นั่นคือต้องมีการทำงานที่เน้นความสามารถและเน้นผลงาน เน้นความสุจริต ความโปร่งใสและความรับผิดชอบ เพื่อเป้าหมายสุดท้ายคือการทำให้สังคมไทยมีเสถียรภาพและให้ข้าราชการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์เพื่อนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง และสันติสุขแก่ประเทศชาติอย่างยั่งยืน

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลดังกล่าว ของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ จึงได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทำการศึกษาและกำหนด ความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติและปฏิบัติของข้าราชการ ที่จะสามารถทำงานได้บรรลุผลและเน้นผลงานได้ ซึ่งคณะกรรมการชุดดังกล่าวได้ศึกษาและได้ให้ความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

ค่านิยมสร้างสรรค์ คือ "ค่านิยมที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคมที่ได้รับการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง นอกจากนั้นยังหมายถึงค่านิยมใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน และเข้ามาแทนที่ค่านิยมเก่าที่ไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และที่ไม่สามารถแก้ปัญหาสังคมโลกาภิวัตน์ได้ ซึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่ให้วงนั้ไปประโยชน์ด้วยการค้า ค่านิยมสร้างสรรค์ดังกล่าวนี้จึงเป็นค่านิยมที่เป็นคุณประโยชน์และเป็นค่านิยมที่ปรับปรุงพัฒนาขึ้นใหม่มาใหม่" (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2546 : 3) โดย วิลาสลักษณ์

ชวัลลสี และคณะ. (2547 : 26). จึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์และจัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อกำหนด ความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการขึ้นใหม่ โดยค่านิยมทั้ง 5 ประการ ได้แก่ 1) ค่านิยม กล้ายืดหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ 3) ค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ 4) ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ และ 5) ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

จากการเปลี่ยนแปลงระบบราชการดังกล่าวนี้ นักวิจัยซึ่งทำงานอยู่ในระบบการทำงานของราชการจำเป็นต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพบริบทที่แปลงเปลี่ยนไป ดังกล่าว โดยทำงานอยู่บนค่านิยมที่กำหนด

1. ทั้งนี้ในเรื่องของการดำเนินงานวิจัยนั้น เนื่องจากธรรมชาติของงานวิจัยคือการบุกเบิก คิดค้น เพื่อเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ โดยต้องมีการรวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เหตุผลต่าง ๆ เพื่อ สร้างองค์ความรู้ในการนำมาเป็นประโยชน์ในการถ่ายทอดความคิดและนำไปประยุกต์ใช้ในสังคม โดยผ่านกระบวนการสร้างสรรค์ทางปัญญาของมนุษย์ ดังนั้นคุณลักษณะของบุคคลหรือพฤติกรรม ที่พึงปรารถนาของนักวิจัยนั้นจะต้องมีพฤติกรรม คุณสมบัตื ความสามารถ ความรู้และทักษะที่ เหมาะสมกับการวิจัย ( จรินทร์ เสดโบล. 2544 : 24 – 25)

ซึ่งจากลักษณะของการทำงานวิจัยที่กล่าวข้างต้น หากนำมาพิจารณาร่วมกันกับค่านิยม สร้างสรรค์ 5 ประการที่รัฐกำหนดนั้น (วิลาศลักษณ์ ชวัลลสี; และคณะ. 2547) พบว่าค่านิยมที่มี ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการทำงานวิจัยมี 2 ดังนี้

1. ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา, แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน และมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงาน องค์การ และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ และการที่ข้าราชการเห็นว่า เรื่องต่อไปนี้เป็นสิ่ง ที่มีคุณค่า ควรปฏิบัติ ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ 2) การ รักษาเกียรติของข้าราชการ 3) การตรงต่อกำหนดการนัดหมายต่าง ๆ 4) การไม่นำทรัพยากรของ ทางราชการมาเป็นของตน.5) การปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องด้วยจิตใจที่มั่นคงและภาคภูมิใจ.

เหตุที่ค่านิยมนี้มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานวิจัย เนื่องจากค่านิยมดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับ เรื่องของการปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ การตรงต่อกำหนดการนัดหมายต่าง ๆ การใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่า ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของการกำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สํานักงานส่งเสริมการใช้งบเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์อื่นใดได้  
แผนการดำเนินงานในสัญญาสนับสนุนการวิจัย และการใช้จ่ายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับ  
ไม่วากรณินใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
จัดสรรทุนวิจัย

2. ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวม ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง และเน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่าย และการที่ข้าราชการเห็นว่า เรื่องต่อไปนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรปฏิบัติ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน 2) การสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย 3) การจัดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ 4) การจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงาน 5) การทำงานให้สำเร็จโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 6) การพัฒนาอุปสรรคทุกด้าน 7) เพื่อความสำเร็จในการทำงาน 8) การประเมินและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

เหตุที่ค่านิยมนี้มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย เนื่องจากค่านิยมดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับเรื่องของการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการจัดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ จัดสภาพที่ขัดขวางการทำงาน มีการพัฒนาอุปสรรคทุกด้านเพื่อความสำเร็จในการทำงาน มีการประเมินและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกระบวนการปฏิบัติงานวิจัยโดยตรง ซึ่งในการวัดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานวิจัยตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการ ของรัฐ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมาย ว่า การที่นักวิจัยเห็นวิธีการปฏิบัติงานวิจัยในลักษณะที่สำนักงาน ก.พ. ส่งเสริม 2 ประการต่อไปนี้ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและควรปฏิบัติตาม ได้แก่

1. ค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หมายถึง การที่นักวิจัยเห็นว่าการทำงานวิจัยอย่างตรงไปตรงมา ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงต่อกำหนดการนัดหมายที่ตกลงในข้อเสนอโครงการวิจัย ไม่มีการนำทรัพยากรหรืองบประมาณที่เหลือใช้จากการวิจัยมาเป็นของตน เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ

2. ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การที่นักวิจัยเห็นว่าการทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด การใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่า การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การจัดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ และจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานและพยายามพัฒนาอุปสรรคทุกด้าน เพื่อความสำเร็จในการทำงาน และการประเมินและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ การวัดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานวิจัย วิลาสลักษณ์ ชิววลี และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการขึ้น นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นไม่วากรณ์ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ ข้าราชการระดับ 3 - 10 ใน 4 กระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,605 คน แบบวัดเป็นประเภทมาตรฐานประเมินรวมค่า ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 ในการวัดค่านิยมสร้างสรรค์นี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดพฤติกรรมทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ ของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) มาปรับใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง และเป็นแบบวัดที่วัดกับข้าราชการพลเรือนได้ดี ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับโดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มนักวิจัย

ในเรื่องของการทำงานวิจัย โดยมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรฐานประเมินรวมค่า มีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ "จริงที่สุด" จนถึง "ไม่จริงที่สุด" ผู้ที่ได้คะแนนสูงในแบบวัด เป็นผู้ที่มีค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานวิจัย 2 ประการของรัฐ มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยการวัดจะแยกเป็นรายค่านิยม

สำหรับการศึกษาค่านิยมกับพฤติกรรมของบุคคลนั้น พรรณราย พิทักษ์เจริญ (2543) ได้ทำการศึกษาค่านิยมด้านชีวิต และสุขภาพ กับพฤติกรรมสุขภาพกาย และจิตของผู้สูงอายุ โดยศึกษาจากข้าราชการชาย 50 – 60 ปี จำนวน 303 คน ซึ่งเป็นข้าราชการจากกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมด้านชีวิตและสุขภาพร่วมกับลักษณะบุคลิกภาพและการปรับตัวด้านจิตสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยได้ 13.4% ทำนายพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองได้ 7.5% และทำนายการปฏิบัติทางพุทธศาสนาได้ 16.1%

จากการทบทวนเอกสารดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการ น่าจะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยที่น่าปรารถนามาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่านักวิจัยที่มีผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการ มากกว่าจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยที่มีผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการน้อย

## 2.5 สถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

สถานการณ์ทางสังคม หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลกำลังประสบอยู่ เป็นสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการเกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ ในส่วนนี้จะได้ประมวลเอกสารไม่มากนักใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้เกี่ยวกับสถานการณ์ทางสังคมในระบบราชการ ซึ่งเป็นระบบการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของ

รัฐ ซึ่งมีงานวิจัยหลายงานรองรับว่า การสนับสนุนทางสังคมนั้น มีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงานโดยตรง (ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ. 2532; นีออน พิณประดิษฐ์; และคณะ. 2546 ; ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. 2541) นอกจากนี้ในเรื่องของ การมีแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้วยเช่นกัน (นีออน พิณประดิษฐ์; และคณะ. 2546) และการทำงานอย่างมีจริยธรรม (อภิรดี ไสภาพงศ์. 2547) โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

#### การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 51) ได้สรุปความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ามีคนคอยให้ความช่วยเหลือ ทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ Cobb (1976; อ้างอิงจาก อภิรดี ไสภาพงศ์. 2547: 16) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ ตัวเขาเองเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่ายกย่องเขา เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย (Network) ของการติดต่อสื่อสาร (Communication) และการทำหน้าที่ที่มีต่อกัน

จากการประมวลเอกสารข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การรับรู้ กับการสนับสนุนทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นจึงคาดได้ว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัย ที่มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย โดยนิยามการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ว่าหมายถึง การรับรู้ของนักวิจัยว่าได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและสังคมรอบข้างใน 3 ลักษณะ คือ 1) ด้านอารมณ์ เช่น กำลังใจในการทำงาน ให้การยอมรับ ยินดีในความสำเร็จ เป็นต้น 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น คำปรึกษาเกี่ยวกับงาน พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน สนับสนุนงบประมาณ เป็นต้น

การวัดสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษาแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ของ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ที่ศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 299 คน เพื่อวัดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ 2) ด้านวัสดุ สิ่งของ 3) ด้านข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกในครอบครัว และจากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 และแบบวัดของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์บางส่วนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้วยวิธีการใดๆ ที่ใช้ในการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย โดยสอบถามถึงการรับรู้ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ของตำรวจว่า มีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัวให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้าน

รูปธรรมและนามธรรม ในเวลาที่เขาต้องการ โดยมีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรา ประเมินค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .88 ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมดังกล่าว มาปรับใช้เนื่องจาก เป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูง และศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษา ในกลุ่มนักวิจัยในเรื่องของการ ทำงานวิจัย โดยให้ความหมายของคะแนนว่า ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัด แสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม กับ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าพึงปรารถยานั้น มีนักวิจัยหลายคนพบผลที่สอดคล้องกัน อาทิเช่นในงานวิจัย ของ ณัฐสุตา สุจินันท์กุล (2541) ซึ่งศึกษาวิจัยด้านครอบครัว การทำงาน ลักษณะส่วนบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 299 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัวและจากบุคคลใน หน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมให้การพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้การสนับสนุน ทางสังคมจากครอบครัวและจากหน่วยงาน ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมทำนาย ทิศนคติต่อพฤติกรรมกรพยาบาลได้ 7% ในกลุ่มรวม

นอกจากนี้ บังอร ไสพิส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ได้ศึกษาวิจัย สาเหตุและ ผลของความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารซึ่ง เป็นข้าราชการระดับ 5 ถึง 8 จากกระทรวงต่างๆ 5 กระทรวง จำนวน 174 คน พบว่าผู้บริหารที่ได้รับการ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมไปถึงการได้รับมอบหมายให้มีอำนาจใน ตำแหน่งของตน เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่ทำนายความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่องาน อันได้แก่ ความเครียด และความพึงพอใจในการทำงานได้ 34% และยังพบว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุน ทางสังคมมากที่สุด มีความพึงพอใจในการทำงานและมีประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด ซึ่ง สอดคล้องกับ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมพฤติกรรมกร- ทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่าตำรวจที่มีการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมกรการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย การได้ รับการสนับสนุนทาง สังคมเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์อีก 2 ตัวคือ การเห็นแบบอย่างและการรับรู้สภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งาน เมื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ ค่า ค่า แร่นแค้นในการทำงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมกรการทำงานทั่วไปได้ ไม่วากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ 14.13% ในกลุ่มรวมของชั้นสัญญาบัตร และ 14.68% ในกลุ่มรวมของชั้น

จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมระบุว่า พฤติกรรมส่วนมากเกิดจากการเรียนรู้ การเรียนรู้มี 2 รูปแบบ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงหรือการเรียนรู้จากผลการกระทำ และการเรียนรู้จากการสังเกต ในประเด็นของการเห็นแบบอย่างเป็นการเรียนรู้จากการสังเกต เกิดจากการสังเกตตัวแบบ (Model) ว่าตัวแบบทำอะไร ทำอย่างไร มีกฎเกณฑ์อย่างไร เมื่อสังเกตแล้วก็นำมาคิดว่าตนสามารถทำพฤติกรรมใหม่ได้อย่างไร (ธีระพร อูวรรณโณ. 2537)

การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ที่อธิบายถึงวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม ทำให้เกิดการยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะของตน โดยทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญแก่ลักษณะของสถานการณ์ว่าจะเป็เครื่องกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมซ้ำ ๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไปในที่สุด สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ได้คือ การหวังความพอใจและการหลบหลีกความทุกข์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน;และเพ็ญแข ประจวบจันก.2520: 11)

การมีตัวแบบเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยก่อให้เกิด 1) การสอนพฤติกรรมใหม่ 2) การสอนกฎเกณฑ์หรือหลักการใหม่ อาจโดยการบอกเล่าของตัวแบบหรือจากการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบจดจำและนำมารวมเป็นกฎเกณฑ์หรือหลักการของตน 3) การสอนความคิดหรือพฤติกรรมสร้างสรรค์ การได้เห็นตัวแบบไม่จำเป็นต้องทำให้ผู้สังเกตมีความคิดหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบราวกับพิมพ์เดียวกันเสมอไป ผู้สังเกตอาจได้ความคิดจากการสังเกตออกมาเป็นความคิดใหม่หรือพฤติกรรมใหม่ก็ได้ 4) การยับยั้งการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมใดแล้วนำไปสู่ผลกรรมทางลบ ผู้สังเกตก็มีแนวโน้มจะไม่ทำพฤติกรรมเช่นนั้น 5) การลดความหวั่นเกรงที่จะกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมที่ถูกห้ามโดยไม่มีผลทางลบตามมาให้เห็น มีแนวโน้มให้ผู้สังเกตทำตามตัวแบบได้ 6) การส่งเสริมการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่าง ก็เป็นสิ่งที่ชี้แนะให้ผู้สังเกตทำพฤติกรรมเช่นเดียวกันได้ 7) การเน้นสิ่งเร้าผู้สังเกตที่เห็นตัวแบบพฤติกรรมบางอย่างอาจรับรู้และใส่ใจสิ่งเร้าบางอย่างในสถานการณ์มากเป็นพิเศษ ภายหลังอาจใช้สิ่งเร้านั้นมากเป็นพิเศษได้ และ 8) การกระตุ้นอารมณ์ การได้เห็นแบบอย่างแสดงอารมณ์บางอย่างเป็นการกระตุ้นอารมณ์ของผู้สังเกต มักทำให้ผู้สังเกตมีความไวต่อการตอบสนองทางอารมณ์ขึ้น (นีออน พิณประดิษฐ์;และคณะ. 2546 : 37)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สมทบส่วนรับการใช้แบบที่การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ในงานวิจัยนี้ การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย ผู้วิจัยสนใจศึกษาการมีแบบอย่างใน  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
การทำงานตามค่านิยมที่พึงประสงค์ของข้าราชการยุคปฏิรูประบบราชการ นั่นคือ ค่านิยมข้อสุดท้าย

และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนั้นการมีแบบอย่างที่ดีในกรทำงานวิจัย จึงหมายถึง การรับรู้พฤติกรรมทำงานของตัวแบบในทำนองของการทำงานอย่างตั้งใจจริง มีความซื่อสัตย์สุจริตในงาน และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน

การวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานนั้น ผู้วิจัย ได้ปรับแบบวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่ใช้ในการศึกษาข้าราชการตำรวจ เพื่อวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ และผลของการกระทำนั้น ๆ ตามอุดมคติ 9 ข้อของตำรวจ ซึ่งข้าราชการตำรวจได้เห็นและพิจารณาผลของการกระทำนั้น ๆ ว่าดีหรือไม่ดี และนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูงและศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มนักวิจัยในเรื่องของการทำงานวิจัย ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัด แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่างานวิจัยที่แสดงให้เห็นเรื่องของการมีแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนานั้นได้มีนักวิจัยหลายคนพบผลที่สอดคล้องกัน ดังเช่น งานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ซึ่งศึกษาเรื่องตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่าผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดี มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีน้อย การเห็นแบบอย่างที่ดีเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 ได้ 14.13% ในข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร และ 14.68% ในข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และ วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลดี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่าการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .06 โดยการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ไม่ควรเอาไปตีพิมพ์ในสื่อมวลชนหรือเผยแพร่  
องค์การ รวม 3 ตัวแปร รวมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำ  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
ในสิ่งที่ถูกต้องได้ร้อยละ 60

จากผลการประมวลเอกสารข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมักเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้ที่มีแบบอย่างน้อย ดังนั้นจึงคาดได้ว่านักวิจัยที่มีแบบอย่างที่ดีในหน่วยงานจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกว่า นักวิจัยที่มีแบบอย่างในการทำงานน้อย โดยในการวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการหน่วยงานของนักวิจัยครั้งนี้ จะพิจารณาจากบริบทของการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย จากบุคคลร่วมหน่วยงานของตนและเพื่อนร่วมงาน ทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จ ลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ด้าน ชีวิตสังคม และภูมิหลังบางตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน และมีความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแปรที่ใช้จำแนกลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในกลุ่มตัวอย่างย่อย ๆ ตามลักษณะตัวแปรทางชีวิตสังคม ในที่นี้ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานวิจัย

#### 1.เพศกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย

วิลาลักษณ์ ชิววลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการหญิงมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านชื่อเสียงเกียรติยศ และด้านไม่เลือกปฏิบัติ มากกว่าข้าราชการชายอย่างเด่นชัด ขณะที่ข้าราชการชายมีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่าข้าราชการหญิงอย่างชัดเจน สำหรับลักษณะทางจิตใจด้านต่าง ๆ พบว่าข้าราชการหญิงมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและเจตคติต่อพฤติกรรมรวมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านย่อยแต่ละด้านใน 5 ด้านสูงกว่าข้าราชการชายอย่างชัดเจน และพบอีกว่าข้าราชการหญิงมีลักษณะบริหารเชิงอารมณ์ และมีลักษณะทางศาสนาด้านอิทธิบาทที่สูงกว่าข้าราชการชาย แต่ข้าราชการชายมีการคิดแบบโยนิโสมนสิการสูงกว่าข้าราชการหญิง

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรเพศ ของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาเป็นตัวแปรจัดกลุ่มและคาดว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับความยินยอมจากผู้ต้นฉบับ  
บุคลากรสายวิชาการที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพต่างกันด้วย  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. อายุราชการกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย

อายุราชการทำงานพิจารณาจาก ระยะเวลาที่เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบัน งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของระยะเวลาในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน: คือ งานวิจัยของนิออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ 1,209 คน ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการตำรวจมีความเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ด้าน คือ เจตคติต่อการเป็นตำรวจ และความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงานโดยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นตำรวจมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย และเช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย แต่ในงานวิจัยนี้ไม่พบว่าการมีระยะเวลาในการทำงานมากหรือน้อยมีความเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานทั่วไปและพฤติกรรมการทำงานเฉพาะสายงาน และงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการมาก (26 – 42 ปี) และที่มีอายุราชการปานกลาง (16 – 25 ปี) มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อย 4 ด้าน คือ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์รับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย (1 – 15 ปี) ในด้านลักษณะทางจิตใจ พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการมากมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อยทุกด้าน มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย ส่วนด้านลักษณะทางศาสนา พบว่า ข้าราชการที่อายุราชการมากและปานกลาง มีการคิดแบบโยนิโสมนสิการและมีหลักอิทธิบาท 4 สูงกว่า ข้าราชการที่อายุราชการน้อย

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรระยะเวลาในการทำงาน ได้แก่ อายุราชการ ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาด้วยนั้น และคาดว่านักวิจัยที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน เอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานวิจัย

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน of ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษามากมีพฤติกรรมการทำงานทั่วไปมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาน้อย และงานวิจัยของวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3 - 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม พฤติกรรมค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และพบอีกว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้มากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างชัดเจน สำหรับลักษณะทางจิตใจ พบว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อย 3 ด้าน คือ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และด้านไม่เลือกปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าระดับปริญญาตรีอย่างเด่นชัด และพบอีกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และยังพบอีกว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะปรึกษาเชิงอารมณ์สูงกว่าข้าราชการระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนลักษณะทางศาสนา พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีหลักอิทธิบาท 4 สูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรระดับการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาด้วย และคาดว่านักวิจัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงาน

วิจัยอย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4. ประสบการณ์การทำงานวิจัย

นีออน พินประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการตำรวจมีความเกี่ยวข้องกับ จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ด้าน คือ เจตคติต่อการเป็นตำรวจ และความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงาน โดยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นตำรวจมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย และเช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย แต่ในงานวิจัยนี้ไม่พบว่าการมีระยะเวลาในการทำงานมากหรือน้อยมีความเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานทั่วไปและพฤติกรรมการทำงานเฉพาะสายงาน

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงคาดว่าประสบการณ์ในสายงานเฉพาะด้านน่าจะมีความสัมพันธ์สอดคล้องเช่นเดียวกับงานวิจัยดังกล่าว จึงได้นำตัวแปรประสบการณ์การทำงานวิจัย ซึ่งหมายถึง การที่กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์และมีระยะเวลาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้านมาศึกษา โดยคาดว่าผู้ที่มีอายุงานในการทำงานวิจัยมากกว่าน่าจะมีพฤติกรรมในการทำงานวิจัยที่แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุงานในการทำงานวิจัยผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะกับสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

จากกรอบแนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมการทำงาน ของ อัลบานเนส (Albanese, 1981) กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นผลจาก 2 องค์ประกอบ คือ ลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรที่สำคัญและมีผู้ศึกษาพบว่ามี ความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานมาศึกษา โดย นีออน พินประดิษฐ์ และคณะ (2546) พบว่า กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น มีลักษณะ มุ่งอนาคต ควบคุมตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพน้อย และพบว่ากลุ่มข้าราชการที่มี การเห็นแบบอย่างที่ดี จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม โดยข้าราชการในกลุ่มเดียวกันนี้ พบว่ากลุ่มที่ได้รับการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า สนับสนุนทางสังคมมากมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อยด้วย  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ในการศึกษาของ วิลาสลักษณ์, ชั่ววัลลี, และคณะ (2547) พบว่า การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมได้ .06 และเมื่อการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม จะสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ร้อยละ 60 ในด้านการทำงานวิจัยนั้นมีพบผลสอดคล้องกันคือ พบว่า การสนับสนุนทางสังคม ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือครอบครัว เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องต่อการทำงานวิจัยเป็นอย่างมาก (ไลว นัยปราโมทย์, 2545 ; รุ่ง เจนจิต, 2532 ; จินตนา จงฤทธิสถาพร, 2525 ; ศุภโชค ปิยะสันต์, 2539)

