



ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์
ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
MOTIVATION FACTORS TO EFFECTIVENESS AT RESEARCH SKILL
TO STRATEGIC ACADEMIC STAFF OF RAJAMAGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP

เกตุวดี อุเทน

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์
ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

เกตุวดี อุเทน

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

MOTIVATION FACTORS TO EFFECTIVENESS AT RESEARCH SKILL
TO STRATEGIC ACADEMIC STAFF OF RAJAMAGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP

KATEWADEE UTANE

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE

OF FACULTY OF BUSINESS

RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP

ACADEMIC YEAR 2020

COPYRIGHT OF RAJAMANGALA UNIVERSITY

OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพ
โดย	เกตุวดี อุเทน
สาขาวิชา	-
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อนุมัติให้ยื่นการค้นคว้าอิสระนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยกร พันธุ์งาม)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งทิพา เสาร์สิงห์)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

Independent study	Motivation factors to effectiveness at research skill to strategic academic staff of Rajamagala University of Technology Krungthep
Author	Katewadee Utane
Major	-
Advisor	Assistant Professor Dr. Kingkaew Eiamchalam

Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Krungthep approved this Independent study as partial fulfillment of the requirement for the master degree of Business Administration.

.....Dean of Faculty of Business Administration
(Assistant Professor Dr. Kingkaew Eiamchalam)

Examination Committee

.....Examination Committee Chairperson
(Assistant Professor Dr. Hathaikorn Panngum)

.....Committee
(Assistant Professor Dr. Rungtiva Saosing)

.....Committee and Advisor
(Assistant Professor Dr. Kingkaew Eiamchalam)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี อันเนื่องมาจากการช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำปรึกษา แนะนำตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยได้รับทราบแนวทางดำเนินงานวิจัยที่ถูกต้อง

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมืองานวิจัย ทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษิณา เครือหงส์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาสวรรค์ งามมงคลวงศ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล ชนเชวงสกุล และขอขอบคุณคณะกรรมการสอบ ทั้ง 2 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยกร พันธุ์งาม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งทิพา เสาร์สิงห์

สุดท้ายขอขอบพระคุณ บุคคลในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจสนับสนุนตลอดจนให้ความช่วยเหลือและปรารภนาดีต่อผู้วิจัยตลอดมา และขอบคุณเพื่อนทุกท่านและผู้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามทุกคน หากคุณประโยชน์ใดพึงจะเกิดจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทีแต่ปีติามารดาและบูรพาจารย์คณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

เกตุวดี อุเทน

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพ
โดย	เกตุวดี อุเทน
สาขาวิชา	-
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นแรงจูงใจของบุคลากรสายวิชาการที่มีต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรสายวิชาการกับประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Ration Scales) 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 125 คน คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 55 แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นคำนวณจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.82 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) ผลการวิจัยสรุป ดังนี้ 1) ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ ความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.65) ประเด็นย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.70) 2) ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.670) ประเด็นย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีนโยบายบริหารงานบุคคล โดยให้ผลงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.87) 3) ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ ความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นมิติด้านการบริหาร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.65) และ 4) ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลทุกรายการของบุคลากรสายวิชาการแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำวิจัย ประสิทธิภาพการทำงาน

Independent study	Motivation factors to effectiveness at research skill to strategic academic staff of Rajamagala University of Technology Krungthep
Author	Katewadee Utane
Major	-
Advisor	Assistant Professor Dr. Kingkaew Eiamchalam
Academic Year	2020

ABSTRACT

This research aims to study the academic personnel ideas and motivations on the effectiveness of strategic research and to compare the academic personnel motivation with the effectiveness of conducting strategic research classified by personal information. A five-level Likert Ration Scales questionnaire was applied as the research tool. The 125 Rajamangala University of Technology Krungthep academic personnels were the group of samples with 55% response rates and 0.82 Cronbach's alpha coefficient of accuracy. The percentage analysis, frequency, mean, standard deviation, statistics, t-test and One-way Analysis of Variance (ANOVA) were used as the data analysis. The research found that, 1) The idea motivation level result in motivation factor, the strategic research incentives of academic personnel was found ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.65), the job duties improvement motivating factor was the highest agreement in the sub-issue ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.70). 2) The idea motivation level result in support factors of the strategic research incentives of academic personnel was found at high agreement in overall opinion ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.670). The sub-issue was initiated at high agreement in the organization policy in providing strategic research results as a part of performance evaluation ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.87) 3) The academic personnel strategic research efficiency overall idea result was established at high agreement ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.66). The maximum average was shown in the administrative management ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.65). And 4) the different of personal factors of academic staff hypothesis test was provided no difference in research efficiency.

Keywords: Research incentives, Work Performance

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
ABSTRACT	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามศัพท์	5
1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดการพัฒนาประเทศด้วยยุทธศาสตร์ชาติ	7
2.2 แนวคิดแผนพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศ	11
2.3 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน	17
2.4 แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน	32
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	38
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	46
4.2 ผลวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	50
4.3 ผลวิเคราะห์ประสิทธิภาพการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	58
4.4 ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์แตกต่างกัน	62
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	95
5.1 สรุปผลการวิจัย	95
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	104
5.3 ข้อเสนอแนะ	106
บรรณานุกรม	108
ภาคผนวก	110
ภาคผนวก ก แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำการค้นคว้าอิสระ	111
ภาคผนวก ข เครื่องมือในงานวิจัย	114
ภาคผนวก ค ผลประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อความกับวัตถุประสงค์ (IOC)	127
ภาคผนวก ง หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ	134
ประวัติผู้วิจัย	138

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X และ Y	22
ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคณะ	38
ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่แบ่งสัดส่วนจำแนกตามคณะ	40
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ จำแนกเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์ทำวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามคณะที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยภาพรวมปัจจัยจูงใจในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	50
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านทักษะการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	51
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการยอมรับนับถือในความสามารถ	52
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	53
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยภาพรวมปัจจัยค้ำจุนในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	54
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยค้ำจุนในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร	54
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยค้ำจุนในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย	56
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยค้ำจุนในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านงบประมาณสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก	57
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของบุคลากร	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์บุคลากรสายวิชาการ ด้านต้นทุนการผลิต	59
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์บุคลากรสายวิชาการ ด้านการบริหาร	60
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์บุคลากรสายวิชาการ ด้านผลลัพธ์	61
ตารางที่ 4.20 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามเพศ	64
ตารางที่ 4.21 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามอายุ	65
ตารางที่ 4.22 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามสถานภาพ	67
ตารางที่ 4.23 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามระดับการศึกษา	68
ตารางที่ 4.24 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	69
ตารางที่ 4.25 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามประสบการณ์ทำวิจัย	71
ตารางที่ 4.26 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามคณะที่สังกัด	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามเพศ	73
ตารางที่ 4.28 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามอายุ	75
ตารางที่ 4.29 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามสถานภาพ	76
ตารางที่ 4.30 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา	78
ตารางที่ 4.31 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	79
ตารางที่ 4.32 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำวิจัย	81
ตารางที่ 4.33 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามคณะที่สังกัด	83
ตารางที่ 4.34 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามเพศ	84
ตารางที่ 4.35 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามอายุ	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.36 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามสถานภาพ	87
ตารางที่ 4.37 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา	88
ตารางที่ 4.38 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	90
ตารางที่ 4.39 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามประสบการณ์ทำวิจัย	91
ตารางที่ 4.40 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามคณะที่สังกัด	93

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
ภาพที่ 2.1 กระบวนการในการเกิดแรงจูงใจ	18
ภาพที่ 2.2 ลำดับความต้องการของมาสโลว์	21

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณะกรรมการด้านนโยบายและยุทธศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม ได้จัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การวิจัย และนวัตกรรม 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) มีทิศทางปรับเปลี่ยนระบบวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ใน 5 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) ปรับเปลี่ยนจากการวิจัยและนวัตกรรมที่มาจากอุปทานที่ตอบโจทย์ของผู้วิจัยไปสู่การวิจัยและนวัตกรรมที่มาจากอุปสงค์เพื่อตอบโจทย์ประเทศ ภาคเศรษฐกิจภาคสังคม 2) ปรับแนวทางการจัดสรรทุนวิจัยจากหัวข้อวิจัยรายโครงการ เป็นวาระการวิจัยที่เป็นโครงการขนาดใหญ่ มีเป้าหมายชัดเจนที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ 3) ปรับแนวทางการวิจัยและพัฒนาที่กระจายไปทุกสาขา เป็นการวิจัยและพัฒนาที่มีจุดเน้นเพื่อสาขาใดสาขาหนึ่งโดยเฉพาะ 4) ต้องมีการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความเป็นเลิศทางเทคโนโลยี และการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับประเทศ และ 5) ปรับกระบวนการดำเนินงานจากหน่วยงานเดียว ซึ่งทำให้เกิดการทับซ้อนระหว่างหน่วยงาน เป็นการดำเนินงานในรูปแบบที่เกิดการสร้างเครือข่ายการพัฒนาการวิจัยและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามทิศทางการปรับเปลี่ยนของประเทศ และกำหนดแนวทางดำเนินงาน ดังนี้ 1) บูรณาการแผนงานวิจัย และนวัตกรรมที่มีจุดมุ่งเน้นและกลไกที่ชัดเจน 2) ดำเนินการแบบมีส่วนร่วมกับผู้ใช้ประโยชน์ 3) มีมาตรการสนับสนุนการจัดหาเทคโนโลยีหรือผลงานวิจัยจากหลายแหล่งมาพัฒนาต่อยอด ที่เข้าได้กับรูปแบบทางธุรกิจ เพื่อให้เกิดผลเชิงพาณิชย์จริง 4) ปลดล็อกข้อจำกัดและอุปสรรคการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และ 5) จัดโครงสร้างหน่วยงานในระบบวิจัยและนวัตกรรมให้ชัดเจน ไม่ทับซ้อน ติดตามและประเมินผลได้ (คณะกรรมการด้านนโยบายและยุทธศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม สภานโยบายวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2560)

จากการวิเคราะห์ความสามารถการแข่งขันด้านวิทยาศาสตร์ของประเทศไทยตามการจัดอันดับของ International Institute for Management Development (IMD) ประเด็นเกี่ยวข้องกับงานวิจัย เช่น 1) ปี 2549 ประเทศไทยมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ อยู่ในอันดับที่ 47 และโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีอยู่ในอันดับที่ 42 จาก 61 ประเทศ ถือว่าอยู่ในระดับที่ต่ำและเป็นจุดอ่อนสำคัญ ซึ่งถ้าประเทศไทยไม่สามารถนำงานวิจัยและพัฒนาไปเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ อันดับความสามารถการแข่งขันรวมของประเทศจะลดต่ำลง ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศสู่ประเทศที่มีรายได้สูงในอนาคต 2) ระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้าน

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ยังคงเป็นจุดอ่อน โดยบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศยังมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมในระดับก้าวหน้า โดยในปี 2556 บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา มี 11 คนต่อประชากร 10,000 คน ปี 2557 มี 12.96 คนต่อประชากร 10,000 คน แต่ขณะที่ประเทศพัฒนาแล้วส่วนใหญ่อยู่ที่ 60-80 คนต่อประชากร 10,000 คน ส่งผลให้ประเทศไทย เสียโอกาสที่จะพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในหลายด้าน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ออนไลน์, 2562)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เห็นความสำคัญของนโยบายการพัฒนากำลังคนด้านงานวิจัยและนวัตกรรมเป็นอย่างยิ่ง จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พ.ศ. 2561-2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563) ซึ่งจัดทำให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2574) และพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล นำมาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยว่า มหาวิทยาลัยแห่งการพัฒนาคน สุนวัตกรรมและเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ หนึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านงานวิจัย คือ ยุทธศาสตร์ข้อที่ 1 การยกระดับการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีเป้าประสงค์ คือ การเพิ่มมูลค่างานวิจัยและนวัตกรรม

อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ยังคงประสบปัญหาด้านจำนวนบุคลากรด้านงานวิจัย เมื่อเทียบสัดส่วนบุคลากรทั้งหมดแล้ว มีข้อมูลจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ แสดงสถิติข้อมูลนักวิจัย ย้อนหลังในปงบประมาณ 2561 และปงบประมาณ 2562 ดังต่อไปนี้ ปงบประมาณ 2561 มีข้อมูลดังนี้ คณะวิศวกรรมศาสตร์ บุคลากร 82 คน มีนักวิจัย 23 คน คิดเป็นร้อยละ 4.32 คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ บุคลากร 29 คน มีนักวิจัย 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี บุคลากร 119 คน มีนักวิจัย 31 คน คิดเป็นร้อยละ 5.83 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ บุคลากร 75 คน มีนักวิจัย 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.63 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม บุคลากร 34 คน มีนักวิจัย 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.13 คณะบริหารธุรกิจ บุคลากร 79 คน มีนักวิจัย 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.94 คณะศิลปศาสตร์ บุคลากร 114 คน มีนักวิจัย 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.07 สรุปภาพรวม นักวิจัยทั้ง 7 คณะ อยู่ในช่วงร้อยละ 0.75-5.83

สำหรับสถิติข้อมูลด้านนักวิจัย ปงบประมาณ 2562 จำแนกร้อยละของนักวิจัยตามคณะ มีข้อมูลดังนี้ คณะวิศวกรรมศาสตร์ บุคลากร 87 คน มีนักวิจัย 30 คน คิดเป็นร้อยละ 5.59 คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ บุคลากร 29 คน มีนักวิจัย 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.49 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี บุคลากร 120 คน มีนักวิจัย 35 คน คิดเป็นร้อยละ 6.52 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

บุคลากร 71 คน มีนักวิจัย 18 คน คิดเป็นร้อยละ 3.35 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม บุคลากร 37 คน มีนักวิจัย 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.23 คณะบริหารธุรกิจ บุคลากร 77 คน มีนักวิจัย 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.23 คณะศิลปศาสตร์ บุคลากร 116 คน มีนักวิจัย 21 คน คิดเป็นร้อยละ 3.91 สรุปภาพรวม นักวิจัยทั้ง 7 คณะ อยู่ในช่วงร้อยละ 1.49-6.52

จากประเด็นข้างต้น เห็นได้ว่าแผนพัฒนาในระดับชาติที่มุ่งขับเคลื่อนประเทศให้พัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนยุทธศาสตร์การวิจัย และนวัตกรรม 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และแผนงานอื่น ๆ ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนด้านวิจัยและนวัตกรรม เพราะงานวิจัยและนวัตกรรมเป็นฐานสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และแก้ไขปัญหาสังคมได้อย่างชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัย ที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันวิจัยและพัฒนา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่ขับเคลื่อนด้านงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้านงานวิจัย โดยกำหนดนโยบายการบริหารงานที่เป็นประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์อย่างชัดเจน คือ นอกจากจะพัฒนากำลังคนด้านงานวิจัยแล้ว ยังต้องเพิ่มมูลค่างานวิจัยและนวัตกรรมอีกด้วย ทั้งนี้จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาบุคลากรสายวิชาการกับการพัฒนางานวิจัย จากสถิติอัตราส่วนของงานวิจัยกับจำนวนบุคลากรที่จำแนกแต่ละคณะ ในช่วงปีงบประมาณ 2561 และ 2562 นั้น สรุปได้ว่ามีงานวิจัยจำนวนน้อยมากเฉลี่ยแล้วประมาณร้อยละ 5 ของบุคลากรทั้งหมด จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินงานวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านแรงจูงใจของบุคลากรสายวิชาการกับการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อที่จะมีข้อมูลนำมากำหนดแผนบริหารจัดการหรือส่งเสริมพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ดำเนินงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นแรงจูงใจของบุคลากรสายวิชาการที่มีต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรสายวิชาการกับประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

1.3 สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสายวิชาการที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือบุคลากรสายวิชาการ ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปีการศึกษา 2563 รวม 7 คณะ ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ และคณะศิลปศาสตร์ จำนวน 523 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของทาร์ยามาเน กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 คำนวณได้จำนวน 227 คน เพิ่มจำนวนแบบสอบถาม 10% เป็น 23 คน จึงแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 250 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจ

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำวิจัยวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ทราบข้อมูลความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางบริหารจัดการเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์

1.5.2 สามารถนำไปเป็นข้อมูลความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางบริหารจัดการเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.6 นิยามศัพท์

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้บุคคลดำเนินการสิ่งใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จหรือทำให้เกิดประสิทธิภาพ โดยสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมนั้นมาจากปัจจัยภายใน หรือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยภายนอก หรือปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลของบุคคลที่เป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ทำวิจัย คณะที่สังกัด

ปัจจัยจูงใจในการทำวิจัย (Motivational Factors) หมายถึง แรงจูงใจภายในของบุคคล หรือพลังผลักดันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำวิจัย ที่บุคคลเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย ในที่นี้ศึกษาตัวแปรแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการทำวิจัย 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านทักษะการทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ (2) ด้านการยอมรับนับถือในความสามารถ และ (3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

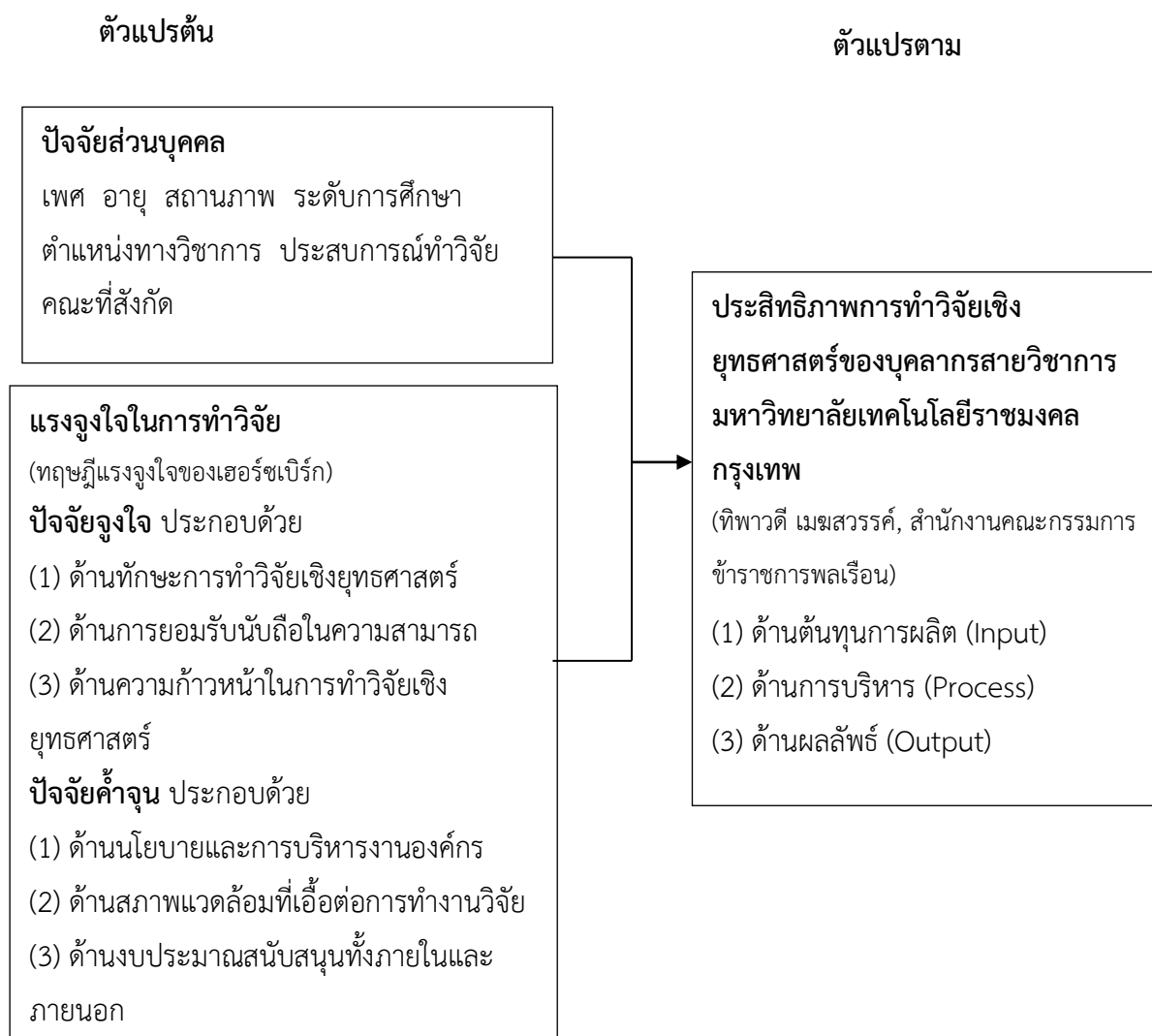
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง แรงจูงใจภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำวิจัยของบุคคล ในที่นี้ศึกษาตัวแปรแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำวิจัย 3 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย และ 3) ด้านงบประมาณสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีภาระงานสอน ซึ่งรวมทั้งข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2563

วิจัยเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง งานวิจัยที่จัดทำขึ้นตามเกณฑ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในระดับมหาวิทยาลัย และระดับชาติ ซึ่งเป็นงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์หรือเพิ่มมูลค่า

ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การกระทำหรือความสามารถของแต่ละบุคคล ที่ทำให้ เกิดผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่สอดคล้องกับที่กำหนดไว้ในแผนงานของงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ในที่นี้ ศึกษาตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำวิจัย 3 ด้าน คือ 1) ด้านต้นทุนการผลิต (Input) 2) ด้านการบริหาร (Process) และ 3) ด้านผลลัพธ์ (Output)

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผู้ศึกษาได้รวบรวมทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดการพัฒนาประเทศด้วยยุทธศาสตร์ชาติ
- 2.2 แนวคิดแผนพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศ
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.4 แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดการพัฒนาประเทศด้วยยุทธศาสตร์ชาติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในระยะยาวตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และสาระในยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 สำหรับร่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) มีวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็น มิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ 6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (คณะอนุกรรมการด้านนโยบายและยุทธศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม สภานโยบายวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2560, หน้า 11)

2.1.1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

เป้าหมาย คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการภาวะแวดล้อมของ ประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และ ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับ ความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้าน ความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลัก ธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) ความสุขของประชากรไทย (2) ความมั่นคง ปลอดภัยของ ประเทศ (3) ความพร้อมของกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง และการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง (4) บทบาทและ การยอมรับในด้านความมั่นคงของไทยในประชาคมระหว่างประเทศ และ (5) ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

2.1.2 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมาย คือ มุ่งเน้นยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐาน แนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราเคยทำทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติ ที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบ เชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ ประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้อง กับบริบทของเศรษฐกิจ และสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้าง พื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อ การพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ ในอนาคต” ด้วยการเพิ่ม ศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อ ความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีต และปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริม และสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐาน รายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับ รายได้และ การกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศ ได้ในคราวเดียวกัน

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการกระจายรายได้ (2) ผลผลิตภาพการผลิตของประเทศ ทั้งในปัจจัยการผลิตและแรงงาน (3) การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา และ (4) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.1.3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย คือ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิด ที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (3) การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย

2.1.4 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

เป้าหมาย คือ ให้ความสำคัญถึงพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยสนับสนุนการรวมตัวของประชาชน ในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการ และสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร (2) ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน (3) ความก้าวหน้า ในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี และ (4) คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ

2.1.5 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย คือ พัฒนานำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุด โดยดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโต

ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไป

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (2) สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู (3) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (4) ปริมาณก๊าซเรือนกระจก มูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพ

2.1.6 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมาย คือ พัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่กำกับหรือให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการไม่ยอมรับการทุจริต กฎหมายต้องชัดเจน ทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ (2) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ (3) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบและ (4) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

2.2 แนวคิดแผนพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศ

2.2.1 เป้าหมายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ปัจจุบันประเทศไทยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) มุ่งเน้นการพัฒนาที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปรัชญาพื้นฐานในการกำกับการพัฒนาประเทศให้เติบโตอย่างมีดุลยภาพ คำนึงถึงการวางรากฐานการพัฒนาในระยะยาว คนในชาติจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม ความเพียร และมีจิตสำนึก คำนึงถึงผลประโยชน์ของ ชาติเป็นสำคัญ รวมถึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีสำคัญในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ทั้งการปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบ กลไกการทำงาน ที่มีหน้าที่ผลักดันประเด็นการพัฒนาสำคัญต่าง ๆ และกลไกที่เกี่ยวข้องกับการใช้องค์ความรู้ เพื่อให้ประเทศก้าว ไปสู่สังคมที่ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ได้ในอนาคต (คณะอนุกรรมการด้านนโยบายและยุทธศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม สถานนโยบายวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2560, หน้า 12)

กำหนดเป้าหมายด้านต่าง ๆ ในช่วงเวลา 5 ปี โดยคำนึงถึงการดำเนินการต่อยอดไปสู่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 14 และ 15 เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และในขณะเดียวกันแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้จัดทำเป้าหมายและตัวชี้วัด ในรายละเอียดมากขึ้น เพื่อให้กำกับและเชื่อมโยงกับการกำหนดเป้าหมายในแผนระดับรองและแผนปฏิบัติการต่างๆ ได้ชัดเจนขึ้น การจัดสรรงบประมาณและแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ต้องแสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงจากเป้าหมายที่เป็นผลสัมฤทธิ์ ผลลัพธ์หลักกับผลผลิตในระดับแผนงานและโครงการได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแต่ละกลุ่ม

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้ตั้งเป้าหมายประกอบด้วย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ออนไลน์, 2562)

1) คนไทยที่มีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองต้นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ และทำประโยชน์ต่อส่วนร่วม มีสุขภาพกายและใจที่ดีมีความเจริญอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง มีความเป็นไทย

2) การลดความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจน การเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ 40 มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 15

3) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ และมีผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็ง สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ รวมทั้งมีระบบการผลิต และให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และ

เศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นประเทศที่มีรายได้สูงภายในปี 2579

4) ทนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคง อาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศเพื่อรักษาความสมดุลของ ระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ภายในปี 2563 เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

5) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ

6) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มี ประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐ ในการให้บริการซึ่งภาคเอกชน ดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาการคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระขึ้น เป้าหมายทั้ง 6 กลุ่มหลัก ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 สะท้อนถึงเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาตามวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และเป้าหมายในระยะยาวภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่ต้องบรรลุ ภายในระยะเวลา 20 ปี

2.1.2 การเตรียมความพร้อมของประเทศด้านการพัฒนาเทคโนโลยี

การเตรียมความพร้อมของประเทศในด้านการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในระยะ 5 ปี มุ่งเน้นในเรื่องสำคัญ ดังนี้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ออนไลน์, 2562)

1) การสนับสนุนการวิจัยพัฒนา การดัดแปลงและต่อยอดการพัฒนาเทคโนโลยี ยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสาขาการผลิตและบริการเดิม และต่อยอดไปสู่ความเป็นอัจฉริยะโดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ผสมผสานเทคโนโลยี อาทิ กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทาง การแพทย์ กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบ เครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่าง ๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว และกลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง

2) การพัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี (Technopreneur) รวมทั้งเชื่อมโยงระหว่างภาคการผลิตที่เป็นกลุ่มใหญ่ของประเทศ ได้แก่ เกษตรกรรายย่อย วิสาหกิจ

ชุมชน และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กับสถาบันวิจัย สถาบันการศึกษา เพื่อให้สามารถเข้าถึงและนำผลงานวิจัยพร้อมใช้มาต่อยอดใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ โดยดำเนินการควบคู่กับการส่งเสริมสังคม ผู้ประกอบการที่ผลิตได้ขายเป็น

3) การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่ให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเร่งสร้างและพัฒนาบุคลากรวิจัยในสาขา STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) และส่งเสริมห้องปฏิบัติการวิจัยของภาคเอกชนที่ได้มาตรฐานและในแขนงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมของประเทศในอนาคต เช่น สาขาวิทยาการรับรู้ ชีววิทยา เชิงสังเคราะห์ เซลล์ต้นกำเนิด เป็นต้น

4) การสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเป็นเครือข่ายระหว่างสถาบันวิจัย สถาบันการศึกษา ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน/ชุมชน เพื่อร่วมพัฒนานวัตกรรมทางสังคมให้ทันโลก ในการลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส อาทิ เทคโนโลยีเพื่อผู้สูงอายุ อุปกรณ์ช่วยผู้พิการ

5) การปรับกลไกระบบวิจัยและพัฒนาของประเทศทั้งระบบทั้งกลไกการให้ทุนวิจัย การสร้างเครือข่ายวิจัย กระบวนการวิจัย การนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ รวมทั้งการประเมินผล โครงการวิจัย โดยต้องมุ่งเน้นการประสานพลังและศักยภาพของนักวิจัยในสาขาต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของ ภาคเอกชนในการยกระดับศักยภาพทางเทคโนโลยีได้อย่างแท้จริงและมีประสิทธิภาพ

2.1.3 วิสัยทัศน์และเป้าหมายงานวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ

คณะกรรมการด้านนโยบายและยุทธศาสตร์วิจัยและนวัตกรรมได้จัดทำยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยใช้การวิจัยและนวัตกรรมเป็นกำลังอำนาจแห่งชาติ เพื่อก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วภายใน 20 ปี ด้วยความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” มีเป้าประสงค์ คือ 1) สามารถใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ได้จริง และเพิ่มขีดความสามารถของภาคการผลิตและบริการ 2) สามารถใช้แก้ปัญหาและเกิดผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ สร้างขีดความสามารถทางความรู้ด้านวิชาการ เทคโนโลยีฐานข้อมูล และสร้างนวัตกรรมทางสังคมให้เป็นรากฐานของประเทศ สำหรับการเติบโตในระยะยาว ที่ประชุมได้สรุปทิศทางการปรับเปลี่ยนระบบวิจัย และนวัตกรรมของประเทศ ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก ดังนี้

1) ปรับเปลี่ยนจากการวิจัยและนวัตกรรมที่มาจากอุปทาน (Supply side) ที่ตอบโจทย์ของผู้วิจัยไปสู่การวิจัยและนวัตกรรมที่มาจากอุปสงค์ (Demand side) เพื่อตอบโจทย์ประเทศ ภาคเศรษฐกิจ และภาคสังคม

2) ปรับแนวทางการจัดสรรทุนวิจัยจากหัวข้อวิจัยรายโครงการ เป็นวาระการวิจัยที่เป็นโครงการขนาดใหญ่มีเป้าหมายชัดเจนที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

3) ปรับแนวทางการวิจัยและพัฒนาที่กระจายไปทุกสาขา เป็นการวิจัยและพัฒนาที่มีจุดเน้นเพื่อสาขาใด สาขาหนึ่งโดยเฉพาะ

4) ต้องมีการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความเป็นเลิศทางเทคโนโลยี การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับประเทศ

5) ปรับกระบวนการดำเนินงานจากหน่วยงานเดียว ซึ่งทำให้เกิดการทับซ้อนระหว่างหน่วยงานเป็น การดำเนินงานในรูปแบบที่เกิดการสร้างเครือข่ายการพัฒนานวัตกรรมและการวิจัยอย่างเป็นระบบ

การวางยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) เป็นการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้ประเทศไทยจะต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการขับเคลื่อนประเทศและปรับเปลี่ยนระบบวิจัยและนวัตกรรมในปัจจุบัน ผนวกกับการวิเคราะห์ถึงสถานภาพของระบบวิจัยและนวัตกรรมของประเทศไทย ทั้งจุดแข็งที่เป็นโอกาสและความท้าทายในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บุคลากร และระบบวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) อาหาร เกษตร เทคโนโลยีชีวภาพและเทคโนโลยีการแพทย์ 2) เศรษฐกิจดิจิทัลและข้อมูล 3) ระบบโลจิสติกส์ 4) การบริการมูลค่าสูง และ 5) พลังงาน

เป้าหมายยุทธศาสตร์

1. ภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ สร้างมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นจากการวิจัยและนวัตกรรมส่งผลให้เกิดการขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปัจจุบันเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปี

2. เกษตรกรรมมีรายได้สุทธิเพิ่มสูงขึ้นจากการวิจัยและนวัตกรรมโดยรวมทั้งประเทศเฉลี่ยร้อยละ 10 ต่อปี

3. จำนวนวิสาหกิจที่มีนวัตกรรม (มีสัดส่วนของรายได้จากผลิตภัณฑ์นวัตกรรมต่อรายได้ทั้งหมด (Vitality index) มากกว่าร้อยละ 10 เพิ่มขึ้น 5 เท่า

4. ภาคเอกชนลงทุนการวิจัยและพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 1.6 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

5. ดัชนีความสามารถของประเทศในการดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถสูงจัดโดยสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum: WEF) เพิ่มขึ้นเป็น 90 เปอร์เซ็นไทล์

6. มูลค่าธุรกรรมที่เกิดในประเทศไทยจากความร่วมมือทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมจากเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) สังคมสูงวัยและสังคมไทย ในศตวรรษที่ 21 2) คนไทยในศตวรรษที่ 21 3) สุขภาพและคุณภาพชีวิต 4) การบริหารจัดการน้ำ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม 5) การกระจายความเจริญและเมืองน่าอยู่

1. ผู้สูงวัยร้อยละ 100 ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพส่วนตนในการศึกษาและการทำงาน

2. นักเรียนร้อยละ 60 มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาทุกระดับขั้นผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50

3. เกษตรกรร้อยละ 90 ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการผลิตผลผลิต และสินค้าทางการเกษตร

4. ปัญหาโรคเรื้อรังของประเทศลดลง ทั้งโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

4.1 อัตราผู้ป่วยรายใหม่ของวัณโรคลดเหลือน้อยกว่า 10 คน ต่อประชากร 100,000 คน ในปี พ.ศ. 2578

4.2 การติดเชื้อเอชไอวีรายใหม่ลดลงร้อยละ 90

4.3 อัตราตายด้วยโรคหัวใจและหลอดเลือด โรคมะเร็ง โรคเบาหวาน และโรคระบบทางเดินหายใจ เรื้อรังในประชากรอายุระหว่าง 30-70 ปี ลดลงเหลือ 257 คน ต่อประชากร 100,000 คน ภายในปี พ.ศ. 2568

5. ประเทศไทยมีการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลงร้อยละ 20 - 25 ภายในปี 2573 และลดมูลค่าความเสียหายจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

6. ประเทศไทยลดค่าเฉลี่ยปริมาณการใช้น้ำภาคการเกษตร ภาคการผลิต ภาคครัวเรือน ลงร้อยละ 15 และปริมาณน้ำที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จากแหล่งน้ำต้นทุนต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 85 รวมทั้งมีพื้นที่ป่าไม้ของประเทศไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศ และรักษาพื้นที่ชุ่มน้ำธรรมชาติไว้ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 15 ของพื้นที่ประเทศ

7. ประเทศไทยมีเมืองอัจฉริยะ 20 เมือง ใน 4 ภูมิภาค ภูมิภาคละ 5 เมือง

8. ประเทศไทยสามารถลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini index) ไม่เกิน 0.36

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการสร้างองค์ความรู้พื้นฐานของประเทศ

ประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) องค์ความรู้พื้นฐานและเทคโนโลยี 2) องค์ความรู้พื้นฐานทางสังคมและความเป็นมนุษย์ และ 3) การวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

เป้าหมายยุทธศาสตร์

1. ประเทศไทยมีขีดความสามารถของเทคโนโลยีฐานทั้ง 4 ด้าน คือ เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุ นาโนเทคโนโลยี และเทคโนโลยีดิจิทัล ทดเทียมประเทศที่ก้าวหน้าในเอเชีย

2. ประเทศไทยมีองค์ความรู้พื้นฐานทางสังคมและความเป็นมนุษย์ที่สามารถต่อยอดไปแก้ปัญหาสำคัญของประเทศและสามารถบริหารจัดการกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ส่งผลกระทบสำคัญต่อประเทศไทย

3. ประเทศไทยเป็นผู้นำการวิจัยในระดับโลกด้านเกษตร (พืชและสัตว์เศรษฐกิจของไทย) ด้าน ความหลากหลายทางชีวภาพ ด้านการแพทย์และสุขภาพ (โรคเขตร้อน) ด้านฟิสิกส์และเคมี (บางสาขา) และ ด้านสังคม (ระบบประกันสุขภาพ)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บุคลากร และระบบวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ

ประกอบด้วย 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การปรับระบบวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ 2) บุคลากรและเครือข่ายการวิจัยและนวัตกรรม 3) ระบบบริหารจัดการงานวิจัย 4) เขตเศรษฐกิจนวัตกรรม 5) ระบบแรงจูงใจ 6) โครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพของประเทศ และ 7) โครงสร้างพื้นฐานทางการวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อต่อยอดอุตสาหกรรมการเกษตรและสุขภาพ

เป้าหมายยุทธศาสตร์

1. จำนวนบุคลากรวิจัยและพัฒนาเพิ่มขึ้นเป็นไม่น้อยกว่า 60 คน ต่อประชากร 10,000 คน

2. สัดส่วนการลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนต่อภาครัฐเพิ่มขึ้นเป็น 80:20

3. ผลงานวิจัยและเทคโนโลยีพร้อมใช้ที่ถูกนำไปใช้ในการสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์และสังคม มีจำนวนเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

4. อันดับด้านกฎระเบียบที่สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม (Technological regulation) จัดโดยสถาบันการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management Development: IMD) อยู่ในลำดับ 1 ใน 30

2.3 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

วีรัช สงวนวงศ์วาน (2546) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือความเต็มใจของพนักงาน ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลมาก ทั้งสร้างผลงานให้กับองค์กร และขณะเดียวกันพนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย

2.3.2 ความสำคัญของการจูงใจ

1) การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้กับบุคคล

พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท เพียงเพื่อให้ผ่าน ไปวัน ๆ

2) การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้กับบุคคล

ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

3) การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล

การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้ชีวิต คนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดีขึ้นเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ ก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะแตกต่างไปจากแนวเดิม

4) การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นคนที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าคนนั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่าองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงาน

จะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้นด้วย

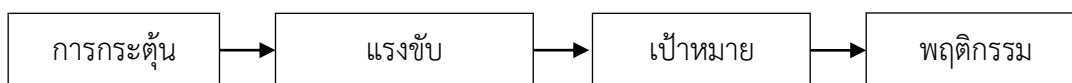
2.3.3 กระบวนการในการเกิดแรงจูงใจ

กระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการขาดบางสิ่งบางอย่าง อาจจะเป็น การขาดทางด้านร่างกาย หรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้

2) แรงขับ (Drive) เมื่อคนเรามีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้วก็จะเกิด ภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น

3) สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือ เป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับ ตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่อง พื้นฐาน คือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่าง ๆ



ภาพที่ 2.1 กระบวนการในการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา: นิตยา เพ็ญศิริ และสุรชาติ ณ หนองคาย, 2554 อ้างถึงใน สุกัญญา จันทรมณี, 2557.

