รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Factor Affecting of Individual Development in Research of Personnel at Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

พรชลิศา ยะจะนะ
คณะศิลปศาสตร์

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปี พ.ศ. 2564

ชื่อโครงการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ชื่อผู้วิจัย พรชลิศา ยะจะนะ

ปีที่ทำวิจัย 2564

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ประจำปี 2564 จากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ระยะเวลาในการทำวิจัย 1 ปี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และการได้รับพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย 2) ศึกษาคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ บุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 135 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสอบถามที่หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) และสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัยพบว่า 1) เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร การพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย พบว่า การพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย คือจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และท่านต้องการได้รับการพัฒนารายบุคคล ด้านการวิจัย คือ การเขียนบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติ มีระยะเวลาที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย 1-2 วัน 2) ศึกษาคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร พบว่า คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล รองลงมา ด้านความรู้ และด้านทักษะ และ 3) ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย รองลงมา ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาใน การทำงานและประสบการณ์ทำงานวิจัย จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร พบว่า 2) ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีค่าสัมประสิทธิถอถอย เท่ากับ .54 เมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านความรู้ 248 และด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล 486 อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีค่าสัมประสิทธิถอถอย เท่ากับ .63 เมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน .09 ด้านแรงจูงใจ .58 อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะ ควรมีการจัดอบรมด้านการทำวิจัยหลากหลายรูปแบบ ไม่ใช่แค่เชิงปริมาณอย่างเดียว

คำสำคัญ: สมรรถนะรายบุคคล การวิจัย การพัฒนาบุคลากร คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ

Research Title Factor Affecting of Individual Development in Research of Personnel at Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Researcher Pornchalisa Yachana
Year 2021
Research Budget From Institute of Research and Development, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Fiscal Year 2021
Research Period 1 year

Abstract

The purposes of this research were: 1) To compare the different personal factors. And the development of individual competency in research. 2) To study personnel competency influenced the development of individual competency in research. 3) To study the factors influenced the development of individual competency in research. The sample group was of 135 Faculty of Liberal Arts personnel, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The instrument used to collect the data was a questionnaire with an IOC of 1.00 and a confidence factor of 0.97 The data was analyzing by percentage, mean, standard deviation. Test hypothesis with Correlation and Multiple Linear Regression.

The research results found that 1) Comparison of the development of individual competence in research of personnel, individual development in research found that individual development in research is human research ethics and you want to receive individual development in research is writing research articles for publication at the national and international levels. The time period you want to receive individual development in research is 1-2 days. 2) Study the characteristics of personnel competence that influence the development of individual competence in research of personnel found that the characteristics of personnel competence consist of knowledge, skills, and individual characteristics in general are at a high level. When considering each aspect, they are at a high level in every aspect, ranked from highest to lowest average, including individual characteristics, followed by knowledge and skills. 3) Study the factors that support the development of individual competence that influence the development of individual competence in research of personnel found that the factors that support the development of research competence include support from the unit, motivation in general is at a high level. When considering each item, they are at a high level in every item, ranked from highest to lowest average, including motivation to develop research competence, followed by support from the unit. The results of the hypothesis testing

found that 1) Different personal factors affect the development of individual competence in research of Faculty of Liberal Arts personnel. Rajamangala University of Technology Thanyaburi, which are statistically significant at 0.05, are age, education level, working period, and research experience. From the multiple regression analysis to find the variables that have the power to predict the characteristics of personnel competence, it was found that 2) The factors that facilitate the development of research competence that are related to the factors that affect the development of individual research competence of personnel, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, have a regression coefficient of .54 when considering each aspect, namely knowledge 248 and personal characteristics 486, which are statistically significant at the 0.05 level. And 3) The factors that facilitate the development of research competence that are related to the factors that affect the development of individual research competence of personnel, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, have a regression coefficient of .63 when considering each aspect, namely support from the organization .09 and motivation .58, which are statistically significant at the 0.05 level. Recommendations There should be training in research in various forms, not just quantitative.

Keywords: Individual performance, Research, Personnel development

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” นี้ สำเร็จลงด้วยดีด้วยความร่วมมือจากผู้มีพระคุณหลายฝ่ายหลายท่านที่ให้ความกรุณากับผู้วิจัย ในการนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านผู้มีพระคุณดังต่อไปนี้

ขอขอบคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่กรุณาให้ทุนอุดหนุนการวิจัยในการจัดทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรากุล สุโคตรพรหมมี และ ดร.ศิริรักษ์ นิทัศน์เอก ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย พร้อมเสนอแนะข้อที่ควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำมาพัฒนาแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขอขอบคุณ อาจารย์นิกร เทพทอง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจบทคัดย่อภาษาอังกฤษ พร้อมเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขภาษาให้ถูกต้อง และขอขอบคุณ นางสาววรรณยา เฉลยปราชญ์ ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบบรรณานุกรมให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งขอขอบคุณผู้บริหาร ทุกระดับของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนโครงการวิจัยนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ ที่ได้มีส่วนในการประสิทธิ์ประสาทแสงสว่างแห่งชีวิตและปัญญาแก่ผู้วิจัย รวมทั้งผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่คอยให้กำลังใจตลอดเวลา จนทำให้งานวิจัยประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการทำวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้อ่านที่จะได้ทราบข้อมูลและสารสนเทศจากผลการวิจัยเพื่อเป็นความรู้นำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไป

พรชลิศา ยะจะนะ
ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะรายบุคคล (IDP)	11
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัย	13
2.4 วิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย	19
2.5 ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของมหวิทยาลัย	21
2.6 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัย	23
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	29
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	34
4.2 ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	36
4.3 ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร	38
4.4 ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย	42
4.5 ตอนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	45
4.6 ตอนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	48
4.7 ตอนที่ 7 ทดสอบสมมติฐาน	49

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 60

5.1 สรุปผลการวิจัย 60

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 64

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย 67

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป 68

บรรณานุกรม 69

ภาคผนวก 72

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัย 74

ภาคผนวก ข แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 75

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 82

ภาคผนวก ง หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจภาษาที่ใช้ในการวิจัย 91

ภาคผนวก จ ประวัติผู้วิจัย 93

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ	34
ตารางที่ 2	แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุ	34
ตารางที่ 3	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการศึกษา	34
ตารางที่ 4	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร	35
ตารางที่ 5	แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	35
ตารางที่ 6	แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามประสบการณ์ทำวิจัย	35
ตารางที่ 7	แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามท่านเคยได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัยหรือไม่	36
ตารางที่ 8	แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามหัวข้อที่ท่านเคยได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย	36
ตารางที่ 9	แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามหัวข้อที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย	37
ตารางที่ 10	แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามระยะเวลาที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	38
ตารางที่ 11	คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในภาพรวม	38
ตารางที่ 12	คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ด้านความรู้	39
ตารางที่ 13	คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ด้านทักษะ	40
ตารางที่ 14	คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ด้านลักษณะเฉพาะบุคคล	41
ตารางที่ 15	ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านแรงจูงใจในภาพรวมมงคลธัญบุรี	42
ตารางที่ 16	ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน	43
ตารางที่ 17	ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย	44
ตารางที่ 18	การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ได้แก่ วิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัย ความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยในภาพรวม	45
ตารางที่ 19	การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ด้านวิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัย	45
ตารางที่ 20	การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ด้านความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	46
ตารางที่ 21	การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ด้านความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	47

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 22	ข้อเสนอแนะ	48
ตารางที่ 23	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ที่แตกต่างกันจำแนกตามเพศ	49
ตารางที่ 24	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ	49
ตารางที่ 25	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร ผลต่างของระดับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามอายุ ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)	50
ตารางที่ 26	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามระดับการศึกษา	50
ตารางที่ 27	ผลต่างของระดับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามระดับการศึกษา ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)	51
ตารางที่ 28	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามสายงาน	51
ตารางที่ 29	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	52
ตารางที่ 30	ผลต่างของระดับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)	52
ตารางที่ 31	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามประสบการณ์ทำงานวิจัย	53
ตารางที่ 32	ผลต่างของระดับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำวิจัย ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)	53
ตารางที่ 33	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตาม ท่านเคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยหรือไม่	54
ตารางที่ 34	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามท่านเคยได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ด้านลักษณะเฉพาะบุคคล	54

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 35	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามหัวข้อที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย	55
ตารางที่ 36	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามระยะเวลาที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	56
ตารางที่ 37	ค่าความความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร และปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	56
ตารางที่ 38	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร และปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	57
ตารางที่ 39	ค่าความความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร และปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	58
ตารางที่ 40	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร และปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	59

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดโครงการวิจัย 8

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เน้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง อันเป็นการเพิ่มศักยภาพการรู้จักแก้ไขและวิเคราะห์ปัญหาของนักวิจัยที่ประสบอยู่ คือ ความรู้ที่ได้ไม่ได้นำมาใช้ในสถานการณ์จริงหรือล้าสมัยเกินไปในประเทศไทยมีปัญหามากที่สุด เช่น ปัญหาบุคลากรขาดทักษะ ไม่มีความรู้พื้นฐานการทำวิจัย การดำเนินงานไม่เป็นไปตามขั้นตอน ขาดทรัพยากรผู้มีความรู้ความชำนาญด้านงานวิจัย ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงาน และไม่ได้นำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง (วนิดา พิงสระน้อย, 2556) ซึ่งคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีก็พบปัญหาในการทำวิจัยของบุคลากรเช่นกัน เนื่องจากบุคลากร โดยเฉพาะสายสนับสนุนส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงไม่มีความรู้พื้นฐานในการทำวิจัย มีภาระงานมากจนไม่มีเวลาทำวิจัย ไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยอย่างจริงจัง สำหรับบุคลากรสายวิชาการ ปัญหาที่พบ เช่น จำนวนงานวิจัยน้อย ภาระงานสอนและงานด้านอื่น ๆ มีมากจนไม่มีเวลาทำวิจัย

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความจำเป็น เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สรรค์สร้างกระตุ้น ส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะพัฒนาคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ สามารถแข่งขันกับนานาประเทศหรือประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะในยุคที่สังคมโลกมีการแข่งขัน การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน นับว่าเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรบุคคลกำลังให้ความสนใจและนิยมมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากสมรรถนะ จะเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านอื่น ๆ ทั้งการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง การบริหารผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ เป็นต้น (กมลรัตน์ แสนใจงาม, 2557) ซึ่งการนำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) มาใช้ในหน่วยงานจะช่วยให้หน่วยงานได้รับการพัฒนาโดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน และสร้างจุดแข็งของบุคลากรให้มีมากขึ้น และเป็นกรอบหรือแนวทางที่ช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายในสายอาชีพของตน เมื่อบรรลุเป้าหมายของตนเองแล้วจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพที่เหมาะสมกับตำแหน่งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน การพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงในหลายมิติ เช่น ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการเรียนการสอน ความสามารถด้านการวิจัย สมรรถนะ

วิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ (ชุติมา สถิติรัต, 2563) อีกทั้งมีการขับเคลื่อนงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในการทำงานวิจัยจากงานประจำ เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหา ปรับปรุงงาน และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเป็นการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปเป็นผลงานทางวิชาการในการขอรับการประเมินตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ด้วยเหตุนี้ สมรรถนะของบุคลากรด้านการวิจัย จึงเป็นปัจจัยสำคัญและปัจจัยพื้นฐานในการเริ่มต้นทำวิจัย โดยที่นักวิจัยต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัย ซึ่งถ้านักวิจัยไม่มีความรู้ในการทำวิจัย ทั้งในเรื่องกระบวนการและระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง ความรู้ในงานที่ตนเองสนใจหรือมีความรู้เพียงพอ คิดประเด็นต่าง ๆ เพื่อค้นหาคำตอบ การนำแนวคิดทฤษฎีมาใช้ ตลอดจนการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมและองค์กรได้ จึงไม่มีแรงจูงใจในการทำวิจัย ดังนั้น จึงต้องใช้แผนพัฒนารายบุคคลมาเป็นเครื่องมือที่จะช่วยพัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถนะได้วิจัยเพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำวิจัยจนเชี่ยวชาญ ช่วยส่งเสริมให้บุคคลกรสามารถนำออกมาใช้เพื่อปฏิบัติงานวิจัยในสาขาของตนเองหรือที่ตนเองรับผิดชอบได้จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและแผนงานที่ตนตั้งไว้ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือสามารถเพิ่มพูนความรู้ในสาขาของตนและเกิดผลกระทบต่อสังคมได้อย่างแท้จริง จะทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสุขที่ได้สนุกกับการทำงานวิจัย นอกจากนี้ผลงานดังกล่าวสามารถส่งเสริมงานในภาระงานอื่น ๆ เช่น นำไปใช้ในงานสอนและบริการวิชาการ และช่วยให้สามารถก้าวไปถึงจุดสูงสุดของสายอาชีพของตนเอง ซึ่งเป็นแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้แล้วยังมีแรงจูงใจอื่น ๆ ที่ได้รับเพิ่มเติม เช่น ค่าตอบแทนในการทาวิจัยและการตีพิมพ์ผลงานที่เป็นแรงจูงใจอีกลักษณะหนึ่ง (ปิยวรรณ บุญเพ็ญ, ยุทธนา ไชยจูกุล และดุษฎี โยเหลา, 2561)

จากความสำคัญของการทำวิจัย คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงได้มีการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางด้านวิจัย ซึ่งจะเป็นวิธีการที่จะช่วยให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่อย่างไรก็ดี การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ ก็ยังพบปัญหาต่าง ๆ ในการที่จะพัฒนาตนเองด้านการวิจัย โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งส่วนใหญ่ยังมีความรู้พื้นฐานด้านการวิจัยที่ไม่เพียงพอ ทำให้ไม่กล้าทำวิจัย หรือทำวิจัยไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือทำวิจัยที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย เนื่องจากยังไม่ได้ฝึกอบรมด้านการทำวิจัยอย่างจริงจัง อีกทั้ง การไม่รู้แหล่งฝึกอบรม จึงขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองทางด้านวิจัย ส่วนปัญหาสำหรับบุคลากรสายวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของภาระงานที่มีมาก จึงมีเวลาที่ไม่เพียงพอในการพัฒนาตนเอง จึงไม่อยากทำวิจัยหรือยุติการทำวิจัย อีกทั้ง ระบบสนับสนุนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคลินิกทางด้านภาษาสำหรับให้คำปรึกษาด้านการเขียนบทความวิจัย

เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่เอื้อให้การทำงานวิจัยของนักวิจัยสะดวกมากยิ่งขึ้น ในขั้นตอนของการเผยแพร่งานวิจัย เนื่องจาก บุคลากรบางส่วนยังมีความรู้ความชำนาญในการเขียนบทความ การแปลภาษา และการหาแหล่งตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่ไม่เพียงพอเท่าที่ควร ซึ่งก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำวิจัย และมีการไปพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพิ่มมากขึ้น และสามารถนำองค์ความรู้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน ให้สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานบุคลากรจึงมีความต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพราะเล็งเห็นถึงความสำคัญว่า บุคลากรควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิจัยเพื่อมาพัฒนางาน และนำไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัยที่จะส่งผลสำเร็จในการนำมาใช้ได้จริง รวมไปถึงกำหนดแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ด้านการวิจัย เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และการได้รับพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

1.2.2 เพื่อศึกษาคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน

1.3.2 การได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน

1.3.3 คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.4 ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 135 คน (ข้อมูลบุคลากรจาก ฐานข้อมูลงานบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ ณ วันที่ 23 เมษายน 2564)

1.4.2 ด้านพื้นที่

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.3 ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย คือ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2564 – มิถุนายน พ.ศ. 2565

1.4.1 **ตัวแปรที่ศึกษา**

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

1.1) ข้อมูลส่วนบุคคล

(1) เพศ

(2) อายุ

(3) ระดับการศึกษา

(4) ประเภทบุคลากร

(5) ระยะเวลาการทำงาน

(6) ประสบการณ์การทำงานวิจัย

1.2) ข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

(1) เคย/ไม่เคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

(2) หัวข้อที่เคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

(3) หัวข้อที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

(4) ระยะเวลาที่เคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

1.3) คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร

(1) ด้านความรู้

(2) ด้านทักษะ

(3) ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

1.4) ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย

(1) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน

(2) ด้านแรงจูงใจ

2) ตัวแปรตาม (Independent Variables) คือ การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ได้แก่

2.1) วิธีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

(1) การศึกษาต่อ

(2) การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นการ

(3) การฝึกอบรมหลักสูตรระยะยาว

(4) ประชุมสัมมนาทางวิชาการ

(5) การนำเสนอผลงานทางวิชาการ

(6) การจัดระบบพี่เลี้ยง

(7) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.2) ความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

(1) ความสำเร็จต่อตนเอง

(2) ความสำเร็จต่อองค์กร

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 สมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (Weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน แผนพัฒนารายบุคคล หรือเรียกสั้น ๆ ในคู่มือฉบับนี้ว่า IDP จึงเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์การกำหนดขึ้น ดังนั้น IDP จึงไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการปรับเงินเดือนและการให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ แต่เมื่อได้มีการดำเนินกิจกรรมตามกรอบ IDP อย่างเป็นระบบบนเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของระดับความรู้

ความสามารถ หรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง มีการพูดคุยสื่อสารแบบสองทาง เป็นข้อผูกพันหรือข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน IDP ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รายบุคคลให้ตอบรับหรือตอบสนองต่อความต้องการในระดับหน่วยงานย่อย และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.5.2 การวิจัย หมายถึง กระบวนการค้นคว้าหาข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ การค้นคว้าหาความรู้ใหม่อย่างมีระบบ ระเบียบ และมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน เพื่อ ให้ได้ความรู้ที่เชื่อถือได้มีเหตุมีผลเป็นไปตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์

1.5.3 การพัฒนาบุคลากร กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1) การศึกษาต่อ หมายถึง การศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการและความจำเป็นของบุคคลต่อเนื่องไปจากการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาอุดมศึกษาในรูปของกิจกรรมการเรียนรู้หรือหลักสูตรการเรียนรู้ ประเภทมีหน่วยกิตและไม่มีหน่วยกิตซึ่งมิใช่การศึกษาตามระบบปกติ การศึกษาต่อเนื่อง เป็นได้ทั้งการฝึกอบรมด้านอาชีพ

2) การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น หมายถึง เป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้มีความรู้ทักษะ ความสามารถในงานหรือกิจกรรมเฉพาะอย่างที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะมีผลการเรียนรู้ที่ชัดเจน ประเมินผลการเรียนรู้ได้ ทันทีเป็นหลักสูตรที่มีลักษณะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน เสริมสร้างสมรรถภาพของคนวัยทำงานและ อาชีพ สร้างคุณค่าเพิ่มให้กับตัวเอง

3) การฝึกอบรมหลักสูตรระยะยาว หมายถึง เอกสารที่กำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาในแต่ละตำแหน่ง การออกแบบจะกำหนดเทียบเคียงกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบสมรรถนะ และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะทำให้พนักงานได้ทราบว่าในแต่ละปีตนต้องอบรมหลักสูตรใดบ้าง อบรมอะไรก่อน อะไรหลัง และในช่วงระยะเวลาใด ทั้งนี้ในปัจจุบันมีการใช้คำที่กว้างขึ้น

4) การประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การจัดงานที่มีจุดประสงค์แลกเปลี่ยนความรู้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งแบ่งปันประสบการณ์แก่กันและกันระหว่างสมาชิกผู้เข้าร่วมสัมมนา โดยผลลัพธ์จากการสัมมนา ต้องช่วยสร้างความเข้าใจอันดีงาม รวมทั้งสร้างความชัดเจนให้แก่ผู้เข้าร่วมสัมมนาที่จะส่งผลให้ขั้นตอนปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) การนำเสนอผลงานทางวิชาการ หมายถึง การนำเสนอเนื้อหาสาระให้แก่บุคคลเป้าหมายให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และยอมรับในสาระที่นำเสนอตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการนำเสนอ และอาจมีการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจ และให้เกิดความชัดเจน และน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

6) การจัดระบบพี่เลี้ยง หมายถึง ระบบที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่ากับพนักงานที่มีประสบการณ์น้อย โดยพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงจะทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้สอนงาน และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานที่อ่อนประสบการณ์

7) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะเรียนด้วยความช่วยเหลือสนับสนุน จากภายนอกตัวผู้เรียนหรือไม่ก็ตาม ผู้เรียนจะริเริ่ม การเรียนรู้ เลือกเป้าหมาย แสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง

1.5.4 คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

1) ด้านความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติองค์วิชาในแต่ละสาขา

2) ด้านทักษะ หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ทเกิ ดขึ้นจากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อย ๆ

1.5.5 ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ เกิดจากการสนับสนุนจากหน่วยงานและแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามและอดทนเพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยไม่ได้กระทำเพื่อต้องการยอมรับจากสังคมแต่ทำเพื่อสนองความต้องการของตนเอง วัดได้จาก ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จความพยายามและอดทนเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้การปฏิบัติงานเพื่อต้องการยอมรับจากสังคม และปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการของตนเอง

1) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุตามการวางแผนการจัดการ การดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล

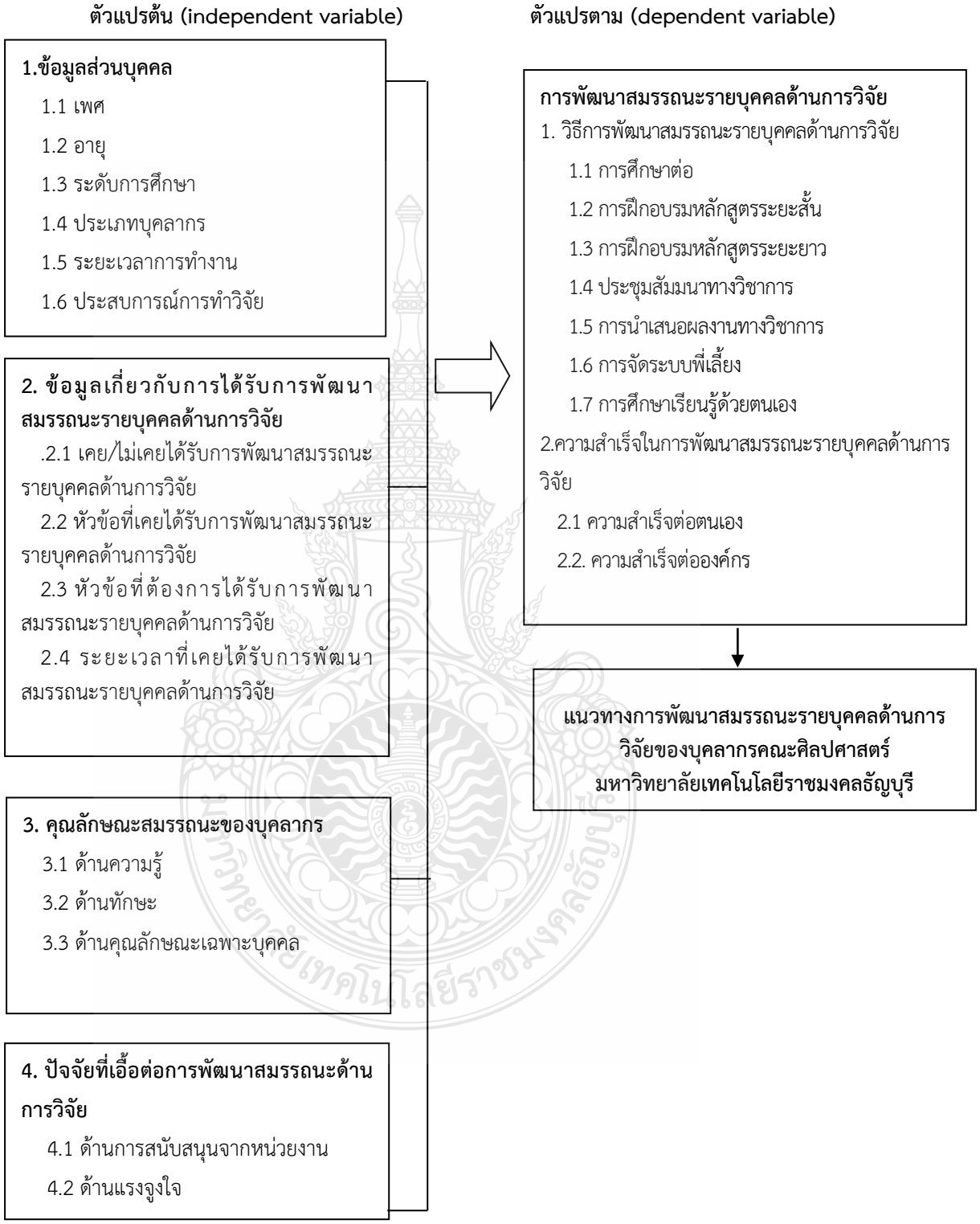
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 งานบุคลการ คณะศิลปศาสตร์ได้แนวทางในการพัฒนาอาจารย์ทางด้านสมรรถนะและการวิจัย

1.6.2 อาจารย์ได้แนวทางการประยุกต์แนวคิดด้านสมรรถนะทางการวิจัย มาปรับพฤตกรรมการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของตนเอง

1.6.3 ได้ข้อมูลวิชาการในการสนับสนุนอาจารย์เพื่อการเตรียมพร้อมเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งเน้นสมรรถนะของบุคลากรเป็นสำคัญ

กรอบแนวคิดโครงการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดโครงการวิจัย

บทที่ 2
วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวบรวมข้อมูล ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์โดยกำหนดหัวข้อการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะรายบุคคล (IDP)
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัย
2.4 วิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย
2.5 ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย
2.6 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัย
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

2.1.1 ความหมายของสมรรถนะ

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น ๆ

พยัต วุฒิรงค์ (2555) ให้ความหมาย สมรรถนะว่า หมายถึง กลุ่มของมิติผลการปฏิบัติงานที่สามารถสังเกตเห็นได้ รวมถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล กลุ่ม กระบวนการ และองค์กรที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานที่สูง ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างถาวร

พันธุ์พรหม รังสิธารานนท์ (2558) ได้สรุปความหมาย สมรรถนะว่า หมายถึง ความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ ของบุคคลแต่ละคนในการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือมากกว่า โดยสมรรถนะสามารถพัฒนาได้ เพื่อให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

Hay Group (อ้างถึงใน ดุจเดือน พิงคยางกูล, 2555) ให้ความหมายของ สมรรถนะว่า คือ ชุดของแบบแผนพฤติกรรม ความสามารถ และคุณลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีใน การปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ สำหรับนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงาน และ

การพัฒนาองค์การ เพื่อให้สมาชิกขององค์การได้พัฒนาตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานในปัจจุบัน และอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์การต้องการ

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2554) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะแต่ละบุคคลอันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้สมรรถนะต้องสามารถวัดได้ สังเกตและสามารถพัฒนาได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น อาจพอสรุปได้ว่า สมรรถนะหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนที่ทำงานได้อย่ามีประสิทธิภาพตามความสามารถ คุณลักษณะที่อยู่ในแต่ละบุคคลใช้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

2.1.2 ประเภทของสมรรถนะ

ชูชัย สมิทธิไกร (2556) จำแนกสมรรถนะบุคลากรได้ 3 ประเภท

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือสมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใด หรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม

2) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือสมรรถนะที่เป็นความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงาน

3) สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือสมรรนถะที่บุคคลในระดับบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กฤษณา ศรีสุข (2557) ได้กล่าวว่า สมรรถนะสามารถแบ่งได้แตกต่างกันไปในแต่ละสายงานแต่สมรรถนะที่ทุกสายงานต้องมี คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งที่รับผิดชอบหรือสมรรถนะประจำสายงานซึ่งมี 2 สมรรถนะนั้น มีจุดประสงค์เพื่อนำพาให้สมาชิกในองค์กรได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2557) ได้กล่าวถึง สมรรถนะหลักว่าหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะ ร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบที่ต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ร่วมกันเพื่อที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานได้สำเร็จ ลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องงถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนโดยสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1) การมุ่งสัมฤทธิ์

2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

4) การบริการเป็นเลิศ

5) การทำงานเป็นทีม

2.1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554) กล่าวว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษา การค้นคว้า หรือประสบการณ์รวมถึง ความสามารถเชิงปฏิบัติทักษะความเข้าใจ สิ่งที่ได้รับมาจากประสบการณ์หรือสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

2) ทักษะ (Skill) หมายถึง การกระทำในเรื่องที่เกี่ยวข้องของชีวิตและวิชาชีพซ้ำ ๆ หลายครั้งจนเกิดความชำนาญ ทักษะในองค์กรประกอบด้วย

2.1) ทักษะเฉพาะงาน คือ ทักษะพื้นฐานของงานซึ่งในแต่ละ หน่วยงานมีภารกิจที่แตกต่างกัน

2.2) ทักษะการบริหาร คือ ความชำนาญในการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ผ่านกระบวนการบริหารอย่างมีระบบ

2.3) ทักษะชีวิต คือ ทักษะ ที่มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องมีและใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อให้ตนเองมีความสุข สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้และ ประสบความสำเร็จ

3) คุณลักษณะของบุคคล หรือพฤติกรรมของบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึกเจตคติทัศนคติแรงจูงใจความต้องการส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สำคัญ ได้แก่การควบคุมอารมณ์การมองโลกในแง่ดี ความเครียด การมี กาลเทศะ ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่นในตนเองการรักษาความลบ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะรายบุคคล (IDP)

2.2.1 ความหมายของสมรรถนะรายบุคคล (IDP)

กรมที่ดิน (2555) ให้ความหมาย IDP ว่า คือแผนพัฒนาความสามารถ ในการทำงานของบุคลากรภายใต้ความคาดหวังขององค์กรจากจุดที่เป็นอยู่ไปสู่ จุดที่ต้องการโดยพัฒนาขีดความสามารถของตนเองใหม่ทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะที่พึงประสงค์ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเน้นการสร้างจุดแข็งและกาจุดอ่อนของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นความร่วมมือระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องดำเนินการร่วมกันอย่างใกล้ชิดด้วยสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

กรมประมง (2555) ให้ความหมาย IDP คือ กระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชากำหนดความจำเป็นในการพัฒนา และฝึกอบรมผู้ปฏิติงานเพื่อความสำเร็จของงานและองค์กร เป็นแผนที่ระบุเป้าหมายและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร

และเป็นแผนที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตามแนวทางความก้าวหน้าในสายงาน

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2555) ให้ความหมาย IDP ไว้ในหนังสือ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลว่าหมายถึงแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน ถือได้ว่าเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในรายละเอียดที่เชื่อมโยงหรือตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมายขององคก์ารและของหน่วยงาน ซึ่งองค์การบางแห่งเรียกแผนงานดังกล่าวนี้ ว่า Employee Development Plan(EDP) หรือPersonal Development Plan / Performance Development Plan(PDP) IDP จึงเป็นขั้นตอนที่ถูกจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ มีการเตรียมการหรือวางแผนงานไว้ล่วงหน้า โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (Weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของพนักงานในองค์การ

สรุป แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan, IDP) หมายถึง แผนพัฒนาสมรรถนะตนเองที่เป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายอาชีพของตนภายใต้บริบทวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาจุดอ่อน (Weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) แล้วจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลโดยมีรายละเอียดที่เชื่อมโยงหรือตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมายขององคก์ารและของหน่วยงาน และนำมาใช้เป็นกรอบหรอืแนวทางทสี่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของตำแหน่งงานนั้น ๆ ในสายอาชีพของตนเอง

IDP เป็นกระบวนการที่สำคัญของระบบการบริหารงานบุคคล คือ การพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้มีศักยภาพมากขึ้น โดยสามารถเชื่อมโยงได้ดังนี้

1) การพัฒนาบุคลากร

แผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาฝึกอบรมสามารถนำแผนทั้งหมดของทุกหน่วยงานมาวิเคราะห์และรวบรวม เพื่อกำหนดแผนการพัฒนา ในช่วงเวลาที่เหมาะสม และตรงกับสิ่งที่ต้องการพัฒนามากที่สุด อาทิ แผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และฝ่ายพัฒนาอบรมวิเคราะห์หาโครงการหรือหัวข้อในการอบรม เช่น โครงการพัฒนาเสริมสร้างบุคลากรเพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพโครงการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ, โครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการในองค์กร

2) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

เส้นทางความก้าวหน้า คือ การวางแผนเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยการจัดทำ IDP จะช่วยให้บุคลากรทราบความสามารถและสิ่งที่ตนเองต้องพัฒนา

เพื่อการเตรียมความพร้อมและก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในการทำงาน อาทิ ผลการประเมินบุคลากรต้องพัฒนาความสามารถเพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้ของอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

3) การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน

การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ซึ่งการที่เราจะเลื่อนได้นั้น ต้องทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานและนำไปสร้างเป็นแผนการพัฒนา และนำไปวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัย

2.3.1 ความหมายของการวิจัย

การวิจัย คือกระบวนการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบเชื่อถือได้ โดยอาศัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อตอบคำถามการวิจัย ผลที่ได้สามารถนำไปแก้ปัญหา พัฒนาองค์ความรู้ สามารถสรุปได้ว่า การวิจัยหมายถึง กระบวนการศึกษาหาความรู้อย่างเป็นระบบ ข้อเท็จจริงของปรากฏการต่าง ๆ ประยุกต์กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบโดยใช้หลักของเหตุผล อ้างอิงหลักการเพื่อหาข้อสรุปและนำไปใช้อย่างเป็นประโยชน์ในการดำเนินการต่าง ๆ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2554)

การวิจัย หมายถึง การศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ หรือทดลองอย่างมีระบบ โดยอาศัยอุปกรณ์หรือวิธีการ เพื่อให้พบข้อเท็จจริง หรือหลักการไปใช้ในการตั้งกฎ ทฤษฎี หรือแนวทางในการปฏิบัติ ลักษณะของงานที่ถือว่าเป็นการวิจัย ควรจะประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1) การคัดเลือกหัวข้อในการวิจัย (Selection of problem area)

2) วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล (Method of gathering data)

3) การวิเคราะห์และการตีความข้อมูล (Analysis and Interpretation of the data)

4) การเสนอผลการวิจัยและข้อสรุป (Conclusions and Final Report) กิจกรรมหรือลักษณะงานที่เป็นเพียงขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของการวิจัย เช่น การสำรวจเพื่อรวบรวม ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การทำรายงานหรือเผยแพร่ผลงานวิจัย หรือกิจกรรมสนับสนุนการวิจัย เช่น การฝึกอบรมนักวิจัย การให้เงินอุดหนุนการวิจัย ฯลฯ เหล่านี้ไม่นับเป็นการวิจัยตามนิยามข้างต้น และสามารถแบ่งการวิจัยตามกลุ่มสาขาวิชาการใหญ่ ๆ ได้เป็น 2 ด้าน คือ การวิจัยทำวิทยาศาสตร์ หมายถึง การสำรวจ วิเคราะห์ ทดลองอย่างมีระบบและเป็นขั้นตอนด้วย อุปกรณ์หรือวิธีพิเศษเกี่ยวกับธรรมชาติ สิ่งมีชีวิต ปรากฏการณ์ธรรมชาติ ตลอดจนสิ่งที่มนุษย์ได้สร้างสรรค์ ขึ้นมาด้วยความรู้ หรือประสบการณ์ เพื่อเสนอความรู้ใหม่ เพื่อสุขภาพอนามัย ความผาสุกและ

ความเจริญก้าวหน้าของมนุษยชาติ การวิจัยทำสังคมศาสตร์ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความจริงด้วยระบบและวิธีการทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับ พฤติกรรม ปรากฏการณ์ หรือปฏิกิริยา ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์และสังคม เพื่อให้ทราบถึงความรู้และความจริงที่จะนำมาแก้ไขปัญหาของสังคม หรือก่อให้เกิดความรู้ใหม่ (จุมพล สวัสดิยากร,2556)

มิติหลักและองค์ประกอบการวิจัย (Core and Functional Dimension)

1) ทิศทางการวิจัย (Research Direction) หมายถึง ลักษณะหรือแนวทางการทำวิจัยที่มุ่ง ไปสู่สิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต หากดำเนินการไปตามแนวทำนี้ ความคาดหวังยังไม่เป็นรูปธรรมที่เป็น ตัวเลขที่กำหนดไว้ แต่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทำที่ดีขึ้นโดยลำดับ ทั้งนี้ทิศทางการทำการวิจัยเปรียบเสมือน นโยบายวิจัย (Research Policy)

2) แผนวิจัย (Research Plan) หมายถึงโครงร่างข้อกำหนดที่ระบุเรื่องหรือลักษณะการดำเนินการในการทำวิจัยให้เป็นไปในทำสอดคล้องกับทิศทำการวิจัยหรือนโยบายวิจัยที่กำหนดไว้

3) แผนงานวิจัย (Research Program) หมายถึงแผนซึ่งถูกกำหนดขึ้นเพื่อดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยโครงการวิจัย (Research Project) หลาย ๆ โครงการ หรืออาจเรียกว่าชุดโครงการวิจัย โดยมี ความสัมพันธ์หรือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีลักษณะบูรณาการ (Integration) ทำให้เกิดองค์รวม (Holistic Ideology) เป็นการวิจัยสหสาขาวิชาการ (Multi-Disciplines) และครบวงจร (Complete set) โดยมี เป้าหมายที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างชัดเจน

4) แผนงานวิจัยย่อย (Research Sub-Program) หมายถึง หัวข้อการวิจัยภายใต้แผนงานวิจัยซึ่งกำหนดลักษณะการทำงานวิจัยของโครงการวิจัย

5) โครงการวิจัย (Research Project) หมายถึง รูปการที่กำหนดหรือคิดไว้ในการดำเนินการวิจัย โดยมีแผนการแสดงหัวข้อรายละเอียดในการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์หรือทดลองอย่างมีระบบที่แน่นอนซึ่งหน่วยงานหนึ่ง ๆ หรือหลายหน่วยงานจะร่วมกันดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

6) โครงการวิจัยย่อย (Research Sub-Project) หมายถึง หัวข้อการวิจัยภายใต้โครงการวิจัยซึ่งระบุถึงการวิจัยที่ดำเนินการ

7) งานวิจัยย่อย (Research Task) หมายถึง เป็นขั้นสุดท้ายของแต่ละโครงการวิจัย (Research Project)

8) กิจกรรมวิจัย (Research Activity) หมายถึง การแสดงหัวข้อเรื่องวิจัยที่จะต้องปฏิบัติใน งานวิจัยย่อย โครงการวิจัย และแผนงานวิจัย โดยให้สอดคล้องและเป็นลำดับกับแผนการดำเนินงาน (Work Plan)ที่กำหนดไว้ประเภทของการวิจัย (Type of Research) หมายถึง การวิจัยและพัฒนา (R&D) ประกอบด้วย

