

แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย  
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**MOTIVATION AFFECTING RESEARCH PERFORMING  
BEHAVIOR RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY  
THANYABURI**



คุณวัลย์ สุภรณ์ทิพย์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย  
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณธวัลย์ สุภรัตนภิรักษ์



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Motivation Affect Research Performing Behavior

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวคณชวัลย์ สุภรัตน์ภักษ์

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา

ปีการศึกษา

2554

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



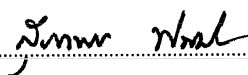
ประธานกรรมการ

(ดร.สวัสดี วรรณรัตน์)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุลกุลบุตร)

วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวคณธวัลย์ ศุภรัตน์ภักดิ์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา
ปีการศึกษา	2554

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย รวมถึงศึกษาพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 300 ตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-Way ANOVA ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า เพศ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อการทำวิจัยแตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจในการวิจัย มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย พบว่า ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร ในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.574 ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 32 และสร้างสมการพยากรณ์ พฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร ได้ดังนี้  $(\hat{Y}_T) = 0.798 + 0.434X_1$

<b>Independent Study Title</b>	Motivation Affecting Research Performing Behavior Rajamangala University of Technology Thanyaburi
<b>Name-Surname</b>	Miss Kontawan Supharattanapirak
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Supaporn Tinprapa
<b>Academic Year</b>	2011

## ABSTRACT

The purposes of this independent study were to explore personal factors and motivation factors that affected research performing, and to explore behavior of research performing in Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

The sample group in this study was 300 academic staffs and supporting staffs from Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Questionnaires were used to collect data using stratified random sampling method. The statistics used to analyze data were description statistics including Frequency, Percentage, Mean, and standard Deviation; and inferential statistics including Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD, and Linear Multiple Regression equation at the statistically significant level 0.05.

The analysis results revealed that the difference of gender, period of time working, educational level, staff type, and working unit affected different research performing. Research motivation factors affected research performing behavior. The analysis of motivation factors that influenced research performing behavior found that the ability to perform research influenced the research performing in the positive direction. The multiple correlation coefficient (R) was 0.574 with 32 percent of ability to predict and formed the forecasting equation as follows:  $(\hat{Y}_T) = 0.798 + 0.434X_1$ .

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานจากการศึกษาการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ลงได้ได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจากหลาย ๆ ท่าน ผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ดร.สวัสดิ์ วรรณรัตน์ ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุภาพร ทินประภา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างดียิ่ง จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้จนทำให้สามารถศึกษาค้นคว้าได้สำเร็จลุล่วง ได้ด้วยดี ขอขอบคุณบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความดูแล ช่วยเหลือมาตลอดหลักสูตรการศึกษา ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาโครงการปริญญาโท สาขาการจัดการทั่วไปทุกท่านที่มีความรู้สึกที่ดีต่อกันเสมอมา และให้ความช่วยเหลืองานเอกสาร ตำรา รวมถึงให้กำลังใจมาโดยตลอด

ขอขอบคุณผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มอบทุนสนับสนุนเพื่อพัฒนาบุคลากรตลอดระยะเวลาในการศึกษา เพื่อร่วมงานที่ให้กำลังใจ ผู้ได้บังคับบัญชาทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือในการศึกษาด้วยดีตลอดมา นอกเหนือจากนี้ขอขอบคุณแรงสนับสนุนจากคุณชนากร วรรณศิริ ที่มอบพลังใจ และเป็นแรงผลักดันให้แก่ผู้ศึกษาด้วยดีตลอดเวลา หากการศึกษาครั้งนี้ขาดตกบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ทำการศึกษากราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้

คณชวัลย์ สุภรัตนภิรักษ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 ความหมายและความสำคัญของการวิจัย.....	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัย.....	7
2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	9
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	14
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	14
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	16
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	18
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	18

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	20
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	21
4.2 ผลการวิเคราะห์ .....	21
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	52
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	52
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย .....	54
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	56
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต .....	57
บรรณานุกรม .....	58
ภาคผนวก .....	61
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	62
ภาคผนวก ข ผลการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูป .....	69
ภาคผนวก ค นโยบายงานวิจัยของชาติ .....	113
ประวัติผู้เขียน .....	116



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	15
3.2 แสดงที่มาของข้อคำถาม .....	16
4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระยะเวลาการทำงาน การศึกษา ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด .....	21
4.2 แสดงจำนวน(ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการทำวิจัย ด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย จำแนกรายข้อ .....	23
4.3 แสดงจำนวน(ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการทำวิจัย ด้านแรงจูงใจในการวิจัย จำแนกรายข้อ .....	24
4.4 แสดงจำนวน(ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการทำวิจัย ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน จำแนกรายข้อ .....	25
4.5 แสดงจำนวน(ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการทำวิจัย ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป จำแนกรายข้อ .....	26
4.6 แสดงจำนวน(ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการทำวิจัย ด้านเงินอุดหนุนการวิจัย จำแนกรายข้อ .....	27
4.7 สรุปค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย โดยรวม .....	28
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำวิจัยโดยรวม และรายข้อ .....	28
4.9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน ด้านเพศ .....	29
4.10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน ด้านระยะเวลาการทำงาน .....	30
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร ด้านระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่ .....	31

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา .....	32
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร ด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ .....	33
4.14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน ด้านประเภทบุคลากร .....	34
4.15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน ด้านหน่วยงานที่สังกัด .....	35
4.16 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร ด้านหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่ .....	36
4.17 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ) .....	39
4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ) .....	40
4.19 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ) (ทดสอบครั้งที่ 2) .....	41
4.20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ) (ทดสอบครั้งที่ 2) .....	41
4.21 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ด้านการเขียนข้อเสนองานวิจัย (ตามสมการ $\hat{Y}_2$ ) .....	42
4.22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ด้านการเขียนข้อเสนองานวิจัย (ตามสมการ $\hat{Y}_2$ ) .....	43
4.23 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ด้านการเขียนข้อเสนองานวิจัย (ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ) (ทดสอบครั้งที่ 2) .....	43
4.24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ด้านการเขียนข้อเสนองานวิจัย (ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ) (ทดสอบครั้งที่ 2) .....	44

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.25 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นที่ปรึกษาการวิจัย (ตามสมการ $\hat{Y}_3$ ).....	45
4.26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นที่ปรึกษาการวิจัย (ตามสมการ $\hat{Y}_3$ ).....	45
4.27 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นที่ปรึกษาการวิจัย (ตามสมการ $\hat{Y}_3$ )(ทดสอบครั้งที่ 2).....	46
4.28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นที่ปรึกษาการวิจัย (ตามสมการ $\hat{Y}_3$ )(ทดสอบครั้งที่ 2).....	46
4.29 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยโดยรวม (ตามสมการ $\hat{Y}_T$ ).....	47
4.30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย โดยรวม (ตามสมการ $\hat{Y}_T$ ).....	48
4.31 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยโดยรวม (ตามสมการ $\hat{Y}_T$ )(ทดสอบครั้งที่ 2).....	48
4.32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย โดยรวม (ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ) (ทดสอบครั้งที่ 2).....	49
4.33 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.....	50
4.34 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.....	51