2.3.4 ประเภทของการจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องมีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกใครบังคับ หรือ เพราะมีสิ่งล่อใจ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1) ความต้องการ (Needs) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ

1.2) เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอน ทำให้เด็กมีความสนใจ ตั้งใจเรียนเป็นพิเศษ

1.3) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึงสถานะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

2.1) เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำความ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้า อย่างไรก็ตามจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3) บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4) เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมเกิดขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) ซึ่งเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องนอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

2.3.5 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจมีหลายทฤษฎีและแตกต่างกันไป ทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายคลึงกันเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ โดยสามารถแบ่งทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงานได้ 2 รูปแบบ คือ เชิงเนื้อหา (Contents Theories) เน้น ความท้าทาย ความเจริญก้าวหน้า โอกาส และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน และเชิงกระบวนการ (Process Theories) ซึ่งอธิบายถึงกระบวนการในการทำงาน ไม่เน้นที่การทำงานโดยตรง แต่เน้นที่การรับรู้ ความเข้าใจที่มีต่อการทำงาน และการตัดสินใจ โดยสามารถแบ่งออกเป็นทฤษฎีต่าง ๆ ได้ดังนี้

1) ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดริคเทย์เลอร์ ในยุคของการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) วิศวกรชาวอเมริกัน คือ เฟรดริคเทย์เลอร์ (Frederick W. Taylor) ได้เสนอหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ มาใช้ในการจัดการซึ่งก่อให้เกิด ประสิทธิภาพของการบริหารที่เน้นหลักการพื้นฐานของการนำวิทยาศาสตร์มาใช้ในกิจกรรมการบริหาร การเน้นการให้สิ่งจูงใจกับพนักงานโดยถือหลักการว่าทำงานมากได้เงินมาก (More Production More Money) และเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด เพื่อประโยชน์ขององค์กร (วรเดช จันทรศร, 2544)

ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดทีเดียว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดเวลากับความสามารถในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นงาน การให้โบนัสกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น เทย์เลอร์เห็นว่าสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จูงใจให้ พนักงานแต่ละคนทำงาน จำนวนเงินที่พนักงานรับจะมีความสำคัญมากกว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานจะทำงานอะไรก็ได้ที่ช่วยให้เขาได้รับค่าจ้างมากพอ การจูงใจตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ของ เฟรดริก เทย์เลอร์ ใช้ได้ผลในระยะสั้นเท่านั้น เนื่องจากมนุษย์มีชีวิตจิตใจ ดังนั้น การปฏิบัติต่อและให้ลูกน้องทำงานเสมือนเครื่องจักรจึงไม่อาจใช้ได้ในระยะยาว

2) ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ มาสโลว์ (Maslow, 1954) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่าทฤษฎี ลำดับความต้องการ โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งพบว่าคนเรามัก ดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาความ

ต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ ในยุคแรก ๆ ที่มาสโลว์ทำการศึกษา เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ โดยลำดับที่ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ในยุคต่อมามาสโลว์ได้ศึกษาเพิ่มเติมและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีกเป็น 3 ลำดับ รวมทั้งหมดเป็น 7 ลำดับขั้นของความ ต้องการ ดังต่อไปนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physical needs) คือ ความต้องการตอบสนอง ความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการ มีกิจกรรมทางร่างกาย และความต้องการการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) คือ ความต้องการ การคุ้มครอง ปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการการหลีกเลี่ยง ความวิตกกังวล

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and Love Needs) คือความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก ขั้นนี้จัดเป็น ความ ต้องการทางสังคม

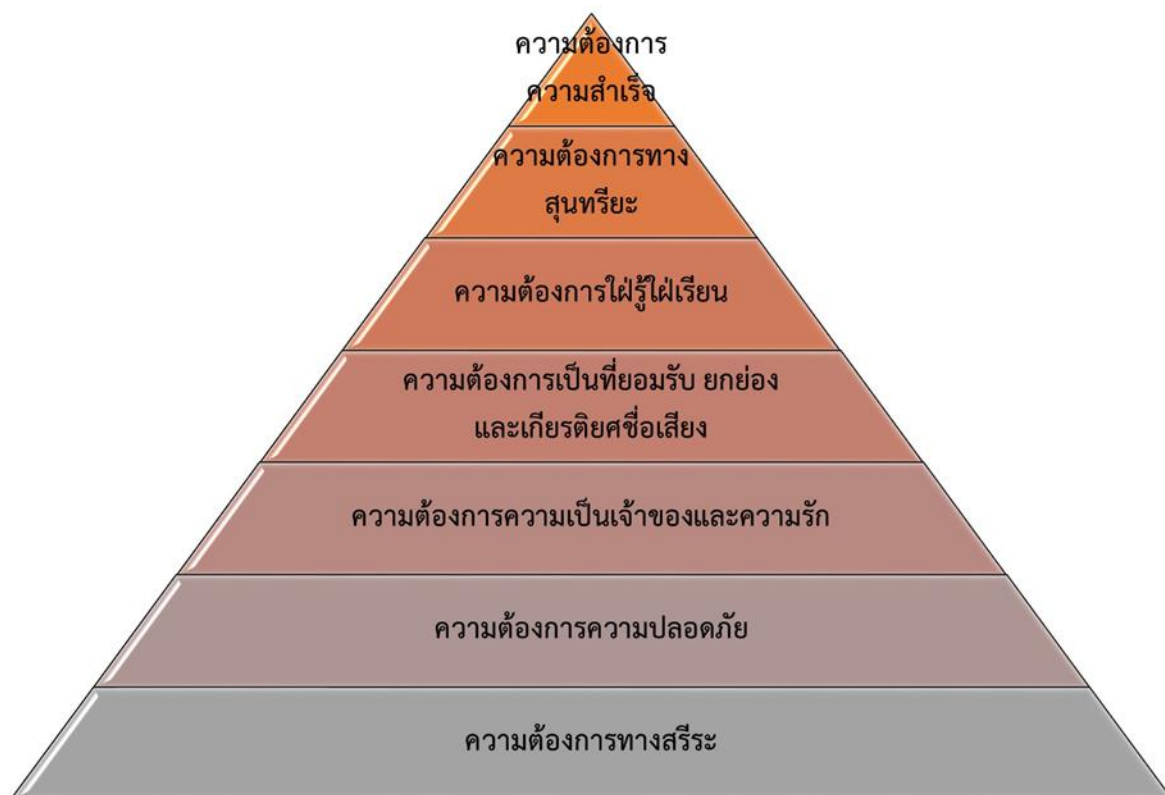
ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และต้องการ ความรู้สึกที่ดี ของคนอื่นต่อตน

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Need to Know and Understand) คือ ความอยาก รู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีประสบการณ์

ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรีย์ (Aesthetic Needs) ได้แก่ความต้องการด้าน ความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์ แบบในชีวิต (Self Actualization Needs) ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นนี้ได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ 1 มาจนถึงระดับสูง หรือสร้าง ความรู้สึก “พอ” ในความเป็นตัวเองเสียก่อน ซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับประสบการณ์สูงสุดคือได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเองจนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต

ความต้องการทั้ง 7 ลำดับขั้นตอนตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น บุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการลำดับแรกก่อน แล้วจึงดิ้นรนเพื่อสนองความต้องการถัดมาเป็นลำดับตัวอย่างพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เช่น ตราบใดที่ค่าแรงยังไม่พอกิน (ความต้องการขั้นที่ 1) หรือต้องเผชิญสถานการณ์เสี่ยงภัยในหน้าที่ (ความต้องการขั้นที่ 2) ในภาวะดังกล่าวนี้ พนักงาน อาจยังไม่คำนึงถึงความรัก การยอมรับ การยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง (ความต้องการขั้นที่ 4) หรือ จะยังไม่ดิ้นรนเพื่อใฝ่หาความรู้ ความดี ความงาม หรือความสมบูรณ์แบบส่วนตัว (ความต้องการขั้นที่ 5, 6 และ 7) จึงเห็นได้ว่าคนบางคนทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ เพื่อให้ความต้องการทางกายได้รับการตอบสนอง เช่น เพื่อให้ท้องหายใจ เพื่อสนองความต้องการทางเพศ หรือเพื่อสะสมเงิน ทองเอาไว้ให้อุ่นใจว่าต่อไปภายหน้าจะได้มีกินมีใช้



ภาพที่ 2.2 ลำดับความต้องการของมาสโลว์

3) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Douglas McGregor ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 เป็นต้นมาการบริหารหรือการจัดการได้มุ่งเน้นความสำคัญของ องค์ประกอบในการจูงใจคนเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นสภาพที่ทำงานเงินเดือนหรือการลงโทษ ซึ่งเป็นแรงจูงใจ (Incentive) แบบหนึ่ง แมคเกรเกอร์ (McGregor) จากสถาบัน Massachusetts Institute of Technology ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับคนในองค์การเป็นทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ซึ่งจำแนกคนเป็น 2 กลุ่ม ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X และ Y

Theory X	Theory Y
1. โดยปกติแล้วคนจะขี้เกียจไม่ชอบทำงาน และจะเลื่องงานถ้าทำได้ 2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการสั่งการ ควบคุมและการจูงใจทางลบ เพื่อให้เขาทำงานตามเป้าหมายขององค์กร 3. โดยเฉลี่ยทั่วไปคนชอบรับคำสั่งจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน	1. สำหรับคนส่วนใหญ่แล้วรักที่จะทำงานและมีความรับผิดชอบ 2. คนจะมีการควบคุมตนเองในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเขาเองก็ยอมรับ 3. ภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสมคนจะเรียนรู้การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น 4. คนจะมีความสนใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความคิดทักษะ การทำงานตลอดจน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำ

จากทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การศึกษาพื้นฐานความต้องการของคน พฤติกรรมการทำงานของคน ซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงวิธีการและเทคนิคที่ควรใช้ในการจูงใจบุคคลแต่ละประเภทในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรได้โดย ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างกัน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกเป็นทัศนคติในทางลบ เรียกว่าทฤษฎี X และลักษณะที่สองเป็นทัศนคติในทางบวก เรียกว่าทฤษฎี Y ลักษณะบุคคลตาม ทฤษฎี X เชื่อว่าบุคคลขี้เกียจไม่ชอบทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดมีการสั่งการโดยตรง การใช้ระบียบและหน้าที่การลงโทษ จำเป็นต้องมีการจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านการเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ จะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการพื้นฐานเท่านั้น เนื่องจากทฤษฎี X

จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

ส่วนลักษณะบุคคลตามทฤษฎี Y บุคคลที่ไม่ได้เป็นดังเช่นทฤษฎี X เชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสม คนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจคือ ความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเอง ควบคู่ไปกับการความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรไปพร้อมกันเท่านั้น เนื่องจากทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการในระดับสูง คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความ ต้องการชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

4) ทฤษฎีความคาดหวังของพอร์เตอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter และ Lawler) ได้ชี้ให้เห็นถึงความพยายามของบุคคลขึ้นอยู่กับมูลค่าของรางวัลกับการรับรู้ความเป็นไปได้ของรางวัล และความสามารถในการทำงานตลอดจนการรับรู้ความต้องการในงาน ช่วยบุคคลมองเห็นความสำเร็จในการทำงานซึ่งนำไปสู่รางวัลและความพึงพอใจ การทำงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกันแต่ละบุคคลจะมองเห็นรางวัลที่เหมาะสมกับความพยายามที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจตลอดจนมูลค่าของรางวัลที่แท้จริงจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

การปฏิบัติงานจะทำให้บุคคล ได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน รางวัลบางอย่างเป็นรางวัลจากภายนอก เช่น การเพิ่มค่าจ้างเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนรางวัลที่เรียกว่าเป็นรางวัลภายใน เช่น การยอมรับตนเอง และความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น บุคคลจะประเมินว่าการที่ตนจะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานมากน้อย เพียงใดขึ้นอยู่กับความคาดหวังไว้ จะได้รับความเป็นธรรมเพียงใด กล่าวคือ ถ้าคาดหวังรางวัลที่ได้รับมีความเป็นธรรม จะทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

5) ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner) สกินเนอร์และผู้ร่วมงาน ได้ศึกษาถึงการทำงานที่ดีที่ควรยกย่อง โดยวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานเพื่อพิจารณาสาเหตุ และกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เป้าหมายของการมีส่วนร่วมของแรงงานและการช่วยเหลือ ตลอดจนการปรับปรุงการทำงาน การป้อนกลับอย่างรวดเร็วของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และรางวัลจากการยอมรับตลอดจนการยกย่องบุคคลที่ทำดี

ทฤษฎีของสกินเนอร์เน้นแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรม และเทคนิคในการเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ เขาเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกเปลี่ยนไป เนื่องจากแรงจูงใจ เทคนิคนี้สามารถทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมซ้ำหรือเปลี่ยนพฤติกรรมอื่น วิธีการเสริมแรงตามทฤษฎีของสกินเนอร์มีดังนี้

- วิธีที่ 1 การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) หมายถึงการบริหารรางวัลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างให้เกิดพฤติกรรม

มากขึ้นด้วยการให้รางวัลพิเศษสำหรับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การสรรเสริญ พนักงาน เมื่อทำงานเสร็จตามกำหนด เมื่อพนักงานได้รับการชมเชยถือว่าเป็นการกระตุ้นให้ผลสำเร็จของการทำงานในอนาคต

- วิธีที่ 2 การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหา (Avoidance Learning) หรือการเสริมแรงด้านลบ (Negative Reinforcement) หมายถึง การจัดลำดับเหตุการณ์หรือปัญหาที่ไม่น่าพึงพอใจต่อจากพฤติกรรมที่พึงพอใจ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพราะพนักงานสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้ ทำอย่างอื่นเนื่องจากกลัวผลร้ายที่จะได้รับ เช่น หัวหน้าสั่งพนักงานว่าอย่าทำงานล่าช้า การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหาเกิดจากบุคคลต้องการเลี่ยงผลลัพธ์ที่ไม่น่าพอใจ จึงมี พฤติกรรมที่ไม่ทำให้เกิดผลลัพธ์นั้น

- วิธีที่ 3 การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) หมายถึง การเลิกให้รางวัลเพื่อจุดมุ่งหมายในการ ยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เป็นพฤติกรรมที่มีผลด้านบวกเป็นการ ระวังพฤติกรรมบางอย่าง โดยการลดการเสริมแรง เช่น ผู้บริหารต้องการให้พนักงานทำงานล่วงเวลาน้อยลง โดยการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะเลิกขอบคุณ พนักงานที่ทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันสุดสัปดาห์พนักงานจะไม่ได้รับการ กระตุ้นให้มีพฤติกรรมต่อเนื่อง

- วิธีที่ 4 การลงโทษ (Punishment) หมายถึง การปรับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง ภายใต้อาณัติของ ใจที่ว่า การให้ผลลัพธ์ที่เป็นลบ จะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรมเป็นการลบพฤติกรรม เนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การลดอำนาจหน้าที่ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของสกินเนอร์ มีความเชื่อมั่นว่าการเสริมแรงทางบวก หรือ การให้รางวัลเป็นวิธีที่ดีกว่าการลงโทษ ดังนั้นในการสร้างแรงจูงใจจึงควรเน้นในเรื่องการชมเชย การกระตุ้น การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหา การสร้างแรงจูงใจ ถ้ามีประสิทธิภาพจริงๆ จะต้องอาศัยการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน และให้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานด้วย จึงได้ผลดีที่สุด

6) ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1959 จาก University of Utah ได้รวมความคิดของเทเลอร์ (Taylor) และ มาสโลว์ (Maslow) นำเสนอความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของ พนักงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ให้ชื่อผลงานของเขาว่า Motivation Hygiene Theory เรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีสององค์ประกอบ ของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) โดยสมมติฐานของทฤษฎี มีดังนี้

สิ่งจูงใจมี 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เป็นสิ่งให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบที่ 2 คือ การป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกแบบที่หนึ่งว่า Motivators (ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น) และเรียกแบบที่สองว่า Hygienes (ปัจจัยค้ำจุน) องค์ประกอบของทฤษฎี เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้

การทำงาน เฮอร์ซเบิร์กพบว่า มี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำ ถ้าปัจจัยเหล่านี้คนทำงาน ก็จะเกิดความพอใจในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จให้ชีวิต ได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ปัจจัยกระตุ้นทำให้ คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดีเป็นสิ่งที่จูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่ การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

- ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึก ในด้านดี ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้นได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำ ถ้าปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจ ในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จให้ชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ปัจจัยกระตุ้นทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งที่จูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

- ปัจจัยค้ำจุน (Hygienes Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน ที่ ปฏิบัติอยู่ เช่น นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่งและความมั่นคง ถ้าปัจจัยเหล่านี้ ขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็จะสามารถช่วยป้องกัน ไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เพิ่มความไม่พอใจในการทำงานหรือ เพิ่มแรงจูงใจได้ ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็น ข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำอยู่ ตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานของคนงานในโรงงาน มีปัญหาจากเรื่องเงินซึ่งอยู่ในปัจจัยค้ำจุน

ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) มี 2 มิติที่แตกต่างกันที่อยู่ด้วยกัน มิติหนึ่งเริ่ม จากความพอใจในการทำงาน ต่อเนื่องไปถึงไม่มีความพอใจ ส่วนอีกมิติหนึ่งเริ่มจากความพอใจใน การทำงานต่อเนื่องไปจนถึงไม่มีความไม่พอใจ ดังนั้น ในกระบวนการที่ต้องการสร้างให้เกิด แรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานสำหรับการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก ไปประยุกต์นั้น จำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 2 ด้าน ทั้งด้านที่เรียกว่า Hygiene Factors หรือปัจจัยค้ำจุน และด้านที่เรียกว่า Motivator Factors หรือปัจจัยกระตุ้น ซึ่งปัจจัยค้ำจุนนั้นจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานส่วนปัจจัยกระตุ้นนั้นจะทำให้คนงานมีความสุข หรือมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประการคือ ประการที่หนึ่งสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และประการที่

สอง สิ่งที่ทำให้เขาไม่มีความสุขในการทำงาน เดิมนั้นการจูงใจมักจะคิดว่าเป็นด้านการเงินเท่านั้น การปรับปรุงในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสภาพแวดล้อมในการทำงานจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต การขาดงานและการออกจากงานจะน้อยลง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นข้อสมมติฐานที่ไม่ถูกต้อง แท้ที่จริง แล้ว ปัจจัยเหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานและไม่ให้เกิดปัญหานั่นเอง

2.3.6 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย

ในการสร้างผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายฉบับสามารถสรุปตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจจากข้อมูลเฉพาะบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิด และที่ได้รับเพิ่มเติมในภายหลัง ซึ่งจำแนกออกได้ดังนี้

1) ทักษะการทำวิจัย (Research Skill) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ต้องวิจัย ทั้งด้วยบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา หรือนักวิชาการ นักปฏิบัติการในวงการวิชาการและอาชีพ ต่าง ๆ พบว่า การวิจัยเป็นงานที่ต้องอาศัยผู้ที่มีทักษะการทำวิจัย (Research Skill) และประสบการณ์ในการทำวิจัย ที่จะทำให้งานวิจัยประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ (ชอลดา วิชัยพาณิชย์, 2554) ความรู้ความสามารถในการวิจัย อาจได้มาจากการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา จากการเข้าอบรมวิจัยในระหว่างการทำงาน หรือจากการศึกษาด้วยตนเอง ทักษะการทำวิจัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายผลผลิตภาพการวิจัยได้ดัชนีวัดผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับระดับทักษะการทำวิจัย และประสิทธิภาพการวิจัยสามารถทำนายได้ด้วยระดับการพัฒนาทักษะการทำวิจัยเช่นกัน (Waworuntu, B. and Holsinger, D.B., 1989)

นอกจากนี้ความสามารถของตนเองในด้านการทำวิจัยเช่น ความสามารถด้านการออกแบบการวิจัยความสามารถด้าน การปฏิบัติการวิจัย ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้คอมพิวเตอร์ รวมทั้งความสามารถในการเขียนรายงานการวิจัยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการวิจัยด้วย (อจริยา วัชรวิวัฒน์, 2544) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา พิงสระน้อย (2556) ที่พบว่าทักษะการทำวิจัย เช่น การสืบค้น เอกสาร และ งานวิจัยอย่างถูกต้อง การกำหนดปัญหาวิจัยและวัตถุประสงค์ การวิจัยได้อย่างถูกต้อง และมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อคุณภาพงานวิจัย สามารถทำวิจัยตามระยะเวลาที่ได้วางแผน และมีเวลาทำวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง

จากงานวิจัยของ Lin และ Bozeman (2006) ได้แสดงให้เห็นข้อมูลเพิ่มเติมว่า นักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ การทำงานในอุตสาหกรรมมาก่อนจะสามารถผลิตผลงานวิจัยที่ดี และสามารถส่งเสริมความรู้ให้กับนักศึกษาได้ และการสร้างเสริมทักษะการทำวิจัยด้วยการฝึกอบรม

ยังสามารถเพิ่มจำนวนผลงานวิจัยในสถาบันการศึกษาได้อีกด้วย (Villarreal, V. and Umana, I., 2017)

นอกจากด้านความรู้ความสามารถแล้วการมีวินัยต่อตนเองก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานวิจัยประสบผลสำเร็จอย่างมากดังตัวอย่างการศึกษาปัจจัยในการทำงานวิจัยของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (สันติ เสนุสมาน และสมจิตร แก้วมณี, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wichian, S. N. และคณะ (2009) ที่พบว่าปัจจัยในการเป็นนักวิจัยที่ดี และสมรรถภาพในการทำวิจัยของบุคคล มีผลต่องานวิจัยในระดับสูง และ Kendagor และคณะ (2012) ได้ทำการศึกษาการทำวิจัยในมหาวิทยาลัย Moi University ในประเทศเคนยา มีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรมีการจ้างนักวิจัยที่มีความสามารถมาในการทำงานวิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตงานวิจัยให้กับมหาวิทยาลัย

วนิดา พิงสระน้อย (2556) ได้สรุปความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำวิจัยของนักวิจัยไว้ดังนี้

1) ความรู้ความสามารถในสาขาวิชาการที่ทำวิจัยอย่างเพียงพอ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวเนื่องกับเรื่องหรือปัญหาที่จะทำการวิจัย นักวิจัยต้องทราบและเข้าใจปัญหาที่ทำวิจัยโดยตลอด เพื่อจะได้เลือกใช้เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะของงานวิจัยนั้น และสามารถค้นหาหรือเลือกใช้ความรู้จากงานวิจัยที่แล้มาได้อย่างรวดเร็ว เพื่อนำไปสู่ งานวิจัยที่มีคุณภาพ

2) นักวิจัยควรรู้ถึงนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการวิจัย ในระดับหน่วยงาน ระดับมหาวิทยาลัย และระดับประเทศ

3) ความสามารถในการค้นหา เลือก และวิเคราะห์ ความรู้จากงานวิจัยและ ความรู้จากเอกสารต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และรวดเร็ว

4) ความรู้ และทักษะการใช้เครื่องมือการวิจัยประเภทต่าง ๆ สามารถเลือกใช้ เครื่องมือ ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

5) ความรู้ และทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติวิเคราะห์ เลือกใช้สถิติ และ แปลผลได้อย่างถูกต้อง เช่น การประมวลผลข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล

6) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ได้แก่ รูปแบบการวิจัย กระบวนการวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเลือกหรือพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการและสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เข้าใจหลักเกณฑ์และเหตุผลต่าง ๆ ของการวิจัย ช่วยให้เข้าใจผลงานวิจัยที่ทำไว้ ช่วยให้สามารถพิจารณาความเชื่อถือได้ของผลการวิจัยนั้นๆ และยังช่วยให้มีเหตุผลในการ พิจารณาตัดสินอีกด้วย

- 7) ความสามารถในการเชิงวิพากษ์วิจารณ์ ตรวจสอบ และคาดคะเนคำตอบได้ดี
- 8) ความสามารถในการเชิงสังเคราะห์ การหมวดความคิดหรือสรุปผลข้อมูลจากสิ่งที่ได้ศึกษา และข้อค้นพบ มาเขียนและสรุปรายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจได้ง่ายและชัดเจน
- 9) ความรู้ และความสามารถในการใช้กระบวนการทดลอง ด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์ และตรรกวิทยาที่เหมาะสมกับสภาพปัญหา
- 10) ความสามารถในการทำงานที่มีระเบียบ สามารถจัดหมวดหมู่ของความคิด และเขียนรายงานการวิจัยได้ดี
- 11) ความรู้ และสามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำวิจัยเช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดพิมพ์ จัดเก็บงานวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 12) ความรู้สามารถวางแผน ดำเนินการ และประเมินโครงการวิจัย

นอกจากนี้ นักวิจัยควรมีความรู้ในสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่กำลังทำอยู่ เพราะการวิจัยนั้นอาจจะพาดพิง หรือเกี่ยวข้องกับวิชาต่าง ๆ เนื่องจากขอบเขตของการวิจัย ไม่สามารถจะแยกออกไปได้อย่างชัดเจนเหมือนวิชาเรียนในห้องเรียน ฉะนั้นนักวิจัยจึงต้องศึกษาและ ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งอาจทบทวนความรู้ที่เคยเรียนมาก่อน หรือไม่ก็เป็นการศึกษาเพิ่มเติม

ปัจจัยแรงจูงใจทัศนคติต่อการทำวิจัย ซึ่งทัศนคติเป็นความรู้สึกหรือความเชื่อที่มีต่อบทบาทการวิจัย ถ้าบุคคลมีความเชื่อหรือมีความรู้สึกว่าการวิจัยเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ ก็จะชอบ และพอใจต่อการทำวิจัย และพร้อมหรือตั้งใจปฏิบัติ ในทางกลับกันถ้าบุคคลเชื่อว่า การวิจัยไม่มีประโยชน์ ก็จะไม่ชอบ ไม่พอใจ ไม่ตั้งใจปฏิบัติ (สุนิภา ชินวุธ, 2538) ทัศนคติที่ไม่ดีต่อการวิจัยก็จะทำให้เกิดความรู้สึกในทางลบ เห็นว่าการทำวิจัยไม่มีประโยชน์ ไม่คุ้มค่า สูญเสียงบประมาณและเวลา ก็จะไม่ชอบ ไม่อยากทำวิจัย ขาดการยอมรับความสำคัญของการวิจัย การศึกษา และค้นคว้าวิจัยเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของอาจารย์ ซึ่งจะต้องดำเนินควบคู่กับภาระหน้าที่ด้านอื่น ๆ เช่น การสอน เพื่อผลิตบัณฑิต การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การมีทัศนคติที่ดีต่อผลิตผลงานวิจัยจะมีความสัมพันธ์กับผลผลิตงานวิจัยของอาจารย์ (จรรยา แก้วใจบุญ, 2541) ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อของบุคคล หรือ ความพร้อมของบุคคลที่มีต่อประสบการณ์หรือสิ่งใดสิ่ง หนึ่งที่บุคคลได้รับ แสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบ ทางบวกจะแสดงในลักษณะความชอบ ความพึงพอใจ ความสนใจ และทางลบซึ่งจะแสดงในลักษณะความเกลียด ไม่พอใจ ไม่เห็นด้วย เจตคติอาจแสดงออกในลักษณะความเป็นกลางได้ เช่น การรู้สึกเฉย ๆ ไม่รัก ไม่ชอบ ไม่สนใจในสิ่งนั้น ๆ (กรรวิ เวียงเหล็ก, 2553) การสร้างทัศนคติที่ดีในด้านการทำวิจัยสำหรับอาจารย์ จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าเรื่องราวต่าง ๆ ทัศนคติของอาจารย์ต่อบทบาทการวิจัยจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งของการทำวิจัย หรือไม่ทำวิจัยของอาจารย์ (ชอลดา วิชัยพาณิชย์, 2554)

ดังนั้นสรุปได้ว่าทัศนคติต่อการทำวิจัยคือ ความรู้สึก นึกคิดของบุคคล ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า อาจเป็นการเข้าหาหรือถอยหนีในการวิจัยในครั้งนี้หมายถึงความรู้สึกนึกคิด และการแสดงความคิดเห็นของ บุคลากรสายวิชาการ เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย และผลงานวิชาการที่ได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ของบุคลากรสายวิชาการเอง

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย แรงจูงใจในการทำวิจัยเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดี และประสบความสำเร็จ (อารี พันธมณี, 2542) เป็นความต้องการของมนุษย์ที่จะทำงานให้ บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างดีเยี่ยม ผู้ที่มีแรงจูงใจสูงจะตั้งมาตรฐานต่าง ๆ สำหรับตนเองอย่างดีที่สุด มีความมุ่งมั่นและต่อสู้เพื่อจะทำงานให้ได้ตามเป้าประสงค์ด้วยตนเอง และมีความสนใจที่จะทำให้อัตนมีความเป็นเลิศ โดยไม่มุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลหรือเกียรติยศหรือแม้แต่ได้รับการยอมรับเป็นสิ่งตอบแทน (เพราพรรณ เปลียนภู, 2542) และความต้องการของบุคคลที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังไว้ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีความพยายามที่จะแก้ปัญหาอย่างไม่ย่อท้อเมื่อมีอุปสรรคที่ขัดขวาง เพื่อไปสู่ความสำเร็จด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตนตั้งไว้นั้น มีความสำคัญอย่างมากในการผลักดันให้ทำกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จ (กรรวิ เวียงเหล็ก, 2553) โดยแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มีแรงจูงใจในการทำวิจัยทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (อัจฉรา ถาวร, 2545) แรงจูงใจยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมทั้งหมดจากการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกลุ่มความร่วมมือในเขตกรุงเทพฯ ตะวันตก และปริมณฑล ซึ่งให้การยอมรับในด้านการมีตำแหน่งทางวิชาการ และการให้ค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจ (ณัฐรัตน์ สมนาม และสมบัติ ทิมทรัพย์, 2551)

ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือยอมรับ ในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ รวมถึงการประเมินคุณค่าของตนตามทัศนะ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเอง ในเรื่องของความสามารถ ความสำคัญ การประสบความสำเร็จ การประสบความสำเร็จ การยอมรับว่าตนเองมีค่าในสังคม รวมถึงการยอมรับจากบุคคลอื่น เช่น บิดา มารดา ครู อาจารย์ และเพื่อน การตระหนักในคุณค่าของตน ยอมรับตนเอง และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข (พรทิพย์ ตั้งไชยวงศ์, 2540 ; อุมพร ตรังคสมบัติ, 2544 ; กรรวิ เวียงเหล็ก, 2553) การวิจัยเป็นการสร้างความต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถและมีคุณค่า ตลอดจนได้รับการยกย่องให้เกียรติจากสังคม ผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง เป็นคนมีประโยชน์ และมีค่า (อภิญา หิรัญวงษ์, 2547) นอกจากนี้การได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับในด้านวิชาการจาก

เพื่อนร่วมงานนั้น เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก (นัสที ทรัพย์บัญญัติ, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซอลดา วิชัยพาณิชย์ (2554) ที่พบว่าแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในด้านวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน การให้เกียรติคุณ รางวัลยกย่องนักวิจัย มีผลต่อการทำวิจัย มีโอกาสรับผิดชอบงานวิจัยอย่างเต็มที่ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และการวิจัยเป็นวิธีการแสวงหาความรู้สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางแก่ตนเองอีกด้วย

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยอมรับจากบุคคลอื่นในวงการวิชาการ ตลอดจนเกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นผลตอบแทน โดยอาศัยวิธีการวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการได้มาซึ่งตำแหน่งทางวิชาการเหล่านั้น (อัจฉรา ถาวร, 2545) การที่ทำงานวิจัยแล้วได้รับการพัฒนาความดีความชอบ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ และการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำวิจัย ตลอดจนให้โอกาสในการศึกษาต่อ ดูงาน อบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์อีกด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า ตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ที่มีนัยสำคัญอย่างหนึ่งของผลผลิตงานวิจัย เนื่องจากอาจารย์ที่ทำงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นอาจารย์สังกัดในหน่วยงานของรัฐ (อภิญา หิรัญวงษ์, 2547)

2.3.7 ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการทำวิจัย

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการทำวิจัย มีดังนี้

ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายที่เอื้อต่อการทำวิจัย มีความสำคัญอย่างมากในการผลิตผลงานวิจัยในมหาวิทยาลัย ซึ่งความชัดเจนของนโยบายของหน่วยงานจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงานวิจัยของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยได้ จากรายงานการทำวิจัยสถาบันของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่านักวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็นว่านโยบายของหน่วยงานมีผลต่องานวิจัยที่ออกมาของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดเกณฑ์ และเงื่อนไขในการทำงานวิจัย แต่สิ่งเหล่านี้มีการปรับเปลี่ยนไป ตามวาระการบริหารงาน จึงทำให้เกิดปัญหาในการทำงานวิจัย อีกทั้งยังมีข้อจำกัดมากเกินไป การทำงานมีความล่าช้า เงื่อนไขในการทำงานยุ่งยาก และซับซ้อนอีกด้วย (นพคุณ กสานติกุล และคณะ, 2554) การสนับสนุนจากหน่วยงานก็เป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทการวิจัยรวมถึงการปฏิบัติของบุคคลในหน่วยงาน ทั้งการสนับสนุนข้อมูล การสนับสนุนทุน และงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ก็เป็นส่วนสำคัญที่จะได้งานวิจัยที่มีคุณภาพ (จรรยา แก้วใจบุญ, 2541) นอกจากนี้ยังมีรายงานว่า การกำหนดนโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน เน้นให้เกิดความคล่องตัว มีการจัดการประชุมเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย และทำเป็นระเบียบหรือคำสั่ง แจ้งให้บุคลากรสายวิชาการได้รับทราบนโยบาย และแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน จัดการประชุมสัมมนา เผยแพร่ข่าวสารงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และ ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพราะงานวิจัย เป็นการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น (วนิดา พิงสระน้อย, 2556) แต่จาก

รายงานของ Lertputtarak (2008) ยังพบว่านโยบายทั้งจากรัฐบาล และมหาวิทยาลัยเองยังไม่มี ความชัดเจน อีกทั้งระบบการเงินยังคงมีความซับซ้อน ทำให้ยากต่อการทำงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ รายงานของ Nguyen (2015) ที่ศึกษาการทำงานวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย Research-Oriented University ในประเทศเวียดนาม พบว่า การที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยทำวิจัยน้อย เนื่องมาจากหลาย ๆ ปัจจัย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ต่ำ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำ วิจัยมีน้อย รวมไปถึงเงินทุนวิจัยที่มีน้อยด้วยเช่นกัน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำวิจัย วิจารย์ พานิช (2540) ได้ให้แนวคิด การสร้างบรรยากาศการวิจัยว่า จุดสำคัญที่สุดคือ การสร้างความเป็น “ประชาคมวิจัย” ขึ้นภายใน มหาวิทยาลัย คณะหรือภาควิชา ความเป็นประชาคมวิจัยเกิดขึ้นเมื่อมีคนจำนวนหนึ่งมีเป้าหมาย ร่วมกัน มีการพบปะเพื่อร่วมมือกันหรือส่งเสริมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ความเอื้ออาทรต่อกัน ร่วมมือกันตั้งเป้าหมาย กำหนดแผนงาน ร่วมรับรู้ความก้าวหน้าของงาน ให้ความเห็นเพื่อปรับปรุงงาน หรือแก้ปัญหา และร่วมกันยินดีเมื่องานก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จนั่นเอง ซึ่งความร่วมมือ ระหว่างนักวิจัย การติดต่อ สื่อสาร การให้ ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสนับสนุน ระหว่างผู้วิจัย ผู้ร่วมงานอื่น และผู้เชี่ยวชาญ ในการวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของ อาจารย์ จรรยา แก้วใจบุญ (2541) กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง มีจุดประสงค์เพื่อให้เกิด ความเป็นเลิศทางวิชาการ บรรยากาศการวิจัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการผลิตผลงานวิจัยของ อาจารย์ ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและสนใจปรับปรุง ส่งเสริมให้ สถานที่ทำงานมีบรรยากาศในการทำงานวิชาการเป็นการสนับสนุนให้อาจารย์ทำงานวิชาการเพิ่มขึ้น

สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อบรรยากาศการวิจัยใน หน่วยงานหรือในสถาบัน ได้แก่ การมี กิจกรรมทางวิชาการ การนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การสัมมนาอภิปรายทาง วิชาการ การแลกเปลี่ยน และนำเสนอผลงาน วิชาการ ทั้งการประชุมวิชาการ การจัดแสดงงาน สร้างสรรค์ การตีพิมพ์ การเผยแพร่สื่อสารมวลชน เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ บรรยากาศที่ ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการต่อไป จากรายงานของ อภิญา หิรัญวงศ์ (2547) พบว่าบรรยากาศการวิจัย เป็นตัวแปร หนึ่งที่ผู้วิจัยเชื่อว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การทำวิจัย ตลอดจนมีส่วนสนับสนุนเพื่อเพิ่มผลผลิตการวิจัยอีกด้วย นอกจากนี้บรรยากาศ ด้านวิชาการของสถาบันการศึกษา และความสัมพันธ์ ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานมีผลโดยตรงต่อ การทำวิจัยของอาจารย์ (ชอลดา วิชัยพาณิชย์, 2554) วรรณพันธุ์ อ่อนแยม พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดี จะส่งเสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการสร้างสภาพแวดล้อมที่ เอื้ออำนวยต่อการทำงานวิจัย ตลอดจนส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้าง บุคลากรด้านงานวิจัย

ปัจจัยด้านเงินทุนในการทำวิจัย ทูสนับสนุนการทำวิจัยเป็นทรัพยากรสนับสนุนที่จำเป็นต่อการวิจัยของอาจารย์ เนื่องจากการวิจัยต้องอาศัยงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการวิจัยเพราะการวิจัยในห้องปฏิบัติการก็ต้องอาศัยอุปกรณ์ และวัสดุสิ้นเปลืองต่าง ๆ การวิจัยภายนอกมหาวิทยาลัยก็จะมีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และภาระสิ้นเปลืองต่าง ๆ ตามสภาพของการวิจัยนั้น ๆ (จรัส สุวรรณเวลา, 2540) ส่วนทุนวิจัย (Research Fund) หมายถึง เงินอุดหนุนการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ที่ผู้ได้รับการสนับสนุน จากคณะสถาบัน หรือหน่วยงานภายนอก ทุนส่วนใหญ่มีจำนวนจำกัด การพิจารณาให้ทุน มีขั้นตอน มากมายตั้งแต่การกรอกแบบฟอร์มขอรับทุน จนถึง การเข้ารับการพิจารณาซึ่งต้องมีกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ผู้ขอทุนต้องมีการเตรียมตัวเพื่อเขียนโครงการ แสดงให้เห็นถึง ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาที่จะศึกษาวิจัย วิธีดำเนินการ ตลอดจนประโยชน์ที่คาดว่าจะ ได้รับ การทำวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญของอาจารย์ ซึ่งงานวิจัยแต่ละเรื่องต้องใช้เวลา และค่าใช้จ่ายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน นับว่าเป็นปัจจัย ที่ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจทำงานวิจัยของอาจารย์ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมากกับประสิทธิภาพของงานวิจัย (อภิญา หิรัญวงศ์, 2547) และจากการศึกษาของ สันติ เส้นสมาน และสมจิตร แก้วมณี (2560) ได้ให้ความเห็นว่าการที่มีทุนสนับสนุนการวิจัยอย่างเพียงพอ ส่งผลให้การทำงานวิจัยเป็นไปตามกรอบระยะเวลาได้มาก และเงินทุนสนับสนุนงานวิจัยยังเป็นแรงจูงใจหนึ่งที่ทำให้อาจารย์หันมาทำงานวิจัยมากขึ้น (วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม) นอกจากนี้เงินสนับสนุนการวิจัยจะเป็นปัจจัยหนึ่งในการผลิตงานวิจัยมากขึ้นแล้ว เงินสนับสนุนงานวิจัยยังส่งเสริมให้มีการทำงานวิจัยร่วมกัน ระหว่างนักวิจัย หรือระหว่างสถาบันการศึกษาอีกด้วย (Lee, S. and Bozeman, B., 2005) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Nguyen (2015) ที่พบว่า การทุนสนับสนุนการวิจัยมีความสำคัญมาก เพราะนอกจากจะได้ผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพ และปริมาณที่เพิ่มขึ้นแล้วยังส่งผลให้เกิดการบูรณาการงานวิจัย และสร้างความร่วมมือทางด้านงานวิจัยระหว่างหน่วยงานอีกด้วย

2.4 แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน

2.4.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

แนวทางคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ดิน ปรัชญพฤทธิ ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การสนับสนุนให้วิธีการ บริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือ การลดค่าใช้จ่ายด้าน วัสดุ และบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำตรง ความรวดเร็ว และความราบเรียบของการ บริหารให้มากขึ้น

ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2538) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีความหมายรวมถึงผลิภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Outcome and Result) ได้แก่การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ศศันท์ วิวฒนาชาติ (2545) ให้ความหมายสรุปคำว่า ประสิทธิภาพจากทฤษฎีของบุคคล พบว่ามียุคประกอบรวมตรงกันอยู่หนึ่งคือ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปโดยดีที่สุด ซึ่งความหมายของคำว่า ดีที่สุดในด้านธุรกิจ หมายถึง การให้ได้ผลกำไรสูงสุด แต่ถ้าเป็นการบริหารราชการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้รับบริการได้สูงสุด

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึงการวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณงานมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพเราจะให้ความหมายถึง การทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรโดยรวมมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและมี ความสุขรวม เป็นผลดีต่อส่วนร่วมและผู้รับบริการแต่ใช้แรงงานและงบประมาณน้อย

เฮอร์เบิร์ต เอ ไชมอน (Herbert A. Simon, 1960, p.180-181) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ว่าถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสูดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า ในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการ และองค์กรของภาครัฐวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตร ได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้า หรือ ทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับ “ประสิทธิภาพ” ของนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้นนั้นอาจกล่าวได้ว่า “ประสิทธิภาพ” สามารถมองได้ 2 มุม คือ เมื่อมองในเชิงธุรกิจ “ประสิทธิภาพ” จะหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับหากการใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยนำเข้าในการผลิตที่น้อยและระบบให้ผลผลิตมีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของวัตถุดิบตั้งต้นบวกกับค่าดำเนินการโดยที่มูลค่าของผลผลิตยิ่งสูงกว่าการลงทุนมากเท่าใด ย่อมแสดงถึงประสิทธิภาพที่สูงของการผลิตนั้น แต่ถ้ามองในอีกแง่หนึ่งในเชิงของการปฏิบัติงาน อาจพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้องรวดเร็วขึ้นกว่าเดิมและทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้งคน และอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง เกิดความสะดวกมากขึ้นงานต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ (ผู้บังคับบัญชา) และเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

2.4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ธานินทร์ สุทธิบุญขร (2543) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

- 1) ประสิทธิภาพในมิติค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
- 2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การมีวิธีการทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและให้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม
- 3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีในต่อปฏิบัติงานและการบริการ เป็นที่น่าพอใจของผู้มารับบริการ

กันตยา เพิ่มผล (2541) กล่าวถึง การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานว่าเป็น การปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้ตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือประการแรกก่อนที่ คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์การหนึ่ง ๆ นั้น บุคคลนั้น ต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการนั้นต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่ องค์การกำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่าง ๆ จนมี

ความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนา บุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุดเพื่อประสิทธิผลขององค์กร จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรในที่สุดนั่นเอง

สมใจ ลักษณะ (2544) กล่าวว่านอกจากปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว การใช้ แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้บริหารมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบการจูงใจมี 3 ลักษณะ คือ

1. การจูงใจด้วยค่าตอบแทน

- รางวัลค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินตอบแทนได้แก่ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส เป็นต้น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งจะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการและบริการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