สำหรับตัวแปรอื่น ๆ มีผลพบว่า ค่านิยมมีผลสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคคล โดย พรรณราย พัทธกิจเจริญ (2543) พบว่าข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข ที่มีค่านิยมด้านชีวิตและสุขภาพ ร่วมกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน สามารถทำนายพฤติกรรมการกิน การดูแลสุขภาพ และการปฏิบัติทางพุทธได้ และ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และค่านิยมในการทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่า ค่านิยมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ ลักษณะมุ่งอนาคต การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยน่าจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัย โดยคาดว่าผู้ที่มีลักษณะทางจิตในแต่ละตัวแปรดังกล่าวสูง หรือมีสถานการณ์การทำงานวิจัยที่สนับสนุนสูงกว่า น่าจะมีพฤติกรรมในการทำงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะทางจิตในแต่ละตัวแปรต่ำกว่า หรือมีสถานการณ์การทำงานที่สนับสนุนน้อยกว่า

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระพีพรรณ สีหะวงษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบการพัฒนางานวิจัยของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและรูปแบบการพัฒนางานวิจัยที่ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งหาวิธีให้คำปรึกษาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้เหมาะสมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษกับการนำมาประยุกต์ใช้กับสถาบัน และเพื่อ

เสนอแนะรูปแบบการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ การวิจัยนี้เป็นลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากแบบสอบถาม จากงานสัมมนาการประชุมงานวิชาการ งานวิจัยของมหาวิทยาลัยทั้ง 5 สถาบัน และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ที่มีประสบการณ์และเกี่ยวข้องกับงานวิจัย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานวิจัยในสถาบันการศึกษาทั้ง 5 สถาบัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่านโยบายด้านวิจัยระดับชาติในแต่ละฉบับ มีความสอดคล้องกันและมุ่งเน้นความสำคัญต่อควมวิจัยมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านเศรษฐกิจและความต้องการด้านแรงงาน ทิศทางการพัฒนาตามกรอบนโยบายของมหาวิทยาลัย รูปแบบการพัฒนาผลงานวิจัยในภาพรวมเน้นการบริหารจัดการโดยหน่วยงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ บูรณาการกับการขอความร่วมมือในการเสนอผลงานการวิจัยและทุนวิจัย โดยการพัฒนารูปแบบชุดโครงการวิจัยและเครือข่ายวิจัย แต่ในทางปฏิบัติพบว่า การสนับสนุนการวิจัยจากรัฐไม่สอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมการวิจัย โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านจำนวนงบประมาณและการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานกลางระดับนโยบายของมหาวิทยาลัยไม่สะดวกในการประสานความร่วมมือกับผู้วิจัยเท่าที่ควร ขาดเอกภาพการพัฒนาแบบงานวิจัย และยังประสบปัญหาการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร ทุนการวิจัย และการเข้าร่วมโครงการวิจัยเมื่อมีการจัดประชุม เพื่อติดตามความก้าวหน้าของงานวิจัยเป็นไปอย่างไม่มีทั่วถึงและเท่าเทียมครอบคลุมทั้งหมด

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยทุกประเภท สนับสนุนความเชื่อมโยงของระบบวิจัยให้ในระบบที่เลี้ยง ควรจัดทำแผนแม่บทการวิจัยระดับอุดมศึกษา บังคับให้และกำหนดงานวิจัยที่ต้องจัดส่งส่วนกลางและงานวิจัยเฉพาะท้องถิ่น มหาวิทยาลัยควรมีรูปแบบการพัฒนาผลงานวิจัยสำหรับบุคลากรแบบยืดหยุ่น การวิจัยเชิงรุกและสนับสนุนการวิจัยตามโครงการพิเศษต่าง ๆ ด้านทรัพยากรบุคคล ควรสร้างและพัฒนาทั้งนักวิจัยที่มีตำแหน่ง

เอกอจารย์และตำแหน่งนักวิจัยโดยเฉพาะ และนักวิจัยในบัณฑิตศึกษา ด้านงบประมาณ ควรใช้  
 ไม่ควรคิดค่าสัมมนา คิดต้นทุนเบ็ดเตล็ดเองเพื่อรวมจะต้องจนถึงว่าของเอกสารทุกครั้งที่มีการไปใช้  
 ระบบคุณธรรมสถานคุณภาพ ด้านคุณภาพงานวิจัย ควรเน้นคุณภาพงานวิจัยให้เผยแพร่และผลที่

ได้แจกงานวิจัยนำไปแก้ปัญหา. นำเสนอผลงานวิจัยให้แพร่หลายและทั่วถึงมากขึ้น. จัดตั้งหน่วยงานเชื่อมโยงผลงานวิจัย หน่วยงานที่เลี้ยงคอยดูแลให้คำแนะนำแก่หน่วยงานที่ยังมีนักวิจัยและผลงานน้อยชิ้น ผู้บริหารในหน่วยงานวิจัยควรมีคุณสมบัติเป็นทั้งนักบริหาร ผู้ประสานงาน และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่วิจัย และควรให้เครือข่ายวิจัยใช้ทรัพยากรทำวิจัยร่วมกันให้มากที่สุด

ปิยวรรณ บุญเพ็ญ. (2550 : บทคัดย่อ ) ได้ศึกษาเรื่อง ค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กัน พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการ. ใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะทางจิต (ค่านิยมที่อึดอัดและมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน) และปัจจัยสถานการณ์ (การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย และ การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย) ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้ 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีลักษณะทางจิตและสถานการณ์การทำงานต่างกัน และ 3) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือบุคลากรสายวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนรวม 222 คน เครื่องมือวัดตัวแปรในการศึกษานี้เป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า (Summated rating Scales) จำนวน 5 แบบวัด โดยได้มีการหาคุณภาพรายข้อเพื่อคัดเลือกข้อที่มีมาตรฐานสูง ซึ่งมีค่าระหว่าง .21 ถึง .88 ตลอดจนมีการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแต่ละชุด (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง .66 ถึง .94 สมมติฐานการวิจัยมี 8 ข้อ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมี 3 ประเภท ได้แก่ 1) การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยทำนาย 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance)

เพื่อค้นหาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และ 3) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-Test) เพื่อศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพที่มีลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน การวิเคราะห์ข้อมูลทำทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

ผลการวิจัยที่สำคัญมี 5 ประการ ดังนี้ ประการแรก การหาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ พบผลดังนี้ 1) ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านรวม คือ ค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสามารถทำนายได้ 30% ในกลุ่มรวม และทำนายได้ 31% ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการน้อย 2) ตัวแปรทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัยด้านการปฏิบัติก่อนเริ่มโครงการวิจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยสามารถทำนายได้ 18% ในกลุ่มรวม และทำนายได้ 20% ในบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการน้อย และในกลุ่มบุคลากร

สายวิชาการที่มีอายุราชการมาก โดยจะมีตัวทำนายเพียงตัวเดียวคือ ค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ซึ่งทำนายได้ 12% 3) ตัวแปรทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคู่กัน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ 24% ในกลุ่มรวม โดยในกลุ่มอายุราชการน้อยมีตัวทำนายเพียงตัวเดียว คือ ค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ สามารถทำนายได้ 23% และกลุ่มอายุราชการมากมีตัวทำนาย 2 ตัว เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคู่กัน และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สามารถร่วมกันทำนายได้ 28% 4) ตัวแปรทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการปฏิบัติภายหลังการดำเนินงานเสร็จสิ้น มีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสามารถทำนายได้ 12% ในกลุ่มรวม และสามารถทำนายในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการมากได้ 13% และพบผลแตกต่างในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการน้อย คือพบว่าตัวแปรที่ทำนายคือ ค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถทำนายได้ 12% ดังนั้นโดยสรุปแล้วพบตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่อค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคู่กัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ประการที่สอง จากการหาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทางจิตและสถานการณ์

คู่ใดเลย แต่กลับพบผลหลักของตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ ค่านิยมชื่อเสียงและมีความ  
 รับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานในทุกกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย พบผลหลักของลักษณะมุ่ง  
 อนาคตควบคุมตนในทุกกลุ่มเว้นเพียงกลุ่มที่มีประสบการณ์การวิจัยน้อย สำหรับตัวแปร  
 สถานการณ์พบผลหลักของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ในการทำงานวิจัยเฉพาะในกลุ่มอายุ  
 ราชการน้อย และพบผลหลักของตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยเฉพาะในกลุ่มอายุ  
 ราชการน้อย กลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ป.เอก และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อพัฒนา มีดังนี้ 1) จากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการทำงาน  
 วิจัยอย่างมีประสิทธิภาพสามารถอธิบายได้ด้วย ค่านิยมชื่อเสียงและรับผิดชอบต่อ ค่านิยมมุ่ง  
 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นสำคัญ ดังนั้นหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัยควรที่จะจัด  
 อบรมเพื่อพัฒนาให้เกิดจิตลักษณะดังกล่าว โดยเฉพาะในกลุ่มนักวิจัยที่มีอายุราชการน้อย 2) พบ  
 ผลหลักของการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มนักวิจัยที่มีอายุราชการน้อย ดังนั้นหน่วยงานทั้งที่เป็น  
 ต้นสังกัดและหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัย ควรช่วยกันให้การสนับสนุนและช่วยเหลือทางสังคม  
 ให้กับนักวิจัยในกลุ่มนี้เป็นพิเศษ 3) ควรเร่งสร้างแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยให้กับนักวิจัยใน  
 กลุ่มที่มีอายุราชการน้อย กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยน้อย และกลุ่มการศึกษาระดับ ป.เอก  
 นั้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยและพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนานักวิจัย  
 ในการสร้างค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง 2 ประการ และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเพื่อนำไปเป็นชุด  
 ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสำหรับอบรมนักวิจัยต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากพบผลไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา  
 พฤติกรรมการทำงานหลายเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยสถานการณ์ ดังนั้นจึงควรมีการตรวจสอบโดยการ  
 วิจัยในท่านองนี้อีก

## บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานวิจัย กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร ประชากรเป็นบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานใน คณะเทคโนโลยีการเกษตรสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สายวิชาการ	79 คน
สายสนับสนุน	56 คน
รวม	135 คน

กลุ่มตัวอย่างขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัย ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตรของ (Yamane, T. 1973 : 1088-1089)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างกำหนดให้ เท่ากับร้อยละ 5 หรือระดับนัยสำคัญที่ .05

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 101 คน ส่วนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้แบบสุ่ม

แบบง่าย (Simple random sampling)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานวิจัย กรณีศึกษาคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตรสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- สถานะภาพสมรส
- ระยะเวลาทำงาน
- ประสบการณ์การทำงานวิจัย

ตอนที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงและเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงานวิจัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย

- เป้าหมายขององค์กร
- การสนับสนุนของผู้บริหาร
- การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตอนที่ 3 ค่านิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานวิจัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) ประกอบด้วย

- ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ
- ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า(Rating Scale) 3 ด้าน ได้แก่

- การปฏิบัติในกระบวนการก่อนเริ่มโครงการวิจัย
- การปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย
- การปฏิบัติภายหลังการดำเนินงานเสร็จ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานวิจัย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. การจัดทำแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 101 ชุด
2. ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้ 96 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.04

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตรสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2,3 และตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัย คำนิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานวิจัย และพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและ สรุปผลการวิจัย

การให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2543 : 99-100)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด กำหนดให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก กำหนดให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง กำหนดให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย กำหนดให้	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด กำหนดให้	1 คะแนน

การหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย

ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2543 : 99-100)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา ใช้ในการพรรณนาข้อมูลพื้นฐานบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถิติที่ใช้ ได้แก่

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1. t-test ใช้ทดสอบสมมติฐานหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัย และการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$\bar{X}_1$  = ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$  = ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2

$S_1$  = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มที่ 1

$S_2$  = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มที่ 2

$n_1$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$n_2$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. สหสัมพันธ์ (correlation) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระข้อมูลส่วนบุคคล และปัจจัยสนับสนุนการทำงานวิจัย กับ การทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง X กับ Y

x แทน คะแนนเบี่ยงเบนจากค่าเฉลี่ยของคะแนนชุด X

y แทน คะแนนเบี่ยงเบนจากค่าเฉลี่ยของคะแนนชุด Y



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4 ผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานวิจัย กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 101 คน เก็บข้อมูลได้ 96 คน คิดเป็นร้อยละ 95.04 ผลการศึกษามีดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานวิจัย
- ส่วนที่ 3 ด้านประสิทธิภาพในการทำงานวิจัย
- ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