8.1) การวิจัยพื้นฐาน (Basic Research หรือ Pure Research หรือ Theoretical Research) เป็นการศึกษาค้นคว้าในทางทฤษฎีหรือในห้องทดลองเพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกัสมมุติฐานของปรากฏการณ์ และความจริงที่สามารถสังเกตได้ หรือเป็นการวิเคราะห์หาคุณสมบัติโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อตั้ง และทดสอบสมมุติฐาน (Hypothesis) ทฤษฎี (Theories) และกฎต่าง ๆ (Laws) โดยมิได้มุ่งหวังที่จะใช้ประโยชน์ โดยเฉพาะ

8.2) การวิจัยประยุกต์ (Applied Research) เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ และมี วัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการนำเอาความรู้และวิธีการต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัยขั้นพื้นฐานมาประยุกต์ใช้อีกต่อหนึ่ง หรือหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ระบุไว้แน่ชัด ล่วงหน้า

8.3) การพัฒนาทดลอง (Experimental Development) เป็นงานที่ทำอย่างเป็นระบบ โดยใช้ ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยและประสบการณ์ที่มีอยู่ เพื่อสร้างวัสดุ ผลิตภัณฑ์และเครื่องมือใหม่ เพื่อการติดตั้ง กระบวนการ ระบบและบริการใหม่ หรือเพื่อการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นให้ดีขึ้น

การวิจัยต่างจากการอ่านหนังสือ ต่างจากการศึกษาธรรมดา ๆ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการซึมซับ การวิจัยเป็นการปฏิบัติการ เป็นการเข้ากระทำการ เป็นการขุดค้น เราเป็นฝ่ายรุกไม่ใช่ฝ่ายรับแบบการอ่านหนังสือ เราเข้าไปแสวงหาสิ่งที่เราสนใจจริง ๆ ค้นหาลึกลงไปด้วยตัวเอง ไม่ใช่คอยซึมซับ รอรับความรู้ในการวิจัยตัวเราและความตั้งใจของเราจึงมีส่วนมากในกระบวนการวิจัยต้องการความตั้งใจจริงและเจตจำนงมากกว่าการศึกษาธรรมดา ๆ ความแตกต่างอีกประกาศหนึ่งระหว่างการวิจัยกับการศึกษาธรรมดา ๆ คือเป็นการค้นหาความรู้ใหม่ เราตั้งโจทย์วิจัยขึ้น เพราะยังไม่มีองค์ความรู้เรื่องนั้นในโลก นักวิจัยจึงเป็นเสมือนนักสำรวจดินแดนใหม่ต้องเตรียมพร้อมที่จะ พบอะไร ๆ ที่เราไม่คาดคิดมาก่อน การลงไปทำงานในเรื่องใหม่ย่อมเป็นเรื่องที่ยาก นักวิจัยย่อมพบสิ่งที่เขาอธิบายไม่ได้ ไม่เข้าใจ ไม่เคยชิน ทำให้เกิดความผิดหวัง และทำให้ท้อถอยได้ง่าย แต่ขณะเดียวกันหากเขามีความมุ่งมั่นและพากเพียร และสามารถหาคำตอบได้ เขาก็จะมีความภูมิใจและชุ่มใจมากที่ได้มีส่วน สร้างองค์ความรู้ใหม่ให้แก่ชุ่มชน ให้แก่ท้องถิ่น และให้แก่ประเทศชาติ นายแพทย์วิจารณ์ พานิชอดีต ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) กล่าวว่า การวิจัย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพของงานวิจัยที่กำหนดจากสภาวิจัยแห่งชาติตามระเบียบการ พิจำรณาผลงานที่สมควรได้รางวัลปี พ.ศ.2542 มีดังนี้

1) เป็นการคิดค้นใหม่ มีความคิดริเริ่ม หรือเพิ่มองค์ความรู้ด้านวิชาการให้มากขึ้นอย่างชัดเจน เป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการหรือสังคมส่วนรวม มีศักยภาพ หรือนำไปใช้ประโยชน์ได้ผลดี

2) ก่อให้เกิดทฤษฎีหรือแนวคิดใหม่ๆ หรือหักล้างทฤษฎีเดิม หรือแก้ไขทฤษฎีเดิมในสาระสำคัญ

3) สร้างระเบียบวิธีวิจัย หรือเครื่องมือวิจัยใหม่ หรือหักล้างระเบียบวิธีวิจัยเดิมหรือแก้ไขระเบียบ วิธีวิจัยเดิมในสาระสำคัญ

4) ค้นพบกระบวนวิธี หรือกรรมวิธีของการผลิต การประดิษฐ์ การบริหารการบริการต่างๆที่ เป็นประโยชน์ต่อสาขาวิชา หรือการผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ หรือปรับปรุงแก้ไขกระบวน วิธีหรือกรรมวิธีเดิมอย่างสำคัญ

ความหมายและองค์ประกอบของการวิจัยทำวิชาการ 3 สรุปแล้วในความหมายของการวิจัยนั้นเป็นการหาความรู้ใหม่ ที่ต่อยอดจากความรู้เดิมไม่ว่าจะเรื่องขององค์ความรู้หรือระเบียบวิธีวิจัยก็ตาม ข้อสรุปนี้ได้มีการโต้แย้งในปัจจุบันว่า การให้ความเช่นนี้ทำให้การทำวิจัยผูกขาดอยู่ในเฉพาะมหาวิทยาลัย และผู้ที่จะทำวิจัยได้ก็ต้องเป็นนักศึกษาปริญญาโทปริญญาเอกเท่านั้น ชาวบ้านประชาชนที่อยากรู้เรื่องบางเรื่องหรือของเขาเองทำวิจัยได้หรือไม่ การวิจัยนั้นสามารถทำได้ในชนทุกกลุ่ม ผลงานการคิดค้นเชิงนวัตกรรมจำนวนมากเกิดจากชาวบ้าน เนื่องจากชาวบ้านเป็น ผู้ปฏิบัติใกล้ชิดกับปัญหา ชาวบ้านวิจัยทดสอบและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาในชีวิตจริง

กระบวนทัศน์หรือฐานคิดในการวิจัย (Paradigm for The Research) และวิธีการวิจัย (Research Metheology) กระบวนทัศน์การวิจัย คือ แนวทางการหาความรู้ในการวิจัย กระบวนทัศน์เป็นตัวกำหนดความคิด ของบุคคลในการกำหนดปัญหาและวิธีที่ใช้ในการทำวิจัย กระบวนทัศน์ในทางสังคมศาสตร์มี 2 กระบวน ทัศน์ด้วยกันคือ ปฏิฐานนิยม (Positivism) และปรากฏการณ์นิยม(Phenomenology) ปฏิฐานนิยม (Positivism) เป็นการแสวงหาความจริงทางวิทยาศาสตร์กายภาพกระบวนทัศน์นี้เชื่อว่าความจริงมีอยู่แล้วในธรรมชาติ ที่เน้นการหาความจริงเชิงสาเหตุ ที่ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่สามารถ สัมผัสได้ด้วยปราสาททั้ง 5 เป็นสิ่งที่จริงและยอมรับได้สามารถแจงนับและวัดได้ด้วยตัวเลข ใช้คณิตศาสตร์ เป็นภาษาในการวิเคราะห์ ภารกิจหลักของการวิจัย คือการหาความสัมพันธ์และหาคำอธิบายความสัมพันธ์ ดังกล่าว ใช้กับการศึกษาเชิงปริมาณ ปรากฏการณ์ นิยม (Phenomenology) เป็นกระบวนทัศน์ที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลที่เป็นความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม อุดมการณ์วัฒนธรรม การวิจัยจะใช้การตีความหมาย การศึกษา เริ่มต้นจาก ปรากฏการณ์เฉพาะที่ นักวิจัยสนใจ ดังนั้นผลของการวิจัยจึงไม่สามารถนำไปอธิบายเป็นสิ่งทั่วไปได้ซึ่งจะใช้ ในการศึกษาเชิงคุณภาพ

ความแตกต่างของการมองความจริงและวิธีการ ปฏิบัติของกระบวนทั้ง 2 นี้ มี 5 ประกาศด้วยกัน คือ

1) ธรรมชาติกับความจริง การวิจัยแนวปฏิฐานนิยมเชื่อว่า ความจริงเป็นหนึ่งเดียวมีตัวตนจับ ต้องได้สามารถแยกออกศึกษา เป็นตัวแปรเหตุและผล ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเกี่ยวข้องกันภายใต้ สภาพการศึกษาแต่กลุ่มปรากฏการณ์นิยม เชื่อว่า ความจริงมีหลายระดับและส่วนใหญ่ที่สร้างขึ้นและมีตัวตนในความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ดังนั้นวิธีการศึกษาจึงต้องดูภาพรวมที่ผสมผสาน กันทั้งหมด วิธีการศึกษาความจริงระดับต่างๆ จึงต้องใช้หลายวิธีการจึงได้รับความจริงทั้งหมดได้ ดังนั้น วิธีการศึกษาแบบปฏิฐานนิยมหรือวิธีการวิจัยเชิงสาเหตุและการทดลอง จึงเหมาะสมกับวิทยาศาสตร์ ธรรมชาติ การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมและการตีความหมายพฤติกรรมมนุษย์ในวิชาสังคมศาสตร์ วิธี การศึกษาแบบเชิงปรากฏการณ์นิยม จึงเหมาะสมในภาพรวมที่เป็น ความจริงทำสังคม

2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับสิ่งที่ศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน การศึกษาแบบปฏิฐานนิยม พยายามป้องกันหรือแยกผู้ศึกษาและสิ่งที่ศึกษาออกจากกัน เพื่อขจัดอิทธิพลดังกล่าว ซึ่งกระทำได้ ยากเมื่อศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์ การวิจัยเชิงปรากฏการณ์นิยมแนะนำให้ใช้ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นโอการส ความหมายและองค์ประกอบของการวิจัยทำวิชาการ 4 ในการปรับวิธีการต่างๆเพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจและการตีความของผู้ศึกษาจนกระทั่งเกิดเข้าใจสิ่งที่ศึกษาอย่างกระจ่างชัด

3) การอธิบายเกี่ยวกับความจริง วิธีการปฏิฐานนิยมเป็นการ “จับสภาพความจริง”โดยไม่เกี่ยวข้องกับบริบท เรื่องอื่น ๆ ที่ปลีกย่อยไม่สามารถสรุปอ้างอิงได้ก็จะตัดทิ้งไป ในขณะที่การวิจัย ปรากฏการณ์นิยมจะค่อย ๆ พัฒนาเกี่ยวกับภาพของความจริงในระดับต่าง ๆ ขึ้นมา ตั้งแต่หน่วยย่อย ๆ โดยการสร้างสมมุติฐานชั่วคราวย่อย ๆ เชื่อมโยงจากบริบทจนสภาพ “ความจริง” ปรากฏดังนั้นจึงไม่สามารถจะนำไปสรุปอ้างอิงถึงความจริงในบริบทที่แตกต่างกันได้ เพียงแต่สร้างให้เกิดความเชื่อมโยง เกิดความเข้าใจในบริบทที่ใกล้เคียงกันเท่านั้น

4) เกี่ยวกับสาเหตุ กลุ่มวิจัยเชิงปฏิฐานนิยมมุ่งอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลเป็น ประเด็นสำคัญ ผลที่เกิดขึ้นทุกอย่างจะต้องมาจากเหตุซึ่งสามารถบ่งบอกได้รูปแบบที่สำคัญคือการทดลอง กลุ่มวิจัยเชิงปรากฏการณ์นิยมเชื่อว่า ความสัมพันธ์ของมนุษย์มีความซับซ้อนโยงใยซึ่งกันและกันจน บางครั้งไม่สามารถแยกแยะได้ง่าย ๆ ว่าอะไรเป็นเหตุอะไรเป็นผลได้จึงไม่เสียเวลาแยกเหตุและผลออกจากกันในการศึกษา สิ่งที่สามารถกระทำได้คือพยายามสร้างรูปแบบของความคิด ที่อาจมีอิทธิพลซึ่งกันและ กันและใช้วิธีอธิบายแบบชักจูงให้เกิดความกระจ่างเข้าใจ มากกว่าจะแสดงความเป็นเหตุและเป็นผล ยืนยันอย่างจริงจัง

5) เกี่ยวกับค่านิยม กลุ่มปฏิฐานนิยมเชื่อว่าวิธีการวิจัยเชิงสาเหตุที่ใช้เป็นวิธีการปราศจากอคติ ค่านิยม มีความเป็นปรนัยสูง กลุ่มวิจัยเชิงปรากฏการณ์นิยมยังเชื่อว่าทุกวิธีล้วนแล้วแต่แปด เปื้อนด้วยคติ ค่านิยมและมีความเป็นอัตนัยทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคม เช่นวิธีการเลือกปัญหาที่ทำการวิจัย การใช้ทฤษฎีและข้อตกลงพื้นฐานของทฤษฎีดังกล่าว การเลือกใช้เครื่องมือวิจัยตลอดจนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการตีความหมายของผลการวิจัย

เมื่อมีหลักการมองความจริงและวิธีการอธิบายที่แตกต่างกันแล้ว วิธีการและแบบอย่างการปฏิบัติ (Style) ของทั้งสองแนวคิดจึงแตกต่างกัน 6 ประกาศคือ

1) กลุ่มวิจัยปฏิฐานนิยมหรือกลุ่มสาเหตุนิยม นิยมใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative methods) มากกว่า เพราะใช้ความชัดเจน เป็นตัวเลขและใช้วิธีการปฏิบัติจัดทำข้อมูลด้วยรูปแบบทำ คณิตศาสตร์ ในขณะที่การวิจัยเชิงปรากฏการณ์นิยม นิยมใช้วิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative methods) เพราะวิธีการนี้ให้ความครอบคลุมรอบด้านและเหมาะสมกับมนุษย์ซึ่งเป็นผู้เก็บข้อมูลเพราะ มนุษย์เราปรับความคิดได้ความแตกต่างของสองวิธีการนี้สร้างความเข้าใจผิดคิดว่าวิธีวิจัยเชิงปริมาณและ วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ แยกขั้วออกจากกันเด็ดขาดเป็นสองวิธีวิจัยหรือวิธีหนึ่งดีกว่าอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งแท้จริงแล้ว ข้อมูลของทั้งสองวิธีอยู่คนละขั้วของเส้นทแยงมุมเดียวกันกล่าวคือกลุ่มวิจัยเชิงสาเหตุมักนิยมใช้วิธีการทำเชิงปริมาณ ในขณะที่กลุ่มวิจัยทางธรรมชาติก็จะนิยมใช้วิธีการทำคุณภาพเท่านั้นเอง

2) ที่มาของทฤษฎี กลุ่มนักวิจัยปฏิฐานนิยมอ้างอิงใช้ทฤษฎีที่เคยรู้มาก่อนเป็นกรอบเพื่อเป็น เครื่องนำทางของการวิจัย ในขณะที่กลุ่มทำปรากฏการณ์นิยมเชื่อว่าการใช้ทฤษฎีเป็นกรอบจะทำให้เกิด อคติในการทำวิจัย (เชื่ออะไรแล้วก็จะเห็นสิ่งนั้น) ดังนั้นกลุ่มนี้จึงไม่ต้องใช้ทฤษฎีนำทางการวิจัยมาก่อน ความหมายและองค์ประกอบของการวิจัยทางวิชาการ 5 แต่จะดูจากสภาพความจริงและหลังจากเก็บข้อมูลไปชั่วระยะหนึ่ง ก็จะเห็นทฤษฎีก่อตัวขึ้นจากข้อมูลที่เป็นรูปธรรม (Grounded Theory)

3) ประเภทความรู้ที่ใช้ กลุ่มนักวิจัยปฏิฐานนิยม จะใช้ความรู้ในกรอบของรูปแบบภาษาที่เกี่ยว ข้องกับทฤษฎีที่อ้างอิงไว้ก่อนในเชิงของคำถาม และสมมุติฐานในทฤษฎีที่อ้างเท่านั้น ในขณะที่การ วิจัยเชิงปรากฏการณ์นิยมซึ่งใช้มนุษย์เป็นเครื่องมือ จะใช้ภาษาสะท้อนความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ใน กระบวนการที่ก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง ใช้การหยั่งรู้ความเข้าใจของผู้วิจัย และวิธีการต่าง ๆ ที่ ผู้วิจัยเห็น ว่าจะเกิดความรู้ได้อย่างไร ซึ่งแน่นอนว่าทั้งสองแนวทางให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาที่ทำวิจัย แต่วิธีการและรูปแบบจะแสดงออกต่างกัน

4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยเชิงสาเหตุจะนิยมใช้เครื่องมือที่ไม่ใช่มนุษย์ในการเก็บ ข้อมูล ซึ่งจะดูว่ามีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายและเป็นระบบ ในขณะที่การวิจัย

เชิงธรรมชาตินิยมใช้มนุษย์เป็นเครื่องมือในการทำวิจัย เพราะมนุษย์มีสติปัญญาความคิด มีความเข้าใจปรับเปลี่ยนและตอบสนอง สภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ มีความสามารถมองเห็นมุมมองต่าง ๆ รู้จักกระตุ้น รู้จักตรวจสอบ ข้อมูล ฯลฯ อันจะก่อให้เกิดความรู้ได้ด้วยตัวเขาเอง

5) การออกแบบการวิจัย กลุ่มนักวิจัยเชิงสาเหตุจะต้องออกแบบ วางแผน แนวทางการวิจัยไว้ ก่อนล่วงหน้ารวมทั้งสร้างผังวางแผนตารางต่าง ๆ ไว้ให้เรียบร้อยว่าจะเสนอผลอย่างไร แต่นักวิจัยเชิง ธรรมชาติจะใช้วิธีค่อยเป็นค่อยไป ด้วยการเข้าไปในสนามวิจัยก่อนโดยไม่มีทฤษฎีสมมุติฐานไว้ล่วงหน้าเมื่อเข้าไปในสนามชั่วระยะเวลาหนึ่งแนวทางการวิจัยก็จะเกิดขึ้น ปัญหาจะเริ่มคลี่ขยายก่อตัวชัดเจนยิ่งขึ้น และวิธีการต่าง ๆ ก็จะเกิดตามติดต่อ ๆ กันมา แน่นอนที่นักวิจัยเชิงธรรมชาติจะมีความรู้และได้รับคำแนะนำ เกี่ยวกับสภาพในสนามวิจัยมาก่อนต่าง ๆ มากมาย แต่เขาก็จะไม่ยอมปล่อยให้สิ่งเหล่านั้นมากั้นขวาง แนวทางการวิจัยตามสภาพที่เขาเห็นจริง เขาจะใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินซึ่งก็เหมือน ๆ กับนักวิจัยเชิงสาเหตุ แม้ว่าจะมีกรอบแนวทำอย่างชัดเจนแล้วก็ตามก็ต้องเปิดแนวคิดและทำเลือกต่าง ๆ ให้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้ เพื่อให้รับกับสภาพและผลของข้อมูลที่อาจเกิดขึ้นได้ต่าง ๆ นานา

6) สถานที่วิจัย ในขณะที่กลุ่มวิจัยเชิงสาเหตุ มักจะดำเนินการศึกษาวิจัยในสภาพการทดลอง เพราะต้องการควบคุมสถานการณ์หรือตัวแปรบางตัว นักวิจัยเชิงธรรมชาติจะทำวิจัยในสภาพปกติธรรมชาติ (ซึ่งทำให้เกิดชื่อแนวคิดวิธีดังกล่าว) เพราะสภาพธรรมชาติที่เป็นจริงนี่แหละ ที่จะทำให้การค้นพบเกิดขึ้นได้จากของจริง และก็อาจจะอ้างไปสู่สภาพปกติอื่น ๆ ที่มีสภาพธรรมชาติคล้ายคลึงกัน ในขณะที่วิจัยในห้องทดลองจะมีข้อจำกัดกว่าในการอ้างอิงได้เฉพาะสภาพการทดลอง อย่างไรก็ตามสามารถสรุปประเด็นความแตกต่างระหว่างกระบวนทัศน์ทั้งสองแนวคิดได้ ดังนี้