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย .....	5



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติสภาวิจัยแห่งชาติบัญญัตินิยามว่า “การวิจัย หมายถึง การศึกษาค้นคว้าที่มีระบบแบบแผน เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ทางวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์” ประเทศที่มีการวิจัยเป็นจำนวนมากจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ รวมถึงเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป งานวิจัยนั้นล้วนมีที่มาจากหลาย ๆ แหล่ง ไม่ว่าจะเป็นคนในชุมชน นักวิชาการ รวมถึงอาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยซึ่งนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและมีผลต่อการทำวิจัยค่อนข้างมาก จึงเห็นได้ว่าการวิจัยนับเป็นอีกภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้สามารถสร้างองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์การสอนนักศึกษาให้สามารถศึกษาและค้นคว้าได้ด้วยตนเอง รวมถึงเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างความก้าวหน้าด้านอาชีพให้กับตนเอง ตลอดจนยังเป็นการสร้างชื่อเสียงด้านการวิจัยให้กับมหาวิทยาลัยอีกด้วย อีกทั้งการวิจัยยังเป็นการตอบสนองและชี้นำสังคมโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา จึงเห็นได้ว่าการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยมิใช่เป็นเพียงการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเพียงอย่างเดียว แต่ผลงานวิจัยยังใช้เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการแสดงคุณภาพและศักยภาพของมหาวิทยาลัย ตลอดจนแสดงถึงคุณภาพและความก้าวหน้าทางวิชาการอีกด้วย (กอแก้ว จันทรกึ่งทอง, 2549 : 2)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีภารกิจหลักได้แก่การจัดการศึกษา ภารกิจงานวิจัย ภารกิจงานบริการทางวิชาการแก่สังคม และภารกิจงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีการจำแนกดังนี้ บุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษา การอบรม การวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา การให้บริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วยข้าราชการประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งประเภททั่วไป และ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัย

จะเห็นได้ว่างานวิจัยนอกจากจะเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยภารกิจหนึ่งแล้ว ยังเป็นภาระงานหลักของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัย ซึ่งปัจจุบันพบว่าจำนวนบุคลากรที่มีผลงานด้านการวิจัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรียังมีจำนวนไม่มากนัก พิจารณาได้จากข้อมูลบุคลากร ในปี 2553 พบว่า บุคลากรมีจำนวน 1,909 คน นักวิจัยมีจำนวน 122 คน (ที่มาจาก <http://www.rmutt.ac.th>) เมื่อเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรต่อจำนวนนักวิจัยต่อก็คือเป็นสัดส่วน 16 : 1 คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าจำนวนนักวิจัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรียังมีไม่มากนัก

ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่จะศึกษา ทั้งนี้เพื่อมหาวิทยาลัยสามารถนำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อบุคลากรในการพัฒนาตนเองด้านงานวิจัย และสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเองอีกทางหนึ่งด้วย ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ในการสร้างศรัทธภาพ และสร้างชื่อเสียงด้านการวิจัยอีกด้วย

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. พื้นที่ในการวิจัย ศึกษาเฉพาะบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปี 2554 จำนวน 12 หน่วยงาน ได้แก่ บุคลากรที่สังกัด

คณะจำนวน 9 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ และบุคลากรสังกัดหน่วยงานสนับสนุน 3 หน่วยงาน ได้แก่ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 1,061 คน

3. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane กำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือ 0.05 จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 300 คน

4. วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

5. ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าการเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2554 ถึงเดือนมกราคม 2555

### 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายที่ตรงกัน ในการวิจัยในครั้งนี้ขอคำหนดความหมายและขอบเขตของคำศัพท์เฉพาะต่างๆ ดังนี้

1. ระยะเวลาการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท

3. ประเภทบุคลากร หมายถึง บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยได้แก่ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และสังกัดคณะในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4. หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง คณะ และหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 12 แห่ง คือ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

5. พฤติกรรมการทำวิจัย หมายถึง การที่เคย หรือไม่เคยทำวิจัย การเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย การมีเป็นที่ปรึกษาการวิจัย การเป็นผู้ลงมือปฏิบัติการวิจัย ได้แก่การเขียนข้อเสนอ งานวิจัย เป็นต้น

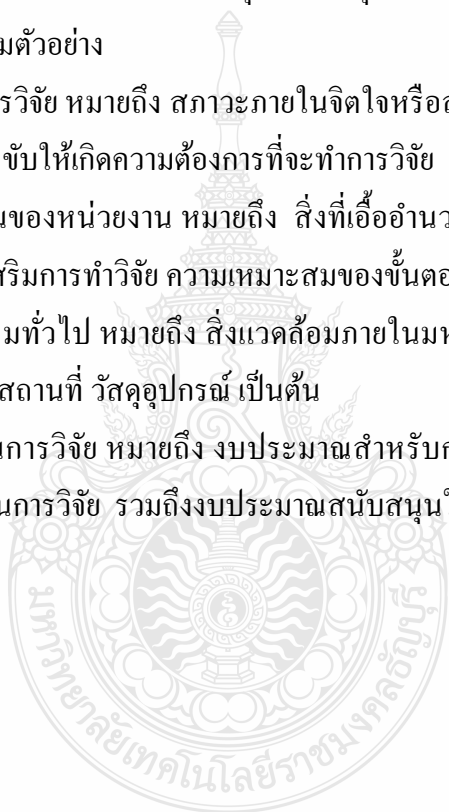
6. ความรู้ความสามารถในการวิจัย หมายถึง กระบวนการทางความคิดที่เกี่ยวกับการวิจัยจนสามารถนำไปปฏิบัติในการการทำการวิจัยได้ อันประกอบด้วย ความรู้ความสามารถในการกำหนดปัญหา การวิจัย การออกแบบการวิจัย การเลือกใช้วิธีการทาวสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ความรู้ความสามารถในการเขียนรายงานการวิจัย รวมถึงการเขียนข้อเสนอเพื่อขอทุนสนับสนุนการวิจัย ซึ่งวัดจากการประเมินความรู้ความสามารถตนเองของกลุ่มตัวอย่าง

7. แรงจูงใจในการวิจัย หมายถึง สภาวะภายในจิตใจหรือสภาวะภายนอกจิตใจที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจ และเป็นแรงขับให้เกิดความต้องการที่จะทำการวิจัย

8. การสนับสนุนของหน่วยงาน หมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้การวิจัยสำเร็จ ประกอบด้วย นโยบายสนับสนุน การส่งเสริมการทำวิจัย ความเหมาะสมของขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำวิจัย

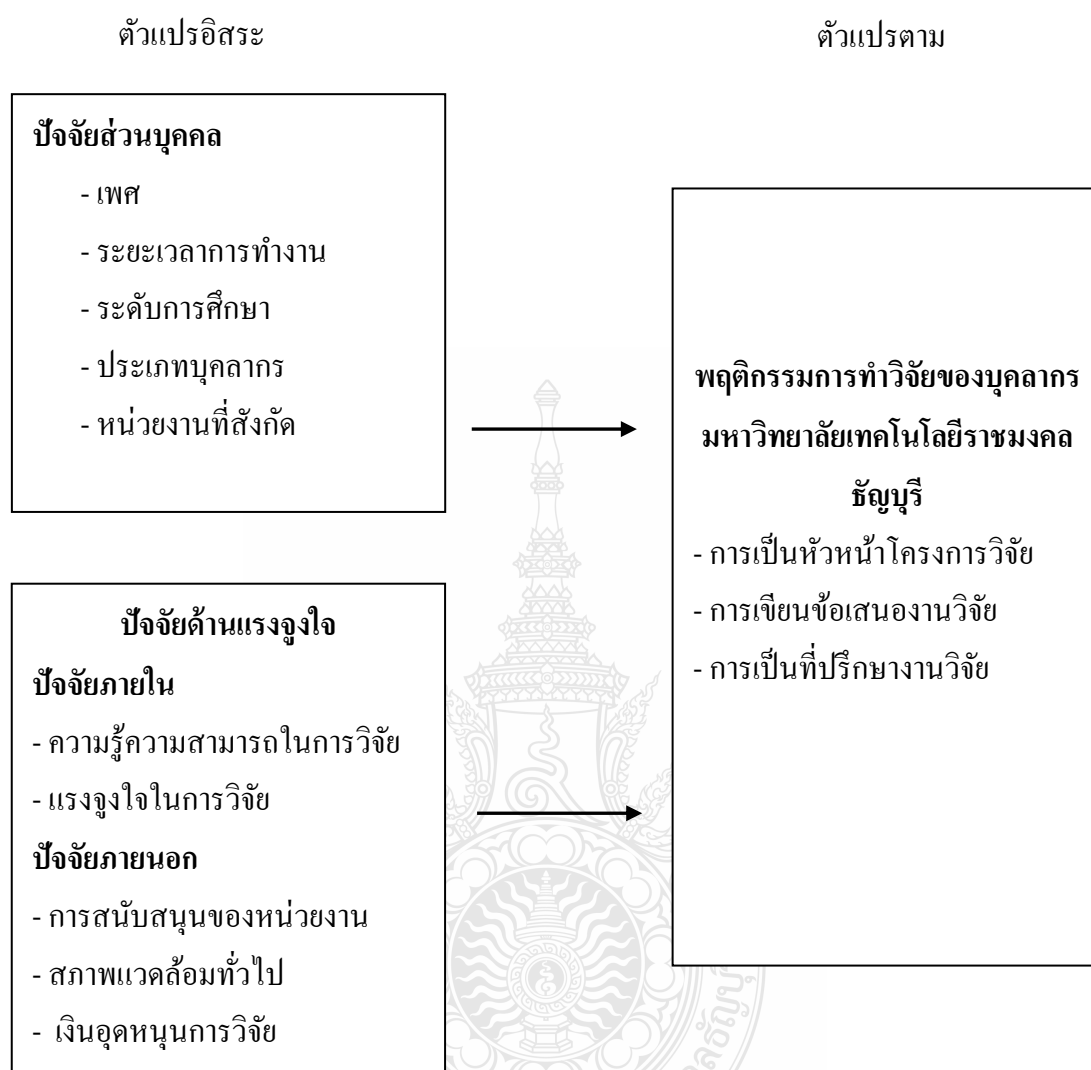
9. สภาพแวดล้อมทั่วไป หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยที่เอื้ออำนวยให้การทำวิจัยสำเร็จ เช่น กฎ ระเบียบ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

10. เงินอุดหนุนการวิจัย หมายถึง งบประมาณสำหรับการทำวิจัย การเผยแพร่แหล่งทุน ระบบการจ่ายเงินทุนอุดหนุนการวิจัย รวมถึงงบประมาณสนับสนุนในการเผยแพร่ผลงานวิจัย





## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ทำให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมการทำงานวิจัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นข้อมูลสนับสนุนในการวางแผนทาง เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีแรงจูงใจในการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

- 2.1 ความหมายและความสำคัญของการวิจัย
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัย
- 2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ความหมายและความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาความหมายของการวิจัยพบว่า การวิจัย มาจากคำว่า Research หมายถึง การค้นหาความรู้ ความจริงซ้ำแล้วซ้ำอีก จนกระทั่งได้รับความรู้ความจริงที่น่าเชื่อ และถูกต้อง จากข้อมูลที่ได้ค้นหาโดยกระบวนการทดลองอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสรุปเป็นแนวคิด หรือทฤษฎี ซึ่งการแสวงหาความรู้หรือความจริงนั้นอาจจะมีผู้ที่เคยค้นพบแล้ว หรือเป็นเรื่องใหม่ที่ยังไม่มีใครเคยมีผู้ใดค้นพบมาก่อน ดังที่ เกษม สาหร่ายทิพย์ (2543) ได้กล่าวว่า การวิจัย หมายถึงกระบวนการศึกษาหาความรู้ความจริงอย่างเป็นระบบ สมเหตุสมผล และมีความรอบคอบด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ โดยสามารถตรวจสอบความรู้ความจริงที่ค้นพบได้ การวิจัยมีความสำคัญเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นศาสตร์ในสาขาใดก็ตาม งานวิจัย คือ งานที่ทำการค้นหาความจริงอย่างเป็นระบบและมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่นำเข้ามาประยุกต์และพัฒนาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังคำนิยามในพระราชบัญญัติสภาวิจัยแห่งชาติฉบับปัจจุบันได้นิยามความหมายของการวิจัยไว้ว่า “การวิจัย หมายถึง การค้นคว้าที่มีระบบแบบแผนเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ทางสังคมศาสตร์ มนุษย์ศาสตร์” การค้นหาความจริงอย่างเป็นระบบ และแบบแผน หรือเรียกว่า กระบวนการวิจัย เริ่มต้นจากการสังเกต นำไปสู่การตั้งคำถาม การตั้งสมมติฐาน การออกแบบวิธีการทดลอง การทดลองและเก็บข้อมูล การวิเคราะห์และประมวลผล การสรุปผล การนำเสนอ การทำซ้ำ และการยอมรับว่าเป็นจริง ซึ่งต่างจากการทำงานประจำที่ทำซ้ำ ๆ กัน

ในปัจจุบันงานวิจัยนับได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน เพทาย เย็นจิต โสมนัส และคณะ (2553 : 22) กล่าวถึงความสำคัญของงานวิจัยว่ามีความสำคัญต่อระบบ

เศรษฐกิจและสังคมโดยรวมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนา จะให้ความสำคัญกับการทำงานวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้วยตนเองมากขึ้น สำหรับประเทศไทยงานวิจัยได้ถูกกำหนดเป็นหนึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ในระดับสถาบันการศึกษาได้มีการจัดสรรทุนส่งเสริมการทำงานวิจัยในแต่ละสาขาเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ได้กำหนดขึ้น

กล่าวโดยสรุป การวิจัยคือ กระบวนการ การศึกษาค้นคว้า อย่างมีแบบแผน เป็นระบบและวิธีที่ถูกต้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ที่เชื่อถือได้ การวิจัยมีอยู่ในทุกศาสตร์ ทุกอาชีพ การวิจัยมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ จะเห็นได้ว่าประเทศที่มีการส่งเสริมการวิจัยอย่างแพร่หลายส่วนใหญ่เป็นประเทศที่สามารถพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมไปอย่างรวดเร็ว สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยในประเทศ ดังที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้กำหนดนโยบายที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาด้านงานวิจัยที่สร้างสรรค์ เป็นนโยบายหลักของมหาวิทยาลัย รองจากการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสทำงานวิจัยจึงนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยของบุคลากรเองให้ก้าวหน้า อีกทั้งผลงานวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาต่อยอดทางพาณิชย์ รวมถึงการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัย

การพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ต้องคำนึงถึงการพัฒนหลายมิติ และการพัฒนาความสามารถในด้านการวิจัย โดยมีการส่งเสริมให้ทำการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน การวิจัยสถาบัน งานวิจัยสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม ตลอดจนงานวิจัยสร้างสรรค์ทางด้านสังคม รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ในด้านการนำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ โดยการทำวิจัยจะประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำวิจัย โดยสามารถจำแนกได้เป็น ปัจจัยพื้นฐาน และปัจจัยสนับสนุน ตามที่ได้มีผู้ศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังเช่น อัจฉนา สุวรรณรัตน์ (2543 อ้างถึงใน วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม, 2552 : 42) ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาการวิจัยด้านความรู้ ทักษะการวิจัย และเจตคติของอาจารย์ ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำแนกตามวุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่สอน ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการวิจัย พบว่า อาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความต้องการพัฒนาการวิจัยโดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และจากงานวิจัยยังมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการวิจัย ดังนี้

1. ควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ประกอบกับสนับสนุนอาจารย์ให้มีการลดภาระการสอนของอาจารย์ลง
2. ควรสนับสนุนให้มีการจัดประชุมสัมมนาหรือ ฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์สนใจในการทำวิจัย
3. ควรให้การสนับสนุนเงินทุนในการทำงานวิจัย เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์สนใจในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันต่อไป

การศึกษาตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัยทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านบรรยากาศการวิจัย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ยังพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ (2548) สำหรับมุมมองว่าการวิจัยช่วยพัฒนาศักยภาพทางปัญญา เป็นแรงจูงใจอย่างมากที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ทั้งนี้ความรู้ความสามารถในการวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยมากที่สุด โดยมองว่าวิจัยเป็นสิ่งที่ฝึกหัดกันได้ และเมื่อทำวิจัยแล้วจะทำให้ได้รับประสบการณ์และความรู้เพิ่มขึ้น กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง (2549) สอดคล้องกับ วรรณพันธ์ อ่อนเยี่ยม (2552) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัษ นานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลมากต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ และผลจากการสัมภาษณ์มีผลแตกต่างจากผู้ที่ตอบแบบสอบถาม โดยพบว่าในด้านการมีโอกาสก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจ ได้แก่ ทุนสนับสนุน เพื่อร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา และความรู้ด้านการวิจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลในระดับมากในการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ ส่วนด้านปัจจัยลักษณะงาน เรื่องงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในงาน ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ค่าตอบแทน/ทุนสนับสนุน เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบระดับปานกลางต่อศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ การจัดโครงสร้างการบริหารภายในสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประกอบด้วยนักวิจัยที่เป็นอาจารย์ และนักวิจัยที่เป็นบุคลากรสาย ข. ในตำแหน่งนักวิจัย ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยสอนงานวิจัยของอาจารย์ ขณะเดียวกันก็ทำผลงานวิจัยของตนเองด้วย ระพีพรรณ สีหะวงษ์ (2550: 48) จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัย พบว่ามีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของนักวิจัย แรงจูงใจ การส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัย แหล่งข้อมูล ที่ปรึกษาด้านการวิจัย อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมทางวิชาการ

และแหล่งเงินทุน ซึ่งปัจจุบันมีหน่วยงานภายในประเทศที่ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัยหลายแห่ง อาทิเช่น สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) นอกจากนี้ยังมีแหล่งสนับสนุนทุนวิจัยจากหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนอีกมากมาย

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว ทำให้ทราบว่าปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่มีผลต่อการทำวิจัย โดยสามารถสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัยที่สำคัญ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัย ด้านแรงจูงใจในการวิจัย ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัย และด้านเงินอุดหนุนการวิจัย ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การกำหนดขอบเขตในการสร้างกรอบแนวคิด และกำหนดตัวแปรเพื่อการศึกษาครั้งนี้

### 2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ดังที่ จูซาร์ตน์ เอื้ออำนวย (2549 : 128) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง เงื่อนไขหรือภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง ประกอบด้วย การทำให้เกิดพฤติกรรม การยับยั้งพฤติกรรม และการกำหนดแนวทางการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม การศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจนั้น เป็นการศึกษาแนวความคิดที่สำคัญในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจมากมายหลายทฤษฎี สามารถจำแนกกลุ่มแนวความคิดหรือทฤษฎีออกได้สองกลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา และกลุ่มทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานี้เน้นความต้องการภายใน ว่าเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น สอดคล้องกับ สร้อยตระกูล (ตีวยานนท์) อรรถมานะ (2542) ที่ได้สรุปกลุ่มทฤษฎีหลัก 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของแรงจูงใจ (Content Theories of Motivation) ที่น่าสนใจได้แก่ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory) ประกอบด้วย 1 ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น 2 ปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance Factor or Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการ

ทำงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน เป็นต้น Herzberg Mausner & Snyderman (1959: 113-119 อ้างถึงใน กัลยา ศคำลือ, 2553: 36) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอ์เบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) มี 6 ประการ คือ 1 ความสำเร็จในการทำงาน 2 การได้รับการยอมรับนับถือ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4 ความรับผิดชอบ 5 ความก้าวหน้า 6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มี 10 ประการคือ 1 นโยบายและการบริหารงาน 2 การปกครองบังคับบัญชา 3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4 สภาพการปฏิบัติงาน 5 เงินเดือน 6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 9 สถานภาพของอาชีพ 10 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบด้านจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานอย่างไร ส่วนองค์ประกอบทางด้านค้ำจุนหรือสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค้ำจุนหรือสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยต้องมีในเชิงบวกเท่านั้น จึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

การจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เกิดจากองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ องค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบภายนอก ซึ่งองค์ประกอบภายใน เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากจิตใจของบุคคล เป็นแรงกระตุ้นในจิตใจทำให้คนอยากทำงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ (Responsibility) การยอมรับ (Recognition) การมีส่วนร่วม (Participation) ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) และความก้าวหน้า (Advancement) เป็นต้น ส่วนองค์ประกอบภายนอก ได้แก่ นโยบายการบริหารของหน่วยงาน เงินเดือน ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน สภาพภายในองค์กร ทองอุ่น มัตตาปะตัง (2550) จากองค์ประกอบภายในและภายนอกดังกล่าว เป็นแรงจูงใจที่จะส่งผลให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และมีผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัย ด้านความรู้ความสามารถของบุคคล สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ ของบุคคลนั้น ๆ เป็นหลัก

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดจากงานวิจัย เกี่ยวกับแรงจูงใจของ Herzberg รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สิ่งสำคัญที่จะทำให้การวิจัยสำเร็จได้เกิดจากการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเกิดความต้องการทำการวิจัย ดังนั้นการสนับสนุนของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจแก่บุคลากรในการทำงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น หากหน่วยงานสามารถ

นำแนวคิดด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานวิจัย มาเป็นข้อมูลสนับสนุนในการวางแผนทาง รวมถึงการวางนโยบาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของหน่วยงานต่อไปในอนาคต

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรใน ประเด็นต่างๆ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก พิจารณาจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน พบว่า ปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ด้านเงินที่ได้รับ อับสร แยมสรวด (2539 : 33 อ้างถึงใน นัสติ ทรัพย์บัญญัติ, 2546 : 33) และจากการศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานและด้านเงินที่ได้รับอยู่ในระดับมาก นัสติ ทรัพย์บัญญัติ (2546) สำหรับเหตุผลที่อาจารย์สอนภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัยของรัฐ ต้องการทำวิจัยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อแสวงหาคำตอบ และตอบสนองความอยากรู้ในทาง วิชาการของตนเอง เพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอน และเพื่อใช้เป็นผลงานในการ ขอตำแหน่งทางวิชาการ วัฒนา ทัดเกตุ และ เกรียงศักดิ์ สยะนานนท์ (2549) ปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้เกิด แรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นอันดับแรกคือ ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้วิจัย รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการสนับสนุนของ หน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง รุ่งนภา อินทวา (2551) สำหรับงานวิจัยที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญต่อภาระงานวิจัย รองลงมาจากงานสอน ส่วนงาน บริการทางวิชาการ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานพัฒนานักศึกษา และงานบริหาร เรียงตามลำดับ ลงมา สุรีพร เป็งเงิน (2553) จะเห็นได้ว่านอกจากงานสอนแล้วอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี ได้ให้ความสำคัญต่องานวิจัยรองลงมาจากงานสอน

งานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำวิจัย สรียา ทองสมักร (2538) พบว่าสาเหตุของ การไม่ทำงานวิจัยของครูมัธยมศึกษา คือ ไม่มีความรู้ ในกระบวนการทำวิจัย รวมถึงไม่มีเวลาและ เงินทุนสนับสนุน อันเป็นปัจจัยภายนอกที่จะทำให้เกิดการทำวิจัย ส่วนเหตุผลของการทำวิจัย เริ่มจาก มีความสนใจ การทำวิจัยทำให้มีความภาคภูมิใจ และสร้างความเชื่อมั่น อีกทั้งยังสามารถนำผลการวิจัย มาแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้อีกทางหนึ่งด้วย ความต้องการในการได้รับการฝึกอบรม และได้รับความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง พิศิษฐ์ หิรัญกิจ (2544) พบว่าปัญหาและความต้องการในการ

ทำวิจัยของข้าราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจ ในการทำวิจัย ทฤษฎี ที่ปรึกษาในการทำวิจัยอยู่ในระดับสูง พิทักษ์ศิลป์ สุโนภักดิ์ (2546) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกด้านการพัฒนาบุคลากร วุฒิศึกษา วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ส่งผลต่อการทำวิจัย จิราภรณ์ เอมเอี่ยม (2546) ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 มีพฤติกรรมด้านการลงมือทำวิจัยมาก ส่วนพฤติกรรมเกี่ยวกับ การนำความรู้จากงานวิจัยไปเผยแพร่สู่สาธารณชนน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำวิจัย ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ทั้งในด้านคุณลักษณะของผู้ทำวิจัย กระบวนการทำงานวิจัย ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ภิญญา ลองศรี (2548) การเรียนการสอนในปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นอย่างมาก จากความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการพัฒนาทักษะการวิจัย การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวิจัย การพัฒนาคุณลักษณะของนักวิจัย มีความสำคัญมาก รัฐธนา มานัส (2550) ปัจจัยที่กล่าวมานี้ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมทางบวกทั้งสิ้น อนึ่ง ปัจจัยจูงใจเหล่านี้จะเป็นปัจจัยกระตุ้นที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยอย่างยั่งยืน หากหน่วยงานและผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ด้านวุฒิศึกษาของบุคลากร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยด้วยเช่นกัน อาจารย์ที่มีวุฒิศึกษาสูง จะทำวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิศึกษาน้อยกว่า ไสว นัยปราโมทย์ (2545) ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น ด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัย ความสนใจในการทำวิจัย การได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน ล้วนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ส่วนปัจจัยภายนอก ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงเงินทุนอุดหนุน ภิญญา ลองศรี (2548) นับว่าเป็นปัจจัยจำเพาะที่จะส่งผลให้เกิดการทำวิจัยด้วยเช่นกัน ทั้งนี้การให้ความสำคัญกับปัจจัยกระตุ้นจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการจะทำให้เกิดพฤติกรรมการทำวิจัยอย่างยั่งยืน ส่วนปัจจัยจำเพาะซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกก็นับเป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการทำวิจัย ด้วยเช่นกัน

แนวความคิดและทฤษฎีความคาดหวัง Vroom's Expectancy Theory โดย Victor Vroom(1964) ได้อธิบายว่า ความคาดหวังเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล ความต้องการในการที่จะทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนตามที่ตนต้องการหรือคาดหวังเกิดจากคุณค่าของสิ่งที่มาล่อใจ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และมีไม่ใช่เงินรางวัล เป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่จะมีผลมากกระตุ้นให้บุคคลนั้น ๆ แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนได้คาดหวังไว้ ประกอบกับความสามารถของตนเอง หรือความสนใจในสิ่งนั้น ๆ รวมถึงแรงจูงใจจากภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก ที่เป็นแรงผลักดันสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมา สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจ



พบว่า ปัจจัยการจูงใจจากภายใน เป็นการจูงใจที่เกิดจากความท้าทายในงาน และความสนุกสนาน เพลิดเพลินในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยการจูงใจภายนอก เป็นการจูงใจที่เกิดจากการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ซึ่งองค์การส่วนใหญ่นิยมใช้ปัจจัยการจูงใจภายในด้านความท้าทายเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ Zall (2001 : 62-65) ซึ่งการสร้างมาตรวัดแรงจูงใจ สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 มิติ ได้แก่ 1 ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก (extrinsic reinforcement) เช่น การจ่ายเงินเดือนที่ดี สภาพภาพความมั่นคงในงาน กระบวนการปฏิบัติงานขององค์การ และ 2 ปัจจัยสนับสนุนจากภายใน (intrinsic reinforcement) อาทิเช่น การประสบความสำเร็จในการงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในงาน การยอมรับความเจริญเติบโต และการมีอำนาจ จะเห็นได้ว่าปัจจัยสนับสนุนจากภายนอกมีประสิทธิผลในการจูงใจในระยะสั้นเท่านั้น ตรงข้ามกับปัจจัยสนับสนุนภายในมีประสิทธิผลในการจูงใจพนักงานในระยะยาว ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงาน Sturckman and Yammarino (2003 : 234-236)

จากแนวคิดทฤษฎี และผลการศึกษาดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัย รวมถึงพฤติกรรมในการทำวิจัย โดยได้นำประเด็นที่น่าสนใจมากำหนดเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยซึ่งสามารถสรุปขอบเขตที่จะศึกษาวิจัยของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อพฤติกรรมในการทำวิจัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งนี้จึงได้พัฒนากลอบแนวคิดสำหรับการศึกษาค้นคว้า โดยได้กำหนดตัวแปรอิสระที่จะศึกษาได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัย ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป และด้านเงินอุดหนุนการวิจัย และได้กำหนดตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย การเขียนข้อเสนองานวิจัย และการเป็นที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจะสามารถวัดได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

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

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 1,061 คน (ข้อมูลจากฐานข้อมูลบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ณ วันที่ 1 กันยายน 2554)

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 12 หน่วยงาน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างซึ่งคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน

จากสูตร

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

โดยกำหนดให้

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ = 0.05

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{1,061}{1 + 1,061(0.05)^2} \\ n &= \frac{1,061}{3.65} \\ n &= 290.68 \end{aligned}$$

จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่าง 290.68 คน บัดเป็น 300 คน

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบทำการเลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling method) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบโควตาตามสังกัดอย่างมีสัดส่วนตามตาราง

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คณะ / หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	94	27
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	82	23
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	57	16
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	43	12
คณะบริหารธุรกิจ	98	28
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	117	33
คณะวิศวกรรมศาสตร์	209	59
คณะศิลปกรรมศาสตร์	134	38
คณะศิลปศาสตร์	93	26
สถาบันวิจัยและพัฒนา	14	4
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	66	19
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	54	15
<b>รวม</b>	<b>1,061</b>	<b>300</b>

## การพัฒนาแบบสอบถาม

ตารางที่ 3.2 แสดงที่มาของข้อคำถาม

ข้อคำถาม	ที่มา
ตอนที่ 2 ข้อ 1.1, 4.8, 4.9	พัฒนาขึ้นเพื่อศึกษางานวิจัยนี้
ตอนที่ 3 ข้อ 2-3	
ตอนที่ 2 ข้อ 1.2, 2.4, 4.3, 4.5, 5.2	นัสติ ทรัพย์บัญญัติ(2546)
ตอนที่ 2 ข้อ 1.3	วรรณพันธ์ อ่อนแย้ม(2552)
ตอนที่ 2 ข้อ 1.4, 2.1-2.3, 2.5-2.7, 2.9-2.10, 3.6, 3.7	กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง(2549)
ตอนที่ 2 ข้อ 2.8, 3.2, 3.3, 3.4, 4.1, 4.4	รุ่งนภา อินทวา(2552)
ตอนที่ 3 ข้อ 1	
ตอนที่ 2 ข้อ 3.1, 3.5, 4.7, 5.1	ไสว นัยปราโมทย์(2545)
ตอนที่ 2 ข้อ 5.3	พิศิษฐ์ หิรัญกิจ(2544)
ตอนที่ 2 ข้อ 4.2, 5.4	จิติพร ตันตศิรียานุรักษ์(2548)
ตอนที่ 2 ข้อ 4.6	ทองอุ่น มัตถาปะตัง(2550)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถในการวิจัย แรงจูงใจในการวิจัย การสนับสนุนของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมทั่วไป และเงินอุดหนุนการวิจัย จำนวน 34 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมายในช่องมาตราประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