### 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร

ผลการสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	40	41.7
หญิง	56	58.3
<b>อายุ</b>		
อายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	43	44.8
อายุสูงกว่าค่าเฉลี่ย	53	55.2
อายุต่ำสุด 30 ปี		
อายุสูงสุด 59 ปี		
อายุเฉลี่ย 49.04 ปี		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.82 ปี		
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	42	43.8
แต่งงานแล้ว	48	50.0
หย่า	3	3.1
แยกกันอยู่	3	3.1
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ระดับปริญญาตรี	23	24.0
ระดับปริญญาโท	28	29.2
ระดับปริญญาเอก	45	46.8
<b>ประเภทบุคลากร</b>		
พนักงาน	75	78.1
ข้าราชการ	21	21.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
<b>สถานภาพการทำงาน</b>		
สายสนับสนุน	40	41.7
อาจารย์	17	17.7
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	24	25.0
รองศาสตราจารย์	15	15.6
<b>รายได้รวมต่อเดือน</b>		
15,001- 35,000 บาท	9	9.4
35,001- 45,000 บาท	21	21.9
45,001-55,000 บาท	21	21.9
55,001 - 65,000 บาท	9	9.4
65,001 - 75,000 บาท	3	3.1
มากกว่า 75,000 บาท	33	34.434343437
<b>อายุเวลาปฏิบัติงาน</b>		
ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	55	57.3
ระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงกว่าค่าเฉลี่ย	41	42.7
ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด 4 ปี		
ระยะเวลาปฏิบัติงานสูงสุด 37 ปี		
ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 21.09 ปี		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.25 ปี		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 แสดงสถานภาพทั่วไปของของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 และเป็นเพศชายเพียง 43 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 บุคลากรของคณะฯ มีอายุเฉลี่ย 49.04 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.44 ปี บุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตรที่มีอายุสูงกว่าอายุเฉลี่ย มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 และที่มีอายุต่ำกว่าอายุเฉลี่ย มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 ด้านสถานภาพสมรส พบว่าส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว 48 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาเป็นโสด หย่า และแยกกันอยู่ มีจำนวน 42, 3 และ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8, 3.1 และ 3.1 ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท และระดับปริญญาตรี มีจำนวน 28 และ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 และ 24.0 ด้านประเภทของบุคลากรพบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงาน มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 และเป็นข้าราชการเพียง 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ด้านสถานภาพหน้าที่การงานพบว่าส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ อาจารย์ มีจำนวน 24, 17 และ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0, 17.7 และ 15.6 ตามลำดับ ด้านรายได้รวมต่อเดือน พบว่าบุคลากรมีรายได้มากกว่า 75,000 บาท มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมามีรายได้ 35,001- 45,000 บาท, 45,001-55,000 บาท, 15,001-35,000 บาท, 55,001 - 65,000 บาท และ 65,001 - 75,000 บาท มีจำนวน 21, 21, 9, 9, และ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9, 21.9, 9.4, 9.4 และ 3.1 ตามลำดับ ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงานพบว่า มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 21.09 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.25 ปี บุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าเฉลี่ย มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 และที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานสูงกว่าเฉลี่ย มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 4.2 ปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยในภาพรวมของของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยในภาพรวม

ข้อ ที่	ปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัย	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น	อันดับ
1	เป้าหมายขององค์กร	3.60	0.60	มาก	2
2	การสนับสนุนของผู้บริหาร	3.11	0.98	ปานกลาง	4
3	การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.84	มาก	1
4	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.58	0.71	มาก	3
	เฉลี่ย	3.56	0.64	มาก	

ตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.56 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละปัจจัยแล้วพบว่า บุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร มีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.93 คะแนน รองลงมาเป็น เป้าหมายขององค์กร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 3.60 และ 3.58 คะแนน ส่วนการสนับสนุนของผู้บริหาร มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.11 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1. เป้าหมายขององค์การ

ผลการศึกษา บัณฑิตสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านเป้าหมายขององค์การ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นด้านเป้าหมายขององค์การ

ข้อ ที่	ด้านเป้าหมายขององค์การ	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น	อัน ดับ
1	สถาบันฯ มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรใน หน่วยงานทำงานวิจัย	3.84	0.62	มาก	1
2	งานวิจัยที่ทำสามารถนำไปใช้ในงานประกัน คุณภาพ	3.81	0.68	มาก	2
3	คณะฯ ปฏิบัติต่อผู้ขอทุนวิจัยอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	3.43	0.90	ปานกลาง	3
4	คณะฯ ให้การสนับสนุนในการใช้วัสดุและ ครุภัณฑ์	3.34	1.05	ปานกลาง	4
	เฉลี่ย	3.60	0.60	มาก	

ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาบัณฑิตสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านเป้าหมายขององค์การ ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.60 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละ เรื่องแล้วพบว่าบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับมาก 2 เรื่อง คือ สถาบันฯ มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานวิจัย และงานวิจัยที่ทำสามารถนำไปใช้ใน งานประกันคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 3.84 และ 3.81 คะแนน ส่วนเรื่อง คณะฯ ปฏิบัติต่อผู้ขอทุน วิจัยอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคณะฯ ให้การสนับสนุนในการใช้วัสดุและครุภัณฑ์ มี ความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.43 และ 3.34 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร

ผลการศึกษา ปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร

ข้อ ที่	ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น	อันดับ
1	ถ้าท่านมีปัญหาในการทำวิจัยท่านสามารถขอคำแนะนำจากผู้บริหาร	3.50	0.62	ปานกลาง	1
2	ผู้บริหารสามารถหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนการทำวิจัยให้กับบุคลากร	2.68	1.21	ปานกลาง	3
3	ผู้บริหารให้ความสะดวกในการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ในการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี	3.15	1.23	ปานกลาง	2
	เฉลี่ย	3.11	0.98	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.11 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละเรื่องแล้วพบว่าบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกเรื่อง กล่าวคือ เรื่องถ้าท่านมีปัญหาในการทำวิจัยท่านสามารถขอคำแนะนำจากผู้บริหาร มีคะแนนเฉลี่ย 3.50 คะแนน รองลงมาเป็นเรื่อง ผู้บริหารให้ความสะดวกในการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ในการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี และเรื่องผู้บริหารสามารถหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนการทำวิจัยให้กับบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ย 3.15 และ 2.68 คะแนน

### 3. ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษา ปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

ข้อ ที่	การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น	อันดับ
1	ในการทำงานวิจัยท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.89	มาก	2
2	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานสามารถขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานได้	3.84	1.09	มาก	3
3	ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นกันเอง	4.09	0.80	มาก	1
	เฉลี่ย	3.93	0.84	มาก	

ตารางที่ 4.5 ผลการศึกษา ปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.93 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละเรื่องแล้วพบว่า บุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความคิดเห็นระดับในระดับมากทุก เรื่องโดยเฉพาะในเรื่อง ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นกันเอง มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.09 คะแนน รองลงมาเป็นเรื่องในการทำงานวิจัยท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และเรื่องเมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานสามารถขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานได้ มีคะแนนเฉลี่ย 3.87 และ 3.84 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4. ด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย

ผลการศึกษา ปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็น ด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย

ข้อ ที่	ด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น	อันดับ
1	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าเอกสารอ้างอิง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4.18	0.81	มาก	1
2	คณะฯ มีความพร้อมเกี่ยวกับ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างเพียงพอ	3.28	1.01	ปานกลาง	2
3	ระบบเทคโนโลยีในหน่วยงานมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและพร้อมใช้งานตลอดเวลา	3.28	0.98	ปานกลาง	3
	เฉลี่ย	3.58	0.71	มาก	

ตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.58 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละเรื่องแล้วพบว่าบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับมากเรื่องเดียวคือ ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าเอกสารอ้างอิง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีคะแนนเฉลี่ย 4.18 คะแนน ส่วนเรื่อง คณะฯ มีความพร้อมเกี่ยวกับ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างเพียงพอ และเรื่องระบบเทคโนโลยีในหน่วยงานมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและพร้อมใช้งานตลอดเวลา มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.28 และ 3.28 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 4.3 การทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษา การทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วยการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย และกระบวนการทำงานวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นเกี่ยวกับการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ที่	การทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น	อันดับ
1	การปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย	3.87	0.40	มาก	2
2	กระบวนการทำงานวิจัย	4.06	0.40	มาก	1
	เฉลี่ย	3.97	0.37	มาก	

ตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.97 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละเรื่องแล้วพบว่าบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับมากทั้ง 2 เรื่องคือ กระบวนการทำงานวิจัย และการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย มีคะแนนเฉลี่ย 4.08 และ 3.87 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1. การปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย

ผลการศึกษา การทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร คณะเทคโนโลยี

การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการปฏิบัติงานวิจัยตาม  
ข้อเสนอโครงการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นด้านการปฏิบัติงานวิจัยตาม  
ข้อเสนอโครงการวิจัย

ข้อ ที่	ด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอ โครงการวิจัย	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น	อัน ดับ
1	ท่านได้ศึกษาแนวนโยบายยุทธศาสตร์ของชาติ และสถาบันก่อนการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย	3.62	0.82	มาก	7
2	ท่านศึกษาความเป็นไปได้ของการทำโครงการ วิจัยก่อนที่จะเสนอขอทุนวิจัย	3.78	0.96	มาก	6
3	ก่อนการเขียนเสนอโครงการวิจัยท่านได้ศึกษา เพื่อทบทวน วิธีวิทยาการวิจัยเพื่อที่จะกำหนด แผนการดำเนินงานวิจัยให้ถูกต้องและเหมาะสม	4.15	0.67	มาก	2
4	ในการเขียนของบประมาณ ท่านกำหนดจาก วงเงินที่จำเป็นต้องใช้ในการวิจัยจริงเท่านั้น	4.09	0.68	มาก	3
5	ในการขอทุน บางครั้งท่านจะเขียนวงเงิน งบประมาณขอทุนให้มากกว่าที่จำเป็นไว้ เพื่อ สำหรับถูกตัดลดงบประมาณ	2.93	1.30	ปานกลาง	8
6	ในกรณีที่เกิดปัญหาอุปสรรคท่านจะหาทางแก้ไข ปัญหาให้กระทบต่อโครงการวิจัยน้อยที่สุด	4.03	0.62	มาก	4
7	เมื่อได้รับทุนท่านจะแบ่งเวลาเพื่อทำงานวิจัย อย่างเต็มที่ แม้ภาระงานอื่น ๆ จะมีมาก	4.03	0.69	มาก	5
8	ในระหว่างที่ดำเนินงานวิจัย หากได้ความรู้ใหม่ หรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยท่าน จะกลับไปแก้ไขในกรณีทักวิจัยให้ดีขึ้น	4.37	0.65	มาก	1
	เฉลี่ย	3.87	0.40	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.87 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละเรื่องแล้วพบว่าบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับมาก 7 เรื่อง คือ ในระหว่างที่ดำเนินงานวิจัยหากได้ความรู้ใหม่หรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจะมาปรับใช้ในการทำวิจัยให้ดีขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.37 คะแนน รองลงมาเป็นเรื่อง ก่อนการเขียนเสนอโครงการวิจัยท่านได้ศึกษาเพื่อทบทวนวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อที่จะกำหนดแผนการดำเนินงานวิจัยให้ถูกต้องและเหมาะสม ในการเขียนของงบประมาณท่านกำหนดจากวงเงินที่จำเป็นต้องใช้ในการวิจัยจริงเท่านั้น ในกรณีที่เกิดปัญหาอุปสรรคท่านจะหาทางแก้ไขปัญหาให้กระทบต่อโครงการวิจัยน้อยที่สุด เมื่อได้รับทุนท่านจะแบ่งเวลาเพื่อทำงานวิจัยอย่างเต็มที่ แม้ภาระงานอื่น ๆ จะมีมาก ท่านศึกษาความเป็นไปได้ของการทำโครงการ วิจัยก่อนที่จะเสนอขอทุนวิจัย และท่านได้ศึกษาแนวนโยบายยุทธศาสตร์ของชาติและสถาบันก่อนการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย มีคะแนนเฉลี่ย 4.15, 4.09, 4.03, 4.03, 3.78 และ 3.62 คะแนน ตามลำดับ ส่วนเรื่อง ในการขอทุน บางครั้งท่านจะเขียนวงเงินงบประมาณขอทุนให้มากกว่าที่จำเป็นไว้ เพื่อสำหรับถูกตัดลดงบประมาณ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.93 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. กระบวนการทำงานวิจัย