2.4 วิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย (อดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งไธสง,2557)

2.4.1 การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อ (Continuing Education) หมายถึง การศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการและความจำเป็นของบุคคลต่อเนื่องไปจากการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาอุดมศึกษาในรูปของกิจกรรมการเรียนรู้หรือหลักสูตรการเรียนรู้ ประเภทมีหน่วยกิตและไม่มีหน่วยกิตซึ่งมิใช่การศึกษาตามระบบปกติ การศึกษาต่อเนื่อง เป็นได้ทั้งการฝึกอบรมด้านอาชีพ

2.4.2 การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

หลักสูตรระยะสั้น เป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้มีความรู้ทักษะความสามารถในงานหรือกิจกรรมเฉพาะอย่างที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะ มีผลการเรียนรู้ที่

ชัดเจน ประเมินผลการเรียนรู้ได้ ทันทีเป็นหลักสูตรที่มีลักษณะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน เสริมสร้างสมรรถภาพของคนวัยทำงานและ อาชีพ สร้างคุณค่าเพิ่มให้กับตัวเอง

2.4.3 การฝึกอบรมหลักสูตรระยะยาว

แผนการฝึกอบรมบุคลากรระยะยาว (Training Roadmap) หมายถึง เอกสารที่กำหนดหลักสูตร วิธีกำรพัฒนาในแต่ละตำแหน่ง การออกแบบจะกำหนดเทียบเคียงกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบสมรรถนะ และเส้นทำงความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะทำให้พนักงานได้ทราบว่าในแต่ละปีตนต้องอบรมหลักสูตรใดบ้าง อบรมอะไรก่อน อะไรหลัง และในช่วงระยะเวลาใด ทั้งนี้ในปัจจุบันมีการใช้คำที่กว้างขึ้น เช่น HRD Road Map หรือเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อฉายภาพถึงกิจกรรมอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือการฝึกอบรมด้วย การพัฒนาบุคลากรสามารถกระทำได้หลากหลายรูปแบบ แต่ก็สามารถแบ่งอย่างง่ายได้ 2 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ 1) การอบรมในชั้นเรียน เช่น การอบรม การฝึกปฏิบัติ และ 2) การอบรมนอกชั้นเรียน เช่น การดูงาน การให้การศึกษา เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการย้ำเตือนและเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลในองค์กร และแสดงให้เห็นว่าองค์กรได้เอาใจใส่ต่อพนักงานทุกงานทุกคนอย่างทัดเทียม องค์กรส่วนใหญ่มักจัดทำแผนพัฒนาสำหรับพนักงานทุกระดับ ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าองค์กรไม่ได้ละเลยพนักงาน ขณะเดียวกับพนักงานเองก็จะสามารถรับรู้ได้ว่า เมื่อตนเองอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ จะมีเส้นทางการพัฒนา ขณะเดียวกับพนักงานเองก็จะสามารถรับรู้ได้ว่า เมื่อตนเองอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ จะมีเส้นทางการพัฒนาสำหรับตนเองไว้เช่นไร

2.4.4 ประชุมสัมมนาทางวิชาการ

สัมมนาทางวิชาการ คือ การจัดงานที่มีจุดประสงค์แลกเปลี่ยนความรู้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งแบ่งปันประสบการณ์แก่กันและกันระหว่างสมาชิกผู้เข้าร่วมสัมมนา โดยผลลัพธ์จากการสัมมนา ต้องช่วยสร้างความเข้าใจอันดีงาม รวมทั้งสร้างความชัดเจนให้แก่ผู้เข้าร่วมสัมมนาที่จะส่งผลให้ขั้นตอนปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4.5 การนำเสนอผลงานทางวิชาการ

การนำเสนองานเชิงวิชาการ หมายถึง การนำเสนอเนื้อหาสาระให้แก่บุคคลเป้าหมายให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และยอมรับในสาระที่นำเสนอตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการนำเสนอ และอาจมีการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจ และให้เกิดความชัดเจน และน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

2.4.6 การจัดระบบพี่เลี้ยง

ระบบพี่เลี้ยงเป็นระบบที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่ากับพนักงานที่มีประสบการณ์น้อย โดยพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงจะทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้สอนงาน และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานที่อ่อนประสบการณ์

2.4.7 การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะเรียนด้วยความช่วยเหลือสนับสนุน จากภายนอกตัวผู้เรียนหรือไม่ก็ตาม ผู้เรียนจะริเริ่ม การเรียนรู้ เลือกเป้าหมาย แสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึง การประเมิน ความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง

2.4.8 ความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

1) ความสำเร็จต่อตนเอง

"ความสำเร็จ "คำนี้คงเป็นคำที่หลายคน ถวิลหา อยากได้มาครอบครอง ความสำเร็จคือ การทำเป้าหมายที่วางไว้ได้ประสบผลสำเร็จ ความประสบความสำเร็จในความหมายของพวกเรา คือการที่ได้ทำอะไรแล้ว บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งใจไว้อาจจะไม่สมบูรณ์ 100% หากแต่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของเรามากกว่า ว่าพอใจในสิ่งที่เราทำไว้หรือยัง หากเราคิดว่าพอใจ สิ่งนั้นแหละที่เรียกว่า ประสบความสำเร็จ

2) ความสำเร็จต่อองค์กร

ความสำเร็จต่อองค์กร หมายถึง ความสามารถในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุตามการวางแผนการจัดการ การดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล

2.5 ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย (กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2563)

รัฐบาลได้มีนโยบายและให้ความสำคัญในการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐเพื่อการพัฒนาประเทศทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ซึ่งได้มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูประบบวิจัยและนวัตกรรมการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศิลปวิทยาแขนงต่าง ๆ ให้เกิดความรู้และการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจ สังคมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยมีการดำเนินการเร่งขับเคลื่อนการใช้การวิจัยและนวัตกรรมเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และเป้าหมายประเทศไทย 4.0 เพื่อนำพาประเทศหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง สร้างความสามารถในการแข่งขันและเกิดการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยคาดว่าจะเกิดผลกระทบในภาพรวมของประเทศ ภายใน ปี 2579 ประกอบด้วย (1) ประเทศไทยเป็นประเทศในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วและเป็นผู้นำในนวัตกรรมในอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในระดับโลก เช่น อุตสาหกรรมอาหารเพื่อสุขภาพ อุตสาหกรรมสารชีวภาพ และอุตสาหกรรมวัสดุทางการแพทย์รวมทั้งการท่องเที่ยวและบริการที่มีมูลค่าสูง (2) เกิดการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานในระบบวิจัยและนวัตกรรม โดยมีแผนงานวิจัยและนวัตกรรมขนาดใหญ่รองรับการขับเคลื่อนที่สำคัญของประเทศ (3) ค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนาเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 2 ของ GDP และภาคเอกชนมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในการลงทุนด้านการวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ โดยมีสัดส่วนภาคเอกชนต่อภาครัฐเป็น 80: 20 (4) สัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาที่ทำการวิจัยเทียบเท่าเต็มเวลาต่อประชากร ไม่น้อยกว่า 60: 10,000 เพื่อนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ.2563 – 2580

งานวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรม มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการวิจัยเชิงประยุกต์มากกว่าการวิจัยเชิงทฤษฎีโดยผลการวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม และการต่อยอดเชิงพาณิชย์เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน สังคม และภาคอุตสาหกรรม มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชนให้ดีขึ้น และสร้างความเข้มแข็งของประเทศมุ่งเน้น 10 S - Curve

มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมมาขึ้นดังภาพที่ 2 ซึ่งมุ่งเน้นการตีพิมพ์บทความ Publication ควบคู่กับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยฯ และสร้างคุณค่าส่งมอบต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ (Social Impact) สู่เป้าหมาย “นึกถึงนวัตกรรม นึกถึง มทร.ธัญบุรี”

สถาบันวิจัยและพัฒนามีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบ และมีกลไกส่งเสริมสนับสนุนครบถ้วนทั้งในด้านการสนับสนุนด้านการจัดหาแหล่งทุนวิจัย และการจัดสรรทุนวิจัยจากงบประมาณของมหาวิทยาลัยฯ ให้กับบุคลากรส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะแก่อาจารย์และนักวิจัย การสนับสนุนทรัพยากร ที่จำเป็นซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน เครื่องมืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ตลอดจนมีระบบและกลไกเพื่อช่วยในการคุ้มครองสิทธิ์ของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์

ในส่วนการกำกับติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความสำเร็จของมหาวิทยาลัยฯ และองค์กรนั้น ๆ สถาบันวิจัยและพัฒนามีกลไกควบคุมการปฏิบัติงานจากการนำแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยฯมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์3 ปี (พ.ศ. 2563–2565) ของหน่วยงาน ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำส่วนราชการของหน่วยงาน จากนั้น จึงจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 3 ปี (พ.ศ. 2563 –2565) ภายใต้การกำกับดูแลของผู้อำนวยการ มีการปรับแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กำหนดผู้รับผิดชอบจัดทำรายงานผลการดำเนินงานส่งให้แผนตรวจสอบการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด และเสนอต่อผู้อำนวยการรวมทั้งรายงานต่อกองนโยบายและแผนสำหรับแผนปฏิบัติราชการประจำปี 2563 ทุกเดือน และทุกไตรมาสทั้งนี้จะต้องนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการประจำส่วนราชการ ร่วมวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ 3 ปี (พ.ศ. 2563 –2565)

นอกจากนี้ สถาบันวิจัยและพัฒนา รับผิดชอบการรายงานข้อมูลตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัยฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม โดยมีเป้าประสงค์คือ การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม ที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results –KR) จำนวน 5 ตัวชี้วัด มี 7 กลยุทธ์และ 13 โครงการหลัก ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์3 ปี (พ.ศ. 2563–2565) จะเป็นเครื่องมือหลักสำคัญที่จะช่วยให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนและผลักดันให้การดำเนินภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์เกิดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ เพื่อการพัฒนาสถาบันวิจัยและพัฒนาต่อไป

2.6 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัย (อมรชัย คุ้มรุ่งเรือง,2557)

การสร้างผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัย ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ผู้วิจัยได้พิจารณาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสารหลายฉบับ และพิจารณาเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการทำผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.6.1 ปัจจัยเฉพาะบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและที่ได้รับเพิ่มเติมในภายหลัง ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกเป็นปัจจัยย่อย 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านทักษะการทำวิจัย (Research Skill) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ต้องทำการวิจัย ทั้งด้วยบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา หรือนักวิชาการนักปฏิบัติในวงการวิชาการและอาชีพ ต่าง ๆ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยหลายฉบับ พบว่าการวิจัยเป็นงานที่ต้องอาศัยผู้ที่มีทักษะการทำวิจัย (Research Skill) และประสบการณ์ในการทำวิจัยจึงจะทำให้การทำวิจัยประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ (ช่อลดา วิชัยพาณิชย์, 2554) มีความรู้ความสามารถในการวิจัย ความรู้เหล่านี้อาจได้มาจากการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาจากการเข้า

อบรมวิจัยในระหว่างการทำงาน หรือจากการศึกษาด้วยตนเอง นักวิจัยควรมีความรู้และทักษะการทำวิจัย ดังนี้

(1) ความรู้ความสามารถในสาขาวิชาการที่ทำวิจัยอย่างเพียงพอ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวเนื่องกับเรื่องหรือปัญหาที่จะทำการวิจัย นักวิจัยต้องทราบและเข้าใจปัญหาที่ทำการวิจัยโดยตลอดเพื่อจะได้เลือกใช้เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะของงานวิจัยนั้น และสามารถค้นหาหรือเลือกใช้ความรู้จากงานวิจัยที่แล้วมาได้อย่างรวดเร็วเพื่อนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพ

(2) นโยบายเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการวิจัย ในระดับหน่วยงาน ระดับมหาวิทยาลัย และระดับนโยบายของประเทศ

(3) ความสามารถในการค้นหา เลือก และวิเคราะห์ ความรู้จากงานวิจัยและความรู้จากเอกสารต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และรวดเร็ว

(4) ความรู้ และทักษะการใช้เครื่องมือการวิจัยประเภทต่าง ๆ สามารถเลือกใช้เครื่องมือได้อย่างถูกวิธี และเหมาะสม

(5) ความรู้ และทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติวิเคราะห์ เลือกใช้สถิติ และแปลผลได้อย่างถูกต้อง เช่น การประมวลผลข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล

(6) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ได้แก่ รูปแบบการวิจัย กระบวนการวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเลือกหรือพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการและสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เข้าใจหลักเกณฑ์และเหตุผลต่าง ๆ ของการวิจัย ช่วยให้เข้าใจผลงานวิจัยที่ผู้อื่นทำไว้แล้ว ช่วยให้สามารถพิจารณาความเชื่อถือได้ของผลการวิจัย และยังช่วยให้มีเหตุผลในการพิจารณาตัดสิน

(7) ความสามารถในเชิงวิพากษ์วิจารณ์ตรวจสอบ และคาดคะเนคำตอบได้ดี

(8) ความสามารถในเชิงสังเคราะห์ การขมวดความคิดหรือสรุปผลข้อมูลจากสิ่งที่ได้ศึกษาและข้อค้นพบ มาเขียนและสรุปรายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจได้ง่ายและชัดเจน

(9) ความรู้ และความสามารถในใช้การกระบวนการทดลอง ด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์ และตรรกวิทยาที่เหมาะสมกับสภาพปัญหา

(10) ความสามารถในการทำงานที่มีระเบียบ สามารถจัดหมวดหมู่ของความคิด และเขียนรายงานการวิจัยได้ดี

11) ความรู้ และสามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำวิจัย เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในจัดพิมพ์ จัดเก็บงานวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

(12) ความรู้สามารถวางแผน ดำเนินการ และประเมินโครงการวิจัย นอกจากนักวิจัยควรมีความรอบรู้ในสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่กำลังทำอยู่ เพราะการวิจัยนั้นอาจจะพาดพิง หรือเกี่ยวข้องกับวิชาต่าง ๆ เนื่องจากขอบเขตของการวิจัยไม่สามารถจะแยกออกไปได้อย่างชัดเจนเหมือนวิชาเรียนในห้องเรียน ฉะนั้นนักวิจัยจึงต้องศึกษาและขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งอาจทบทวนความรู้ที่เคยเรียนมาก่อนหรือไม่ก็ต้องศึกษาเพิ่มเติม (นิภา ศรีไพโรจน์, 2558)

2) ปัจจัยด้านระยะเวลาในการวิจัย

เวลาที่ใช้ในการวิจัย (Time for Research) หมายถึง เวลาในการวิจัยและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัยของอาจารย์ที่นอกเหนือจากงานในภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการวิจัยแต่ละครั้งต้องใช้เวลาทำงานมากตั้งแต่การวางแผนการวิจัย ศึกษาเอกสาร เก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล กระบวนการเหล่านี้ต้องใช้เวลามาก อาจารย์ต้องมีความสามารถในการบริหารเวลาเพื่อให้มีเวลาเพียงพอในการวิจัย และทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ถ้าอาจารย์มีปัญหาในเรื่อง การจัดการเวลาจะมีผลกระทบโดยตรงต่อการผลิตงานวิจัยของอาจารย์ ดังนั้นเวลาที่ใช้ในการวิจัย จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการผลิตงานวิจัยของอาจารย์ และยืนยันได้จากผลการวิจัยที่ พบว่า เวลาที่ใช้ในการวิจัยมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัย (อภิญญา หิรัญวงษ์, 2557) เวลาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากสำหรับการทำวิจัย นับตั้งแต่การเลือกเรื่องหรือปัญหาที่จะทำวิจัย การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ ต้องใช้เวลาในการศึกษาพิจารณาความเป็นไปได้เพื่อนำไปปฏิบัติไปใช้ หรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละงานการกำหนด เวลาทำวิจัยจะต้องเลือกเวลาทำวิจัยให้เหมาะสมกับงานประจำของตนหากมีความขัดแย้งระหว่างเวลาที่นักวิจัยว่างจากงานต่าง ๆ กับเวลาที่เหมาะสมกับการทำวิจัย ปัญหาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นจนเป็นอุปสรรค ทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อน ข้อมูลที่รวบรวมอาจล้าสมัย หรืองานวิจัยไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด หรือหากสำเร็จตามกำหนดคุณภาพของงานวิจัยที่ได้ก็ไม่ดีเท่าที่ควร (อัจริยา วัชราวิวัฒน์ 2554)

ดังนั้นปัจจัยด้านระยะเวลาในการทำวิจัย มีความสำคัญต่อกระบวนการในการทำวิจัย เพื่อนำไปปฏิบัติ หรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานประจำและงานวิจัยของตนเอง ซึ่งระยะเวลาในการทำงานวิจัยจะส่งผลต่อคุณภาพ และความสำเร็จของงานวิจัย

3) ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย

ทัศนคติเป็นความรู้สึกหรือความเชื่อ ที่มีต่อบทบาทการวิจัย ถ้าบุคคลมีความเชื่อหรือมีความรู้สึกว่าบทบาทวิจัยเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ ก็จะชอบ และพอใจต่อบทบาทการวิจัยและพร้อมหรือตั้งใจปฏิบัติ ในทางกลับกันถ้าบุคคลเชื่อว่า บทบาทการวิจัยไม่มีประโยชน์ก็จะไม่ชอบไม่พอใจ ไม่ตั้งใจปฏิบัติ (สุนิภา ชินวุธ, 2558) ทัศนคติที่ไม่ดีต่อการวิจัย ก็จะทำให้เกิด

ความรู้สึกในทางลบ เห็นว่าการทำวิจัยไม่มีประโยชน์ ไม่คุ้มค่า สูญเสียงบประมาณและเวลา ก็จะไม่ชอบ ไม่อยากทำวิจัย ขาดการยอมรับความสำคัญของการวิจัย การศึกษา และค้นคว้าวิจัย เป็นบทบาทหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของอาจารย์ซึ่งจะต้องดำเนินควบคู่กับภาระหน้าที่ด้านอื่น ๆ เช่น การสอนเพื่อผลิตบัณฑิต การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การมีทัศนคติที่ดีต่อผลิตผลงานวิจัย จะมีความสัมพันธ์กับผลผลิตงานวิจัยของอาจารย์

ดังนั้นสรุปความหมายของทัศนคติต่อการทำวิจัย ได้ดังนี้ คือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า อาจเป็นการเข้าหาหรือถอยหนีในการวิจัยในครั้งนี้หมายถึงความรู้สึกนึกคิด และการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย และผลงานวิชาการที่ได้มาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ของบุคลาการสายวิชาการเอง

2.6.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย

แรงจูงใจในการทำวิจัยเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการของมนุษย์ที่จะทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างดีเยี่ยม ผู้ที่มีแรงจูงใจสูงจะตั้งมาตรบานต่าง ๆ สำหรับตนเองอย่างดีที่สุดมีความมุ่งมั่นและต่อสู้เพื่อจะทำงานให้ได้ตามเป้าประสงค์ด้วยตนเอง และมีความสนใจที่จะทำให้ตนมีความเป็นเลิศ โดยไม่มุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลหรือเกียรติยศหรือแม้แต่ได้การยอมรับเป็นสิ่งตอบแทน แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ มีแรงจูงใจในการทำวิจัยทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ ด้านการให้รับความยอมรับนับถือ (อัจฉรา ถาวร, 2555) อาจารย์มีความคิดเห็นว่าการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ในระดับมาก คือ อาจารย์คิดว่าผู้ที่มีผลงานวิจัยมักได้รับการยอมรับในด้านวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน (นัสที ทรัพย์บัญญัติ, 2556)