มากที่สุด	=	5	คะแนน
มาก	=	4	คะแนน
ปานกลาง	=	3	คะแนน
น้อย	=	2	คะแนน
น้อยที่สุด	=	1	คะแนน

### เกณฑ์ในการแปลผล

เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552)

ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	แรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	แรงงใจอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	แรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	แรงงใจอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	แรงงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน วิจัย พัฒนาขึ้นเพื่อสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมายในช่องมาตราประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด หรือมีจำนวนมากกว่า 5 เรื่องต่อปี
4	หมายถึง	มาก หรือมีจำนวน 4-5 เรื่องต่อปี
3	หมายถึง	ปานกลาง หรือมีจำนวน 2-3 เรื่องต่อปี
2	หมายถึง	น้อย หรือมีจำนวน 1 เรื่องต่อปี
1	หมายถึง	น้อยที่สุด หรือไม่เคยทำวิจัย

**ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ** ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้ดำเนินการตามขั้นตอน คือ

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎี ต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม โดยสร้างเป็นข้อคำถามแบบ Rating Scale ในแบบสอบถามแรงงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีระดับการประเมิน 5 ระดับ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์มากขึ้น

4. ทดสอบเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) โดยนำไปทดลองใช้กับบุคลากรที่สังกัดในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากแบบสอบถามคำนวณหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมแต่ละด้าน หาความเชื่อมั่นรายปัจจัย และหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) กำหนดค่ามาตรฐานความเชื่อมั่นไว้ที่ 0.70 จากผลการทดสอบได้ค่าระดับความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.974

5. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการทดสอบ และปรับปรุง แก้ไขแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ต่อไป

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการจัดทำแบบสอบถาม และการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วรอให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกแบบสอบถามจนแล้วเสร็จก่อนจึงเก็บรวบรวมข้อมูลกลับ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นและสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์หาค่าสถิติด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติและทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

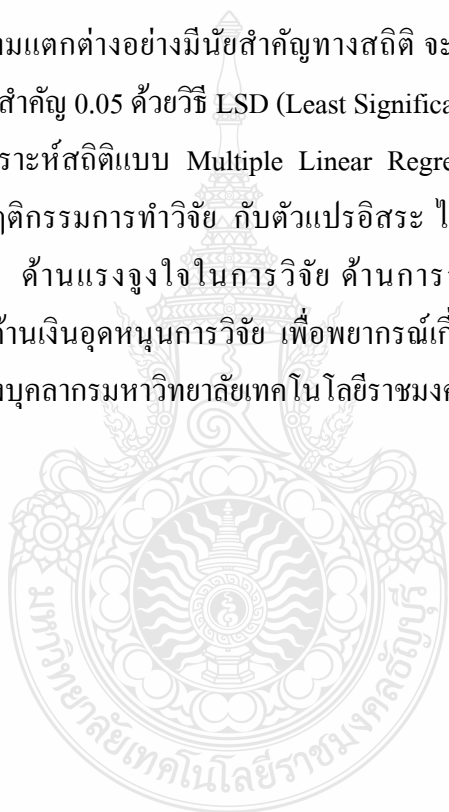
1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ ระยะเวลาการทำงาน การศึกษา ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด รวมถึงการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย

## 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

2.1 โดยใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ Independent samples t-test เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ และประเภทบุคลากร แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยแตกต่างกัน สถิติ One - way ANOVA ใช้ทดสอบสมมติฐานความแปรปรวนทางเดียวของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน การศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมการทำวิจัยแตกต่างกัน กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

2.2 ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ Multiple Linear Regression วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำวิจัย กับตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย ด้านแรงจูงใจในการวิจัย ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป และด้านเงินอุดหนุนการวิจัย เพื่อพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยข้อมูลที่รวบรวมมาได้จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง และทำการคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 300 ชุด โดยนำเสนอ ดังนี้

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง (Mean of Square)
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติทดสอบ (Significance)
*	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปร 3 ตัวขึ้นไป
R <sup>2</sup>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์



#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำวิจัย

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระยะเวลาการทำงาน การศึกษา ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	118	39.30
หญิง	182	60.70
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>
<b>ระยะเวลาการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	46	15.30
ระหว่าง 5-10 ปี	78	26.00
ระหว่าง 11-15 ปี	49	16.30
ระหว่าง 16-20 ปี	39	13.00
มากกว่า 20 ปี	88	29.40
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>
<b>การศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	6.30
ปริญญาตรี	123	41.00
ปริญญาโท	130	43.30
สูงกว่าปริญญาโท	28	9.40
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ประเภทบุคลากร</b>		
สายวิชาการ	168	56.00
สายสนับสนุน	132	44.00
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>
<b>หน่วยงานที่สังกัด</b>		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	27	9.00
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	23	7.70
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	16	5.30
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	12	4.00
คณะบริหารธุรกิจ	28	9.30
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	33	11.00
คณะวิศวกรรมศาสตร์	59	19.70
คณะศิลปกรรมศาสตร์	38	12.70
คณะศิลปศาสตร์	26	8.70
สถาบันวิจัยและพัฒนา	4	1.30
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	19	6.30
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	15	5.00
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 และเพศชาย มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 มีการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุดจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทสายวิชาการจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 เป็นบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 และส่วนใหญ่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์มากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 รองลงมาคือคณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย ด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย จำแนกรายข้อ

ด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย	ระดับแรงจูงใจ(ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ความรู้ความสามารถในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย	38 (12.7)	89 (29.7)	118 (39.3)	33 (11.0)	22 (7.3)	3.29	1.060	ปานกลาง	2
2. ความรู้ในระเบียบวิธีวิจัย	30 (10.0)	88 (29.3)	122 (40.7)	37 (12.3)	23 (7.7)	3.22	1.039	ปานกลาง	3
3. ความรู้ทางวิชาการของตนเองในการทำวิจัย	33 (11.0)	103 (34.3)	107 (35.7)	34 (11.3)	23 (7.7)	3.30	1.058	ปานกลาง	1
4. ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล	28 (9.3)	81 (27.0)	119 (39.7)	48 (16.0)	24 (8.0)	3.14	1.053	ปานกลาง	4
<b>ด้านความรู้ความสามารถในการวิจัยโดยรวม</b>						<b>3.24</b>	<b>0.960</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ด้านความรู้ความสามารถในการวิจัยของบุคลากร จำแนกรายข้อ โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 (S.D = 0.960)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย มากที่สุด เกี่ยวกับความรู้ทางวิชาการของตนเองในการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 (S.D. = 1.058) รองลงมาคือความรู้ความสามารถในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 (S.D. = 1.060) และน้อยที่สุดคือความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 (S.D. = 1.053)

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัย  
แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย ด้านแรงจูงใจในการวิจัย จำแนกรายข้อ