- รางวัลค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหาร รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น การให้โอกาสได้ไปศึกษาอบรม สัมมนา ให้ได้รับผิดของโครงการที่มีเกียรติและได้สร้างผลงาน ลักษณะของการให้รางวัลตอบแทนควรคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของบุคคลแต่ละคน ที่อาจมีลำดับความต้องการที่แตกต่างกัน รางวัลที่จัดให้ นอกจากต้องตรงกับความต้องการแล้วควรเสริมให้มีความต้องการขั้นสูงต่อไป หลักการให้รางวัลควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับ มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และความยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. การจูงใจด้วยงาน หลักการที่สำคัญของการจูงใจด้วยงานคือ ใช้ลักษณะและเงื่อนไขวิธีการทำงาน จูงใจให้ บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พอใจอุทิศตนให้กับงานและให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีการจูงใจด้วยงาน ควรประยุกต์การจูงใจโดยเน้นการจัดงานให้ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จและความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบจะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตน ตั้งใจทำงานให้ประสิทธิผลดียิ่งขึ้น แนวปฏิบัติที่พบว่าได้ผลดีในการจูงใจด้วยงาน คือ

- การหมุนเวียนงาน คือการให้พ้นสภาพความจำเจ และจะเกิดความกระตือรือร้นในงานใหม่

- ขยายขอบเขตและเนื้อหาของงาน คือ มอบอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้น เพื่อแสดงความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของเขา ซึ่งจะช่วยสร้างความท้าทาย เช่น การให้โอกาสพนักงานติดต่อลูกค้าโดยตรง เพื่อทราบความต้องการของลูกค้า

3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร

- ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายในอนาคต ความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น

- ให้ทุกคนมีส่วนร่วม คือ การให้ความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ ใช้การตัดสินใจจากระดับล่าง โดยให้ความไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ในนโยบาย ทิศทาง แนวทางการดำเนินการที่พวกเขาต้องการ ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำแผนงานติดตามประเมินแผนงานและภูมิใจในความสำเร็จของแผนงาน

- ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลและสนองความต้องการของบุคคล เช่น สอนองความต้องการด้วยการจ้างงานตลอดชีวิต และให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสให้มีความเชื่อถือไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะผลตามเป้าหมายและให้ทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินงานด้วยตนเอง ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ ทั้งรูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมขณะทำงาน จัดกลุ่มคุณภาพให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง เป็นต้น

- ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติ เช่น การสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะเพื่อร่วมกันภูมิใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จและช่วยกันปรับปรุงแก้ไข ส่วนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุทธิพร สายทอง (2562) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ในกำกับของรัฐ กลุ่มภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยมีดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อสร้างความรู้แก่อาจารย์ พบว่า มหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพสูงส่วนหนึ่งเป็นเพราะการบริหารจัดการวิจัยที่มีคุณภาพ ควรจัดให้มีกลไกของระบบ ช่วยเหลือ จากระบบที่เล็ง หรือระบบที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยเพื่อสร้างทัศนคติแก่อาจารย์ พบว่า ควรสร้างความตระหนักรู้แก่การทำวิจัยของอาจารย์ ควรสร้างค่านิยมในการทำวิจัยแก่อาจารย์ อาจารย์มหาวิทยาลัย จะต้องมุ่งวิจัยอย่างมีทิศทางและจะต้องทุ่มเทเอาใจใส่ในแนวทางการวิจัยนั้นอย่างจริงจัง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่อาจารย์ พบว่า ปัจจัยสาเหตุความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์ สิ่งสำคัญอันดับแรก คือ การกำหนดแนวทางการพัฒนางานวิจัย คือ การศึกษากรอบแนวคิด นโยบาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของประเทศและทิศทางการสนับสนุนงานวิจัยของหน่วยงานให้ชัดเจน

อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจริย์ แซ่จิว (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาผล

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคล ในที่ทำงาน สำหรับผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การทดสอบถดถอยพหุคูณ Multiple linear regression ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด ในด้านความสำเร็จในงานที่ทำ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านค่าตอบแทน

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด ในด้านจริยธรรมและความโปร่งใส รองลงมา คือ ด้านการจัดการเครือข่ายสัมพันธ์ด้านความเอาใจใส่ในลูกค้าและประชาชน ด้านความตระหนักในต้นทุนประโยชน์ ด้านความรักในองค์กร ด้านความเชี่ยวชาญในงานธุรกิจการค้า นโยบาย ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการปรับปรุงงาน และด้านการประสานความร่วมมือเป็นทีม

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการสรุปผลการวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ มีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นบุคลากรสายวิชาการ ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปีการศึกษา 2563 รวม 7 คณะ ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ และคณะศิลปศาสตร์ จำนวน 523 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคณะ

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน (คน)
1	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	38
2	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	70
3	คณะบริหารธุรกิจ	78
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	120
5	คณะวิศวกรรมศาสตร์	85
6	คณะศิลปศาสตร์	103
7	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	29
	รวม	523

ที่มา: บัญชีรายละเอียดจำนวนบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ วันที่ 31 พฤษภาคม 2562.

กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรสายวิชาการจากกลุ่มประชากร จำนวน 250 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547, หน้า 117) อธิบายที่มาของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของทาโร ยามาเน กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 คำนวณได้จำนวน 227 คน เพิ่มจำนวนแบบสอบถาม 10% เป็น 23 คนจึงกำหนดจำนวนแบบสอบถามสำหรับแจกไปยังกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 250 คน

2) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้น อย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรในแต่ละคณะ (แสดงข้อมูลในตารางที่ 3.2)

3) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละคณะ ทั้ง 7 คณะ

สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

e	คือ	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง
N	คือ	ขนาดของประชากร
n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{523}{1 + 523(0.05)^2}$$

$$\text{กลุ่มตัวอย่าง} = 227 \text{ คน}$$

การคำนวณหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{สัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละคณะ} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทุกคณะ}}$$

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่แบ่งสัดส่วนจำแนกตามคณะ

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	38	18
2	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	70	34
3	คณะบริหารธุรกิจ	78	37
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	120	57
5	คณะวิศวกรรมศาสตร์	85	41
6	คณะศิลปศาสตร์	103	49
7	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	29	14
	รวม	523	250

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ทำวิจัย คณะที่สังกัด จำนวน 7 ข้อ เป็นคำถามใช้คำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice)

ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน โดยแต่ละด้านแบ่งเป็นด้านย่อย ๆ ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ศึกษาตัวแปร 3 ด้าน คือ (1) ด้านทักษะการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ (2) ด้านการยอมรับนับถือในความสามารถ และ (3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน รวมจำนวน 10 ข้อ สำหรับปัจจัยค้ำจุน ศึกษาตัวแปร 3 ด้าน คือ (1) ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร (2) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย และ (3) ด้านงบประมาณสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก รวมจำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ศึกษาตัวแปรประสิทธิภาพ 3 ด้าน ดังนี้ ด้านต้นทุนการผลิต (Input) ด้านการบริหาร (Process) ด้านผลลัพธ์ (Output) รวมจำนวน 9 ข้อ

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลใช้สูตรคำนวณอันตรายภาค ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1977)

$$\text{สูตร ช่วงการวัด} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.80$$

เกณฑ์แปลความหมาย จึงกำหนดดังนี้

- 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางกำหนดตัวแปรหรือคำถามในแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดของงานวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจของบุคลากรสายวิชาการที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์
3. นำแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดของงานวิจัย และปรับปรุงให้ถูกต้องตามหลักการใช้ภาษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และคัดเลือกเฉพาะคำถามที่มีความสอดคล้อง

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแบบสอบถาม

(1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษิณา เครือหงส์

อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาสวรรค์ งามมงคลวงศ์

คณบดี วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

(3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล ธนเชวงสกุล

อาจารย์สังกัด คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

5. นำผลประเมินแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยใช้การวิเคราะห์ IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 116-117)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

Σ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

R แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

+1 หมายถึง คำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

-1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

เกณฑ์การแปลความหมาย มีดังนี้

ค่า $IOC \geq 0.50$ หมายความว่า คำถามนั้นตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ค่า $IOC < 0.50$ หมายความว่า คำถามนั้นไม่ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สำหรับผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.70 ทุกข้อ ซึ่งผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้งานได้

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ซึ่งมีเกณฑ์การยอมรับ คือ ควรมากกว่า 0.70 หมายถึง เครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นสูง (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

สำหรับผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.82 ซึ่งผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้งานได้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะบริหารธุรกิจ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรสายวิชาการ ทั้ง 7 คณะ มีเป้าหมายผู้ตอบกลับแบบสอบถามขั้นต่ำ 227 คน จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน ที่คำนวณได้จำนวน 227 คน เพิ่มจำนวนแบบสอบถาม 10% เป็น 23 คน จึงกำหนดจำนวนแบบสอบถามสำหรับแจกไปยังกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 250 คน

2) นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังสำนักงานคณะของแต่ละคณะ ทั้ง 7 คณะ และกำหนดวันเวลาประสานงานเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากหัวหน้าสำนักงานคณะ

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามได้รับกลับคืนจำนวน 125 คน เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแบบสอบถามขั้นต่ำ 227 คน คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 55 ทั้งนี้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวนน้อย เพราะได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ทั่วโลก ช่วง พ.ศ.2562-2563

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ทำวิจัย คณะที่สังกัด โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางแจกแจง ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2) วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ นำเสนอข้อมูลรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ นำเสนอข้อมูลรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติทดสอบสมมติฐานได้แก่

1) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test)

2) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe test) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ รวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 125 คน แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.82 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติวิเคราะห์ค่าที (t-test) วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งได้ 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

4.2 ผลวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

4.3 ผลวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

4.4 ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการแตกต่าง มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์แตกต่างกัน

4.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ทำวิจัย คณะที่สังกัด นำเสนอผลวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ จำแนกเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=125)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	50	40.00
หญิง	75	60.00

จากตารางที่ 4.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็น ร้อยละ 40

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=125)	ร้อยละ (100.00)
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	2	1.60
ช่วง 30 – 40 ปี	33	26.40
ช่วง 41 – 50 ปี	52	41.60
ตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป	38	30.40

จากตารางที่ 4.2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 รองลงมา มีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 และอันดับสุดท้าย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=125)	ร้อยละ (100.00)
สถานภาพ		
โสด	55	44.00
สมรส	66	52.80
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4	3.20

จากตารางที่ 4.3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 รองลงมา สถานภาพโสด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 และอันดับสุดท้าย คือสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=125)	ร้อยละ (100.00)
ระดับการศึกษา		
ปริญญาโท	70	56.00
ปริญญาเอก	55	44.00

จากตารางที่ 4.4 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 และระดับปริญญาเอก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=125)	ร้อยละ (100.00)
ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	74	59.20
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	49	39.20
รองศาสตราจารย์	2	1.60

จากตารางที่ 4.5 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 รองลงมาอยู่ในตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 และและอันดับสุดท้าย ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์ทำวิจัยของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=125)	ร้อยละ (100.00)
ประสบการณ์การทำวิจัย		
เคย	123	98.40
ไม่เคย	2	1.60

จากตารางที่ 4.6 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์การทำวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์เคยทำวิจัย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 98.40 และไม่เคยทำวิจัย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามคณะที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=125)	ร้อยละ (100.00)
คณะที่สังกัด		
วิศวกรรมศาสตร์	29	23.20
อุตสาหกรรมสิ่งทอ	4	3.20
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	29	23.20
เทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	25	20.00
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	11	8.80
บริหารธุรกิจ	14	11.20
ศิลปศาสตร์	13	10.40

จากตารางที่ 4.7 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามคณะที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 29 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 23.20 รองลงมาอยู่ในคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 และอันดับสุดท้าย คือ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20

4.2 ผลวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลเพื่ออธิบายถึงข้อมูลปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยการศึกษาด้านปัจจัยจูงใจ แบ่งเป็น 3 ด้านย่อย คือ 1) ด้านทักษะการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ 2) ด้านการยอมรับนับถือในความสามารถ และ 3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน แบ่งเป็น 3 ด้านย่อย คือ 1) ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย และ 3) ด้านงบประมาณสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก มีผลวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยภาพรวมปัจจัยจูงใจในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านทักษะการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	3.55	0.60	เห็นด้วยมาก
2. ด้านการยอมรับนับถือในความสามารถ	3.74	0.65	เห็นด้วยมาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.95	0.70	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย	3.75	0.65	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของภาพรวมปัจจัยจูงใจในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านปัจจัยจูงใจพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.65)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือในความสามารถ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.65) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยจุดใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านทักษะการทำวิจัย
เชิงยุทธศาสตร์

ด้านทักษะการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความรู้ในการเขียนข้อเสนอ โครงการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	3.39	0.67	เห็นด้วยปานกลาง
2. ท่านมีความเข้าใจการนำวิจัยไปใช้ ประโยชน์สอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติ	3.64	0.67	เห็นด้วยมาก
3. ท่านมีความเข้าใจการบูรณาการศาสตร์ เพื่อนำไปใช้งานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	3.61	0.71	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย	3.55	0.60	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจุดใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านทักษะการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.60)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยจุดใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านทักษะการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ท่านมีความเข้าใจการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์สอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ท่านมีความเข้าใจการบูรณาการศาสตร์เพื่อนำไปใช้งานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.71) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความรู้ในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับเห็นปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยจุดใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการยอมรับนับถือในความสามารถ

ปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับนับถือในความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา	3.62	0.78	เห็นด้วยมาก
2. การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานได้เหมาะสมกับ ความสามารถ	3.64	0.81	เห็นด้วยมาก
3. การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยอมรับใน ความสามารถจากผู้ร่วมงานในองค์กร	3.82	0.80	เห็นด้วยมาก
4. การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยอมรับจาก บุคคลภายนอกองค์กรให้ทำงานร่วมกัน	3.86	0.82	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย	3.74	0.65	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจุดใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการยอมรับนับถือในความสามารถ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.65)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยจุดใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกองค์กรให้ทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้ร่วมงานในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.80) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยจุดใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผลงานวิจัย ท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.04	0.87	เห็นด้วยมาก
2. ผลงานวิจัย ท่านสามารถใช้ประโยชน์ในการขอเสนอตำแหน่งทางวิชาการ	4.10	0.87	เห็นด้วยมาก
3. ผลงานวิจัย มีผลให้ท่านมีความน่าเชื่อถือ ได้รับการอนุมัติงบประมาณเพื่อพัฒนาตนเองเพิ่มเติม	3.73	0.78	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย	3.95	0.70	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจุดใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.70)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยจุดใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ผลงานวิจัยท่านสามารถใช้ประโยชน์ในการขอเสนอตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.87) รองลงมา คือ ผลงานวิจัยท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.87) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลงานวิจัย มีผลให้ท่านมีความน่าเชื่อถือ ได้รับการอนุมัติงบประมาณเพื่อพัฒนาตนเองเพิ่มเติม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยภาพรวมปัจจัยคำจูนในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์

ด้านปัจจัยคำจูน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร	3.60	0.67	เห็นด้วยมาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย	3.39	0.73	เห็นด้วยปานกลาง
3. ด้านงบประมาณสนับสนุนทั้งภายในและ ภายนอก	3.56	0.75	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย	3.52	0.72	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของภาพรวมปัจจัยคำจูนในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.72)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยคำจูนในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ด้านงบประมาณสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.75) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยคำจูนในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสทำ วิจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน	3.59	0.83	เห็นด้วยมาก
2. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ การทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ให้ท่าน	3.57	0.86	เห็นด้วยมาก
3. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการทำงานวิจัยของ ท่าน โดยจัดสรรเงินรางวัล	3.48	0.86	เห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยคำจูนในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านนโยบายและ
การบริหารงานองค์กร

ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหาร งานองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการทำงานวิจัยของ ท่าน โดยการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ นักวิจัย	3.56	0.93	เห็นด้วยมาก
5. องค์กรมีนโยบายบริหารงานบุคคล โดยให้ ผลงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของ การประเมินผลปฏิบัติงานของท่าน	3.81	0.89	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย	3.60	0.67	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยคำจูนในการทำงานวิจัย
เชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านนโยบายและ
การบริหารงานองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.67)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูง
เป็นอันดับแรก คือ องค์กรมีนโยบายบริหารงานบุคคล โดยให้ผลงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ใช้เป็นส่วน
หนึ่งของการประเมินผลปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.89)
รองลงมา คือ องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน อยู่ในระดับ
เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.83) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการทำงาน
วิจัยของท่าน โดยจัดสรรเงินรางวัล อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยค้ำจุนในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย

ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ทำงานวิจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่จะช่วยให้ท่านทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ได้	3.41	0.79	เห็นด้วยปานกลาง
2. องค์กรมีห้องปฏิบัติงานสำหรับสนับสนุนให้ท่านใช้ทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ได้	3.27	0.89	เห็นด้วยปานกลาง
3. องค์กรมีหน่วยงานที่สนับสนุนส่งเสริมการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์แก่ท่านเป็นอย่างดี	3.48	0.90	เห็นด้วยปานกลาง
เฉลี่ย	3.39	0.73	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.73)

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ องค์กรมีหน่วยงานที่สนับสนุนส่งเสริมการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์แก่ท่านเป็นอย่างดี อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.90) รองลงมา คือ องค์กรมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่จะช่วยให้ท่านทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.79) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรมีห้องปฏิบัติงานสำหรับสนับสนุนให้ท่านใช้ทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยคำจูนในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านงบประมาณสนับสนุน ทั้งภายในและภายนอก

ปัจจัยคำจูนด้านงบประมาณสนับสนุนทั้งภายใน และภายนอก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรสนับสนุนงบประมาณ ที่มาจากเงินรายได้ เพื่อให้ท่านได้นำมาใช้ในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	3.44	0.90	เห็นด้วยปานกลาง
2. องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาส เสนอ ของงบประมาณแผ่นดินเพื่อทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	3.66	0.81	เห็นด้วยมาก
3. องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านได้มีแนวทางการ ของงบประมาณจากแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อขอ งบประมาณทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	3.58	0.84	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย	3.56	0.75	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยคำจูนในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านงบประมาณสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.75)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยคำจูนด้านงบประมาณสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาส เสนอของงบประมาณแผ่นดินเพื่อทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านได้มีแนวทางการของงบประมาณจากแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อของบประมาณทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.84) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรสนับสนุนงบประมาณ ที่มาจากเงินรายได้ เพื่อให้ท่านได้นำมาใช้ในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.90)

4.3 ผลวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลเพื่ออธิบายถึงข้อมูลประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ด้านต้นทุนการผลิต (Input) ด้านการบริหาร (Process) ด้านผลลัพธ์ (Output) มีผลวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของบุคลากร

ประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านต้นทุนการผลิต (Input)	4.00	0.66	เห็นด้วยมาก
2. ด้านการบริหาร (Process)	4.20	0.65	เห็นด้วยมาก
3. ด้านผลลัพธ์ (Output)	4.02	0.66	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย	4.07	0.66	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.66)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ด้านการบริหาร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.66) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านต้นทุนการผลิต อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์บุคลากรสายวิชาการ ด้าน
ต้นทุนการผลิต

ประสิทธิภาพด้านต้นทุนการผลิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้คัดเลือกบุคคลในองค์กรมาร่วมงานวิจัยได้เหมาะสมกับความเชี่ยวชาญ	3.69	0.83	เห็นด้วยมาก
2. ท่านดำเนินการวิจัยโดยใช้เงินอย่างคุ้มค่าเหมาะสม	4.13	0.76	เห็นด้วยมาก
3. ท่านดำเนินงานวิจัย โดยใช้ใช้พลังงานขององค์กรอย่างประหยัด	4.18	0.77	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย	4.00	0.66	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.66)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของบุคลากร ด้านต้นทุนการผลิต มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ท่านดำเนินงานวิจัย โดยใช้ใช้พลังงานขององค์กรอย่างประหยัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ท่านดำเนินการวิจัยโดยใช้เงินอย่างคุ้มค่าเหมาะสม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.76) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้คัดเลือกบุคคลในองค์กรมาร่วมงานวิจัยได้เหมาะสมกับความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์บุคลากรสายวิชาการ
ด้านการบริหาร

ประสิทธิภาพด้านการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรักษาระเบียบวินัยในการดำเนินงานวิจัย ให้เป็นไปตามแผนงานอย่างเคร่งครัด	4.14	0.73	เห็นด้วยมาก
2. ท่านรายงานความคืบหน้าของการดำเนินงาน วิจัย แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามระยะของ แผนงานที่กำหนดไว้	4.08	0.71	เห็นด้วยมาก
3. ท่านดำเนินงานวิจัย ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้	4.37	0.71	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย	4.20	0.65	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.65)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของบุคลากร ด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ท่านดำเนินงานวิจัย ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ท่านรักษาระเบียบวินัยในการดำเนินงานวิจัย ให้เป็นไปตามแผนงานอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.73) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรายงานความคืบหน้าของการดำเนินงานวิจัย แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามระยะของแผนงานที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์บุคลากรสายวิชาการ ด้านผลลัพธ์