แรงจูงใจเป็นการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมทั้งหมดของอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษา เอกชนกลุ่มความร่วมมือในเขตกรุงเทพฯตะวันตก และปริมณฑล ดังนี้ ด้านการให้การยอมรับ ด้านการให้ตำแหน่งบริหารการศึกษา ด้านการให้ตำแหน่งทางวิชาการ และด้านการให้ค่าตอบแทน เป็นแรงจูงใจ ความต้องการ ของบุคคลที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังไว้ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีความพยายามที่จะแก้ปัญหาอย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากเมื่อมีอุปสรรคที่ขัดขวาง เพื่อไปสู่ความสำเร็จด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตนได้ตั้งไว้ แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในด้านวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน การให้เกียรติคุณ รางวัลยกย่องนักวิจัยมีผลต่อการทำวิจัย โอกาสรับผิดชอบงานวิจัยอย่างเต็มที่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

งานและการวิจัยเป็นวิธีการแสวงหาความรู้สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางแก่ตนเอง (ช่อลดา วิชัยพาณิชย์,2554)

ดังนั้นแรงจูงใจ คือ ความต้องการหรือความปรารถนาให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามมาตรฐานที่ตั้งเอาไว้ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อร่วมงาน การให้เกียรติคุณและรางวัล และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าทีการงาน เป็นต้น

1) ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง

การประเมินคุณค่าของตนตามทัศนะ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองในเรื่องของความสามารถ ความสำคัญ การประสบความสำเร็จ การประสบความล้มเหลว การยอมรับว่าตนเองมีค่าในสังคม รวมถึงการยอมรับจากบุคคลอื่น เช่น บิดา มารดา ครู อาจารย์ และเพื่อน ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง เมื่อเขามองตนเอง เขาตัดสินว่า ตนเป็นอย่างไร พอใจในตนเองแค่ไหน มีความตระหนักถึงคุณค่าของตน และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (อุมาพร ตรังคสมบัติ, 2554) รู้สึกที่ตนมีต่อตนเองว่าตนเองมีค่าเป็นที่ยอมรับความรู้สึกดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า แต่ละบุคคลมีความต้องการที่ให้ผู้อื่นรักและเห็นว่าตนเองมีค่าพร้อมกับจะให้ความรักและคุณค่ากับผู้อื่นที่อยู่รอบกาย ความรู้สึกของตนเอง ว่าเป็นคนที่มีคุณค่า มีความสามารถ ประสบความสำเร็จในการทำงานเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเอง มีอำนาจในการควบคุมตนเอง และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข (กรรวี เวียงเหล็ก, 2555) จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือตนเองหมายถึงความคิด ความรู้สึก หรือ การประเมินตนเอง ว่าตนเองมีคุณค่า ที่เป็นที่ต้องการ หรือเป็นที่รักของคนอื่นและมีความเมื่อมั่นในตนเอง เข้าใจและยอมรับตนเองและอยู่กับตนเองอย่างมีความสุข

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิพย์วัลย์ ศรีพรม (2554) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตภาคเหนือตอนบน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตภาคเหนือตอนบน โดยใช้โมเดลลิสเรลประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 1,392 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 400 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ โมเดลที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ 14 ตัวแปร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ 1. ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัย พบว่า ในภาพรวมข้อมูลเป็นตามเกณฑ์ โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนค่า

สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ อธิบายความแปรปรวน ในตัวแปรแรงจูงใจในการทำวิจัย ได้ร้อยละ 96 2. อิทธิพลรวมสูงสุดในโมเดลที่มีต่อตัวแปรแรงจูงใจในการทำวิจัย คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล 3. อิทธิพลทางตรงสูงสุดในโมเดลที่มีต่อตัวแปรแรงจูงใจในการทำวิจัย คือ ตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมและตัวแปรเจตคติต่อการทำวิจัย ตามลำดับ 4. อิทธิพลทางอ้อมสูงสุดในโมเดลที่มีต่อตัวแปรแรงจูงใจในการทำวิจัย คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลโดยส่งผ่านตัวแปรเจตคติต่อการทำวิจัย

นรีรัตน์ สุเมผา และปิยธิดา อภิรักษ์สัตยา (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากร สายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากร สายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย คือ พนักงานปฏิบัติการและลูกจ้างชั่วคราวโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยของลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำวิจัยจากงานประจำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน สังกัดและประสบการณ์ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านเพศ อายุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วม ความอิสระในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานและความรู้ด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” กำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ

1. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และการได้รับพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การศึกษาครั้งนี้ ใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย และรายละเอียด ดังนี้

3.1 ประชากร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 135 คน (ข้อมูลบุคลากรจากฐานข้อมูลงานบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ ณ วันที่ 23 เมษายน 2564)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน ประสบการณ์การทำวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check Lists)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการได้รับพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เคย/ไม่เคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย หัวข้อที่เคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย หัวข้อที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ระยะเวลาที่เคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check Lists)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านแรงจูงใจ

ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ได้แก่ วิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัย ความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 3-5 เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเศิร์ท (Likert Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนน การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ของมาตราส่วนประมาณค่าทั้ง 5 ระดับดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

4.51-5.00	หมายถึง	เห็นด้วย อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	เห็นด้วย อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	เห็นด้วย อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	เห็นด้วย อยู่ในระดับน้อย
0.51-1.50	หมายถึง	เห็นด้วย อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศรากุล สุโคตรพรหมมี 3. ดร.ศิริรักษ์ นิทัศน์เอก ตรวจสอบความถูกต้องและทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และภาษา ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม แล้วนำกลับมาปรับปรุง แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) นำตารางวิเคราะห์ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องแล้วเลือกข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 61- 67) ซึ่งการกำหนดเกณฑ์โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

+ 1 หมายความว่า มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้อง

0 หมายความว่า ไม่มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้อง

- 1 หมายความว่า มั่นใจว่าแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้อง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกให้กับบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ จำนวน 135 คน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) ของการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยแยกตามสมมติฐาน

- ค่าที (Independent Sample: t-test) ใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ชองข้อมูลส่วนบุคคลกับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย การได้รับพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

- ค่าเอฟ เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: F-test) การเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์การแปลความหมาย ดังต่อไปนี้ (Hinkle D.E., 1988, p.118)

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
.91-1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.71-.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.51-.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.31-,50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00-.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

- ค่าสหสัมพันธ์เชิงถดถอย (Multiple Regression) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

3.4.3 สำหรับข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการพรรณนาบรรยายสรุปเป็นประเด็นใช้ทฤษฎีและประสบการณ์ในการวิเคราะห์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ผู้ศึกษาวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

4.1 ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน ประสบการณ์การทำวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check lists)

4.2 ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการได้รับพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เคย/ไม่เคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย หัวข้อที่เคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย หัวข้อที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ระยะเวลาที่เคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check lists)

4.3 ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

4.4 ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านแรงจูงใจ

4.5 ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ได้แก่ วิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัย ความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

4.6 ตอนที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4.1 ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน ประสบการณ์การทำวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check Lists)

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	36	26.67
หญิง	99	73.33
รวม	**135**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 และเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	3	2.22
30-40 ปี	39	28.89
41-50 ปี	61	45.19
50 ปีขึ้นไป	32	23.70
รวม	**135**	**100.00**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 45.19 รองลงมา มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 28.89 และมีอายุระหว่าง 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2.22
ปริญญาตรี	12	8.89
ปริญญาโท	76	56.30
ปริญญาเอก	44	32.59
รวม	**135**	**100.00**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 32.59 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.89 และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
บุคลลากรสายวิชาการ	111	82.22
บุคลากรสายสนับสนุน	24	17.78
รวม	**135**	**100.00**

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 82.22 รองลงมา บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	34	25.19
5-10 ปี	45	33.33
16-20 ปี	13	9.63
21 ปีขึ้นไป	43	31.85
รวม	**135**	**100.00**

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา 21 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 31.85 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.19 และ 16-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามประสบการณ์ทำวิจัย

ประสบการณ์ทำวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	70	51.85
5-10 ปี	44	32.59
16-20 ปี	15	11.11
21 ปีขึ้นไป	6	4.44
รวม	**135**	**100.00**

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำวิจัย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 51.85 รองลงมา 5-10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 32.59 และ 16-20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 และ 21ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44 ตามลำดับ

4.2 ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการได้รับพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เคย/ไม่เคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย หัวข้อที่เคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย หัวข้อที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ระยะเวลาที่เคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check Lists)

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามท่านเคยได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัยหรือไม่

ท่านเคยได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัยหรือไม่	**จำนวน**	**ร้อยละ**
เคย	122	90.37
ไม่เคย	13	9.63
รวม	**135**	**100.00**

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 90.37 และไม่เคยด้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.63

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามหัวข้อที่ท่านเคยได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย

หัวข้อที่ท่านเคยได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย	**จำนวน**	**ร้อยละ**
1.นักวิจัยรุ่นใหม่	22	16.30
2.การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)	23	17.04
3.การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน	3	2.22
4.การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยและชุดโครงการวิจัยหรือแผนงานวิจัยให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศและหน่วยงานสนับสนุนทุนวิจัย	6	4.44
5.วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์	10	7.41
6.การเขียนบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ	24	17.78
7.การใช้ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลเพื่อการทำวิจัย	9	6.67
8.จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	38	28.15
รวม	**135**	**100.00**

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีหัวข้อที่เคยได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย คือ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28.15 รองลงมา คือ การเขียนบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.78 การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.04 นักวิจัยรุ่นใหม่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยบะ 16.30 วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.41 การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยและชุดโครงการวิจัยหรือแผนงานวิจัยให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศและหน่วยงานสนับสนุนทุนวิจัย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44 การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามหัวข้อที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย

หัวข้อที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย	**จำนวน**	**ร้อยละ**
1.นักวิจัยรุ่นใหม่	22	16.30
2.การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)	23	17.04
3.การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน	10	7.41
4.การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยและชุดโครงการวิจัยหรือแผนงานวิจัยให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศและหน่วยงานสนับสนุนทุนวิจัย	9	6.67
5.วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์	10	7.41
6.การเขียนบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ	35	25.93
7.การใช้ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลเพื่อการทำวิจัย	7	5.19
8.จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	19	14.07
รวม	**135**	**100.00**

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีหัวข้อที่ต้องการได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย คือ การเขียนบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.93 รองลงมา คือ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.04 นักวิจัยรุ่นใหม่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.07 วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.41 การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.41 การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยและชุดโครงการวิจัยหรือแผนงานวิจัยให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศและหน่วยงานสนับสนุนทุนวิจัย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 และการใช้ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลเพื่อการทำวิจัย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน และร้อยละของประชากร จำแนกตามระยะเวลาที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

ระยะเวลาที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
1-2 วัน	99	73.33
3-4 วัน	23	17.04
1 สัปดาห์	13	9.63
รวม	**135**	**100.00**

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย 1-2 วัน จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 และ 3-4 วัน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.04 และ 1 สัปดาห์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.63 ตามลำดับ

4.3 ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

ตารางที่ 11 คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในภาพรวม

คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ด้านความรู้	3.76	0.70	มาก	2
ด้านทักษะ	3.62	0.80	มาก	3
ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	3.98	0.77	มาก	1
ภาพรวม	**3.79**	**0.69**	**มาก**	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.79, σ = 0.69) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (μ = 3.98, σ = 0.77) รองลงมา ด้านความรู้ (μ = 3.76, σ = 0.76) และด้านทักษะ (μ = 3.62, σ = 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ด้านความรู้

คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในสาขาของตนเองที่จะทำวิจัย	4.07	0.75	มาก	1
2. ท่านมีความรู้ในกระบวนการและระเบียบวิธีวิจัย	3.79	0.79	มาก	6
3. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการนิยามปัญหาการวิจัย	3.89	0.87	มาก	5
4. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	3.97	0.78	มาก	2
5. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์	3.90	0.85	มาก	4
6. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำทฤษฎีต่างๆ มาใช้	3.91	0.82	มาก	3
7. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหลักการสร้างเครื่องมือวิจัย	3.76	0.78	มาก	7
8. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับสถิติและการเลือกใช้สถิติ	3.30	0.98	ปานกลาง	11
9. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมประมวลทางสถิติวิจัย	3.35	0.99	ปานกลาง	10
10. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัย	3.74	0.86	มาก	8
11. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความวิจัย	3.64	0.88	มาก	9
ภาพรวม	**3.76**	**0.70**	**มาก**	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรด้านความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.76, σ = 0.70) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในสาขาของตนเองที่จะทำวิจัย (μ = 4.07, σ = 0.75) รองลงมา ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (μ = 3.97, σ = 0.78) ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำทฤษฎีต่างๆมาใช้ (μ = 3.91, σ = 0.82) ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (μ = 3.90, σ = 0.85) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการนิยามปัญหาการวิจัย (μ = 3.89, σ = 0.87) ท่านมีความรู้ในกระบวนการและระเบียบวิธีวิจัย (μ = 3.79, σ = 0.79) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหลักการสร้างเครื่องมือวิจัย (μ = 3.76, σ = 0.78) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัย (μ = 3.74, σ = 0.86) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความวิจัย (μ = 3.64, σ = 0.88) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมประมวลทางสถิติวิจัย (μ = 3.35, σ = 0.99) และท่านมีความรู้เกี่ยวกับสถิติและการเลือกใช้สถิติ (μ = 3.30, σ = 0.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ด้านทักษะ

คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ท่านสามารถกำหนดหัวข้อวิจัยได้สอดคล้องกับงานที่ท่านทำ	3.81	0.85	มาก	2
2. ท่านสามารถกำหนดหัวข้อวิจัยได้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางขององค์กรและระดับประเทศ	3.49	0.90	ปานกลาง	10
3. ท่านกำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างถูกต้อง	3.77	0.87	มาก	3
4. ท่านสามารถนำระเบียบวิธีและเทคนิคการวิจัยมาใช้ได้อย่างเหมาะสม	3.66	0.91	มาก	5
5. ท่านสืบค้นเอกสารและงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง	3.81	0.95	มาก	1
6. ท่านสามารถสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยได้เป็นอย่างดี	3.66	0.89	มาก	6
7. ท่านสามารถกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง ขนาดและวิธีการสุ่มตัวอย่างได้เป็นอย่างดี	3.76	0.90	มาก	4
8. ท่านสามารถใช้สถิติมาใช้กับการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยได้อย่างถูกต้อง	3.40	1.05	ปานกลาง	11
9. ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้เป็นอย่างดี	3.56	0.89	มาก	9
10. ท่านสามารถรายงานผลและอภิปรายผลได้อย่างถูกต้อง	3.61	0.87	มาก	8
11. ท่านสามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี	3.63	0.90	มาก	7
12. ท่านมีประสบการณ์ในการทำวิจัยรูปแบบต่างๆ	3.31	0.93	ปานกลาง	12
ภาพรวม	**3.62**	**0.80**	**มาก**	

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรด้านทักษะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.62, σ = 0.80) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านสืบค้นเอกสารและงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง (μ = 3.81, σ = 0.95) รองลงมา ท่านสามารถกำหนดหัวข้อวิจัยได้สอดคล้องกับงานที่ท่านทำ (μ = 3.81, σ = 0.85) ท่านกำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างถูกต้อง (μ = 3.77, σ = 0.87) ท่านสามารถกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง ขนาดและวิธีการสุ่มตัวอย่างได้เป็นอย่างดี (μ = 3.76, σ = 0.90) ท่านสามารถนำระเบียบวิธีและเทคนิคการวิจัยมาใช้ได้อย่างเหมาะสม (μ = 3.66, σ = 0.91 ท่านสามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = 3.63, σ = 0.90) ท่านสามารถรายงานผลและอภิปรายผลได้อย่างถูกต้อง

(μ = 3.61, σ = 0.87) ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้เป็นอย่างดี (μ = 3.56, σ = 0.89) ท่านสามารถกำหนดหัวข้อวิจัยได้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางขององค์กรและระดับประเทศ (μ = 3.49, σ = 0.90) และท่านสามารถใช้สถิติมาใช้กับการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยได้อย่างถูกต้อง (μ = 3.40, σ = 1.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ด้านลักษณะเฉพาะบุคคล

คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร	**ระดับความคิดเห็น**			
	μ	σ	**ระดับ**	**อันดับ**
1. ท่านมีความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัยต่อวิชาชีพ	4.17	0.88	มาก	3
2. ท่านเห็นคุณค่าด้านวิจัยทำให้นำมาปรับใช้ในการพัฒนางานได้ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.09	0.78	มาก	4
3. ท่านต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยจะทำให้มีความมั่นใจในการทำวิจัยมากขึ้น	4.29	0.81	มาก	1
4. ท่านมีความสนใจใฝ่รู้ มุ่งมั่น อดทน รับผิดชอบ และมีวินัยในการสร้างผลงานวิจัย	4.06	0.84	มาก	5
5. ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นหรือสนับสนุนผู้อื่นในการทำวิจัย	4.25	0.81	มาก	2
6. ท่านสามารถทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาทางวิชาการ ปัญหาองค์กร หรือปัญหาท้องถิ่น	3.81	0.92	มาก	10
7. ท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานวิจัยเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ๆหรือนวัตกรรม	3.79	0.95	มาก	11
8. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีเหตุผล วิเคราะห์ และสามารถเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	3.87	0.88	มาก	7
9. ท่านมีความรักในการทำวิจัยและชอบในสิ่งที่กำลังค้นคว้า	3.81	0.95	มาก	9
10. ท่านเป็นคนกระตือรือร้น และไม่หยุดนิ่งที่จะสร้างสรรค์ผลงานวิจัยต่อไป	3.76	0.95	มาก	12
11. ท่านมีลักษณะอยากรู้อยากเห็น สงสัย และช่างสังเกต	3.84	0.87	มาก	8
12. ท่านยันค้นคว้าความรู้ ทำให้รู้ เข้าใจในเรื่องที่ศึกษาดีขึ้น และลงมือปฏิบัติให้รู้จริง	4.00	0.82	มาก	6
ภาพรวม	**3.98**	**0.77**	**มาก**	

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรด้านลักษณะเฉพาะบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.98, σ = 0.77) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยจะทำให้มีความมั่นใจในการทำวิจัยมากขึ้น (μ = 4.29, σ = 0.81) รองลงมา ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นหรือสนับสนุนผู้อื่นในการทำวิจัย (μ = 4.25, σ = 0.81) ท่านมีความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัยต่อวิชาชีพ (μ = 4.17, σ = 0.88) ท่านเห็นคุณค่าด้านวิจัยทำให้นำมาปรับใช้ในการพัฒนางานได้ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (μ = 4.09, σ = 0.78) ท่านมีความสนใจใฝ่รู้ มุ่งมั่น อดทน รับผิดชอบ และมีวินัยในการสร้างผลงานวิจัย (μ = 4.06, = 0.84) ท่านยันค้นคว้าความรู้ ทำให้รู้ เข้าใจในเรื่องที่ศึกษาดีขึ้น และลงมือปฏิบัติให้รู้จริง (μ = 4.00, σ = 0.82) ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีเหตุผล วิเคราะห์ และสามารถเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ (μ = 3.87, σ = 0.88) ท่านมีลักษณะอยากรู้อยากเห็น สงสัย และช่างสังเกต (μ = 3.84, σ = 0.87) ท่านมีความรักในการทำวิจัยและชอบในสิ่งที่กำลังค้นคว้า (μ = 3.81, σ = 0.95) ท่านสามารถทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาทางวิชาการ ปัญหาองค์กร หรือปัญหาท้องถิ่น (μ = 3.81, σ = 0.92) ท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานวิจัยเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ หรือนวัตกรรม (μ = 3.79, σ = 0.95) และท่านเป็นคนกระตือรือร้น และไม่หยุดนิ่งที่จะสร้างสรรค์ผลงานวิจัยต่อไป (μ = 3.76, σ = 0.95) ตามลำดับ