ด้านแรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ(ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. งานวิจัยเป็นสิ่งที่ทำทนาย	65 (21.7)	145 (48.3)	68 (22.7)	16 (5.3)	6 (2.0)	3.82	0.899	มาก	2
2. เพื่อนำผลงานไปใช้ขอ ตำแหน่งทางวิชาการ	62 (20.7)	127 (42.3)	74 (24.7)	23 (7.7)	14 (4.7)	3.67	1.036	มาก	6
3. เพื่อนำผลงานไปช่วยเหลือ สังคมและชุมชน	53 (17.7)	127 (42.3)	93 (31.0)	17 (5.7)	10 (3.3)	3.65	0.947	มาก	7
4. การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการ เรียนการสอนหรือ พัฒนาการทำงาน	64 (21.3)	140 (46.7)	74 (24.7)	13 (4.3)	9 (3.0)	3.79	0.928	มาก	3
5. การทำวิจัยทำให้ได้รับ ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	61 (20.3)	142 (47.3)	68 (22.7)	17 (5.7)	12 (4.0)	3.74	0.977	มาก	4
6. ความสำเร็จของงานวิจัย ครั้งก่อนเป็นแรงผลักดันใน การทำวิจัยเรื่องต่อไป	63 (21.0)	114 (38.0)	81 (27.0)	28 (9.3)	14 (4.7)	3.61	1.062	มาก	9
7. ผลงานวิจัยนำไป ประกอบการเขียนตำรา	59 (19.7)	117 (39.0)	88 (29.3)	21 (7.0)	15 (5.0)	3.61	1.036	มาก	8
8. เพื่อเป็นที่ยอมรับนับถือ ของเพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป	46 (15.3)	109 (36.3)	108 (36.0)	22 (7.3)	15 (5.0)	3.50	1.003	มาก	10
9. ทำวิจัยเพื่อตอบสนองความ อยากรู้อยากเห็น และได้รู้ ของตนเอง	57 (19.0)	127 (42.3)	95 (31.7)	13 (4.3)	8 (2.7)	3.71	0.915	มาก	5
10. ผลการวิจัยก่อให้เกิดความ ภาคภูมิใจในตนเอง	70 (23.3)	133 (44.3)	80 (26.7)	11 (3.7)	6 (2.0)	3.83	0.895	มาก	1
<b>ด้านแรงจูงใจในการวิจัยโดยรวม</b>						<b>3.69</b>	<b>0.782</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. = 0.782) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัย มากที่สุด คือ ผลการวิจัยก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D. = 0.895) รองลงมา คืองานวิจัย เป็นสิ่งทำทนาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

(S.D. = 0.899) ส่วนน้อยที่สุด ได้แก่ เพื่อเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (S.D. = 1.003)

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัย  
แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน จำแนกรายข้อ

ด้านการสนับสนุนของ หน่วยงาน	ระดับแรงจูงใจ(ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. มหาวิทยาลัยมีนโยบาย สนับสนุนให้ทำวิจัยที่ ชัดเจน	40 (13.3)	110 (36.7)	113 (37.7)	25 (8.3)	12 (4.0)	3.47	0.962	ปานกลาง	1
2. มีการจัดสรรเวลาสำหรับ งานประจำและการ ทำวิจัยที่เหมาะสม	16 (5.3)	89 (29.7)	122 (40.7)	56 (18.7)	17 (5.7)	3.10	0.957	ปานกลาง	6
3. มีการส่งเสริมให้บุคลากร เข้าอบรมเพิ่ม ความรู้ด้าน การวิจัย	29 (9.7)	94 (31.3)	117 (39.0)	47 (15.7)	13 (4.3)	3.26	0.982	ปานกลาง	2
4. มีการส่งเสริมให้มีการ รวมกลุ่มทำวิจัย	27 (9.0)	87 (29.0)	112 (37.3)	53 (17.7)	21 (7.0)	3.15	1.042	ปานกลาง	5
5. ห้องสมุดของมหาวิทยาลัย มีเอกสารเพื่อค้นคว้า งานวิจัยมากเพียงพอ	25 (8.3)	91 (30.3)	117 (39.0)	44 (14.7)	23 (7.7)	3.17	1.032	ปานกลาง	4
6. มีหน่วยงานให้การ ช่วยเหลือ และให้ คำปรึกษาการทำวิจัย	22 (8.7)	78 (26.0)	119 (39.7)	55 (18.3)	26 (8.7)	3.05	1.041	ปานกลาง	7
7. นำผลงานวิจัยมาใช้เป็น เกณฑ์ในการพิจารณาความ ดีความชอบ	28 (9.3)	90 (30.0)	121 (40.3)	34 (11.3)	27 (9.0)	3.19	1.055	ปานกลาง	3
<b>ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานโดยรวม</b>						<b>3.20</b>	<b>0.828</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานในการทำวิจัยของบุคลากร อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 (S.D = 0.828) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสนับสนุนของหน่วยงานมีผลต่อแรงจูงใจ มากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนให้ทำวิจัยที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (S.D. = 0.962) รองลงมา คือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรมเพิ่มความรู้ด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

(S.D. = 0.982) และน้อยที่สุด คือ มีหน่วยงานให้การช่วยเหลือและให้คำปรึกษาการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 (S.D. = 1.004)

**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัย  
แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป จำแนกรายข้อ

ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป	ระดับแรงจูงใจ(ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. มีที่ปรึกษาสำหรับให้คำปรึกษาด้านการวิจัยเพียงพอ	25 (8.3)	80 (26.7)	121 (40.3)	53 (17.7)	21 (7.0)	3.12	1.023	ปานกลาง	8
2. ที่ปรึกษามีความสามารถและประสบการณ์	37 (12.3)	96 (32.0)	117 (39.0)	36 (12.0)	14 (4.7)	3.35	0.999	ปานกลาง	1
3. มีวัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพื่อทำวิจัยเพียงพอ	31 (10.3)	79 (26.3)	131 (43.7)	45 (15.0)	14 (4.7)	3.23	0.982	ปานกลาง	3
4. มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัย	21 (7.0)	97 (32.3)	123 (41.0)	42 (14.0)	17 (5.7)	3.21	0.964	ปานกลาง	4
5. มีการจัดหาและให้บริการข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ในการส่งเสริมการทำวิจัย	24 (8.0)	87 (29.0)	123 (41.0)	49 (16.3)	17 (5.7)	3.17	0.987	ปานกลาง	6
6. กฎระเบียบที่มีอยู่มีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับการทำงานวิจัย	29 (9.7)	77 (25.7)	126 (42.0)	50 (16.7)	18 (6.0)	3.16	1.013	ปานกลาง	7
7. มีบริการสื่อสารสนเทศเพื่อการสืบค้นข้อมูลงานวิจัย	27 (9.0)	110 (36.7)	114 (38.0)	34 (11.3)	15 (5.0)	3.33	0.965	ปานกลาง	2
8. มีหน่วยงานให้บริการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	26 (8.7)	88 (29.3)	127 (42.3)	36 (12.0)	23 (7.7)	3.19	1.016	ปานกลาง	5
9. มีห้องทดลองสำหรับการวิจัยเฉพาะทาง	21 (7.0)	79 (26.3)	99 (33.0)	65 (21.7)	36 (12.0)	2.95	1.114	ปานกลาง	9
<b>ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป</b>						<b>3.19</b>	<b>0.823</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำวิจัยของบุคลากร อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 (S.D. = 0.823) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป มากที่สุด คือ ที่ปรึกษา

มีความสามารถและประสพการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (S.D. = 0.999) รองลงมา คือ มีบริการสื่อสารสนเทศเพื่อการสืบค้นข้อมูลงานวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 (S.D. = 0.965) และน้อยที่สุด คือ มีห้องทดลองสำหรับการวิจัยเฉพาะทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 (S.D. = 1.114)