ประสิทธิภาพด้านผลลัพธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผลงานวิจัยของท่าน ได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสารตามเกณฑ์ สกอ.	3.90	0.79	เห็นด้วยมาก
2. ผลงานวิจัยของท่าน มีความถูกต้องตามมาตรฐานหรือที่ได้เสนอไว้ในแผนงาน	4.08	0.74	เห็นด้วยมาก
3. ผลงานวิจัยของท่านนำไปใช้ประโยชน์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	4.06	0.78	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย	4.02	0.66	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.66)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของบุคลากร ด้านผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ผลงานวิจัยของท่าน มีความถูกต้องตามมาตรฐานหรือที่ได้เสนอไว้ในแผนงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ผลงานวิจัยของท่านนำไปใช้ประโยชน์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.78) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลงานวิจัยของท่าน ได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสารตามเกณฑ์ สกอ. อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.79)

- [illegible]

- สมมติฐานข้อที่ 13 บุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ทำวิจัยแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร แตกต่างกัน
- สมมติฐานข้อที่ 14 บุคลากรสายวิชาการที่มีคณะที่สังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร แตกต่างกัน
- สมมติฐานข้อที่ 15 บุคลากรสายวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน
- สมมติฐานข้อที่ 16 บุคลากรสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน
- สมมติฐานข้อที่ 17 บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน
- สมมติฐานข้อที่ 18 บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน
- สมมติฐานข้อที่ 19 บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน
- สมมติฐานข้อที่ 20 บุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ทำวิจัยแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน
- สมมติฐานข้อที่ 21 บุคลากรสายวิชาการที่มีคณะที่สังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ทดสอบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำวิจัย เปรียบเทียบระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ทดสอบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ คณะที่สังกัด เปรียบเทียบระหว่างคะแนนเฉลี่ยที่แบ่งข้อมูลมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติ One-way ANOVA (One-Way Analysis of Variance) หากพบมีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จะเลือกทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe มีผลการศึกษา ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรสายวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิง
 ยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์
 ด้านต้นทุนการผลิต ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์
 ด้านต้นทุนการผลิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร
 สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต
 จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิง ยุทธศาสตร์ด้านต้นทุนการผลิต	t-test for Equality of Means					
	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
1. ท่านได้คัดเลือกบุคคลในองค์กร	ชาย	50	3.74	0.87	0.57	0.57
มาร่วมงานวิจัยได้เหมาะสมกับ	หญิง	75	3.65	0.80		
ความเชี่ยวชาญ						
2. ท่านดำเนินการวิจัยโดยใช้เงินอย่าง	ชาย	50	4.10	0.89	-0.33	0.74
คุ้มค่าเหมาะสม	หญิง	75	4.15	0.67		
3. ท่านดำเนินงานวิจัย โดยใช้	ชาย	50	4.10	0.84	-1.00	0.32
พลังงานขององค์กรอย่างประหยัด	หญิง	75	4.24	0.71		
ภาพรวมประสิทธิภาพ	ชาย	50	3.980	0.73	-0.28	0.78
ด้านต้นทุนการผลิต	หญิง	75	4.013	0.60		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้วยการทดสอบ t-test ที่ระดับ
 นัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านต้นทุนการผลิต มีค่า sig. เท่ากับ
 0.78 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1
 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัย
 เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่า

เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ด้านต้นทุน การผลิต	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ท่านได้คัดเลือกบุคคลใน องค์กรมาร่วมงานวิจัย ได้เหมาะสมกับความ เชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.670 84.162 84.832	3 121 124	0.22 0.70	0.32	0.81
2. ท่านดำเนินการวิจัยโดย ใช้เงินอย่างคุ้มค่า เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.738 71.214 71.952	3 121 124	0.25 0.59	0.42	0.74
3. ท่านดำเนินงานวิจัย โดยใช้ใช้พลังงานของ องค์กรอย่างประหยัด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.790 71.978 72.768	3 121 124	0.26 0.60	0.44	0.72

ตารางที่ 4.21 (ต่อ) ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ด้านต้นทุน การผลิต	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
ภาพรวมประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.373	3	0.12	0.28	0.84
ด้านต้นทุนการผลิต	ภายในกลุ่ม	52.960	121	0.44		
	รวม	53.333	124			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามอายุ มีค่า sig. เท่ากับ 0.84 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ สมมติฐาน H_1 สรุปว่า อายุที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร
สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนก
ตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิง ยุทธศาสตร์ด้านต้นทุนการผลิต	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ท่านได้คัดเลือกบุคคลใน องค์กรมาร่วมงานวิจัยได้ เหมาะสมกับความเชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.12 84.72 84.83	2 122 124	0.06 0.69	0.08	0.92
2. ท่านดำเนินการวิจัยโดยใช้ เงินอย่างคุ้มค่าเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.11 69.84 71.95	2 122 124	1.05 0.57	1.84	0.16
3. ท่านดำเนินงานวิจัย โดยใช้ ใช้พลังงานขององค์กรอย่าง ประหยัด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.45 71.32 72.77	2 122 124	0.72 0.59	1.24	0.29
ภาพรวมประสิทธิภาพ ด้านต้นทุนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.77 52.56 53.33	2 122 124	0.39 0.43	0.89	0.41

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามสถานภาพ มีค่า sig. เท่ากับ 0.41 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ด้านต้นทุน การผลิต	t-test for Equality of Means					
	ระดับ การศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
1. ท่านได้คัดเลือกบุคคลใน องค์กรมาร่วมงานวิจัยได้ เหมาะสมกับความ เชี่ยวชาญ	ปริญญาโท	70	3.71	0.84	0.40	0.69
	ปริญญาเอก	55	3.65	0.82		
2. ท่านดำเนินการวิจัยโดย ใช้เงินอย่างคุ้มค่า เหมาะสม	ปริญญาโท	70	4.01	0.84	-1.90	0.06
	ปริญญาเอก	55	4.27	0.62		
3. ท่านดำเนินงานวิจัยโดย ใช้ใช้พลังงานขององค์กร อย่างประหยัด	ปริญญาโท	70	4.14	0.80	-0.68	0.50
	ปริญญาเอก	55	4.24	0.72		
ภาพรวมประสิทธิภาพ ด้านต้นทุนการผลิต	ปริญญาโท	70	3.96	0.71	-0.82	0.41
	ปริญญาเอก	55	4.05	0.59		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 4 ด้วยการทดสอบ t -test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านต้นทุนการผลิต มีค่า sig. เท่ากับ 0.41 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5 บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำวิจัย		แหล่งความ	ss	df	MS	F	Sig.
เชิงยุทธศาสตร์ด้านต้นทุนการผลิต		แปรปรวน					
1. ท่านได้คัดเลือกบุคคลใน	ระหว่างกลุ่ม		1.66	2	0.83	1.22	0.30
	องค์กรมาร่วมงานวิจัยได้	ภายในกลุ่ม	83.17	122	0.68		
	เหมาะสมกับความ	รวม	84.83	124			
	เชี่ยวชาญ						
2. ท่านดำเนินการวิจัยโดย	ระหว่างกลุ่ม		1.61	2	0.81	1.40	0.25
	ใช้เงินอย่างคุ้มค่า	ภายในกลุ่ม	70.34	122	0.58		
	เหมาะสม	รวม	71.95	124			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ) ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ประสิทธิภาพการทำวิจัย		แหล่งความ	ss	df	MS	F	Sig.
เชิงยุทธศาสตร์ด้านต้นทุน	การผลิต	แปรปรวน					
3. ท่านดำเนินงานวิจัย โดยใช้พลังงานขององค์กร อย่างประหยัด	โดย	ระหว่างกลุ่ม	1.44	2	0.72	1.24	0.29
		ภายในกลุ่ม	71.32	122	0.59		
		รวม	72.77	124			
ภาพรวมประสิทธิภาพ ด้านต้นทุนการผลิต		ระหว่างกลุ่ม	1.41	2	0.71	1.66	0.20
		ภายในกลุ่ม	51.92	122	0.43		
		รวม	53.33	124			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 5 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ มีค่า sig. เท่ากับ 0.20 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าตำแหน่งทางวิชาการ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 6 บุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ทำวิจัยแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ทำวิจัยแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ทำวิจัยแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร
สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนก
ตามประสบการณ์ทำวิจัย

ประสิทธิภาพการทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ด้านต้นทุน การผลิต	t-test for Equality of Means					
	ประสบการณ์ ทำวิจัย	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
1. ท่านได้คัดเลือกบุคคลใน องค์กรมาร่วมงานวิจัยได้ เหมาะสมกับความ เชี่ยวชาญ	เคย	123	3.69	0.83	0.32	0.75
	ไม่เคย	2	3.50	0.71		
2. ท่านดำเนินการวิจัยโดยใช้ เงินอย่างคุ้มค่าเหมาะสม	เคย	123	4.13	0.76	0.24	0.81
	ไม่เคย	2	4.00	1.41		
3. ท่านดำเนินงานวิจัยโดยใช้ ใช้พลังงานขององค์กร อย่างประหยัด	เคย	123	4.19	0.76	0.34	0.73
	ไม่เคย	2	4.00	1.41		
ภาพรวมประสิทธิภาพ ด้านต้นทุนการผลิต	เคย	123	4.00	0.65	0.36	0.72
	ไม่เคย	2	3.83	1.18		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 6 ด้วยการทดสอบ t-test ที่ระดับ
นัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านต้นทุนการผลิต มีค่า sig. เท่ากับ
0.72 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1
สรุปว่า ประสบการณ์ทำวิจัยที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อย
ทุกด้านพบว่าประสบการณ์ทำวิจัย ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 7 บุคลากรสายวิชาการที่มีคณะที่สังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีคณะที่สังกัดแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีคณะที่สังกัดแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามคณะที่สังกัด

ประสิทธิภาพการทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ด้านต้นทุน การผลิต	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ท่านได้คัดเลือกบุคคลใน องค์กรมาร่วมงานวิจัยได้ เหมาะสมกับความ เชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.89 81.94 84.83	6 118 124	0.48 0.69	0.69	0.66
2. ท่านดำเนินการวิจัยโดย ใช้เงินอย่างคุ้มค่า เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.96 69.00 71.95	6 118 124	0.49 0.59	0.84	0.54
3. ท่านดำเนินงานวิจัยโดย ใช้พลังงานขององค์กร อย่างประหยัด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.99 71.78 72.77	6 118 124	0.17 0.61	0.27	0.95
ภาพรวมประสิทธิภาพ ด้านต้นทุนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.83 51.50 53.33	6 118 124	0.31 0.44	0.70	0.65

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 7 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามคณะที่สังกัด มีค่า sig. เท่ากับ 0.65 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า คณะที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าคณะที่สังกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 8 บุคลากรสายวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร	t-test for Equality of Means					
	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
1. ท่านรักษาระเบียบวินัยในการดำเนินงานวิจัย ให้เป็นไปตามแผนงานอย่างเคร่งครัด	ชาย	50	4.18	0.80	0.45	0.65
	หญิง	75	4.12	0.68		
2. ท่านรายงานความคืบหน้าของการดำเนินงานวิจัย แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามระยะของแผนงานที่กำหนดไว้	ชาย	50	3.96	0.83	-1.54	0.13
	หญิง	75	4.16	0.62		

ตารางที่ 4.27 (ต่อ) ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิง		t-test for Equality of Means				
ยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
3. ท่านดำเนินงานวิจัยด้วย	ชาย	50	4.32	0.84	-0.58	0.57
ความโปร่งใส ยุติธรรม	หญิง	75	4.40	0.62		
และตรวจสอบได้						
ภาพรวมประสิทธิภาพ	ชาย	50	4.15	0.74	-0.59	0.56
ด้านการบริหาร	หญิง	75	4.23			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 8 ด้วยการทดสอบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร มีค่า sig. เท่ากับ 0.56 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 9 บุคลากรสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร
สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร
จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ด้านการ บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ท่านรักษาระเบียบวินัย ในการดำเนินงานวิจัย ให้เป็นไปตามแผนงาน อย่างเคร่งครัด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.05 65.35 65.41	3 121 124	0.18 0.54	0.33	0.99
2. ท่านรายงานความ คืบหน้าของการ ดำเนินงานวิจัย แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามระยะของแผนงานที่ กำหนดไว้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.66 62.54 63.20	3 121 124	0.22 0.52	0.43	0.74
3. ท่านดำเนินงานวิจัย ด้วย ความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.23 62.85 63.07	3 121 124	0.08 0.52	0.15	0.93
ภาพรวมประสิทธิภาพ ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.03 51.55 51.58	3 121 124	0.01 0.43	0.02	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 9 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหารจำแนกตามอายุ มีค่า sig. เท่ากับ 1.00 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า อายุที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 10 บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทําวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ด้านการ บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ท่านรักษาระเบียบวินัย	ระหว่างกลุ่ม	0.77	2	0.39	0.73	0.49
ในการดำเนินงานวิจัย	ภายในกลุ่ม	64.64	122	0.53		
ให้เป็นไปตามแผนงาน	รวม	65.41	124			
อย่างเคร่งครัด						
2. ท่านรายงานความ	ระหว่างกลุ่ม	0.73	2	0.37	0.72	0.49
คืบหน้าของการ	ภายในกลุ่ม	62.47	122	0.51		
ดำเนินงานวิจัย แก่	รวม	63.20	124			
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						
ตามระยะของแผนงาน						
ที่กำหนดไว้						

ตารางที่ 4.29 (ต่อ) ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพการทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ด้านการ บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
3. ทานดำเนินงานวิจัย ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบ ได้	ระหว่างกลุ่ม	0.82	2	0.41	0.80	0.45
	ภายในกลุ่ม	62.25	122	0.51		
	รวม	63.07	124			
ภาพรวมประสิทธิภาพ ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.62	2	0.31	0.74	0.48
	ภายในกลุ่ม	50.96	122	0.42		
	รวม	51.58	124			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 10 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามสถานภาพ มีค่า sig. เท่ากับ 0.48 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 11 บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการทำวิจัย		t-test for Equality of Means				
เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
1. ท่านรักษาระเบียบวินัยในการดำเนินงานวิจัยให้เป็นไปตามแผนงานอย่างเคร่งครัด	ปริญญาโท	70	4.10	0.78	-0.76	0.45
	ปริญญาเอก	55	4.20	0.65		
2. ท่านรายงานความคืบหน้าของการดำเนินงานวิจัยแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามระยะของแผนงานที่กำหนดไว้	ปริญญาโท	70	4.06	0.76	-0.40	0.69
	ปริญญาเอก	55	4.11	0.66		
3. ท่านดำเนินงานวิจัยด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้	ปริญญาโท	70	4.27	0.78	-1.721	0.09
	ปริญญาเอก	55	4.49	0.61		
ภาพรวมประสิทธิภาพด้านการบริหาร	ปริญญาโท	70	4.14	0.71	-1.066	0.29
	ปริญญาเอก	55	4.27	0.55		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 11 ด้วยการทดสอบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร มีค่า sig. เท่ากับ 0.29 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 12 บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำ วิจัยของบุคลากร ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำวิจัย		แหล่งความแปรปรวน				
เชิงยุทธศาสตร์ด้าน		ss	df	MS	F	Sig.
การบริหาร						
1. ท่านรักษาระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	1.72	2	0.86	1.65	0.20
วินัยในการดำเนินงาน	ภายในกลุ่ม	63.69	122	0.52		
วิจัย ให้เป็นไปตาม	รวม	65.41	124			
แผนงานอย่าง						
เคร่งครัด						

ตารางที่ 4.31 (ต่อ) ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ประสิทธิภาพการทำงานวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ด้าน การบริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
2. ท่านรายงานความ คืบหน้าของการ ดำเนินงานวิจัยแก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามระยะของ แผนงานที่กำหนดไว้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.74 61.46 63.20	2 122 124	0.87 0.50	1.73	0.18
3. ทานดำเนินงานวิจัย ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและ ตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.04 63.04 63.07	2 122 124	0.02 0.52	0.03	0.97
ภาพรวมประสิทธิภาพด้าน การบริหาร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.87 50.71 51.58	2 122 124	0.43 0.42	1.05	0.36

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 12 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ มีค่า sig. เท่ากับ 0.36 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้าน

พบว่าตำแหน่งทางวิชาการ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 13 บุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ทำวิจัยแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ทำวิจัยแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ทำวิจัยแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำวิจัย (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ด้าน การบริหาร	t-test for Equality of Means					
	ประสบการณ์ ทำวิจัย	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
1. ท่านรักษาระเบียบวินัยใน การดำเนินงานวิจัย ให้ เป็นไปตามแผนงานอย่าง เคร่งครัด	เคย	123	4.15	0.73	0.21	0.84
	ไม่เคย	2	3.50	0.71		
2. ท่านรายงานความคืบหน้า ของการดำเนินงานวิจัย แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามระยะของแผนงานที่ กำหนดไว้	เคย	123	4.09	0.71	0.25	0.96
	ไม่เคย	2	3.50	0.71		

ตารางที่ 4.32 (ต่อ) ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำวิจัย

ประสิทธิภาพการทำวิจัย		t-test for Equality of Means				
เชิงยุทธศาสตร์ด้าน การบริหาร	ประสบการณ์ ทำวิจัย	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
3. ท่านดำเนินงานวิจัย ด้วย ความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้	เคย	123	4.37	0.71	0.46	0.12
	ไม่เคย	2	4.00	1.41		
ภาพรวมประสิทธิภาพ ด้านการบริหาร	เคย	123	4.21	0.64	0.24	0.57
	ไม่เคย	2	3.67	0.94		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 13 ด้วยการทดสอบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร มีค่า sig. เท่ากับ 0.57 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ประสบการณ์ทำวิจัยที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าประสบการณ์ทำวิจัย ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 14 บุคลากรสายวิชาการที่มีคณะที่สังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีคณะที่สังกัดแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีคณะที่สังกัดแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร
สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตาม
คณะที่สังกัด

ประสิทธิภาพการทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ด้าน การบริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ท่านรักษาระเบียบวินัย ในการดำเนินงานวิจัย ให้เป็นไปตามแผนงาน อย่างเคร่งครัด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.87 64.54 65.41	6 118 124	0.14 0.55	0.26	0.95
2. ท่านรายงานความ คืบหน้าของการ ดำเนินงานวิจัยแก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามระยะของแผนงานที่ กำหนดไว้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.45 60.76 63.20	6 118 124	0.41 0.52	0.79	0.58
3. ท่านดำเนินงานวิจัย ด้วย ความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.61 62.46 63.07	6 118 124	0.10 0.53	0.19	0.98
ภาพรวมประสิทธิภาพ ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.83 50.75 51.58	6 118 124	0.14 0.43	0.32	0.93

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 14 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามคณะที่สังกัด มีค่า sig. เท่ากับ 0.93 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับ

สมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า คณะที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าคณะที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 15 บุคลากรสายวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ด้าน ผลลัพธ์	t-test for Equality of Means					
	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
1. ผลงานวิจัยของท่าน	ชาย	50	3.90	0.76	-0.05	0.96
ได้รับการยอมรับให้	หญิง	75	3.91	0.81		
ตีพิมพ์ในวารสารตาม						
เกณฑ์ สกอ.						
2. ผลงานวิจัยของท่าน มี	ชาย	50	4.04	0.76	-0.50	0.62
ความถูกต้องตาม	หญิง	75	4.11	0.73		
มาตรฐานหรือที่ได้						
เสนอไว้ในแผนงาน						