ผลการศึกษา การทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร คณะเทคโนโลยี  
การเกษตร ด้านกระบวนการทำงานวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นกระบวนการทำงานวิจัย

ข้อ ที่	กระบวนการทำงานวิจัย	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น	อันดับ
1	กรณีเงินงบประมาณไม่พอเพียงท่านคิดว่าควรนำเอาวัสดุอุปกรณ์อื่นๆ ของสำนักงานที่หน่วยงานเตรียมไว้สำหรับงานอื่นมาใช้แทนในงานวิจัยไม่ใช่เรื่องผิด	2.28	1.13	ปานกลาง	10
2	ท่านคิดว่าการทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ เป็นสิ่งที่สำคัญ	4.40	0.70	มาก	4
3	ท่านคิดว่าควรเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานวิจัย เมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น	3.90	0.91	มาก	9
4	ท่านคิดว่านักวิจัยที่สามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา คือบุคคลที่ควรนำมาเป็นแบบอย่างและควรปฏิบัติตาม	4.09	0.84	มาก	8
5	ท่านคิดว่าควรนำเสนองานวิจัยตามความเป็นจริงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด แม้ว่าผลงานวิจัยที่ออกมาจะแตกต่างจากสมมติฐานที่ตั้งไว้และยากต่อการอภิปรายผล	4.40	0.74	มาก	3
6	ท่านคิดว่าการทำงานให้ตรงตามระยะเวลาในสัญญาทุนเป็นเรื่องที่สำคัญ	4.25	0.66	มาก	6
7	ท่านคิดว่าการทำงานเตรียมห้องทำงาน เตรียมวัสดุอุปกรณ์ล่วงหน้า ก่อนลงมือทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญที่ควรทำ	4.28	0.62	มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อ ที่	กระบวนการทำงานวิจัย	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น	อันดับ
8	เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ท่านคิดว่าจะหาทางแก้ไขให้ถึงที่สุดก่อนที่จะขยายเวลาการดำเนินงานโครงการวิจัย	4.43	0.61	มาก	2
9	ท่านคิดว่าการวางแผนการดำเนินงานสำรองไว้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะสามารถนำมาใช้สำหรับแก้ปัญหาและอุปสรรคได้	4.15	0.71	มาก	7
10	ท่านพยายามที่จะนำผลงานวิจัยที่ศึกษาได้ ไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้มากที่สุด	4.44	0.61	มาก	1
	เฉลี่ย	4.06	0.40	มาก	

ตารางที่ 4.8 ผลการศึกษา การทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร ด้านกระบวนการทำงานวิจัย ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.06 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละเรื่องแล้วพบว่าบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับมาก 9 เรื่อง คือ ท่านพยายามที่จะนำผลงานวิจัยที่ศึกษาได้ ไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.44 คะแนน รองลงมาเป็นเรื่อง เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมายท่านคิดว่าจะหาทางแก้ไขให้ถึงที่สุดก่อนที่จะขยายเวลาการดำเนินงานโครงการวิจัย ท่านคิดว่าการนำเสนอผลงานวิจัยตามความเป็นจริงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดแม้ว่าผลงานวิจัยที่ออกมาจะแตกต่างจากสมมติฐานที่ตั้งไว้และยากต่อการอภิปรายผล ท่านคิดว่าการทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้เป็นสิ่งสำคัญ ท่านคิดว่าการเตรียมห้องทำงาน เตรียมวัสดุอุปกรณ์ล่วงหน้า ก่อนลงมือทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญที่ควรทำ ท่านคิดว่าการส่งงานให้ตรงตามระยะเวลาในสัญญาทุนเป็นเรื่องที่สำคัญ ท่านคิดว่าการวางแผนการดำเนินงานสำรองไว้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะสามารถนำมาใช้สำหรับแก้ปัญหาและอุปสรรคได้ ท่านคิดว่านักวิจัยที่สามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา คือบุคคลที่ควรนำมาเป็นแบบอย่างและควรปฏิบัติตาม และท่านคิดว่าควรเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานวิจัย เมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้เล็กน้อย

เอกสารถูกบันทึกและเก็บรักษาไว้ที่ห้องสมุดของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.44, 4.43, 4.40, 4.40, 4.28, 4.25, 4.15, 4.09 และ 3.90 คะแนน ตามลำดับ ส่วนเรื่อง กรณีเงินงบประมาณไม่พอเพียงท่านคิดว่าการนำเอาวัสดุอุปกรณ์อื่นๆของสำนักงานที่หน่วยงานเตรียมไว้สำหรับงานอื่นมาใช้แทนในงานวิจัยไม่ใช่เรื่องผิด มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.28 คะแนน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.4 การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานวิจัย กรณี ศึกษา คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลของการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

##### 4.4.1 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t – test

###### 1. ด้านเป้าหมายขององค์การ

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านเป้าหมายขององค์การ จำแนกตามประเภทของบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 การทดสอบสมมติฐานด้านเป้าหมายขององค์การ จำแนกตามประเภทของบุคลากรโดยใช้ t-test

ด้านเป้าหมายขององค์การ	พนักงาน (75 คน)		ข้าราชการ (21 คน)		t test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. สถาบันฯ มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานวิจัย	3.80	0.69	4.00	0.00	1.309
2. งานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ในงานประกันคุณภาพ	3.76	0.71	4.00	0.54	1.426
3. คณะฯ ปฏิบัติต่อผู้ขอทุนวิจัยอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	3.40	0.94	3.07	0.74	0.766
4. คณะฯ ให้การสนับสนุนในการใช้วัสดุและครุภัณฑ์	3.24	1.11	3.71	0.71	1.845
เฉลี่ย	3.55	0.64	3.82	0.35	1.838

\* ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านเป้าหมายขององค์การ จำแนกตามประเภทของบุคลากร ในภาพรวมและทุกเรื่อง ไม่มีควมแตกต่างทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารจำแนกตามประเภทของบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การทดสอบสมมติฐานด้านการสนับสนุนของผู้บริหารจำแนกตามประเภทของบุคลากรโดยใช้ t-test

	ตัวแปรสนับสนุนของผู้บริหาร	พนักงาน (75.คน)		ข้าราชการ (21.คน)		t test
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ถ้าท่านมีปัญหาในการทำวิจัยท่านสามารถขอคำแนะนำจากผู้บริหาร	3.76	1.14	2.57	1.20	4.145**
2	ผู้บริหารสามารถหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนการทำวิจัยให้กับบุคลากร	2.72	1.19	2.57	1.32	0.493
3	ผู้บริหารให้ความสะดวกในการใช้วัสดุครุภัณฑ์ในการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี	3.12	1.26	3.28	1.18	0.542
	เฉลี่ย	3.20	1.03	2.80	0.74	1.611

\*\* ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร จำแนกตามประเภทของบุคลากร ในภาพรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ แต่สำหรับเรื่อง ถ้าท่านมีปัญหาในการทำวิจัยท่านสามารถขอคำแนะนำจากผู้บริหาร บุคลากรประเภทพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการ และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### 3. ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจำแนกตามประเภทของบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การทดสอบสมมติฐานด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจำแนกตามประเภทของบุคลากรโดยใช้ t-test

ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน		พนักงาน (75 คน)		ข้าราชการ (21 คน)		t test
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ในการทำงานวิจัยท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.95	4.28	0.46	2.434*
2	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำวิจัยท่านสามารถขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานได้	3.72	1.19	4.28	0.46	2.124*
3	ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นกันเอง	4.00	0.85	4.42	0.50	2.188*
	เฉลี่ย	3.82	0.90	4.33	0.44	2.486*

\* ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร ในภาพรวม และทุกเรื่อง บุคลากรประเภทข้าราชการมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าพนักงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4. ด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามประเภทของบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การทดสอบสมมติฐานด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามประเภทของบุคลากรโดยใช้ t-test

ด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย		พนักงาน (75 คน)		ข้าราชการ (21 คน)		t test
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าเอกสารอ้างอิง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4.08	0.85	4.57	0.50	2.520*
2	คณะฯ มีความพร้อมเกี่ยวกับ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างเพียงพอ	3.16	1.01	3.71	0.90	2.565*
3	ระบบเทคโนโลยีในหน่วยงานมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและพร้อมใช้งานตลอดเวลา	3.20	0.94	3.57	1.05	1.545
	เฉลี่ย	3.48	0.67	3.95	0.74	2.765**

\* ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามประเภทของบุคลากร ในภาพรวม และเรื่อง ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าเอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเรื่องคณะฯ มีความพร้อมเกี่ยวกับ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างเพียงพอ บุคลากรประเภทข้าราชการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าพนักงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องระบบเทคโนโลยีในหน่วยงานมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและพร้อมใช้งานตลอดเวลา ไม่มีความแตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5. ด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามประเภทของบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การทดสอบสมมติฐานด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัยจำแนกตามประเภทของบุคลากรโดยใช้ t-test

ด้านกรปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย	พนักงาน (75 คน)		ข้าราชการ (21 คน)		t test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1 ท่านได้ศึกษาแนวนโยบายยุทธศาสตร์ของชาติและสถาบันก่อนการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย	3.60	0.69	3.71	1.18	0.560
2 ท่านศึกษาความเป็นไปได้ซึ่งการทำโครงการวิจัยก่อนที่จะเสนอขอทุนวิจัย	3.72	0.83	4.00	1.34	1.178
3 ก่อนการเขียนเสนอโครงการวิจัยท่านได้ศึกษาเพื่อทบทวน วิจัยวิทยการวิจัยเพื่อที่จะกำหนดแผนการดำเนินงานวิจัยให้ถูกต้องและเหมาะสม	4.00	0.63	4.71	0.46	4.791**
4 ในการเขียนของงบประมาณ ท่านกำหนดจากรวงเงินที่จำเป็นต้องใช้ในการวิจัยจริงเท่านั้น	4.08	0.56	4.14	1.01	0.327
5 ในการขอทุน บางครั้งท่านจะเขียนวงเงินงบประมาณขอทุนให้มากกว่าที่จำเป็นไว้ เพื่อสำหรับถูกตัดลดงบประมาณ	3.00	1.30	2.71	1.30	0.886
6 ในกรณีที่เกิดปัญหาอุปสรรคท่านจะหาทางแก้ไขปัญหาให้กระทบต่อโครงการวิจัยน้อยที่สุด	3.92	0.98	4.42	0.50	2.281*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอ โครงการวิจัย		พนักงาน (75 คน)		ข้าราชการ (21 คน)		t test
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7	เมื่อได้รับทุนท่านจะแบ่งเวลาเพื่อทำงานวิจัย อย่างเต็มที่ แม้ภาระงานอื่น ๆ จะมีมาก	3.96	0.66	4.28	0.71	1.947
8	ในระหว่างที่ดำเนินงานวิจัย หากได้รับความรู้ ใหม่ หรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำ วิจัยท่านจะมาปรับใช้ในการทำวิจัยให้ดีขึ้น	4.32	0.61	4.57	0.74	1.572
	เฉลี่ย	3.82	0.41	4.07	0.30	2.540*

\* ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร  
คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการ  
ปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย จำแนกตามประเภทของบุคลากร ในภาพรวม และเรื่อง  
ก่อนการเขียนเสนอโครงการวิจัยท่านได้ศึกษาเพื่อทบทวนวิทยุวิทยการวิจัยเพื่อที่จะกำหนดแผน  
การดำเนินงานวิจัยให้ถูกต้องและเหมาะสม และเรื่องในกรณีที่เกิดปัญหาอุปสรรคท่านจะหาทาง  
แก้ไขปัญหาให้กระทบต่อโครงการวิจัยน้อยที่สุด บุคลากรประเภทข้าราชการมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า  
พนักงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และระดับ .05 ส่วนเรื่อง  
อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 6. ด้านกระบวนการทำงานวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กระบวนการทำงานวิจัย จำแนกตามประเภทของบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การทดสอบสมมติฐานด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัยจำแนก ตามประเภทของบุคลากรโดยใช้ t-test

กระบวนการทำงานวิจัย	พนักงาน (75 คน)		ข้าราชการ (21 คน)		t test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1 กรณีเงินงบประมาณไม่พอเพียงท่านคิดว่าการนำเอาวัสดุอุปกรณ์อื่นๆ ของสำนักงานที่หน่วย งานเตรียมไว้สำหรับงานอื่นมาใช้แทนในงานวิจัยไม่ใช่เรื่องผิด	2.24	1.14	2.42	1.07	0.647
2 ท่านคิดว่าการทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ เป็นสิ่งที่สำคัญ	4.32	0.73	4.71	0.46	2.318*
3 ท่านคิดว่าควรเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานวิจัย เมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น	4.04	0.82	3.42	1.05	2.791**
4 ท่านคิดว่านักวิจัยที่สามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา คือบุคคลที่ควรนำมาเป็นแบบอย่างและควรปฏิบัติตาม	4.16	0.88	3.85	0.65	1.457
5 ท่านคิดว่าการนำเสนอผลงานวิจัยตามความเป็นจริงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด แม้ว่าผลงานวิจัยที่ออกมาจะแตกต่างจากสมมติฐานที่ตั้งไว้และยากต่อการอภิปรายผล	4.32	0.79	4.71	0.46	2.177*
6 ท่านคิดว่าการส่งงานให้ตรงตามระยะเวลาในสัญญาทุนเป็นเรื่องที่สำคัญ	4.24	0.71	4.28	0.46	0.277

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

กระบวนการทำงานวิจัย		พนักงาน (75 คน)		ข้าราชการ (21 คน)		t test
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7	ท่านคิดว่าการเตรียมห้องทำงาน เตรียมวัสดุ อุปกรณ์ล่วงหน้า ก่อนลงมือทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องข้องกับการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญที่ควรทำ	4.20	0.63	4.57	0.50	2.461*
8	เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ท่านคิดว่าจะหาทางแก้ไขให้ถึงที่สุดก่อนที่จะขยายเวลาการดำเนินงานโครงการวิจัย	4.32	0.61	4.85	0.35	3.795**
9	ท่านคิดว่าการวางแผนการดำเนินงานสำรองไว้ เป็นสิ่งจำเป็น เพราะสามารถนำมาใช้สำหรับแก้ปัญหาและอุปสรรคได้	4.04	0.66	4.57	0.74	3.145**
10	ท่านพยายามที่จะนำผลงานวิจัยที่ศึกษาได้ไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้มากที่สุด	4.32	0.61	4.85	0.35	3.795**
	เฉลี่ย	4.02	0.43	4.22	0.21	2.120*

\* ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านกระบวนการทำงานวิจัย จำแนกตามประเภทของบุคลากร ในภาพรวม และเรื่อง ท่านคิดว่าการทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้เป็นสิ่งที่สำคัญ ท่านคิดว่าการนำเสนอผลงานวิจัยตามความเป็นจริงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดแม้ว่าผลงานวิจัยที่ออกมาจะแตกต่างจากสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยากต่อการอภิปรายผล ท่านคิดว่าการเตรียมห้องทำงาน เตรียมวัสดุอุปกรณ์ล่วงหน้า ก่อนลงมือทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องข้องกับการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญที่ควรทำ เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมายท่านคิดว่าจะหาทางแก้ไขให้ถึงที่สุดก่อนที่จะขยายเวลาการดำเนินงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการเขียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่หรือใช้เพื่อการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โครงการวิจัย ท่านคิดว่าการวางแผนการดำเนินงานสำรองไว้ เป็นสิ่งจำเป็น เพราะสามารถนำมาใช้สำหรับแก้ปัญหาและอุปสรรคได้ และเรื่องท่านพยายามที่จะนำผลงานวิจัยที่ศึกษาได้ ไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้มากที่สุด บุคลากรประเภทข้าราชการมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าพนักงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และระดับ .05 ส่วนเรื่องท่านคิดว่าควรเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานวิจัย เมื่อมีความจำเป็นเท่านั้นบุคลากรประเภทพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.4.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์

1. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับ ประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานวิจัย ตามข้อเสนอโครงการวิจัย

ตัวแปร	ข้อมูลส่วนบุคคล	ค่าสหสัมพันธ์	ระดับนัยสำคัญ
1	อายุ	-0.131	.204
2	ระดับการศึกษา	0.035	.131
3	รายได้	0.028	.787
4	ความเคยชินในการปฏิบัติงานวิจัย	0.000	0.000

\* ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวิจัย ตามข้อเสนอโครงการวิจัย ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับ ประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานวิจัยด้าน  
กระบวนการทำงานวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพด้านกระบวนการทำงาน  
วิจัย

ตัวแปร	ข้อมูลส่วนบุคคล	ค่าสหสัมพันธ์	ระดับนัยสำคัญ
1	อายุ	0.055	.596
2	ระดับการศึกษา	0.032	.760
3	อาชีพ	0.100	.110
4	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.022	.829

\* ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานการสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา  
รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยด้านกระบวนการทำงาน  
วิจัย ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการวิจัยกับ ประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการวิจัยกับประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย

ตัวแปร	ปัจจัยสนับสนุนการวิจัย	ค่าสหสัมพันธ์	ระดับนัยสำคัญ
1	ด้านเป้าหมายขององค์กร	0.430	.000**
2	ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร	0.226	.027*
3	ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	0.258	.011*
4	ด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย	0.329	0.001**

\* ความแตกต่างกันค่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการวิจัยกับประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย พบว่าปัจจัยสนับสนุนการวิจัยด้านเป้าหมายขององค์กร และด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร และด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการวิจัยกับ ประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยด้าน  
กระบวนการทำงานวิจัย: ดังแสดงในตารางที่ 4.19:

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการวิจัยกับประสิทธิภาพด้านกระบวนการ  
ทำงานวิจัย

ตัวแปร	ปัจจัยสนับสนุนการวิจัย	ค่าสหสัมพันธ์	ระดับนัยสำคัญ
1	ด้านเป้าหมายขององค์การ	0.510	.000**
2	ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร	0.204	.046*
3	ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	0.125	.224
4	ด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย	0.396	.000**

\* ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการวิจัย  
กับประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยด้านกระบวนการทำงานวิจัย พบว่าปัจจัยสนับสนุนการวิจัย  
ด้านเป้าหมายขององค์การ และด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์กับ  
ประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยด้านกระบวนการทำงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
และปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยด้าน  
กระบวนการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานวิจัย กรณี ศึกษา คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนงานวิจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนงานวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพและ เพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยสนับสนุนงานวิจัย และพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร จำแนกตาม ประเภทของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 101 คน เก็บข้อมูลได้ 96 คน คิดเป็นร้อยละ 95.04 ผลการศึกษามีดังนี้

#### 5.1 สรุปผลของการวิจัย

##### 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร

ผลการศึกษาสถานภาพทั่วไปของของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีอายุเฉลี่ย 49.04 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.44 ปี บุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตรที่มีอายุสูงกว่าอายุเฉลี่ย มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 ด้านสถานภาพสมรส พบว่าส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว 48 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ส่วนระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 ด้านประเภทของบุคลากรพบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงาน มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 78. ด้านสถานภาพหน้าที่การงานพบว่าส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ อาจารย์ มีจำนวน 24, 17 และ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0, 17.7 และ 15.6 ตามลำดับ ด้านรายได้รวมต่อเดือน พบว่าบุคลากรมีรายได้มากกว่า 75,000 บาท มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงานพบว่า มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 21.09 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.25 ปี บุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าเฉลี่ย มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2 ปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัย

ผลการศึกษาศักยภาพสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.56 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละปัจจัยแล้วพบว่า บุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร มีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.93 คะแนน รองลงมาเป็น เป้าหมายขององค์กร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 3.60 และ 3.58 คะแนน ส่วนการสนับสนุนของผู้บริหาร มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.11 คะแนน

1. เป้าหมายขององค์กร ผลการศึกษาศักยภาพสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.60 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละเรื่องแล้วพบว่าบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับมาก 2 เรื่อง คือ สถาบันฯ มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานวิจัย และงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ในงานประกันคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 3.84 และ 3.81 คะแนน

2. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ผลการศึกษาศักยภาพสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.11 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละเรื่องแล้วพบว่าบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกเรื่อง กล่าวคือ เรื่องถ้าท่านมีปัญหาในการทำวิจัยท่านสามารถขอคำแนะนำจากผู้บริหาร มีคะแนนเฉลี่ย 3.50 คะแนน รองลงมาเป็นเรื่อง ผู้บริหารให้ความสำคัญในการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ในการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี และเรื่องผู้บริหารสามารถหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนการทำวิจัยให้กับบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ย 3.15 และ 2.68 คะแนน

3. ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาศักยภาพสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.93 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละเรื่องแล้วพบว่า บุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความคิดเห็นระดับในระดับมากทุก เรื่องโดยเฉพาะในเรื่อง ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นกันเอง มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.09 คะแนน รองลงมาเป็นเรื่องในการทำงานวิจัยท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และเรื่องเมื่อท่านมีปัญหาในการทำวิจัยท่านสามารถขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานได้ มีคะแนนเฉลี่ย 3.87 และ 3.84 คะแนน

4. ด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย ผลการศึกษาศักยภาพสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมออนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.58 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละเรื่องแล้วพบว่าบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับมากเรื่องเดียวคือ ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าเอกสารอ้างอิง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีคะแนนเฉลี่ย 4.18 คะแนน ส่วนเรื่อง คณะฯ มีความพร้อมเกี่ยวกับ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างเพียงพอ และเรื่องระบบเทคโนโลยีในหน่วยงานมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและพร้อมใช้งานตลอดเวลา มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.28 และ 3.28 คะแนน.