4.4 ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านแรงจูงใจ

แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านแรงจูงใจ

ตารางที่ 15 ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านแรงจูงใจในภาพรวม

ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย	ระดับความพึงพอใจ			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน	4.00	0.74	มาก	2
ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย	4.15	0.73	มาก	1
รวม	**4.07**	**0.61**	**มาก**	

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.07, σ = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย (μ = 4.15, σ = 0.73) รองลงมา ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน (μ = 4.00, σ = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน

ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย	ระดับความพึงพอใจ			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย	4.30	0.68	มาก	3
2. การสนับสนุนเงินทุนในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย	3.87	0.92	มาก	5
3. มีการบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	3.90	0.98	มาก	4
4. คณะมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรอย่างชัดเจน	4.30	0.79	มาก	2
5. คณะมีวารสารการวิจัย และนำผลงานไปเผยแพร่ ช่วยส่งเสริมการทำวิจัย	4.34	0.84	มาก	1
6. สนับสนุนด้านเวลาในการทำวิจัย	3.56	1.11	มาก	7
7. สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งค้นคว้าเพื่อทำการวิจัย	3.71	0.98	มาก	6
รวม	**4.00**	**0.74**	**มาก**	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.74) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ คณะมีวารสารการวิจัย และนำผลงานไปเผยแพร่ ช่วยส่งเสริมการทำวิจัย (μ = 4.34, σ = 0.84) รองลงมา คณะมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรอย่างชัดเจน (μ = 4.30, σ = 0.79) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย (μ = 4.30, σ = 0.68) มีการบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพตาม (μ = 3.90, σ = 0.98) การสนับสนุนเงินทุนในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย (μ = 3.87, σ = 0.92) สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งค้นคว้าเพื่อทำการวิจัย (μ = 3.71, σ = 0.98) สนับสนุนด้านเวลาในการทำวิจัย (μ = 3.56, σ = 1.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย

ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย	ระดับความพึงพอใจ			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. สามารถทำงานวิจัยไปใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.24	0.82	มาก	2
2. ทำให้มีผลงานวิจัยส่งเพื่อการประเมินปรับขั้นเงินเดือน	4.19	0.80	มาก	3
3. ต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองในการทำวิจัยให้มีคุณภาพ	4.25	0.84	มาก	1
4. ได้เงินรางวัลเมื่องานวิจัยได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่	4.16	0.90	มาก	4
5. ต้องการได้รับการยอมรับจากสังคมวิชาการ	3.99	0.92	มาก	7
6. ต้องการนำความรู้มาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.79	มาก	6
7. เพื่อช่วยฝึกคิดให้เป็นระบบ และสามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหา ปรับปรุง และพัฒนางานได้	4.13	0.88	มาก	5
รวม	**4.15**	**0.73**	**มาก**	

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.15, σ = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองในการทำวิจัยให้มีคุณภาพ (μ = 4.25, σ = 0.84) รองลงมา สามารถทำงานวิจัยไปใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (μ = 4.24, σ = 0.82) ทำให้มีผลงานวิจัยส่งเพื่อการประเมินปรับขั้นเงินเดือน (μ = 4.19, σ = 0.80) ได้เงินรางวัลเมื่องานวิจัยได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ (μ = 4.16, σ = 0.90) เพื่อช่วยฝึกคิดให้เป็นระบบ และสามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหา ปรับปรุง และพัฒนางานได้ (μ = 4.13, σ = 0.88) ต้องการนำความรู้มาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน (μ = 4.08, σ = 0.79) ต้องการได้รับการยอมรับจากสังคมวิชาการ (μ = 3.99, σ = 0.92) ตามลำดับ

4.5 ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ได้แก่ วิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัย ความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

ตารางที่ 18 การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ได้แก่ วิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัย ความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยในภาพรวม

การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	ระดับความพึงพอใจ			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ด้านวิธีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	4.00	0.65	มาก	2
ด้านความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	4.10	0.61	มาก	1
รวม	**4.05**	**0.57**	**มาก**	

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ได้แก่ วิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัย ความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.05, σ = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย (μ = 4.10, σ = 0.61) รองลงมา ด้านวิธีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย (μ = 4.00, σ = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ด้านวิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	ระดับความพึงพอใจ			
	μ	SD.	ระดับ	อันดับ
1. การศึกษาต่อ	3.76	0.86	มาก	7
2. การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	4.21	0.72	มาก	1
3. การฝึกอบรมหลักสูตรระยะยาว	3.87	0.93	มาก	6
4. ประชุมสัมมนาทางวิชาการ	4.01	0.77	มาก	4
5. การนำเสนอผลงานทางวิชาการ	4.01	0.77	มาก	5
6. การจัดระบบพี่เลี้ยง	4.04	0.81	มาก	3
7. การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.11	0.72	มาก	2
รวม	**4.00**	**0.65**	**มาก**	

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ด้านวิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น (μ = 4.21, σ = 0.72) รองลงมา การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (μ = 4.11, σ = 0.72) การจัดระบบพี่เลี้ยง (μ = 4.04, σ = 0.81) ประชุมสัมมนาทางวิชาการ (μ = 4.01, σ = 0.77) การนำเสนอผลงานทางวิชาการ (μ = 4.01, σ = 0.77) การฝึกอบรมหลักสูตรระยะยาว (μ = 3.87, σ = 0.93) การศึกษาต่อ (μ = 3.76, σ = 0.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ด้านความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	ระดับความพึงพอใจ			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ความสำเร็จต่อตนเอง				
1. มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น	4.13	0.69	มาก	1
2. ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.99	0.77	มาก	4
3. มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.04	0.82	มาก	3
4. ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น	3.96	0.93	มาก	5
5. ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น	3.93	0.94	มาก	6
6. เกิดความมั่นใจในการทำงาน	4.10	0.78	มาก	2
รวม	**4.03**	**0.71**	**มาก**	

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ด้านความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยด้านความสำเร็จต่อตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.03, σ = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น (μ = 4.13, σ = 0.69) รองลงมา เกิดความมั่นใจในการทำงาน (μ = 4.10, σ = 0.78) มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น (μ = 4.04, σ = 0.82) ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ (μ = 3.99, σ = 0.77) และได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น (μ 3.96, σ = 0.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ด้านความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	ระดับความพึงพอใจ			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ความสำเร็จต่อองค์กร				
1. การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยเป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	4.20	0.69	มาก	3
2. เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของเป้าหมาย OKRs ระดับหน่วยงาน	4.21	0.69	มาก	1
3. ช่วยในการปรับปรุงและพัฒนางานของคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	4.21	0.68	มาก	2
4. องค์กรจะมีองค์ความรู้ใหม่ๆ และนวัตกรรมที่จะนำมาพัฒนาองค์กรได้	4.09	0.78	มาก	5
5. ได้แนวทางในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล	4.13	0.73	มาก	4
รวม	**4.17**	**0.65**	**มาก**	

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ด้านความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยด้านความสำเร็จต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.17, σ = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของเป้าหมาย OKRs ระดับหน่วยงาน (μ = 4.21, σ = 0.69) รองลงมา ช่วยในการปรับปรุงและพัฒนางานของคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (μ = 4.21, σ = 0.68) การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยเป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (μ = 4.20, σ = 0.69) ได้แนวทางในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (μ = 4.13, σ = 0.73) และองค์กรจะมีองค์ความรู้ใหม่ ๆ และนวัตกรรมที่จะนำมาพัฒนาองค์กรได้ (μ = 4.09, σ = 0.78) ตามลำดับ

4.6 ตอนที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 22 ข้อเสนอแนะ

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล	จำนวน (40 คำตอบ)
1.ควรมีการจัดอบรมด้านการทำวิจัยหลากหลายรูปแบบ ไม่ใช่แค่เชิงปริมาณอย่างเดียว	10
2.ควรมีหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเป็นการพัฒนาและต่อยอดในการทำวิจัย	8
3.เพื่อนำไปสู่สมรรถนะรายบุคคล อยากให้มีการฝึกอบรมด้านการทำวิจัยอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	7
4.ควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยมาให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์ในคณะ	5
5.ควรพัฒนาการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดสมรรถนะด้านวิจัยรายบุคคล	5
6.ควรสนับสนุนทั้งงบประมาณและระยะเวลาในการการวิจัย	3
7.ควรส่งเสริมรูปแบบการทำงานเป็นทีม	2

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ข้อเนอแนะว่า ควรมีการจัดอบรมด้านการทำวิจัยหลากหลายรูปแบบ ไม่ใช่แค่เชิงปริมาณอย่างเดียว จำนวน 10 คน รองลงมา คือ ควรมีหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเป็นการพัฒนาและต่อยอดในการทำวิจัย จำนวน 8 คน เพื่อนำไปสู่สมรรถนะรายบุคคล อยากให้มีการฝึกอบรมด้านการทำวิจัยอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง จำนวน 7 คน ควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยมาให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์ในคณะ จำนวน 5 คน ควรพัฒนาการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดสมรรถนะด้านวิจัยรายบุคคล จำนวน 5 คน ควรสนับสนุนทั้งงบประมาณและระยะเวลาในการการวิจัย จำนวน 3 คน และควรส่งเสริมรูปแบบการทำงานเป็นทีม จำนวน 2 คน

4.7 ตอนที่ 7 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เปรียบเทียบความแตกต่าง						
	เพศ	n	μ	σ	t	df	Sig.
การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	ชาย	36	4.12	0.57	.788	133	.663
	หญิง	99	4.03	0.58			

* มีนัยสำคัญทางสติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณากพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	เปรียบเทียบความแตกต่าง						
	อายุ	n	μ	σ	F	df	p
การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	ต่ำกว่า 31 ปี	3	4.04	1.00	4.681	131	.004**
	31-40 ปี	39	4.22	0.54			
	41-50 ปี	61	3.97	0.52			
	50 ปีขึ้นไป	32	3.88	0.63			

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 ผลต่างของระดับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามอายุ ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J)				
	Mean	ต่ำกว่า 31 ปี	31-40 ปี	41-52 ปี	50 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 31 ปี	4.04	-	-.182	.069	.158
31-40 ปี	4.22		-	.356*	.445*
41-50 ปี	3.97			-	.089
50 ปีขึ้นไป	3.88				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลต่างของระดับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกอายุ ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31-40 ปี มีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยสูงกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัย	เปรียบเทียบความแตกต่าง						
	ระดับการศึกษา	n	μ	σ	F	df	p
การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.04	1.00	7.279	131	.000**
	ปริญญาตรี	12	3.79	0.23			
	ปริญญาโท	76	3.92	0.63			
	ปริญญาเอก	44	4.36	0.41			

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 ผลต่างของระดับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามระดับการศึกษา ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J)				
	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.04	-	.245	.121	-.320
ปริญญาตรี	3.79		-	.124	-.565*
ปริญญาโท	3.92			-	-.441*
ปริญญาเอก	4.36				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลต่างของระดับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกระดับการศึกษา ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาโท มีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยต่ำกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยต่ำกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามสายงาน

ปัจจัย	เปรียบเทียบความแตกต่าง						
	สายงาน	n	μ	σ	F	df	p
การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	บุคลากรสายวิชาการ	111	4.11	0.59	2.356	133	.127
	บุคลากรสายสนับสนุน	24	3.79	0.44			

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายงานแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายงานแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัย	เปรียบเทียบความแตกต่าง						
	ระยะเวลาการทำงาน	n	μ	σ	F	df	p
การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	ต่ำกว่า 5 ปี	34	4.25	0.39	3.447	134	.019
	5-10 ปี	45	4.11	0.63			
	16-20 ปี	13	3.93	0.31			
	21 ปีขึ้นไป	43	3.86	0.64			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 30 ผลต่างของระดับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาการทำงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J)				
	Mean	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.25	-	.148	.321	.390*
5-10 ปี	4.11		-	.174	.242*
16-20 ปี	3.93			-	069
21 ปีขึ้นไป	3.86				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 ผลต่างของระดับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกระยะเวลาการทำงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยสูงกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี มีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามประสบการณ์ทำงานวิจัย

ปัจจัย	เปรียบเทียบความแตกต่าง						
	ประสบการณ์ทำงานวิจัย	n	μ	σ	F	df	p
การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	ต่ำกว่า 5 ปี	70	3.90	0.53	4.153	134	.008**
	5-10 ปี	44	4.14	0.62			
	16-20 ปี	15	4.34	0.45			
	21 ปีขึ้นไป	6	4.37	0.52			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานวิจัยแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานวิจัยแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 32 ผลต่างของระดับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามประสบการณ์การทำวิจัย ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ประสบการณ์การทำวิจัย	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J)				
	Mean	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.90	-	-.243*	-.438*	-.473*
5-10 ปี	4.14		-	-.195	-.230
16-20 ปี	4.34			-	-.035
21 ปีขึ้นไป	4.37				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 ผลต่างของระดับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกประสบการณ์ทำวิจัย ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์วิจัยต่ำกว่า 5 ปี มีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยต่ำกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำวิจัย 5-10 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำวิจัย 16-20 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำวิจัย 21 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตาม ท่านเคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยหรือไม่

ปัจจัย	เปรียบเทียบความแตกต่าง						
	ท่านเคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยหรือไม่	n	μ	σ	F	df	p
การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	เคย	122	4.08	0.56	.264	133	.608
	ไม่เคย	13	3.78	0.62			

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีท่านเคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยหรือไม่แตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีท่านเคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยหรือไม่แตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามท่านเคยได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย

ปัจจัย	เปรียบเทียบความแตกต่าง						
	หัวข้อที่ท่านเคยได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย	n	μ	σ	F	df	p
การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	นักวิจัยรุ่นใหม่	22	3.94	0.52	.702	134	.670
	การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย(R2R)	23	3.91	0.60			
	การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน	3	4.22	0.60			
	การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยและชุดโครงการวิจัยหรือแผนงานวิจัยให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศและหน่วยงานสนับสนุนทุนวิจัย	6	4.24	0.46			
	วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์						
	การเขียนบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ	10	3.98	0.54			
		24	4.20	0.50			
	การใช้ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลเพื่อการทำวิจัย	9	4.04	0.77			
	จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	38	4.08	0.61			

* มีนัยสำคัญทางสติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหัวข้อที่ท่านเคยได้รับพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย แตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหัวข้อที่ท่านเคยได้รับพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัยแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามหัวข้อที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย

ปัจจัย	เปรียบเทียบความแตกต่าง						
	หัวข้อที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย	n	μ	σ	F	df	p
การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	นักวิจัยรุ่นใหม่	22	3.94	0.53			
	การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย(R2R)	23	3.91	0.60			
	การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน	10	4.00	0.42			
	การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยและชุดโครงการวิจัยหรือแผนงานวิจัยให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศและหน่วยงานสนับสนุนทุนวิจัย	9	3.92	0.84	1.059	134	.394
	วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์						
	การเขียนบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ	10	3.98	0.54			
		35	4.25	0.50			
	การใช้ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลเพื่อการทำวิจัย	7	4.17	0.77			
	จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	19	4.06	0.46			

* มีนัยสำคัญทางสติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหัวข้อที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย แตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหัวข้อที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย แตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่แตกต่างกันจำแนกตามระยะเวลาที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

ปัจจัย	เปรียบเทียบความแตกต่าง						
	ระยะเวลาที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	n	μ	σ	F	df	p
การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	1-2 วัน	99	4.02	0.62			
	3-4 วัน	23	4.09	0.43	.706	134	.496
	1 สัปดาห์	13	4.21	0.37			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 37 ค่าความความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร และปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตัวแปร	KL	SK	ITI	DICR
ด้านความรู้ (KL)	1.000			
ด้านทักษะ (SK)	.910**	1.000		
ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (ITI)	.646**	.711**	1.000	
การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย(DICR)	.565**	.564**	.722**	1.000

จากตารางที่ 37 พบว่า คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร และปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

ปัจจัยด้านความรู้มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยอยู่ในระดับสูง (r=.565) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในทางบวก

ปัจจัยด้านทักษะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยอยู่ในระดับสูง (r=.564) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในทางบวก

ปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยอยู่ในระดับสูง (r=.722) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในทางบวก

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	p
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.637	.210		7.812	.000**
ด้านความรู้ (KL)	248	.116	.304	2.137	.034**
ด้านทักษะ (SK)	-.124	.110	-.174	-1.126	.262
ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (ITI)	486	0.63	.649	7.724	.000**
R = .736 R Square = .542, Adjusted R Square = .532, Std. Error of the Estimate = .393 F = 51.731, Sig = 0.000					

จากตารางที่ 38 พบว่า ของอำนาจการทำงานของคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร และปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 51.731$, $p < 0.05$) โดยมีอำนาจการทำนายได้ ร้อยละ 54.20 ($R = .736$, $R^2 = .542$) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายพบว่าคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ได้แก่ ด้านความรู้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลเท่ากับ 248 และด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลเท่ากับ 486 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 39 ค่าความความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร และปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตัวแปร	SUP	MVT	DICR
ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน (SUP)	1.000		
ด้านแรงจูงใจ (MVT)	.363**	1.000	
การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย(DICR)	.391**	.787**	1.000

จากตารางที่ 39 พบว่า คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร และปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง (r=.391) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในทางบวก

ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยอยู่ในระดับสูง (r=.787) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในทางบวก

ตารางที่ 40 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร และปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	p
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.243	.206		6.037	.000**
ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน (SUP)	.094	.044	.122	2.149	.033**
ด้านแรงจูงใจ (MVT)	.586	.045	.743	13.111	.000**
R = .795 R Square = .632, Adjusted R Square = .626, Std. Error of the Estimate = .351 F = 113.374, Sig = 0.000					

จากตารางที่ 40 พบว่า ของอำนาจการทำงานของคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร และปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 113.374$, $p < 0.05$) โดยมีอำนาจการทำนายได้ร้อยละ 63.20 ($R = .795$, $R^2 = .632$) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายพบว่าคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลเท่ากับ .094 และด้านแรงจูงใจค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลเท่ากับ .586 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และการได้รับพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

5.1.1 เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และการได้รับพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย หัวข้อที่ท่านเคยได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย คือจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และหัวข้อที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนารายบุคคล ด้านการวิจัย คือ การเขียนบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติ มีระยะเวลาที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย 1-2 วัน

5.1.2 เพื่อศึกษาคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล รองลงมา ด้านความรู้ และด้านทักษะ รายละเอียดดังนี้

1) ด้านความรู้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ด้านความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในสาขาของตนเองที่จะทำวิจัย รองลงมา ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำทฤษฎีต่างๆมาใช้ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการนิยามปัญหาการวิจัย ท่านมีความรู้ในกระบวนการและระเบียบวิธีวิจัย ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหลักการสร้างเครื่องมือวิจัย ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัย ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความวิจัย ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมประมวลทางสถิติวิจัย และท่านมีความรู้เกี่ยวกับสถิติและการเลือกใช้สถิติ