ตารางที่ 4.34 (ต่อ) ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ด้าน ผลลัพธ์	t-test for Equality of Means					
	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
3. ผลงานวิจัยของท่าน	ชาย	50	4.04	0.83	-0.28	0.78
นำไปใช้ประโยชน์ตาม	หญิง	75	4.08	0.75		
จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้						
ภาพรวมประสิทธิภาพ	ชาย	50	3.99	0.678	-0.31	0.76
ด้านผลลัพธ์	หญิง	75	4.03	0.656		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 15 ด้วยการทดสอบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านผลลัพธ์ มีค่า sig. เท่ากับ 0.76 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าเพศ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 16 บุคลากรสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร
สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการทำวิจัย						
เชิงยุทธศาสตร์ด้าน ผลลัพธ์	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ผลงานวิจัยของท่าน ได้รับการยอมรับให้ ตีพิมพ์ในวารสารตาม เกณฑ์ สกอ.	ระหว่างกลุ่ม	2.38	3	0.79	1.29	0.28
	ภายในกลุ่ม	74.47	121	0.62		
	รวม	76.85	124			
2. ผลงานวิจัยของท่านมี ความถูกต้องตาม มาตรฐานหรือที่ได้ เสนอไว้ในแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.40	3	0.13	0.24	0.87
	ภายในกลุ่ม	66.80	121	0.55		
	รวม	67.20	124			
3. ผลงานวิจัยของท่าน นำไปใช้ประโยชน์ตาม จุดมุ่งหมายที่กำหนด ไว้	ระหว่างกลุ่ม	0.68	3	0.28	0.37	0.78
	ภายในกลุ่ม	74.81	121	0.62		
	รวม	75.49	124			
ภาพรวมประสิทธิภาพ ด้านผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.15	3	0.05	0.11	0.95
	ภายในกลุ่ม	54.26	121	0.45		
	รวม	54.41	124			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 16 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามอายุ มีค่า sig. เท่ากับ 0.95 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า อายุที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าอายุ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 17 บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพการทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ด้าน ผลลัพธ์	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ผลงานวิจัยของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	0.70	2	0.35	0.56	0.57
ได้รับการยอมรับให้	ภายในกลุ่ม	76.15	122	0.62		
ตีพิมพ์ในวารสารตาม	รวม	76.85	124			
เกณฑ์ สกอ.						
2. ผลงานวิจัยของท่าน มี	ระหว่างกลุ่ม	0.79	2	0.40	0.73	0.49
ความถูกต้องตาม	ภายในกลุ่ม	66.41	122	0.54		
มาตรฐานหรือที่ได้เสนอ	รวม	67.20	124			
ไว้ในแผนงาน						
3. ผลงานวิจัยของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	0.80	2	0.40	0.66	0.52
นำไปใช้ประโยชน์ตาม	ภายในกลุ่ม	74.69	122	0.61		
จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	รวม	75.49	124			
ภาพรวมประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.26	0.58	0.56
ด้านผลลัพธ์	ภายในกลุ่ม	53.90	122	0.44		
	รวม	54.412	124			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 17 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามสถานภาพ มีค่า sig. เท่ากับ 0.56 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 18 บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำวิจัย		t-test for Equality of Means				
เชิงยุทธศาสตร์ด้าน	ระดับ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ผลลัพธ์	การศึกษา					
1. ผลงานวิจัยของท่าน	ปริญญาโท	70	3.87	0.74	0.52	0.60
ได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสารตามเกณฑ์ สกอ.	ปริญญาเอก	55	3.95	0.85		

ตารางที่ 4.37 (ต่อ) ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการทำวิจัย		t-test for Equality of Means				
เชิงยุทธศาสตร์ด้าน ผลลัพธ์	ระดับ การศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
2. ผลงานวิจัยของท่าน มี ความถูกต้องตาม มาตรฐานหรือที่ได้ เสนอไว้ในแผนงาน	ปริญญาโท	70	4.00	0.78	-1.38	0.17
	ปริญญาเอก	55	4.18	0.67		
3. ผลงานวิจัยของท่าน นำไปใช้ประโยชน์ตาม จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	ปริญญาโท	70	4.01	0.75	-0.80	0.42
	ปริญญาเอก	55	4.13	0.82		
ภาพรวมประสิทธิภาพ ด้านผลลัพธ์	ปริญญาโท	70	3.96	0.68	-1.03	0.31
	ปริญญาเอก	55	4.08	0.65		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3.37 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 18 ด้วยการทดสอบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านผลลัพธ์ มีค่า sig. เท่ากับ 0.31 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 19 บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ประสิทธิภาพการทําวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ด้าน ผลลัพธ์	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ผลงานวิจัยของท่าน ได้รับการยอมรับให้ ตีพิมพ์ในวารสารตาม เกณฑ์ สกอ.	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.88 73.97 76.85	2 122 124	1.44 0.61	2.37	0.10
2. ผลงานวิจัยของท่าน มี ความถูกต้องตาม มาตรฐานหรือที่ได้เสนอ ไว้ในแผนงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.99 65.21 67.20	2 122 124	0.99 0.54	1.86	0.16
3. ผลงานวิจัยของท่าน นำไปใช้ประโยชน์ตาม จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.79 73.70 75.49	2 122 124	0.90 0.60	1.48	0.23
ภาพรวมประสิทธิภาพ ด้านผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.15 52.26 54.41	2 122 124	1.08 0.43	2.51	0.09

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 19 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ มีค่า sig. เท่ากับ 0.09 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 20 บุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ทำวิจัยแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ทำวิจัยแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ทำวิจัยแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามประสบการณ์ทำวิจัย (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำวิจัย		t-test for Equality of Means				
เชิงยุทธศาสตร์ด้าน ผลลัพธ์	ประสบการณ์ทำวิจัย	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
1. ผลงานวิจัยของท่าน	เคย	123	3.90	0.78	0.86	0.26
ได้รับการยอมรับให้	ไม่เคย	2	4.00	1.41		
ตีพิมพ์ในวารสารตาม						
เกณฑ์ สกอ.						

ตารางที่ 4.39 (ต่อ) ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของ
บุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนก
ตามประสบการณ์ทำวิจัย

ประสิทธิภาพการทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ด้าน ผลลัพธ์	t-test for Equality of Means					
	ประสบการณ์ทำวิจัย	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
2. ผลงานวิจัยของท่าน มี ความถูกต้องตาม มาตรฐานหรือที่ได้เสนอ ไว้ในแผนงาน	เคย	123	4.08	0.73	0.88	0.19
	ไม่เคย	2	4.00	1.41		
3. ผลงานวิจัยของท่าน นำไปใช้ประโยชน์ตาม จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	เคย	123	4.06	0.78	0.43	0.82
	ไม่เคย	2	4.50	0.71		
ภาพรวมประสิทธิภาพ ด้านผลลัพธ์	เคย	123	4.01	0.66	0.75	0.27
	ไม่เคย	2	4.17	1.18		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 20 ด้วยการทดสอบ t-test ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านผลลัพธ์ มีค่า sig. เท่ากับ 0.27 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าประสบการณ์ทำวิจัยที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าประสบการณ์ทำวิจัยที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 21 บุคลากรสายวิชาการที่มีคณะที่สังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรสายวิชาการที่มีคณะที่สังกัดแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายวิชาการที่มีคณะที่สังกัดแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามคณะที่สังกัด

ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านผลลัพธ์	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ผลงานวิจัยของท่านได้รับ การยอมรับให้ตีพิมพ์ใน วารสารตามเกณฑ์ สกอ.	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.24 75.61 76.85	6 118 124	0.21 0.64	0.32	0.93
2. ผลงานวิจัยของท่าน มี ความถูกต้องตามมาตรฐาน หรือที่ได้เสนอไว้ใน แผนงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.20 65.00 67.20	6 118 124	0.37 0.55	0.67	0.68
3. ผลงานวิจัยของท่าน นำไปใช้ประโยชน์ตาม จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.86 72.63 75.49	6 118 124	0.48 0.62	0.77	0.59
ภาพรวมประสิทธิภาพ ด้านผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.48 52.94 54.41	6 118 124	0.25 0.45	0.55	0.77

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 21 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพ

การทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์
จําแนกตามคณะที่สังกัด มีค่า sig. เท่ากับ 0.77 ซึ่งมากกว่าค่านัยสําคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับ
สมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า คณะที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทําวิจัย
เชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าคณะที่สังกัด ที่แตกต่าง
กันมีประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจำนวน 125 คน เครื่องมือในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และนำผลจากการวิเคราะห์ค่าสถิติมาใช้ในการสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 125 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สรุปข้อมูลส่วนบุคคลได้ดังนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 60 อยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 มีสถานภาพสมรส จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 ตำแหน่งเป็นอาจารย์ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 มีประสบการณ์เคยทำวิจัย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 98.40 สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 29 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 23.20

5.1.2 ผลวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ศึกษาตัวแปร 2 ด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน โดยแต่ละด้านแบ่งเป็นด้านย่อย ๆ ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ศึกษาตัวแปร 3 ด้าน คือ (1) ด้านทักษะการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ (2) ด้านการยอมรับนับถือในความสามารถ และ (3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุน ศึกษาตัวแปร 3 ด้าน คือ (1) ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร

(2) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย และ (3) ด้านงบประมาณสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปดังนี้

- ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของภาพรวมปัจจัยจูงใจในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านปัจจัยจูงใจพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน 3 ด้าน สรุปว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.70) ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในความสามารถ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.65) และปัจจัยจูงใจด้านทักษะการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.60)

สำหรับผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ แยกรายด้าน มีผลสรุปดังนี้

- ปัจจัยจูงใจด้านทักษะการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมีความเข้าใจการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์สอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.67) ท่านมีความเข้าใจการบูรณาการศาสตร์เพื่อนำไปใช้งานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.71) และท่านมีความรู้ในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับเห็นปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.67)

- ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือในความสามารถ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกองค์กรให้ทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.82) การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้ร่วมงานในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.80) และการทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.78)

- ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.70) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผลงานวิจัยท่านสามารถใช้ประโยชน์ในการขอเสนอตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.87) ผลงานวิจัย ท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.87) และผลงานวิจัย มีผลให้ท่านมี

ความน่าเชื่อถือ ได้รับการอนุมัติงบประมาณเพื่อพัฒนาตนเองเพิ่มเติม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.78)

- ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของภาพรวมปัจจัยคำจูนในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน 3 ด้าน สรุปว่ามีค่าเฉลี่ยปัจจัยคำจูนในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.67) ด้านงบประมาณสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.75) และด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.73)

สำหรับผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยคำจูนในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ แยกรายด้าน มีผลสรุปดังนี้

- ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.670) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรมีนโยบายบริหารงานบุคคล โดยให้ผลงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.87) องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.83) และองค์กรมีนโยบายสนับสนุนการทำงานวิจัยของท่าน โดยจัดสรรเงินรางวัล อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.86)

- ปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.73) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรมีหน่วยงานที่สนับสนุนส่งเสริมการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์แก่ท่านเป็นอย่างดี อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.90) องค์กรมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่จะช่วยให้ท่านทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.79) และองค์กรมีห้องปฏิบัติงานสำหรับสนับสนุนให้ท่านใช้ทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.892)

- ปัจจัยคำจูนด้านงบประมาณสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.75) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาส เสนอของบประมาณแผ่นดินเพื่อทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.81) องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านได้มีแนวทางการของบประมาณจากแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อของบประมาณทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ใน

ระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.84) และองค์กรสนับสนุนงบประมาณ ที่มาจากเงินรายได้ เพื่อให้ท่านได้นำมาใช้ในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.90)

5.1.3 ผลวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลเพื่ออธิบายถึงข้อมูลประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ด้านต้นทุนการผลิต (Input) ด้านการบริหาร (Process) ด้านผลลัพธ์ (Output) มีผลวิเคราะห์ สรุปดังนี้

- ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไป น้อย ดังนี้ ด้านการบริหาร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.65) ด้านผลลัพธ์ อยู่ใน ระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.66) และด้านต้นทุนการผลิต อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.66)

- ผลวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิต พบว่า กลุ่ม ตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.66) เมื่อ พิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านดำเนินงานวิจัย โดยใช้ใช้พลังงานขององค์กร อย่างประหยัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.77) ท่านดำเนินการวิจัยโดยใช้เงิน อย่างคุ้มค่า เหมาะสม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.76) และท่านได้คัดเลือกบุคคล ในองค์กรมาร่วมงานวิจัยได้เหมาะสมกับความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.83)

- ผลวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร พบว่า กลุ่ม ตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านดำเนินงานวิจัย ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.71) ท่านรักษาระเบียวินัยใน การดำเนินงานวิจัย ให้เป็นไปตามแผนงานอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.73) และท่านรายงานความคืบหน้าของการดำเนินงานวิจัย แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามระยะ ของแผนงานที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.71)

- ผลวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผลงานวิจัยของท่าน มีความถูกต้องตามมาตรฐานหรือที่ได้เสนอไว้ในแผนงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.74) ผลงานวิจัยของท่าน นำไปใช้ประโยชน์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.78) และ ผลงานวิจัยของท่าน ได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสารตามเกณฑ์ สกอ. อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.79)

5.1.4 ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำวิจัยแตกต่างกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้วยการทดสอบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านต้นทุนการผลิต มีค่า sig. เท่ากับ 0.78 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามอายุ มีค่า sig. เท่ากับ 0.84 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ สมมติฐาน H_1 สรุปว่า อายุที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามสถานภาพ มีค่า sig. เท่ากับ 0.41 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 4 ด้วยการทดสอบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านต้นทุนการผลิต มีค่า sig. เท่ากับ 0.41 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 5 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ มีค่า sig. เท่ากับ 0.20 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าตำแหน่งทางวิชาการ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 6 ด้วยการทดสอบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านต้นทุนการผลิต มีค่า sig. เท่ากับ 0.72 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ประสบการณ์ทำวิจัยที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่า ประสบการณ์ทำวิจัย ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 7 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านต้นทุนการผลิต จำแนกตามคณะที่สังกัด มีค่า sig. เท่ากับ 0.65 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า คณะที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าคณะที่สังกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 8 ด้วยการทดสอบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร มีค่า sig. เท่ากับ 0.56 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าเพศ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 9 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามอายุ มีค่า sig. เท่ากับ 1.00 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า อายุที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าอายุ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 10 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามสถานภาพ มีค่า sig. เท่ากับ 0.48 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 11 ด้วยการทดสอบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร มีค่า sig. เท่ากับ 0.29 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทําวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 12 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพ

การทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ มีค่า sig. เท่ากับ 0.36 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าตำแหน่งทางวิชาการ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 13 ด้วยการทดสอบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร มีค่า sig. เท่ากับ 0.57 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ประสบการณ์ทำวิจัยที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าประสบการณ์ทำวิจัย ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 14 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหาร จำแนกตามคณะที่สังกัด มีค่า sig. เท่ากับ 0.93 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า คณะที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าคณะที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 15 ด้วยการทดสอบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านผลลัพธ์ มีค่า sig. เท่ากับ 0.76 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าเพศ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 16 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามอายุ มีค่า sig. เท่ากับ 0.95 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า อายุที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าอายุ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 17 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามสถานภาพ มีค่า sig. เท่ากับ 0.56 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 18 ด้วยการทดสอบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านผลลัพธ์ มีค่า sig. เท่ากับ 0.31 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 19 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ มีค่า sig. เท่ากับ 0.09 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 20 ด้วยการทดสอบ t-test ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ด้านผลลัพธ์ มีค่า sig. เท่ากับ 0.27 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ประสบการณ์ทำวิจัยที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าประสบการณ์ทำ

วิจัยที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

- ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 21 ด้วยการทดสอบ F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาพรวมประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านผลลัพธ์จำแนกตามคณะที่สังกัด มีค่า sig. เท่ากับ 0.77 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า คณะที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านย่อยทุกด้านพบว่าคณะที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 125 คน จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติและการสรุปผล นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

ประเด็นที่ 1 อภิปรายผลจากวัตถุประสงค์ ศึกษาความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

- ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของภาพรวม**ปัจจัยจูงใจ**ในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่าภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.65) โดยที่บุคลากรสายวิชาการให้ความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจ อันดับแรก คือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.70) อภิปรายว่า มีผลสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ และนุจริย แซ่จิว (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับประเด็นการปรับปรุงกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และ

- ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของภาพรวม**ปัจจัยค่าจูน**ในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.72) โดยที่บุคลากรสายวิชาการให้ความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจ อันดับแรก คือ ปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.67) อภิปรายว่า ควรใช้แนวทางจากผลการวิจัยของ สุทธิพร สายทอง (2562) ที่กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อสร้างความรู้แก่อาจารย์ โดยมหาวิทยาลัย ต้องจัดให้มีกลไกของระบบช่วยเหลือนักวิจัยโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้คำแนะนำแก่นักวิจัยให้ สามารถพัฒนาตนเองได้ รวมทั้งมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องสมรรถนะนักวิจัยด้านทักษะคติแก่อาจารย์ สร้างความตระหนักรู้แก่การทำวิจัยของอาจารย์ เพื่อมุ่งวิจัยอย่างมีทิศทางและจะต้องทุ่มเทเอาใจใส่ ในแนวทางการวิจัยนั้นอย่างจริงจัง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ อาจารย์ กล่าวโดยสรุปมหาวิทยาลัย ต้องกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ ของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนา นักวิจัยให้สอดคล้องยุทธศาสตร์ของประเทศและมีนโยบายการสนับสนุนงานวิจัยของหน่วยงานให้ ชัดเจนในทุกระดับการบริหารงาน

ประเด็นที่ 2 อภิปรายผลจากวัตถุประสงค์ ศึกษาความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

- ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.66) โดยที่บุคลากรสายวิชาการให้ความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพการทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ อันดับแรก คือ มิติด้านการบริหาร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.65) สอดคล้องกับนโยบายการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีระบบกำกับติดตามการดำเนินงานวิจัยโดยอำนวยการ ความสะดวกให้นักวิจัย ดำเนินการรายงานผลผ่านช่องทางเว็บไซต์องค์กร และเชื่อมโยงกับระบบ การเบิกจ่ายเงินประมาณแต่ละงวดตามระเบียบกองคลัง ดังนั้นกลุ่มตัวอย่าง จึงให้ผลประเมิน ประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ มิติการบริหาร ที่ทำให้นักวิจัยทำงานได้ทันตาม ระยะเวลาของแผนงานแต่ละช่วง และสอดคล้องกับแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ทิพาวิทย์ เมษสรวรรค์ ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ สำหรับมิติของกระบวนการบริหาร เป็นการทำงานที่ถูกต้องได้ มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม ในที่นี้ คือ การอำนวยความสะดวกในการทำงานผ่านอินเทอร์เน็ตได้เป็นอย่างดี

ประเด็นที่ 3 อภิปรายผลจากวัตถุประสงค์ ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล อภิปรายดังนี้

- ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลส่วนบุคคลทุกรายข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ทำวิจัย คณะที่สังกัด ที่แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในทุก มิติของประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชัย จตุพรวาท (2558) ที่มีผลการวิจัยว่า ข้อมูลส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ อาชีพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครชุมชนประเพณี จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่าง และผลการวิเคราะห์มีความสอดคล้อง กับงานวิจัยของงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ และนุจริย แซ่จิว (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัด สงขลา ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุ งาน ที่มีความแตกต่างกันนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้เชิงนโยบาย

1) จากผลประเมินความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจต่อการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ บุคลากร สายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนั้นหน่วยงานจึง อาจต้องมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ผลงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ นอกจากจะให้เป็นส่วนหนึ่งของ การประเมินผลการปฏิบัติงานในสัดส่วนคะแนนที่สร้างแรงจูงใจในส่วนภายในบุคคลให้มีแรงขับเคลื่อน ให้มุ่งมั่นสร้างงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์เพิ่มขึ้นแล้ว การจัดอบรมสัมมนาเพื่อปรับทัศนคติเชิงบวกในการ ทำงานวิจัยย่อมเป็นสิ่งจำเป็นเช่นกัน

2) จากผลประเมินความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจต่อการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ บุคลากร สายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร ดังนั้น หน่วยงานจึงจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายส่งเสริม สนับสนุนให้สร้างผลงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ โดยให้เป็นนโยบายแผนพัฒนาบุคลากรด้านงานวิจัย ทั้ง แผนระยะสั้น และระยะยาว รวมทั้งการเตรียมบุคคลที่เป็นพี่เลี้ยงนักวิจัยทั้งภายในและภายนอก องค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะที่พร้อมต่อการสร้างงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

2) พัฒนารูปแบบการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเป็นนักวิจัย สายวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงจิต ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2541). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า**. (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- คณะอนุกรรมการด้านนโยบายและยุทธศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม สภานโยบายวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2560). (ร่าง) **ยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)**. กรุงเทพฯ: โคคุนแอนด์ โค จำกัด.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2536). **ทฤษฎีองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์. (2538). **การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธานินทร์ สุทธิบุญชร. (2543). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)**. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). **การจัดการพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ เพียรสันเอ็ดดูเคชั่นออนไลน์ไชน่า.
- ศศันท์ วิวัฒน์ชาติ. (2545). **เทคนิคการขายอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมใจ ลักษณะ. (2544). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ธนวิสาหการพิมพ์,
- สมพร สุทัศน์ย์. (2542). **มนุษย์สัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). **ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ, รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). **แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด.** (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ) .
- สุทธิพร สายทอง. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2562). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกลุ่มภาคเหนือตอนบน. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง. 8(2).**
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564).** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.nesdb.go.th> (วันที่สืบค้น 20 ธันวาคม 2562).
- อภิชัย จตุพรวาท. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาศัมครคมประพติ จังหวัดนครสวรรค์.** (วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- อัครเดช ไม้งันท์ และนุจริย์ แซ่จิ้ว. (มกราคม – มิถุนายน 2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี. 5(1)**
- Simon H.A. (1960). **Administrative Behavior, a Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization.** New York: The Macmillan Co.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำการค้าว่าอิสระ

แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำการค้นคว้าอิสระ

เพื่อให้การทำการค้นคว้าอิสระของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีคุณภาพ และมาตรฐานตามหลักวิชาการ มหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดให้นักศึกษาทุกคนปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนักวิจัย 9 ข้อ ตามที่สภาวิจัยแห่งชาติกำหนด ซึ่งประกอบไปด้วย