### 3. การทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษางานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.97 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละเรื่องแล้วพบว่าบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับมากทั้ง 2 เรื่องคือ กระบวนการทำงานวิจัย และการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย มีคะแนนเฉลี่ย 4.08 และ 3.87 คะแนน

1. การปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย ผลการศึกษางานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร ด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.87 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละเรื่องแล้วพบว่าบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับมาก 7 เรื่อง คือ ในระหว่างที่ดำเนินงานวิจัยหากได้ความรู้ใหม่หรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยท่านจะมาปรับใช้ในการทำวิจัยให้ดีขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.37 คะแนน รองลงมาเป็นเรื่อง ก่อนการเขียนเสนอโครงการวิจัยท่านได้ศึกษาเพื่อทบทวนวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อที่จะกำหนดแผนการดำเนินงานวิจัยให้ถูกต้องและเหมาะสม ในการเขียนของงบประมาณ ท่านกำหนดจากวงเงินที่จำเป็นต้องใช้ในการวิจัยจริงเท่านั้น ในกรณีที่เกิดปัญหาอุปสรรคท่านจะหาทางแก้ไข ปัญหาให้กระทบต่อโครงการวิจัยน้อยที่สุด เมื่อได้รับทุนท่านจะแบ่งเวลาเพื่อทำงานวิจัยอย่างเต็มที่ แม้ภาระงานอื่น ๆ จะมีมาก ท่านศึกษาความเป็นไปได้ของการทำโครงการ วิจัยก่อนที่จะเสนอขอทุนวิจัย และท่านได้ศึกษาแนวนโยบายยุทธศาสตร์ของชาติและสถาบันฯก่อนการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย มีคะแนนเฉลี่ย 4.15, 4.09, 4.03, 4.03, 3.78 และ 3.62 คะแนน ตามลำดับ

2. กระบวนการทำงานวิจัย ผลการศึกษา การทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร ด้านกระบวนการทำงานวิจัย ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.06 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละเรื่องแล้วพบว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความคิดเห็นในระดับมาก 9 เรื่อง คือ ท่านพยายามที่จะนำผลงานวิจัยที่ศึกษาได้ ไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.44 คะแนน รองลงมาเป็นเรื่อง เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมายท่านคิดว่าจะหาทางแก้ไขให้ถึงที่สุดก่อนที่จะขยายเวลาการดำเนินงานโครงการวิจัย ท่านคิดว่าการนำเสนอผลงานวิจัยตามความเป็นจริงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดแม้ว่าผลงานวิจัยที่ออกมาจะแตกต่างจากสมมติฐานที่ตั้งไว้และยากต่อการอภิปรายผล ท่านคิดว่าการทำงานให้เต็มศักยภาพในระยะเวลาที่กำหนดไว้เป็นสิ่งสำคัญ ท่านคิดว่าการเตรียมห้องทำงาน เตรียมวัสดุอุปกรณ์ล่วงหน้า ก่อนลงมือทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญที่ควรทำ ท่านคิดว่าการส่งงานให้ตรงตามระยะเวลาในสัญญาทุนเป็นเรื่องที่สำคัญ ท่านคิดว่าการวางแผนการดำเนินงานสำรองไว้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะสามารถนำมาใช้สำหรับแก้ปัญหาและอุปสรรคได้ ท่านคิดว่านักวิจัยที่สามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา คือบุคคลที่ควรนำมาเป็นแบบอย่างและควรปฏิบัติตาม และท่านคิดว่าควรเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานวิจัย เมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น มีคะแนนเฉลี่ย 4.44, 4.43, 4.40, 4.40, 4.28, 4.25, 4.15, 4.09 และ 3.90 คะแนน ตามลำดับ

#### 4. การทดสอบสมมติฐาน

##### 4.1 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t – test

1. ด้านเป้าหมายขององค์การ ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านเป้าหมายขององค์การ จำแนกตามประเภทของบุคลากร ในภาพรวมและทุกเรื่อง ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

2. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร จำแนกตามประเภทของบุคลากร ในภาพรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ แต่สำหรับเรื่อง ถ้าวท่านมีปัญหาในการทำวิจัยท่านสามารถขอคำแนะนำจากผู้บริหารบุคลากรประเภทพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร ในภาพรวม และทุกเรื่อง บุคลากรประเภทข้าราชการมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าพนักงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามประเภทของบุคลากร ในภาพรวม และเรื่อง ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าเอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเรื่องคนละฯ มีความพร้อมเกี่ยวกับ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างเพียงพอ บุคลากรประเภทข้าราชการมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าพนักงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องระบบเทคโนโลยีในหน่วยงานมีการปรับปรุงให้ทันสมัย และพร้อมใช้งานตลอดเวลา ไม่มีความแตกต่างกัน

5. ด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร ด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย จำแนกตามประเภทของบุคลากร ในภาพรวม และเรื่อง ก่อนการเขียนเสนอโครงการวิจัยท่านได้ศึกษาเพื่อทบทวนวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อที่จะกำหนดแผน การดำเนินงานวิจัยให้ถูกต้องและเหมาะสม และเรื่องในกรณีที่เกิดปัญหาอุปสรรคท่านจะหาทางแก้ไขปัญหาให้กระทบต่อโครงการวิจัยน้อยที่สุด บุคลากรประเภทข้าราชการมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าพนักงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และระดับ .05 ส่วนเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

6. ด้านกระบวนการทำงานวิจัย ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร ด้านกระบวนการทำงานวิจัย จำแนกตามประเภทของบุคลากร ในภาพรวม และเรื่อง ท่านคิดว่าการทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้เป็นสิ่งที่สำคัญ ท่านคิดว่าการนำเสนองานวิจัยตามความเป็นจริงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดแม้ว่าผลงานวิจัยที่ออกมาจะแตกต่างจากสมมติฐานที่ตั้งไว้และยากต่อการอภิปรายผล ท่านคิดว่าการเตรียมห้องทำงาน เตรียมวัสดุอุปกรณ์ล่วงหน้า ก่อนลงมือทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญที่ควรทำ. เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ทักให้งวนไม่เป็นไปตามเป้าหมายท่านคิดว่าจะ

หาทางแก้ไขให้ถึงที่สุดก่อนที่จะขยายเวลาการดำเนินงานโครงการวิจัย ท่านคิดว่าการวางเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งวันไวสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ตามการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนการดำเนินงานสำรองไว้ เป็นสิ่งจำเป็น เพราะสามารถนำมาใช้สำหรับแก้ปัญหาและอุปสรรคได้ และเรื่องท่านพยายามที่จะนำผลงานวิจัยที่ศึกษาได้ ไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้มากที่สุด บุคลากรประเภทข้าราชการมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าพนักงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และระดับ .05 ส่วนเรื่องท่านคิดว่าควรเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานวิจัย เมื่อมีความจำเป็นเท่านั้นบุคลากรประเภทพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0.1

#### 4.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์

1. ผลการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลา กับการปฏิบัติงานประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับการปฏิบัติงานประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยด้านกระบวนการทำงานวิจัย ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการวิจัย กับการปฏิบัติงานประสิทธิภาพในการทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย พบว่าปัจจัยสนับสนุนการวิจัยด้านเป้าหมายขององค์กร และด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร และด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการวิจัย กับการปฏิบัติงานประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยด้านกระบวนการทำงานวิจัย พบว่าปัจจัยสนับสนุนการวิจัยด้านเป้าหมายขององค์กร และด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยด้านกระบวนการทำงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยด้านกระบวนการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

### 1 ปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โนภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.56 คะแนน และถ้าพิจารณาแต่ละปัจจัยแล้วพบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาเป็น เป้าหมายขององค์กร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนการสนับสนุนของผู้บริหาร มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. เป้าหมายขององค์กร คณะเทคโนโลยีการเกษตร และสถาบันฯ ควรมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนทำงานวิจัย โดยเน้นงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ในงานประกันคุณภาพ โดยเฉพาะงานวิจัยสายสนับสนุนที่สามารถนำไปใช้ในการประกันคุณภาพเพราะงานวิจัยทางด้านนี้มีน้อยมาก

2. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร มีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกเรื่อง กล่าวคือเรื่องถ้าท่านมีปัญหาในการทำวิจัยท่านสามารถขอคำแนะนำจากผู้บริหาร รองลงมาเป็นเรื่องผู้บริหารให้ความสะดวกในการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ในการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี และเรื่องผู้บริหารสามารถหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนการทำวิจัยให้กับบุคลากร ผู้บริหารคณะเทคโนโลยีการเกษตรต้องให้ความสำคัญงานวิจัยให้มากขึ้นทั้งในการสร้างองค์ความรู้ให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนโดยการจัดฝึกอบรมในการเขียนโครงร่างงานวิจัย รวมทั้งการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลให้บุคลากรที่สนใจ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนขอทุนวิจัยจากงบประมาณแลงบรายได้ให้สูงขึ้น

3. ด้านระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่าเรื่อง คณะฯ มีความพร้อมเกี่ยวกับ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างเพียงพอ และเรื่องระบบเทคโนโลยีในหน่วยงานมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและพร้อมใช้งานตลอดเวลา มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรสนับสนุนเกี่ยวกับ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างเพียงพอ และเรื่องระบบเทคโนโลยีในหน่วยงานมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและพร้อมใช้งานตลอดเวลา

4. การบริหารคุณภาพงานวิจัย ควรกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานวิจัยในทางเดียวกัน โดยมีแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกันทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ โดยมีการบริหารคุณภาพตั้งแต่การเสนอโครงร่างการวิจัยจนกระทั่งถึงการประเมินผล งานวิจัย และการประเมินผลงานวิจัยภายหลังจากที่ได้นำไปใช้ประโยชน์ได้ในระยะเวลาหนึ่ง โดยเฉพาะการนำไปใช้ประโยชน์ในเชิง

พาณิชย์ ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพงานวิจัยที่ชัดเจน นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้นักวิจัยทำเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างต่อเนื่อง และผลิตผลงานที่มีคุณภาพในด้านนั้น ออกมาอย่างสม่ำเสมอ จนได้รับการยอมรับนับถืออ้างอิง และควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สังคมภายนอกให้มากขึ้น ทั้งการเผยแพร่ในระดับชาติและระดับนานาชาติ โดยระยะเริ่มต้นควรเน้นการพัฒนาศักยภาพ ของนักวิจัยให้มีความสามารถด้านการเขียนและการนำเสนอผลงานวิจัยภายในสถาบัน เช่น ให้นักวิจัยนำผลงานมาเสนอต่อที่ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จัดประกวดผลงานวิจัยพร้อมมีรางวัลตามสมควร การจัดพิมพ์ผลงานวิจัยลงในวารสาร ประจำสถาบันซึ่งทั้งหมดจะเป็นการฝึกฝนให้นักวิจัยมีศักยภาพที่เพิ่มสูงขึ้น และนำไปสู่การ ยกกระดับคุณภาพของผลงานวิจัยด้วย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). *ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ (พ.ศ. 2546 – 2550)*. สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

จิรินทร์ เสโตบล. (2544). *ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*. ปรินญาณินท์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จิรุตม์ รัตนศรีบัลล์. (2543). *ประสิทธิภาพในระบบสุขภาพ*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยระบบ สาธารณสุข.

จินตนา จงฤทธิ์สถาพร. (2525). *สภาพความพร้อมในการทำวิจัยของอาจารย์ครูเกษตรกรรม*. กรม อาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

จุฑารัตน์ เอื้ออำนาจ และคณะ. (2542). *การวิเคราะห์ประสิทธิภาพหน่วยงานกระทรวงยุติธรรมเพื่อ การบริหารจัดการเชิงคุณภาพในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำเนียร จวงตระกูล. (2531). *คู่มือปฏิบัติการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ชวนชัย เชื้อสาธุชน. (2546). *ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการประหยัดทรัพยากรของ อาจารย์ในสถาบันราชภัฏ*. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ กรุงเทพฯ : สำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). *ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมความพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ*. ปรินญาณินท์ จศ.ม. (การวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้วิจัยธรรม : การวิจัยและพัฒนาบุคคลทางจิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารทางวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิม. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย* กรุงเทพฯ :

**สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน;และคณะ. (2540). *ความเชื่อและการปฏิบัติพุทธศาสนาของคนไทย : การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดุขฎิ สุทธปรียาศรี. (2540). *กระบวนการปลูกฝังค่านิยมและวิถีประชาธิปไตยในสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ. 101

ทบวงมหาวิทยาลัย. (2535). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535 - 2539)*. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2546, มีนาคม). มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภาค : ปัญหาการปรับเปลี่ยน. *อนุสารอุดมศึกษา*. 29(297).

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2543). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน , สำนักงาน . เอกสารวิชาการ.

ธีระพร อูวรรณโณ. (2537). *ความไม่คล่องจงของปัญญา*. *สารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับที่ 13*. นพ ศิริบุญภาค. (2540, ธันวาคม - มกราคม) : แนวความคิดและเทคนิคเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมองค์การ. *ร่มไทรทอง*. 7(4) : 12 – 18.

นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550). *ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี*. *ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. (2546). *ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4*. รายงานวิจัย กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

นุชนารถ ธาตุทอง. (2539). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมทำงานของนักวิชาการในส่วนภูมิภาค*. *ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

บังอร ไสพล. (2540). *การศึกษาข้ามวัฒนธรรมด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าในธนาคารไทยและอเมริกัน*. รายงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- บังอร ไสพ์ธ; และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2539). *การศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ*. ปรินญาณินทร์ กศ.ต (สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประดิษฐ์ สุคนธ์สวัสดิ์. (2536). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล ในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณี กิ่งอำเภอลืออำนาจ จังหวัดอุบลราชธานี*. กรุงเทพฯ : ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ปิยวรรณ บุญเพ็ญ. (2550). *ค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรรณราย พิพัฒเจริญ. (2543). *จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกาย และจิตของข้าราชการสูงอายุ*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร. 102
- พัชรสุดา ใจจันทร์ทองคำ. (2546). *ประสิทธิภาพและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลศรีสังวร สุโขทัย*. ปรินญาณินทร์ (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่ = Modern Management*. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- มานี ไชยธีรานวัฒน์ศิริ. (2537). *การวิเคราะห์ปัจจัยพระดับที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่อวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล*. ปรินญาณินทร์ กศ.ต. (การวิจัย) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ระพีพรรณ สีนะวงษ์. (2550). *รูปแบบการพัฒนางานวิจัยของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*. ฝ่ายวิทยบริการและสารสนเทศ กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- รุ่ง เจนจิต. (2532). *การสร้างและเขียนรายงานเพื่อขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ราชบัณฑิตยสถาน. (2544). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2544*. กรุงเทพฯ : บริษัท  
 ไมวากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำ  
 ไปใช้นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์..

วัลลภ กันทรัพย์. (2544). การประเมินคุณค่าของงานวิจัย. *สารพัฒนามหาวิทยาลัย* ฉบับที่ 125 : 52 –

วินัย คำสุวรรณ. (2542). *ตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์*

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด.(สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์)

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี; งามตา วนิทานนท์; และวิโรจน์ ธรรมนารถสกุล. (2547). *กรณีศึกษา*

บุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่. รายงาน

การวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ศักดิ์ชัย นิรัฐทิว. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของคุณ* สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด.(สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศุภโชค ปิยะสันต์. (2539). *ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของคุณประถมศึกษา* สังกัดสำนักงาน

การศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) เชียงใหม่ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

สงบ ลักษณะ. (2529, เมษายน). การวิจัยและพัฒนา. *การวิจัยอาชีวศึกษา* กรุงเทพฯ 1(1) : 1 - 5.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2546). *ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ*. พิมพ์ครั้งที่ 4.

กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2539). *รายงานสรุปการประชุมสัมมนาทาง*

วิชาการเรื่องอนาคตของมหาวิทยาลัยศิลปากร : หลักการและวิธีการที่พึงประสงค์. วันที่

2 - 4 กุมภาพันธ์ 2539 ณ โรงแรมดงบัง อําเภอลำดํา จังหวัดเพชรบุรี. กรุงเทพฯ :

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมพงษ์ เกษมสัน. (2521). *อภิธานศัพท์การบริหาร*. รายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการ

ส่งเสริมการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมโภช จตุพร. (2543). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในกาปฏิบัติงานของพนักงานการ*

ไฟฟ้า นครหลวง : ศึกษากรณีพนักงานกองรายได้. ปรินญาณินพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2540, กรกฎาคม – ธันวาคม). การประเมินผลการปฏิบัติงานวิจัย. *วารสาร*

*วิจัยวิทยาการวิจัย* 10(2).

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2547). *คู่มือการประเมินข้อเสนอการวิจัยของหน่วยงาน*

*ภาครัฐที่เสนอของบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ตามมติคณะรัฐมนตรี.*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า

กรุงเทพฯ : กองวิเคราะห์โครงการและประเมินผล สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2545). *นโยบายและแนวทางการวิจัยของชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2545 – 2549)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สิริรัตน์ สวอยสม. (2546). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ ปภาพจน์. (2539). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*. ปรียญานิพนธ์ จพ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพรรณิ ไพรัชเวทย์. (2540, พฤษภาคม - มิถุนายน). การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการของประเทศออสเตรเลีย. *ข้าราชการ* 42(3) : 18 – 27.
- ไสว นัยปราโมทย์. (2545). *สถานภาพในการทำวิจัยของอาจารย์สังกัดสถาบันราชภัฏภาคเหนือตอนบน*. เชียงราย : สำนักบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏเชียงราย. ถ่ายเอกสาร
- อภิรดี ไสภาพงศ์. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย นิรัญโต. (2526). *สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา – มานุษยวิทยา*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2545). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : ที เอส บี โปรดักส์.
- Albanase. (1981). *Managing : toward accountability for performance*. 3<sup>rd</sup> ed. Venture : Regal Books.
- Certo. (2000). *Modern Management New Jersey* : Prentice Hall.
- Ivancevich ;& Matteson. (1990). *Organizational Behavior and Management*. 2nd ed. Boston, MA : Richard D. Irwin, Inc.
- Kalish. (1973). *The Psychology of Human Behavior*. 3rd ed. California : Brooks/Cole Publishing Company.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถาม

**หัวข้อวิจัย** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานวิจัย กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานวิจัย เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงขอความกรุณาให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างจริงจัง และตรงไปตรงมาอย่างเปิดเผย เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของผลการวิจัย คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่นำไปเปิดเผย โดยจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ  1. ชาย  2. หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพสมรส
 

<input type="checkbox"/> 1. โสด	<input type="checkbox"/> 2. แต่งงานแล้ว
<input type="checkbox"/> 3. หย่า	<input type="checkbox"/> 4. อื่น ๆ (ตาย, แยกกันอยู่)
4. ประเภทของการทำงาน
 

<input type="checkbox"/> 1. พนักงาน	<input type="checkbox"/> 2. ข้าราชการ
-------------------------------------	---------------------------------------
5. สถานภาพการทำงานของท่าน
 

<input type="checkbox"/> 1. สายสนับสนุน	<input type="checkbox"/> 2. อาจารย์
<input type="checkbox"/> 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	<input type="checkbox"/> 4. รองศาสตราจารย์
5. ระดับการศึกษาของท่าน
 

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> 4. ปริญญาเอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 6. รายได้รวมต่อเดือนของครัวเรือนท่าน

1. น้อยกว่า 15,000 บาท       2. 15,001- 25,000 บาท  
 3. 25,001- 35,000 บาท       4. 35,001-45,000 บาท  
 5. 45,001 - 55,000 บาท       6. 55,001-65,000 บาท  
 5. 65,001 - 75,000 บาท       6. มากกว่า 75,000 บาท

## 7. ระยะเวลาการทำงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร.....ปี

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนงานวิจัย

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความเห็นของท่านเพียงข้อละ 1 คำตอบ

	ปัจจัยที่สนับสนุนงานวิจัย	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>นโยบายของสถาบันฯและคณะฯ</b>					
1	สถาบันฯ และคณะฯ มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานวิจัย					
2	งานวิจัยที่ทำสามารถนำไปใช้ในงานประกันคุณภาพ					
3	คณะฯ ปฏิบัติต่อผู้ขอทุนวิจัยอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ					
4	คณะฯให้การสนับสนุนในการใช้วัสดุและครุภัณฑ์					
	<b>การสนับสนุนของผู้บริหาร</b>					
5	ถ้าท่านมีปัญหาในการทำวิจัยท่านสามารถขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน					
6	ผู้บริหารสามารถหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนการทำวิจัยให้กับบุคลากร					
7	ผู้บริหารให้ความสะดวกในการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ในการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	ปัจจัยที่สนับสนุนงานวิจัย	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน					
8	ในการทำงานวิจัยท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน					
9	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำวิจัยท่านสามารถขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานได้					
10	ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นกันเอง					
	ระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัย					
11	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าเอกสารอ้างอิง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง					
12	ขณะนี้ มีความพร้อมเกี่ยวกับ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างเพียงพอ					
13	ระบบเทคโนโลยีในหน่วยงานมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและพร้อมใช้งานตลอดเวลา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัย

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความเห็นของท่านเพียงข้อละ 1 คำตอบ ซึ่งแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นไว้ให้เลือก 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่วงคะแนนที่ตรงกับความเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นระดับเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นระดับเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

	ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัย	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ท่านได้ศึกษาแนวนโยบายยุทธศาสตร์ของชาติและสถาบันฯ ก่อนการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย					
2	ท่านศึกษาความเป็นไปได้ของการทำโครงการวิจัยก่อนที่จะเสนอขอทุนวิจัย					
3	ก่อนการเขียนเสนอโครงการวิจัยท่านได้ศึกษาเพื่อทบทวน วิจัยวิทยากรวิจัยเพื่อที่จะกำหนดแผนการดำเนินงานวิจัยให้ถูกต้องและเหมาะสม					
4	ในการเขียนงบประมาณ ท่านกำหนดจากวงเงินที่จำเป็นต้องใช้ในการวิจัยจริงเท่านั้น					
5	ในการขอทุน บางครั้งท่านจะเขียนวงเงินงบประมาณขอทุนให้มากกว่าที่จำเป็นไว้เผื่อสำหรับถูกตัดลดงบประมาณ					
6	ในกรณีที่เกิดปัญหาอุปสรรคท่านจะหาทางแก้ไขปัญหาให้กระทบต่อโครงการวิจัยน้อยที่สุด					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัย	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
7	เมื่อได้รับทุนท่านจะแบ่งเวลาเพื่อทำงานวิจัยอย่างเต็มที่ แม้ภาระงานอื่น ๆ จะมีมาก					
8	ในระหว่างที่ดำเนินงานวิจัย หากได้ความรู้ใหม่หรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยท่านจะมาปรับใช้ในการทำวิจัยให้ดีขึ้น					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความเห็นของท่านเพียงข้อละ 1 คำตอบ ซึ่งแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นไว้ให้เลือก 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่วงคะแนนที่ตรงกับความเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นระดับเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นระดับเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

	ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	กรณีเงินงบประมาณไม่พอเพียงท่านคิดว่าควรนำเอาวัสดุอุปกรณ์ อื่นๆ ของสำนักงานที่ หน่วยงานเตรียมไว้สำหรับงานอื่นมาใช้แทนในงานวิจัยไม่ใช่เรื่องผิด					
2	ท่านคิดว่าการทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ เป็นสิ่งที่สำคัญ					
3	ท่านคิดว่าควรเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานวิจัย เมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น					
4	ท่านคิดว่านักวิจัยที่สามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา คือบุคคลที่ควรนำมาเป็นแบบอย่างและควรปฏิบัติตาม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
5	ท่านคิดว่าการนำเสนอผลงานวิจัยตามความเป็นจริงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด แม้ว่าผลงานวิจัยที่ออกมาจะแตกต่างจากสมมติฐานที่ตั้งไว้และยากต่อการอภิปรายผล					
6	ท่านคิดว่าการส่งงานให้ตรงตามระยะเวลาในสัญญาทุนเป็นเรื่องที่สำคัญ					
7	ท่านคิดว่าการเตรียมห้องทำงาน เตรียมวัสดุ อุปกรณ์ล่วงหน้า ก่อนลงมือทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญที่ควรทำ					
8	เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ท่านคิดว่าจะหาทางแก้ไขให้ถึงที่สุดก่อนที่จะขยายเวลาการดำเนินงานโครงการวิจัย					
9	ท่านคิดว่าการวางแผนการดำเนินงานสำรองไว้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะสามารถนำมาใช้สำหรับแก้ปัญหาและอุปสรรคได้					
10	ท่านพยายามที่จะนำผลงานวิจัยที่ศึกษาได้ ไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้มากที่สุด					

#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

---



---



---



---

#### ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้