2) ด้านทักษะ ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ด้านทักษะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านสืบค้นเอกสารและงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง รองลงมา ท่านสามารถกำหนดหัวข้อวิจัยได้สอดคล้องกับงานที่ท่านทำ ท่านกำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างถูกต้อง ท่านสามารถกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง ขนาดและวิธีการสุ่มตัวอย่างได้เป็นอย่างดี ท่านสามารถนำระเบียบวิธีและเทคนิคการวิจัยมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ท่านสามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี ท่านสามารถรายงานผลและอภิปรายผลได้อย่างถูกต้อง ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้เป็นอย่างดี ท่านสามารถกำหนดหัวข้อวิจัยได้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางขององค์กรและระดับประเทศ และท่านสามารถใช้สถิติมาใช้กับการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยได้อย่างถูกต้อง

3) ด้านลักษณะเฉพาะบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรด้านลักษณะเฉพาะบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยจะทำให้มีความมั่นใจในการทำวิจัยมากขึ้น รองลงมา ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นหรือสนับสนุนผู้อื่นในการทำวิจัย ท่านมีความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัยต่อวิชาชีพ ท่านเห็นคุณค่าด้านวิจัยทำให้นำมาปรับใช้ในการพัฒนางานได้ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ท่านมีความสนใจใฝ่รู้ มุ่งมั่น อดทน รับผิดชอบ และมีวินัยในการสร้างผลงานวิจัย ท่านยันค้นคว้าความรู้ ทำให้รู้ เข้าใจในเรื่องที่ศึกษาดีขึ้น และลงมือปฏิบัติให้รู้จริง ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีเหตุผล วิเคราะห์ และสามารถเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ท่านมีลักษณะอยากรู้อยากเห็น สงสัย และช่างสังเกต ท่านมีความรักในการทำวิจัยและชอบในสิ่งที่กำลังค้นคว้า ท่านสามารถทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาทางวิชาการ ปัญหาองค์กร หรือปัญหาท้องถิ่น ท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานวิจัยเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ หรือนวัตกรรม และท่านเป็นคนกระตือรือร้น และไม่หยุดนิ่งที่จะสร้างสรรค์ผลงานวิจัยต่อไป

5.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย รองลงมา ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนี้

1) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ คณะมีวารสารการวิจัย และนำผลงานไปเผยแพร่ ช่วยส่งเสริมการทำวิจัย รองลงมา คณะมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรอย่างชัดเจน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย มีการบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพตาม การสนับสนุนเงินทุนในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งค้นคว้าเพื่อทำการวิจัย สนับสนุนด้านเวลาในการทำวิจัย

2) ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองในการทำวิจัยให้มีคุณภาพ รองลงมา สามารถทำงานวิจัยไปใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้มีผลงานวิจัยส่งเพื่อการประเมินปรับขั้นเงินเดือน ได้เงินรางวัลเมื่องานวิจัยได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ เพื่อช่วยฝึกคิดให้เป็นระบบ และสามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหา ปรับปรุง และพัฒนางานได้ ต้องการนำความรู้มาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ต้องการได้รับการยอมรับจากสังคมวิชาการ

5.1.4 การทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน

1) เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณากพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี

ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) สายงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายงานแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายงานแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ระยะเวลาการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) ประสบการณ์ทำงานวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานวิจัยแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานวิจัยแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน

7) ท่านเคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีท่านเคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยหรือไม่แตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีท่านเคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยหรือไม่ แตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8) หัวข้อที่ท่านเคยได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหัวข้อที่ท่านเคยได้รับพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย แตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหัวข้อที่ท่านเคยได้รับพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัยแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9) หัวข้อที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหัวข้อที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย แตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหัวข้อที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย แตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

10) ระยะเวลาที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยแตกต่าง

กันมีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อำนาจการทำงานของคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร และปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 51.731$, $p < .05$) โดยมีอำนาจการทำนายได้ร้อยละ 54.20 ($R = .736$, $R^2 = .542$) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายพบว่าคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ได้แก่ ด้านความรู้ เท่ากับ 248 ด้านทักษะ -.124 และด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล เท่ากับ 486 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อำนาจการทำงานของคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร และปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 113.374$, $p < .05$) โดยมีอำนาจการทำนายได้ร้อยละ 63.20 ($R = .795$, $R^2 = .632$) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายพบว่าคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน เท่ากับ .094 และด้านแรงจูงใจ เท่ากับ .586 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

5.2.1 จากผลการศึกษาที่พบว่า คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล รองลงมา คือ ด้านความรู้ และด้านทักษะ ดังรายละเอียดดังนี้

1) ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ต้องการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการวิจัยทำให้มีความมั่นใจในการทำวิจัยมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยทำให้มีความร่วมมือกับผู้อื่นตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัยต่อวิชาชีพและนำมาปรับใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังมีความสนใจใฝ่รู้ มุ่งมั่น อดทน รับผิดชอบ และมีวิจัยในการสร้างผลงานวิจัย ลักษณะส่วนบุคคล มีอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อแรงจูงใจใน

การทำวิจัย และยังมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดอันเนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรเจตคติต่อการทำวิจัย โดยลักษณะส่วนบุคคลสามารถวัดได้จากความรับผิดชอบ ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย และเวลาที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าการทำวิจัยจัดเป็นงานวิชาการที่สำคัญสำหรับอาจารย์ที่ต้องอาศัยความรู้ และเวลาในการวิจัย และที่สำคัญการมีเวลาในการวิจัย ถ้าอาจารย์มีทั้งความรู้ในการวิจัย และเวลาในการทำวิจัย ก็ย่อมจะผลักดันให้อาจารย์เกิดแรงจูงใจในการทำวิจัยมากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องานวิจัยด้วย

2) ด้านความรู้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในสาขาของตนเองที่จะทำวิจัย มีความรู้เกี่ยวกับการเลือกกลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้

3) ด้านทักษะ ผู้ตอบแบบสอบถามมีทักษะในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสืบค้นเอกสารและงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง สามารถกำหนดหัวข้อวิจัยได้สอดคล้องกับงานที่ท่านทำ กำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างถูกต้อง และสามารถกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง ขนาดและวิธีการสุ่มตัวอย่างได้เป็นอย่างดี

5.2.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังรายละเอียดดังนี้

1) ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาศักยภาพตนเองในการทำวิจัยให้มีคุณภาพ สามารถทำงานวิจัยไปใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้มีผลงานวิจัยส่งเพื่อการประเมินปรับขั้นเงินเดือน และเพื่อช่วยฝึกคิดให้เป็นระบบ และสามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหา ปรับปรุง และพัฒนางานได้

2) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีการสนับสนุนจากหน่วยงานใน การพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีวารสารการวิจัย และนำผลงานไปเผยแพร่ ช่วยส่งเสริมการทำวิจัย มีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรอย่างชัดเจน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย มีการบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนเงินทุนในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย

5.2.3 จากผลการศึกษาที่พบว่า วิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย รองลงมา ด้านวิธีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ดังรายละเอียดดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิด

ความมั่นใจในการทำงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2) ด้านวิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีวิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดระบบพี่เลี้ยง ประชุมสัมมนาทางวิชาการ และการนำเสนอผลงานทางวิชาการ การนำเสนอผลงานทางวิชาการ จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพนักวิจัย จะต้องส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัย ควรจัดให้มีกลไกลช่วยเหลือ จากระบบพี่เลี้ยงหรือระบบที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำ โดยให้อาจารย์ได้เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย หรือนักวิจัยต้นแบบ เพราะกระบวนการทำวิจัยหากอาจารย์ ทำวิจัยโดยลำพังอาจทำให้อาจารย์ประสบความล้มเหลว และท้อถอย แต่หากมีกระบวนการพี่เลี้ยง หรือระบบที่ปรึกษาจะทำให้อาจารย์ สามารถทำวิจัยได้อย่างมั่นใจ เพราะการมีที่ปรึกษาจะช่วยให้ขจัดข้อขัดข้องต่าง ๆ ได้อย่างดี

5.2.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์ทำงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาภรณ์ รอดชีวิต (2561) ที่พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กันกับปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย และการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย และงานวิจัยของวรรณศร จันทโสลิด (2560) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

5.2.5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อำนาจการทำงานของคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร และปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 51.731$, $p < .05$) โดยมีอำนาจการทำนายได้ร้อยละ 54.20 ($R = .736$, $R^2 = .542$) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายพบว่าคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ได้แก่ ด้านความรู้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลเท่ากับ .248 และด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลเท่ากับ .486 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความรู้

มีทักษะและมีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้มารับบริการ อีกทั้งยังสามารถอธิบายลักษณะสมรรถนะด้านการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

5.2.6 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อำนาจการทำงานของคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร และปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 113.374$, $p < .05$) โดยมีอำนาจการทำนายได้ร้อยละ 63.20 ($R = .795$, $R^2 = .632$) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายพบว่า คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลเท่ากับ .094 และด้านแรงจูงใจค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลเท่ากับ .586 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มีการสนับสนุนจากหน่วยงานและด้านแรงจูงใจ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้มารับบริการ อีกทั้งยังสามารถอธิบายลักษระสมรรถนะด้านการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1 คณะฯ ควรมีการนำปัจจัยที่พัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาหน่วยงาน

5.3.2 คณะฯ ควรสนับสนุนงบประมาณหรือแหล่งทุนในการทำวิจัยแก่บุคลากรในสังกัด

5.3.3 คณะฯ ควรจัดทำแผนกลยุทธ์ ดำเนินการด้านการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรระยะสั้น กลาง ยาว เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

5.3.4 ควรมีการจัดระบบพี่เลี้ยงให้บุคลากร ทั้งความรู้ ความสามารถ และจรรยาบรรณ

5.3.5 คณะฯ จัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่พร้อมสำหรับการทำวิจัยให้บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.6 คณะฯ ควรมีระบบเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นศูนย์กลางในการทำวิจัยร่วมกัน

5.3.7 คณะฯ มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมระยะสั้น สัมมนา หรือส่งบุคลากรไปอบรมจากหน่วยงานภายนอก เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

5.4.1 ควรศึกษาวิจัยและติดตามผลในการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยสำหรับบุคลากรในกำกับของรัฐลงสู่การปฏิบัติ

5.4.2 ควรมีการศึกษาสมรรถนะที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการวิจัยด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพต่อไป

5.4.3 ควรมีการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะด้านกรวิจัยสำหรับบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางการประเมินสมรรถนะด้านการด้านการวิจัยสำหรับบุคลากรต่อไป

บรรณานุกรม

กมลรัตน์ แสนใจงาม. (2557). **รูปแบบการพัฒนานาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

กฤษณา ศรีสุข. (2557). **การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2557). **คู่มือมาตรฐานทั่วไปหลักเกณฑ์และเงื่อนไข หนังสือสั่งการและข้อหารือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี 2559**. กรุงเทพฯ

กรมที่ดิน.กองฝึกอบรม. (2555). **คู่มือ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล กรมที่ดิน**: กรุงเทพฯ กองฝึกอบรม กรมที่ดิน ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้องเขตหลักสี่.

กรมประมง. (2555). คู่**มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล Developing Individual Development Plan Manual.** สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2555 จาก http://www.fisheries.go.th/

กรรวี เวียงเหล็ก. (2553). **ปัจจัยทฏีอิทธิพลต่ออัตมโนทัศน์เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

ช่อลดา วิชัยพาณิชย์. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทาวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ชุติมา สถิติรัต. (2563). **รายงานวิเคราะห์การติดตามแผนพัฒนารายบุคคล คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2563**. ปทุมธานี: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2556). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิพย์วัลย์ ศรีพรม. (2554), **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน** . วารสารวิจัยกาสะลอง, 5(2), 6-15.

ดุจเดือน พิงคยางกูล. (2555). **การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะหลักของศูนย์อนามัยที่ 10** เชียงใหม่. มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม (ต่อ)

นรีรัตน์ สุเมผา และปิยธิดา อภิรักษ์สัตยา. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากร สายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. วารสารสาระคาม,8(2), 48-62.

นัสที ทรัพย์บัญญัติ. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทาวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปิยวรรณ บุญเพ็ญ, ยุทธนา ไชยจูกุล และดุษฎี โยเหลา. (2561). สมรรถนะวิจัยและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยให้ประสบความสำเร็จ : กรณีศึกษา นักวิจัยในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ. **วารสารเกษมบัณฑิต, 19**(1), 73-88.

กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2563).

พยัต วุฒิรงค์ และคณะ. (2555). **เทคนิคและกลยุทธ์ การประเมินผลงานและการบริหารค่าตอบแทนสมัยใหม่**.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2554). **การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พันธุ์พรหม รังสิธารานนท์. (2558). **การพัฒนาสมรรถนะฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต.กรุงเทพนมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ยศพล พิชญเดชาวงศ์. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.

มาเรียม นิลพันธุ์. (2554). **วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วนิดา พิงสระน้อย. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทาวิจัยของบุคลากรสายวิชาการกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิมลรัตน์ ศรีสำอาง. (2558). **สมรรถนะหลักการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม.** วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. 5(2) 80-89.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุทธิพร สายทอง. (2562). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกลุ่มภาคเหนือตอนบน. **วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง**, **8**(2), 129-139.

สุวรรณ พรมเขต. (2558). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 7**(2) : 68-80

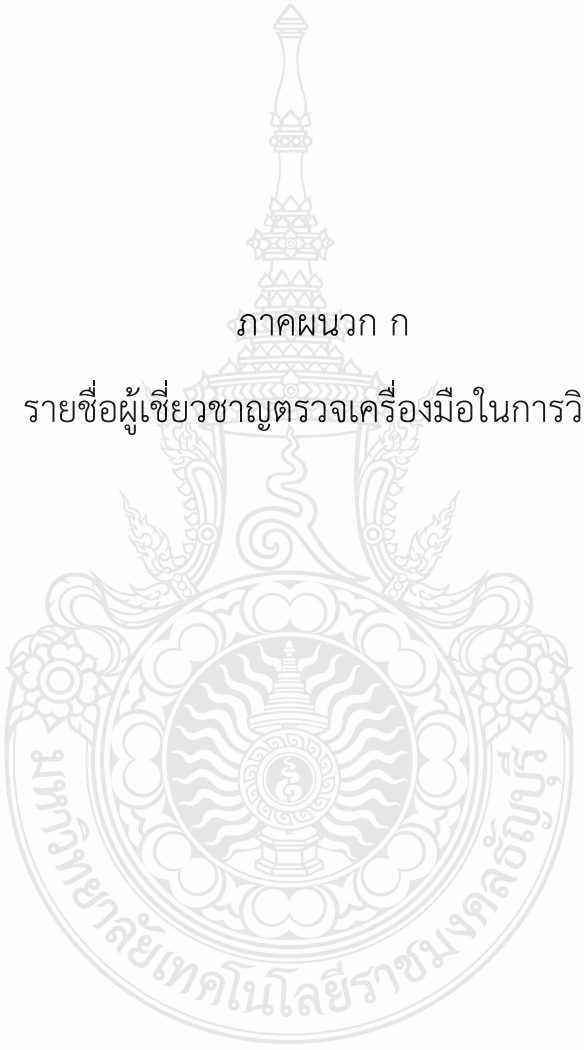
สุนิภา ชินวุฒิ. (2558). ปั**จจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการดูแลสุขภาพช่องปากของผู้ปกครองเด็กก่อนวัยเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี.

สุรชัย พรหมพันธุ์. (2554). **ชำแหละสมรรนะเพื่อการพัฒนา**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

อัจริยา วัชราวิวัฒน์. (2554). **การพัฒาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มทร.ธัญบุรี

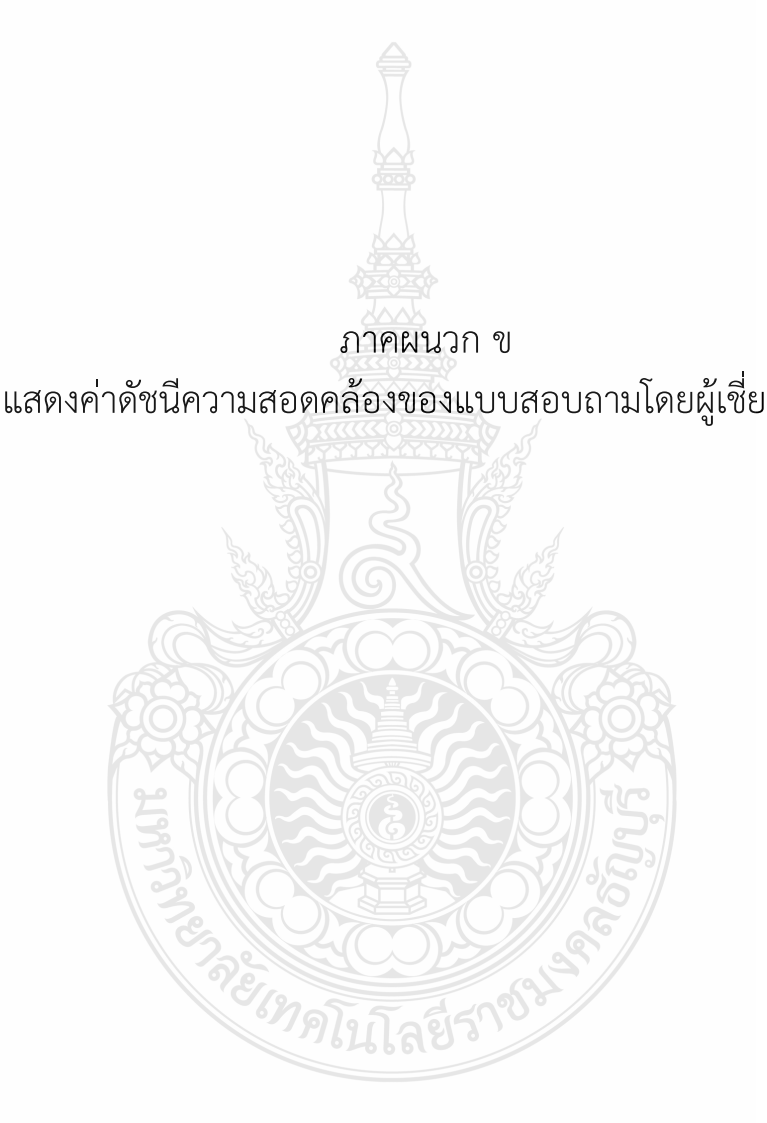
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรากุล สุโคตรพรหมมี

   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี

3. ดร.ศิริรักษ์ นิทัศน์เอก

   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภาคผนวก ข
แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ



รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
1. เพศ ❑1. ชาย ❑ 2. หญิง	+1	+1	+1	1.00
2. อายุ ❑ 1. ต่ำกว่า 30 ปี ❑ 2. 31 – 40 ปี ❑ 3. 41 – 50 ปี ❑ 4. 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00
3. ระดับการศึกษา ❑ ต่ำกว่าปริญญาตรี ❑ ปริญญาตรี ❑ ปริญญาโท ❑ ปริญญาเอก	+1	+1	+1	1.00
4. ประเภทบุคลากร ❑ บุคลากรสายวิชาการ ❑ บุคลากรสายสนับสนุน	+1	+1	+1	1.00
5. ระยะเวลาการทำงาน ❑ ต่ำกว่า 5 ปี ❑ 5 – 10 ปี ❑ 11-15 ปี ❑ 16 – 20 ปี ❑ 21 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00
6. ประสบการณ์การทำวิจัย ❑ ต่ำกว่า 5 ปี ❑ 5 – 10 ปี ❑ 11-15 ปี ❑ 16 – 20 ปี ❑ 21 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00
7. ท่านเคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยหรือไม่ ❑ เคย ❑ ไม่เคย	+1	+1	+1	1.00

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
8. หัวข้อที่ท่านเคยได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย ❑ นักวิจัยรุ่นใหม่ ❑ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ❑ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน ❑ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยและชุด โครงการวิจัยหรือแผนงานวิจัยให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศและหน่วยงานสนับสนุนทุน วิจัย ❑ วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ❑ วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์แบบผสม ❑ วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ❑ โปรแกรมประมวลผลสถิติวิจัยทางสังคมศาสตร์ ❑ การเขียนบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ในระดับชาติหรื นานาชาติ ❑ การใช้ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลเพื่อการทำวิจัย ❑ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ❑ อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... ....