จรรยาบรรณนักวิจัย 9 ข้อ ตามที่สภาวิจัยแห่งชาติกำหนด

1. นักวิจัยต้องซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในทางวิชาการและการจัดการ นักวิจัยต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ไม่ลอกเลียนงานของผู้อื่น ต้องให้เกียรติ และอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในงานวิจัย ต้องซื่อตรงต่อการแสวงหาทุนวิจัย และมีความเป็นธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

2. นักวิจัยต้องตระหนักถึงพันธกรณีในการทำงานวิจัย ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัยและต่อหน่วยงานที่ตนสังกัด นักวิจัยต้องปฏิบัติตามพันธกรณีและข้อตกลงการวิจัยที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน อุทิศเวลาทางานวิจัยให้ได้ผลดีที่สุด และเป็นไปตามกำหนดเวลา มีความรับผิดชอบไม่ทิ้งงานระหว่างดำเนินการ

3. นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัย นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัยอย่างเพียงพอ และมีความรู้ความชำนาญ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวเนื่องกับเรื่องที่ทำวิจัย เพื่อนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพ และเพื่อป้องกันปัญหาการวิเคราะห์ การตีความ หรือการสรุปที่ผิดพลาด อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่องานวิจัย

4. นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต นักวิจัยต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเที่ยงตรงในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคน สัตว์ พืช ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม มีจิตสำนึกและมีปฏิธานที่จะอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

5. นักวิจัยต้องเคารพศักดิ์ศรี และมีสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัย นักวิจัยต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยและขาดความเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนมนุษย์ ต้องถือเป็นภาระหน้าที่ที่จะอธิบายจุดมุ่งหมายของการวิจัยแก่บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่หลอกลวงหรือบีบบังคับ และไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

6. นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด ต้องตระหนักว่า อคติส่วนตัว หรือความลำเอียงทางวิชาการ อาจส่งผลให้มีการบิดเบือนข้อมูลและข้อค้นพบทางวิชาการ อันเป็นเหตุให้เกิดผลเสียหายต่องานวิจัย

7. นักวิจัยพึงนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ นักวิจัยพึงเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและสังคม ไม่ขยายผลข้อค้นพบจนเกิดความเป็นจริง และไม่ใช้ผลงานวิจัยไปทางมิชอบ

8. นักวิจัยพึงเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น นักวิจัยพึงมีใจกว้าง พร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย ยอมรับฟัง ความคิดเห็นและเหตุผลทางวิชาการของผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยของตนให้ถูกต้อง

9. นักวิจัยพึงมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ นักวิจัยพึงมีจิตสำนึกที่จะอุทิศกำลังสติปัญญาในการทำวิจัย เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อความเจริญและประโยชน์สุขของสังคมและมวลมนุษยชาติ

ข้าพเจ้า นางสาวเกตุวดี อุเทน นักศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 58805141001-1 ซึ่งเป็นผู้จัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” ข้าพเจ้าทราบดีว่าการให้ข้อความ อันเป็นเท็จและการละเมิดหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณนักวิจัยอาจนำมาสู่การพ้นสภาพการเป็นนักศึกษา หรือถูกเพิกถอนปริญญา

(ลงชื่อ).....

(นางสาวเกตุวดี อุเทน)

ผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ภาคผนวก ข
เครื่องมือในงานวิจัย



แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

3. ขอความอนุเคราะห์ประเมินเพื่อนำไปวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ตามวัตถุประสงค์ศึกษา เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- 1 = แน่ใจว่าคำถามไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์งานวิจัย
- 0 = ไม่แน่ว่าคำถามสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์งานวิจัย
- + 1 = แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์งานวิจัย

นางสาวเกตุวดี อุเทน

นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง				
2. อายุ () 1. น้อยกว่า 30 ปี () 2. ช่วง 30 – 40 ปี () 3. ช่วง 41 – 50 ปี () 4. ตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป				
3. สถานภาพ () 1. โสด () 2. สมรส () 3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่				
4. ระดับการศึกษา () 1. ปริญญาโท () 2. ปริญญาเอก				
5. ตำแหน่งทางวิชาการ () 1. อาจารย์ () 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ () 3. รองศาสตราจารย์				
6. ประสบการณ์ทำวิจัย () 1. เคย () 2. ไม่เคย				

ตอนที่ 1 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
7. คณะที่สังกัด () 1. คณะวิศวกรรมศาสตร์ () 2. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ () 3. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี () 4. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ () 5. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม () 6. คณะบริหารธุรกิจ () 7. คณะศิลปศาสตร์				

ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)				
(1) ด้านทักษะการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์				
1. ท่านมีความรู้ในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์				
2. ท่านมีความเข้าใจการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์ สอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติ				
3. ท่านมีความเข้าใจการบูรณาการศาสตร์เพื่อนำไปใช้งานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์				
(2) ด้านการยอมรับนับถือในความสามารถ				
4. การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา				

ตอนที่ 2 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
5. การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาให้ทำงานได้เหมาะสมกับ ความสามารถ				
6. การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยอมรับใน ความสามารถจากผู้ร่วมงานในองค์กร				
7. การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยอมรับจาก บุคคลภายนอกองค์กรให้ทำงานร่วมกัน				
(3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน				
8. ผลงานวิจัย ท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน				
9. ผลงานวิจัย ท่านสามารถใช้ประโยชน์ในการขอเสนอ ตำแหน่งทางวิชาการ				
10. ผลงานวิจัย มีผลให้ท่านมีความน่าเชื่อถือ ได้รับการ อนุมัติงบประมาณเพื่อพัฒนาตนเองเพิ่มเติม				
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors)				
(1) ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร				
11. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน				
12. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ การทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ให้ท่าน				
13. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการทำงานวิจัยของท่าน โดยจัดสรรเงินรางวัล				
14. องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการทำงานวิจัยของท่าน โดยการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรตินักวิจัย				

ตอนที่ 2 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
15. องค์กรมีนโยบายบริหารงานบุคคล โดยให้ผลงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลปฏิบัติงานของท่าน				
(2) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย				
16. องค์กรมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่จะช่วยให้ท่านทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ได้				
17. องค์กรมีห้องปฏิบัติงานสำหรับสนับสนุนให้ท่านใช้ทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ได้				
18. องค์กรมีหน่วยงานที่สนับสนุนส่งเสริมการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์แก่ท่านเป็นอย่างดี				
(3) ด้านงบประมาณสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก				
19. องค์กรสนับสนุนงบประมาณ ที่มาจากเงินรายได้ เพื่อให้ท่านได้นำมาใช้ในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์				
20. องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาส เสนอของบประมาณแผ่นดินเพื่อทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์				
21. องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านได้มีแนวทางการของบประมาณจากแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อของบประมาณทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์				

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ

รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
ประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของบุคลากร				
(1) ด้านต้นทุนการผลิต (Input)				
22. ท่านได้คัดเลือกบุคคลในองค์กรมาร่วมงานวิจัยได้ เหมาะสมกับความเชี่ยวชาญ				
23. ท่านดำเนินการวิจัยโดยใช้เงินอย่างคุ้มค่า เหมาะสม				
24. ท่านดำเนินงานวิจัย โดยใช้ใช้พลังงานขององค์กรอย่าง ประหยัด				
(2) ด้านการบริหาร (Process)				
25. ท่านรักษาระเบียบวินัยในการดำเนินงานวิจัย ให้เป็นไป ตามแผนงานอย่างเคร่งครัด				
26. ท่านรายงานความคืบหน้าของการดำเนินงานวิจัย แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามระยะของแผนงานที่กำหนดไว้				
27. ท่านดำเนินงานวิจัย ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและ ตรวจสอบได้				
(3) ด้านผลลัพธ์ (Output)				
28. ผลงานวิจัยของท่าน ได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสาร ตามเกณฑ์ สกอ.				
29. ผลงานวิจัยของท่าน มีความถูกต้องตามมาตรฐานหรือที่ ได้เสนอไว้ในแผนงาน				
30. ผลงานวิจัยของท่าน นำไปใช้ประโยชน์ตามจุดมุ่งหมายที่ กำหนดไว้				



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยแรงงุ้ใจกับประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงงุ้ใจกับประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงงุ้ใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวเกตุวดี อุเทน

นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. น้อยกว่า 30 ปี

() 2. ช่วง 30 – 40 ปี

() 3. ช่วง 41 – 50 ปี

() 4. ตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() 1. ปริญญาโท

() 2. ปริญญาเอก

5. ตำแหน่งทางวิชาการ

() 1. อาจารย์

() 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์

() 3. รองศาสตราจารย์

6. ประสบการณ์ทำวิจัย

() 1. เคย

() 2. ไม่เคย

7. คณะที่สังกัด

() 1. คณะวิศวกรรมศาสตร์

() 2. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ

() 3. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

() 4. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

() 5. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

() 6. คณะบริหารธุรกิจ

() 7. คณะศิลปศาสตร์

ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ที่

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)					
(1) ด้านทักษะการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์					
1. ท่านมีความรู้ในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์					
2. ท่านมีความเข้าใจการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์สอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติ					
3. ท่านมีความเข้าใจการบูรณาการศาสตร์เพื่อนำไปใช้งานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์					
(2) ด้านการยอมรับนับถือในความสามารถ					
4. การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา					
5. การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานได้เหมาะสมกับความสามารถ					
6. การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้ร่วมงานในองค์กร					
7. การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกองค์กรให้ทำงานร่วมกัน					

ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
(3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
8. ผลงานวิจัย ท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการประเมินผล การปฏิบัติงาน					
9. ผลงานวิจัย ท่านสามารถใช้ประโยชน์ในการขอเสนอตำแหน่ง ทางวิชาการ					
10. ผลงานวิจัย มีผลให้ท่านมีความน่าเชื่อถือ ได้รับการอนุมัติ งบประมาณเพื่อพัฒนาตนเองเพิ่มเติม					
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors)					
(1) ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร					
11. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสทำวิจัยเชิง ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน					
12. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยเชิง ยุทธศาสตร์ให้ท่าน					
13. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการทำงานวิจัยของท่าน โดย จัดสรรเงินรางวัล					
14. องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการทำงานวิจัยของท่าน โดยการ ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรตินักวิจัย					
15. องค์กรมีนโยบายบริหารงานบุคคล โดยให้ผลงานวิจัยเชิง ยุทธศาสตร์ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลปฏิบัติงาน ของท่าน					
(2) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย					
16. องค์กรมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่จะช่วยให้ท่านทำวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ได้					
17. องค์กรมีห้องปฏิบัติงานสำหรับสนับสนุนให้ท่านใช้ทำวิจัยเชิง ยุทธศาสตร์ได้					

ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
18. องค์กรมีหน่วยงานที่สนับสนุนส่งเสริมการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์แก่ท่านเป็นอย่างดี					
(3) ด้านงบประมาณสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก					
19. องค์กรสนับสนุนงบประมาณ ที่มาจากเงินรายได้ เพื่อให้ท่านได้นำมาใช้ในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์					
20. องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาส เสนอขอ งบประมาณแผ่นดินเพื่อทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์					
21. องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านได้มีแนวทางการขอ งบประมาณจากแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อของบประมาณทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ

ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
(1) ด้านต้นทุนการผลิต (Input)					
22. ท่านได้คัดเลือกบุคคลในองค์กรมาร่วมงานวิจัยได้เหมาะสมกับความเชี่ยวชาญ					
23. ท่านดำเนินการวิจัยโดยใช้เงินอย่างคุ้มค่า เหมาะสม					
24. ท่านดำเนินงานวิจัย โดยใช้ใช้พลังงานขององค์กรอย่างประหยัด					
(2) ด้านการบริหาร (Process)					
25. ท่านรักษาระเบียบวินัยในการดำเนินงานวิจัย ให้เป็นไปตามแผนงานอย่างเคร่งครัด					
26. ท่านรายงานความคืบหน้าของการดำเนินงานวิจัย แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามระยะของแผนงานที่กำหนดไว้					
27. ท่านดำเนินงานวิจัย ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้					
(3) ด้านผลลัพธ์ (Output)					
28. ผลงานวิจัยของท่าน ได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสารตามเกณฑ์ สกอ.					
29. ผลงานวิจัยของท่านมีความถูกต้องตามมาตรฐานหรือที่ได้เสนอไว้ในแผนงาน					
30. ผลงานวิจัยของท่านนำไปใช้ประโยชน์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้					

ภาคผนวก ค

ผลประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อความกับวัตถุประสงค์
(IOC)

ผลประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผล (IOC)
	1	2	3	
1. เพศ				
() 1. ชาย	1	1	1	1.00
() 2. หญิง	1	1	1	1.00
2. อายุ				
() 1. น้อยกว่า 30 ปี	1	1	1	1.00
() 2. ช่วง 30 – 40 ปี	1	1	1	1.00
() 3. ช่วง 41 – 50 ปี	1	1	1	1.00
() 4. ตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป	1	1	1	1.00
3. สถานภาพ				
() 1. โสด	1	1	1	1.00
() 2. สมรส	1	1	1	1.00
() 3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	1	1	1.00
4. ระดับการศึกษา				
() 1. ปริญญาโท	1	1	1	1.00
() 2. ปริญญาเอก	1	1	1	1.00
5. ตำแหน่งทางวิชาการ				
() 1. อาจารย์	1	1	1	1.00
() 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	1	1.00
() 3. รองศาสตราจารย์	1	1	1	1.00

ตอนที่ 1 (ต่อ)

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผล (IOC)
	1	2	3	
6. ประสพการณ์ทำวิจัย				
() 1. เคย	1	-1	1	0.70
() 2. ไม่เคย	1	-1	1	0.70
7. คณะที่สังกัด				
() 1. คณะวิศวกรรมศาสตร์	1	1	1	1.00
() 2. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	1	1	1	1.00
() 3. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	1	1	1.00
() 4. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	1	1	1	1.00
() 5. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	1	1	1	1.00
() 6. คณะบริหารธุรกิจ	1	1	1	1.00
() 7. คณะศิลปศาสตร์	1	1	1	1.00

ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ผล (IOC)
	1	2	3	
ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)				
(1) ด้านทักษะการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์				
1. ท่านมีความรู้ในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	1	1	1	1.00
2. ท่านมีความเข้าใจการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์สอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติ	1	1	1	1.00
3. ท่านมีความเข้าใจการบูรณาการศาสตร์เพื่อนำไปใช้งานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	1	1	1	1.00
(2) ด้านการยอมรับนับถือในความสามารถ				
4. การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00
5. การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานได้เหมาะสมกับความสามารถ	1	1	1	1.00
6. การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้ร่วมงานในองค์กร	1	1	1	1.00
7. การทำงานวิจัย มีผลให้ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกองค์กรให้ทำงานร่วมกัน	1	1	1	1.00
(3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน				
8. ผลงานวิจัย ท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
9. ผลงานวิจัย ท่านสามารถใช้ประโยชน์ในการขอเสนอตำแหน่งทางวิชาการ	1	1	1	1.00
10. ผลงานวิจัย มีผลให้ท่านมีความน่าเชื่อถือ ได้รับการอนุมัติงบประมาณเพื่อพัฒนาตนเองเพิ่มเติม	1	1	1	1.00

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ผล (IOC)
	1	2	3	
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors)				
(1) ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร				
11. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน	1	1	1	1.00
12. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ให้ท่าน	1	1	1	1.00
13. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการทำงานวิจัยของท่านโดยจัดสรรเงินรางวัล	1	1	1	1.00
14. องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการทำงานวิจัยของท่าน โดยการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรตินักวิจัย	1	1	1	1.00
15. องค์กรมีนโยบายบริหารงานบุคคล โดยให้ผลงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1.00
(2) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย				
16. องค์กรมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่จะช่วยให้ท่านทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ได้	1	1	1	1.00
17. องค์กรมีห้องปฏิบัติงานสำหรับสนับสนุนให้ท่านใช้ทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ได้	1	1	1	1.00
18. องค์กรมีหน่วยงานที่สนับสนุนส่งเสริมการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์แก่ท่านเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	ผู้เชี่ยวชาญ			ผล (IOC)
	1	2	3	
(3) ด้านงบประมาณสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก				
19. องค์กรสนับสนุนงบประมาณ ที่มาจากเงินรายได้ เพื่อให้ท่านได้นำมาใช้ในการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	1	1	-1	0.70
20. องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาส เสนอขอ งบประมาณแผ่นดินเพื่อทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์	1	1	1	1.00
21. องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านได้มีแนวทางการขอ งบประมาณจากแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อของบประมาณทำ วิจัยเชิงยุทธศาสตร์	1	1	1	1.00

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ

ประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผล (IOC)
	1	0	-1	
(1) ด้านต้นทุนการผลิต (Input)				
22. ท่านได้คัดเลือกบุคคลในองค์กรมาร่วมงานวิจัยได้เหมาะสม กับความเชี่ยวชาญ	1	1	1	1.00
23. ท่านดำเนินการวิจัยโดยใช้เงินอย่างคุ้มค่า เหมาะสม	1	1	1	1.00
24. ท่านดำเนินงานวิจัย โดยใช้พลังงานขององค์กรอย่าง ประหยัด	1	1	1	1.00
(2) ด้านการบริหาร (Process)				
25. ท่านรักษาระเบียบวินัยในการดำเนินงานวิจัย ให้เป็นไปตาม แผนงานอย่างเคร่งครัด	1	1	1	1.00

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผล (IOC)
	1	0	-1	
26. ท่านรายงานความคืบหน้าของการดำเนินงานวิจัย แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามระยะของแผนงานที่กำหนดไว้	1	1	1	1.00
27. ท่านดำเนินงานวิจัย ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและ ตรวจสอบได้	1	1	1	1.00
(3) ด้านผลลัพธ์ (Output)				
28. ผลงานวิจัยของท่าน ได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสาร ตามเกณฑ์ สกอ.	1	1	1	1.00
29. ผลงานวิจัยของท่าน มีความถูกต้องตามมาตรฐานหรือที่ได้ เสนอไว้ในแผนงาน	1	1	1	1.00
30. ผลงานวิจัยของท่าน นำไปใช้ประโยชน์ตามจุดมุ่งหมายที่ กำหนดไว้	1	1	1	1.00

ภาคผนวก ง
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ



ที่ กว ๐๖๕๐.๐๔/๐๘๘

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

๘๗๘ ถนนอาคารสงเคราะห์

แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ ๑๐๑๒๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ณัฐพล ธนแขวงสกุล

ด้วย นางสาวเกตุวดี อุเทน รหัสนักศึกษา ๕๘๘๐๕๑๔๑๐๐๑-๑ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ก้องแก้ว เอี่ยมแฉล้ม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางสาวเกตุวดี อุเทน โทรศัพท์ ๐๘๒ ๓๕๑ ๖๕๕๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ก้องแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานคณบดี คณะบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๘๗ ๔๖๗๓

โทรสาร ๐ ๒๒๘๖ ๘๔๖๒



ที่ อว ๐๖๕๐.๐๔/๐๘๘

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
๘๗๘ ถนนอาคารสงเคราะห์
แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ ๑๐๑๒๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษิณา เครือหงส์

ด้วย นางสาวเกตุดี อุเทน รหัสนักศึกษา ๕๘๘๐๕๑๔๑๐๐๑-๑ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ก้องแก้ว เอี่ยมแฉล้ม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางสาวเกตุดี อุเทน โทรศัพท์ ๐๘๒ ๓๕๑ ๖๕๕๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ก้องแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานคณบดี คณะบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๗ ๔๖๗๓

โทรสาร ๐ ๒๒๘๖ ๘๙๖๒



ที่ อว ๐๖๕๐.๐๔/๐๔๐

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

๘๗/๘ ถนนอาคารสงเคราะห์

แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ ๑๐๑๒๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อธิการบดี วิทยาลัยพาริอีสท์บางกอก

ด้วย นางสาวเกตุวดี อุเทน รหัสนักศึกษา ๕๘๘๐๕๑๔๑๐๐๑-๑ นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำการศึกษาอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ก้องแก้ว เอี่ยมแฉล้ม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาสุวรรณ งามมงคลวงศ์ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางสาวเกตุวดี อุเทน โทรศัพท์ ๐๘๒ ๓๕๑ ๖๕๙๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ก้องแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานคณบดี คณะบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๗ ๙๖๗๓

โทรสาร ๐ ๒๒๘๖ ๘๙๖๒

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวเกตวดี อุเทน
ที่อยู่	62/166 หมู่ 6 ตำบลบางเมืองใหม่ อำเภอมือง จังหวัด สมุทรปราการ
อีเมลแอดเดรส	katewadee.u@mail.rmutk.ac.th
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2549	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเกษตรศาสตร์ศึกษา- ธุรกิจงานประดิษฐ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