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
1. ด้านความรู้				
1.1 ท่านมีความรู้ความเข้าใจในสาขาของตนเองที่จะทำวิจัย	+1	+1	+1	1.00
1.2 ท่านมีความรู้ในกระบวนการและระเบียบวิธีวิจัย	+1	+1	+1	1.00
1.3 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการนิยามปัญหาการวิจัย	+1	+1	+1	1.00
1.4 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	+1	+1	+1	1.00
1.5 ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์	+1	+1	+1	1.00
1.6 ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำทฤษฎีต่างๆมาใช้	+1	+1	+1	1.00
1.7 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหลักการสร้างเครื่องมือวิจัย	+1	+1	+1	1.00
1.8 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับสถิติและการเลือกใช้สถิติ	+1	+1	+1	1.00
1.9 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมประมวลทางสถิติวิจัย	+1	+1	+1	1.00
1.10 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัย	+1	+1	+1	1.00
1.11 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความวิจัย	+1	+1	+1	1.00
2. ด้านทักษะ				
2.1 ท่านสามารถกำหนดหัวข้อวิจัยได้สอดคล้องกับงานที่ท่านทำ	+1	+1	+1	1.00
2.2 ท่านสามารถกำหนดหัวข้อวิจัยได้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางขององค์กรและระดับประเทศ	+1	+1	+1	1.00
2.3 ท่านกำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00
2.4 ท่านสามารถนำระเบียบวิธีและเทคนิคการวิจัยมาใช้ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00
2.5 ท่านสืบค้นเอกสารและงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00
2.6 ท่านสามารถสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00
2.7 ท่านสามารถกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง ขนาดและวิธีการ สุ่มตัวอย่างได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00
2.8 ท่านสามารถใช้สถิติมาใช้กับการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00
2.9 ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00
2.10 ท่านสามารถรายงานผลและอภิปรายผลได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00
2.11 ท่านสามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00
2.12 ท่านมีประสบการณ์ในการทำวิจัยรูปแบบต่างๆ	+1	+1	+1	1.00
3.ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล				
3.1 ท่านมีความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัยต่อวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00
3.2 ท่านเห็นคุณค่าด้านวิจัยทำให้นำมาปรับใช้ในการพัฒนางานได้ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
3.ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล				
3.3 ท่านต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยจะทำให้มีความมั่นใจในการทำวิจัยมากขึ้น	+1	+1	+1	1.00
3.4 ท่านมีความสนใจใฝ่รู้ มุ่งมั่น อดทน รับผิดชอบ และมีวินัยในการสร้างผลงานวิจัย	+1	+1	+1	1.00
3.5 ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นหรือสนับสนุนผู้อื่นในการทำวิจัย	+1	+1	+1	1.00
3.6 ท่านสามารถทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาทางวิชาการ ปัญหาองค์กร หรือปัญหาท้องถิ่น	+1	+1	+1	1.00
3.7 ท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานวิจัยเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ๆหรือนวัตกรรม	+1	+1	+1	1.00
3.8 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีเหตุผล วิเคราะห์ และสามารถเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00
3.9 ท่านมีความรักในการทำวิจัยและชอบในสิ่งที่กำลังค้นคว้า	+1	+1	+1	1.00
3.10 ท่านเป็นคนกระตือรือร้น และไม่หยุดนิ่งที่จะสร้างสรรค์ผลงานวิจัยต่อไป	+1	+1	+1	1.00
3.11 ท่านมีลักษณะอยากรู้อยากเห็น สงสัย และช่างสังเกต	+1	+1	+1	1.00
3.12 ท่านยันค้นคว้าความรู้ ทำให้รู้ เข้าใจในเรื่องที่ศึกษาดีขึ้น และลงมือปฏิบัติให้รู้จริง	+1	+1	+1	1.00
1.ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน				
1.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย	+1	+1	+1	1.00
1.2 การสนับสนุนเงินทุนในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย	+1	+1	+1	1.00
1.3 มีการบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00
1.4 คณะมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00
1.5 คณะมีวารสารการวิจัย และนำผลงานไปเผยแพร่ ช่วยส่งเสริมการทำวิจัย	+1	+1	+1	1.00
1.6 สนับสนุนด้านเวลาในการทำวิจัย	+1	+1	+1	1.00
1.7 สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งค้นคว้าเพื่อทำการวิจัย	+1	+1	+1	1.00

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
2.แรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย				
2.1 สามารถทำงานวิจัยไปใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00
2.2 ทำให้มีผลงานวิจัยส่งเพื่อการประเมินปรับขั้นเงินเดือน	+1	+1	+1	1.00
2.3 ต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองในการทำวิจัยให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00
2.4 ได้เงินรางวัลเมื่องานวิจัยได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่	+1	+1	+1	1.00
2.5 ต้องการได้รับการยอมรับจากสังคมวิชาการ	+1	+1	+1	1.00
2.6 ต้องการนำความรู้มาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00
2.7 เพื่อช่วยฝึกคิดให้เป็นระบบ และสามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหา ปรับปรุงและพัฒนางานได้	+1	+1	+1	1.00
1. วิธีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย				
1.1 การศึกษาต่อ	+1	+1	+1	1.00
1.2 การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น	+1	+1	+1	1.00
1.3 การฝึกอบรมหลักสูตรระยะยาว	+1	+1	+1	1.00
1.4 ประชุมสัมมนาทางวิชาการ	+1	+1	+1	1.00
1.5 การนำเสนอผลงานทางวิชาการ	+1	+1	+1	1.00
1.6 การจัดระบบพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	1.00
1.7 การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00
2. ความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย				
2.1 ความสำเร็จต่อตนเอง				
2.1.1 มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	1.00
2.1.2 ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	+1	+1	+1	1.00
2.1.3 มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00
2.14 ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	1.00
2.1.5 ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น	+1	+1	+1	1.00
2.1.6 เกิดความมั่นใจในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
2.2 ความสำเร็จต่อองค์กร				
2.2.1 การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยเป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	1.00
2.2.2 เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของเป้าหมาย OKRs ระดับหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00
2.2.3 ช่วยในการปรับปรุงและพัฒนางานของคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	+1	+1	+1	1.00
2.2.4 องค์กรจะมีองค์ความรู้ใหม่ๆ และนวัตกรรมที่จะนำมาพัฒนาองค์กรได้	+1	+1	+1	1.00
2.2.5 ได้แนวทางในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล	+1	+1	+1	1.00

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

$$IOC = \frac{77}{77}$$

$$IOC = 1$$

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น 1) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และการได้รับพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย 2)เพื่อศึกษาคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้าน การวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะ รายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน ประสบการณ์การทำวิจัย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ได้แก่ เคย/ไม่เคย หัวข้อที่เคยได้รับการพัฒนา หัวข้อที่ต้องการได้รับการพัฒนา และระยะเวลาที่ต้องการพัฒนา

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านแรงจูงใจ

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ได้แก่ วิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัย ความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

ตอนที่ 5 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ สามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข และเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

งานบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❑ หรือกรอกข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ
   - ❑ ชาย
   - ❑ หญิง
2. อายุ
   - ❑ ต่ำกว่า 31 ปี
   - ❑ 31-40 ปี
   - ❑ 41-50 ปี
   - ❑ 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
   - ❑ ต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ❑ ปริญญาตรี
   - ❑ ปริญญาโท
   - ❑ ปริญญาเอก
4. ประเภทบุคลากร
   - ❑ บุคลากรสายวิชาการ
   - ❑ บุคลากรสายสนับสนุน
5. ระยะเวลาการทำงาน
   - ❑ ต่ำกว่า 5 ปี
   - ❑ 5 – 10 ปี
   - ❑ 11-15 ปี
   - ❑ 16 – 20 ปี
   - ❑ 21 ปีขึ้นไป
6. ประสบการณ์การทำวิจัย
   - ❑ ต่ำกว่า 5 ปี
   - ❑ 5 – 10 ปี
   - ❑ 11-15 ปี
   - ❑ 16 – 20 ปี
   - ❑ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❑ หรือกรอกข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

7. ท่านเคยได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยหรือไม่
   ❑ เคย ❑ ไม่เคย
8. หัวข้อที่ท่านเคยได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
   ❑ นักวิจัยรุ่นใหม่
   ❑ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)
   ❑ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน
   ❑ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยและชุดโครงการวิจัยหรือแผนงานวิจัยให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศและหน่วยงานสนับสนุนทุนวิจัย
   ❑ วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์
   ❑ วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์แบบผสม
   ❑ วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ
   ❑ โปรแกรมประมวลผลสถิติวิจัยทางสังคมศาสตร์
   ❑ การเขียนบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ
   ❑ การใช้ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลเพื่อการทำวิจัย
   ❑ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
   ❑ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
9. หัวข้อที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนารายบุคคลด้านการวิจัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
   ❑ นักวิจัยรุ่นใหม่
   ❑ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)
   ❑ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน
   ❑ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยและชุดโครงการวิจัยหรือแผนงานวิจัยให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศและหน่วยงานสนับสนุนทุนวิจัย
   ❑ วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์
   ❑ วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์แบบผสม
   ❑ วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ
   ❑ โปรแกรมประมวลผลสถิติวิจัยทางสังคมศาสตร์
   ❑ การเขียนบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ
   ❑ การใช้ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลเพื่อการทำวิจัย
   ❑ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
   ❑ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
10. ระยะเวลาที่ต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย
    ❑ 1-2 วัน ❑ 3-4 วัน
    ❑ 5-6 วัน ❑ 1 สัปดาห์ ❑ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

งานบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

5	หมายถึง	มีความรู้/มีทักษะ/มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความรู้/มีทักษะ/มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความรู้/มีทักษะ/มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความรู้/มีทักษะ/มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความรู้/มีทักษะ/มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ในระดับน้อยที่สุด

คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความรู้					
1.1 ท่านมีความรู้ความเข้าใจในสาขาของตนเองที่จะทำวิจัย					
1.2 ท่านมีความรู้ในกระบวนการและระเบียบวิธีวิจัย					
1.3 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการนิยามปัญหาการวิจัย					
1.4 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการเลือกกลุ่มตัวอย่าง					
1.5 ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์					
1.6 ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำทฤษฎีต่างๆมาใช้					
1.7 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหลักการสร้างเครื่องมือวิจัย					
1.8 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับสถิติและการเลือกใช้สถิติ					
1.9 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมประมวลทางสถิติวิจัย					
1.10 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัย					
1.11 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความวิจัย					
2. ด้านทักษะ					
2.1 ท่านสามารถกำหนดหัวข้อวิจัยได้สอดคล้องกับงานที่ท่านทำ					
2.2 ท่านสามารถกำหนดหัวข้อวิจัยได้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางขององค์กรและระดับประเทศ					
2.3 ท่านกำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างถูกต้อง					
2.4 ท่านสามารถนำระเบียบวิธีและเทคนิคการวิจัยมาใช้ได้อย่างเหมาะสม					
2.5 ท่านสืบค้นเอกสารและงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง					
2.6 ท่านสามารถสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยได้เป็นอย่างดี					
2.7 ท่านสามารถกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง ขนาดและวิธีการสุ่มตัวอย่างได้เป็นอย่างดี					
2.8 ท่านสามารถใช้สถิติมาใช้กับการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยได้อย่างถูกต้อง					

คุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.ด้านทักษะ					
2.9 ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้เป็นอย่างดี					
2.10 ท่านสามารถรายงานผลและอภิปรายผลได้อย่างถูกต้อง					
2.11 ท่านสามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี					
2.12 ท่านมีประสบการณ์ในการทำวิจัยรูปแบบต่างๆ					
3.ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล					
3.1 ท่านมีความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัยต่อวิชาชีพ					
3.2 ท่านเห็นคุณค่าด้านวิจัยทำให้นำมาปรับใช้ในการพัฒนางานได้และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
3.3 ท่านต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยจะทำให้มีความมั่นใจในการทำวิจัยมากขึ้น					
3.4 ท่านมีความสนใจใฝ่รู้ มุ่งมั่น อดทน รับผิดชอบ และมีวินัยในการสร้างผลงานวิจัย					
3.5 ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นหรือสนับสนุนผู้อื่นในการทำวิจัย					
3.6 ท่านสามารถทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาทางวิชาการ ปัญหาองค์กรหรือปัญหาท้องถิ่น					
3.7 ท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานวิจัยเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ๆ หรือนวัตกรรม					
3.8 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีเหตุผล วิเคราะห์ และสามารถเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ					
3.9 ท่านมีความรักในการทำวิจัยและชอบในสิ่งที่กำลังค้นคว้า					
3.10 ท่านเป็นคนกระตือรือร้น และไม่หยุดนิ่งที่จะสร้างสรรค์ผลงานวิจัยต่อไป					
3.11 ท่านมีลักษณะอยากรู้อยากเห็น สงสัย และช่างสังเกต					
3.12 ท่านยันค้นคว้าความรู้ ทำให้รู้ เข้าใจในเรื่องที่ศึกษาดีขึ้น และลงมือปฏิบัติให้รู้จริง					

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านแรงจูงใจ

ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน					
1.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย					
1.2 การสนับสนุนเงินทุนในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย					
1.3 มีการบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ					
1.4 คณะมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรอย่างชัดเจน					
1.5 คณะมีวารสารการวิจัย และนำผลงานไปเผยแพร่ ช่วยส่งเสริมการทำวิจัย					
1.6 สนับสนุนด้านเวลาในการทำวิจัย					
1.7 สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งค้นคว้าเพื่อทำการวิจัย					
2.แรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย					
2.1 สามารถทำงานวิจัยไปใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
2.2 ทำให้มีผลงานวิจัยส่งเพื่อการประเมินปรับขั้นเงินเดือน					
2.3 ต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองในการทำวิจัยให้มีคุณภาพ					
2.4 ได้เงินรางวัลเมื่องานวิจัยได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่					
2.5 ต้องการได้รับการยอมรับจากสังคมวิชาการ					
2.6 ต้องการนำความรู้มาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน					
2.7 เพื่อช่วยฝึกคิดให้เป็นระบบ และสามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหา ปรับปรุง และพัฒนางานได้					

ตอนที่ 5 การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย ได้แก่ วิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัย ความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. วิธีการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย					
1.1 การศึกษาต่อ					
1.2 การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น					
1.3 การฝึกอบรมหลักสูตรระยะยาว					
1.4 ประชุมสัมมนาทางวิชาการ					
1.5 การนำเสนอผลงานทางวิชาการ					
1.6 การจัดระบบพี่เลี้ยง					
1.7 การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง					
2. ความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย					
2.1 ความสำเร็จต่อตนเอง					
2.1.1 มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น					
2.1.2 ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
2.1.3 มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
2.14 ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น					
2.1.5 ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น					
2.1.6 เกิดความมั่นใจในการทำงาน					
2.2 ความสำเร็จต่อองค์กร					
2.2.1 การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยเป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย					
2.2.2 เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของเป้าหมาย OKRs ระดับหน่วยงาน					
2.2.3 ช่วยในการปรับปรุงและพัฒนางานของคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
2.2.4 องค์กรจะมีองค์ความรู้ใหม่ๆ และนวัตกรรมที่จะนำมาพัฒนาองค์กรได้					
2.2.5 ได้แนวทางในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล					

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

7.1 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7.2 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

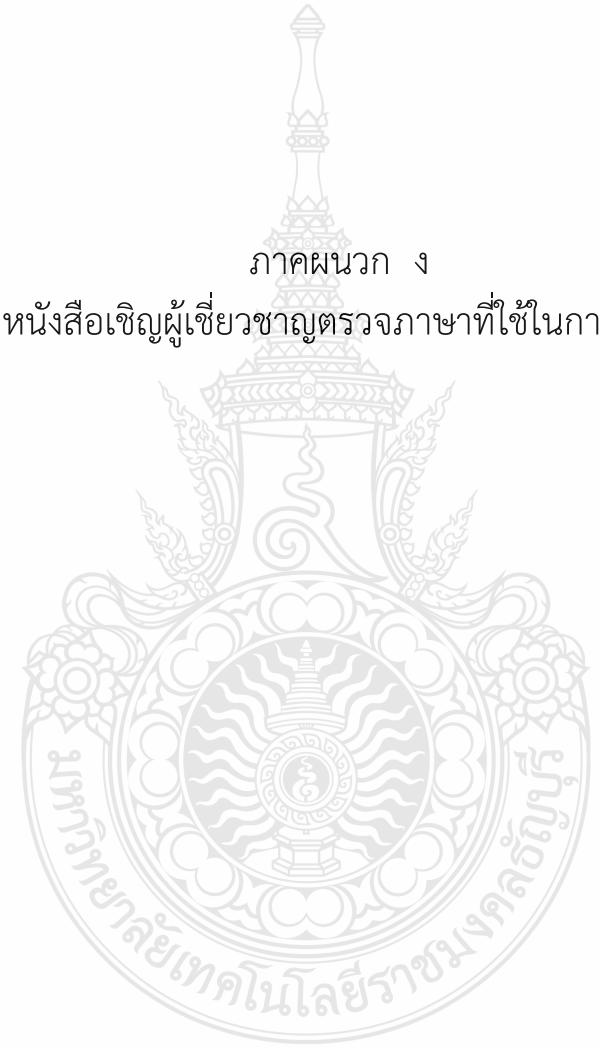
.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก ง
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจภาษาที่ใช้ในการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานห้องสมุด คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทรศัพท์ 0 2549 4947
ที่ อว 0649.10/1161 **วันที่** 29 เมษายน 2565
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจภาษาที่ใช้ในงานวิจัย

เรียน อาจารย์นิกร เทพทอง

ตามที่ นางสาวพรชลิศา ยะจะนะ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ดำเนินโครงการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และการได้รับพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัย เพื่อศึกษาคุณลักษณะสมรรถนะของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีและเพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลด้านการวิจัยของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการนี้ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ ความสามารถอย่างยิ่งด้านภาษาต่างประเทศตรวจภาษาที่ใช้ในงานวิจัยนี้ให้ถูกต้องและสมบูรณ์เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบภาษาที่ใช้ในงานวิจัยดังกล่าว และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิศากร สิงหเสนี)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์

ภาคผนวก จ
ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการวิจัย

ชื่อ-นามสกุล นางสาวพรชลิศา ยะจะนะ

Miss Pornchalisa Yachana

ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภท ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ

ตำแหน่งเลขที่ 5710206

งานบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โทรศัพท์: 0 2549 4947 โทรสาร: 0 2577 5017

โทรศัพท์มือถือ 0 62291 5698 E-mail: pornchalisa_y@rmutt.ac.th

ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิ/สาขา	ปี พ.ศ.ที่ได้รับ	สถาบัน
บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด	2553	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานนครราชสีมา
ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาการศึกษา	2554	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ที่อยู่ปัจจุบัน

59/45 หมู่บ้านภิภาพร4 หมู่ 5 ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120