**ตารางที่ 4.6** แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย ด้านเงินอุดหนุนการวิจัย จำแนกรายข้อ

ด้านเงินอุดหนุนการวิจัย	ระดับแรงจูงใจ(ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. มีงบประมาณสำหรับการวิจัยให้แต่ละโครงการอย่างเพียงพอและเหมาะสม	28 (9.3)	80 (26.7)	122 (40.7)	49 (16.3)	21 (7.0)	3.15	1.032	ปานกลาง	2
2. มีการเผยแพร่แหล่งเงินทุนการวิจัยให้ทราบอย่างทั่วถึง	30 (10.0)	74 (24.7)	116 (38.7)	66 (22.0)	14 (4.7)	3.13	1.019	ปานกลาง	3
3. ระบบการจ่ายเงินอุดหนุนการทำวิจัยมีความสะดวก	30 (10.0)	70 (23.3)	130 (43.3)	49 (16.3)	21 (7.0)	3.13	1.031	ปานกลาง	4
4. มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัย	26 (8.7)	88 (29.3)	118 (39.3)	48 (16.0)	20 (6.7)	3.17	1.020	ปานกลาง	1
<b>ด้านเงินอุดหนุนการวิจัยโดยรวม</b>						<b>3.24</b>	<b>0.960</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย ด้านเงินอุดหนุนการวิจัย อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 (S.D. = 0.960) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เงินอุดหนุนการวิจัย มากที่สุด คือ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 (S.D. = 1.020) รองลงมา คือ มีงบประมาณสำหรับการวิจัยให้แต่ละโครงการอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 (S.D. = 1.032) และน้อยที่สุด คือ มีการเผยแพร่แหล่งเงินทุนการวิจัยให้ทราบอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 (S.D. = 1.019) และ ระบบการจ่ายเงินอุดหนุนการทำวิจัยมีความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 3.13 (S.D. = 1.031)

ตารางที่ 4.7 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัยโดยรวม

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.
ด้านแรงจูงใจในการวิจัย	มาก	3.69	0.78
ด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย	ปานกลาง	3.24	0.96
ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน	ปานกลาง	3.20	0.83
ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป	ปานกลาง	3.19	0.83
ด้านเงินอุดหนุนการวิจัย	ปานกลาง	3.15	0.87
<b>รวมปัจจัยด้านแรงจูงใจ</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.30</b>	<b>0.73</b>

จากตารางที่ 4.7 สรุป ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวมอยู่ระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 (S.D.= 0.73) และพิจารณารายด้าน มากที่สุดคือ ด้านแรงจูงใจในการวิจัย มีความสำคัญอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D.= 0.78) ส่วนด้านความสำคัญอยู่ระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป และด้านเงินอุดหนุนการวิจัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24, 3.20, 3.19 และ 3.15 (S.D.= 0.96, 0.83, 0.82, 0.87) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการทำวิจัย

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยโดยรวมและรายชื่อ

พฤติกรรมกรรมการทำวิจัย	ระดับปฏิบัติ(จำนวนเรื่องงานวิจัย)					$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากกว่า 5เรื่อง	4-5 เรื่อง	2-3 เรื่อง	1 เรื่อง	ไม่เคยมทำวิจัย				
1. ท่านมีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยหรือเป็น นักวิจัยร่วมกับคนอื่น	24	36	57	68	115	2.29	1.303	น้อย	1
2. ท่านเคยเขียนข้อเสนอเพื่อรับทุนสนับสนุนงานวิจัย	25	34	54	61	126	2.24	1.324	น้อย	2
3. ท่านเคย เป็นที่ปรึกษา งานวิจัย	24	32	50	50	144	2.14	1.334	น้อย	3
<b>รวมพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย</b>						<b>2.22</b>	<b>1.261</b>	<b>น้อย</b>	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย อยู่ในระดับ น้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 (S.D. = 1.261) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า การเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยหรือ



เป็นนักวิจัยร่วมกับคนอื่น ส่วนใหญ่ไม่เคยทำวิจัยจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 สำหรับผู้ที่เคยทำวิจัยโดยเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยหรือเป็นนักวิจัยร่วมกับคนอื่น 1 เรื่องต่อปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 (S.D. = 1.303) ลำดับที่ 2 การเขียนข้อเสนอเพื่อรับทุนสนับสนุนงานวิจัย ส่วนใหญ่ไม่เคยมีผลงาน มากที่สุดจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ผู้ที่เคยเขียนข้อเสนอเพื่อรับทุนสนับสนุนงานวิจัย 1 เรื่องต่อปี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 (S.D. = 1.324) และลำดับที่ 3 การเป็นที่ปรึกษางานวิจัย ผู้ที่ไม่เคยเป็นที่ปรึกษางานวิจัยมากที่สุดจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 ส่วนผู้ที่เคยเป็นที่ปรึกษางานวิจัย 1 เรื่องต่อปี และ 2-3 เรื่องต่อปี จำนวน 50 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 16.70 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 (S.D. = 1.334)

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ Independent samples t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการพฤติกรรมการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการพฤติกรรมการทำวิจัยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน ด้านเพศ

พฤติกรรมการทำวิจัย	Independent samples t-test					
	เพศ	Mean	S.D.	t-test	df	Sig.
1. ท่านมีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยหรือเป็น นักวิจัยร่วมกับคนอื่น	ชาย	2.67	1.372	4.212	298.00	<b>0.000**</b>
	หญิง	2.04	1.196	4.091	225.32	<b>0.000**</b>
2. ท่านเคยเขียนข้อเสนอเพื่อรับทุนสนับสนุนงานวิจัย	ชาย	2.62	1.402	4.130	298.00	<b>0.000**</b>
	หญิง	1.99	1.212	4.004	223.96	<b>0.000**</b>
3. ท่านเคย เป็นที่ปรึกษางานวิจัย	ชาย	2.56	1.459	4.524	298.00	<b>0.000**</b>
	หญิง	1.87	1.173	4.320	211.51	<b>0.000**</b>
รวมพฤติกรรมการทำวิจัย	ชาย	2.62	1.336	4.504	298.00	<b>0.000**</b>
	หญิง	1.97	1.143	4.357	222.03	<b>0.000**</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านเพศ โดยใช้สถิติ Independent samples t-test ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. ของประสบการณ์การทำงาน เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.10** แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน ด้านระยะเวลาการทำงาน

พฤติกรรมการทำวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	One-way ANOVA				
		SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านมีประสบการณ์การ เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย หรือเป็น นักวิจัยร่วมกับคนอื่น	ระหว่างกลุ่ม	21.373	4	5.343	3.244	<b>0.013*</b>
	ภายในกลุ่ม	485.973	295	1.647		
	รวม	507.347	299			
2. ท่านเคยเขียนข้อเสนอเพื่อรับทุนสนับสนุนงานวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	25.822	4	6.455	3.821	<b>0.005**</b>
	ภายในกลุ่ม	498.375	295	1.689		
	รวม	524.197	299			
3. ท่านเคยเป็นที่ปรึกษางานวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	17.300	4	4.325	2.478	<b>0.044*</b>
	ภายในกลุ่ม	514.820	295	1.745		
	รวม	532.120	299			
รวมพฤติกรรมการทำวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	21.077	4	5.269	3.421	<b>0.009**</b>
	ภายในกลุ่ม	454.367	295	1.540		
	รวม	475.444	299			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ด้านระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ด้านระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาทำงาน	$\bar{x}$	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference				
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	1.90	-	-0.114 (0.621)	-0.244 (0.338)	-0.366 (0.176)	-0.700 (0.002**)
5-10 ปี	2.01	-	-	-0.130 (0.566)	-0.252 (0.301)	-0.586 (0.003**)
11-15 ปี	2.14	-	-	-	-0.122 (0.647)	-0.456 (0.040*)
16-20 ปี	2.27	-	-	-	-	-0.333 (0.163)
มากกว่า 20 ปี	2.59	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของระยะเวลาการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างจาก กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 5-10 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 11-15 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.003 และ 0.040 มีผลของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.700, 0.586 และ 0.456 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.12** แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา

พฤติกรรมการทำวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	One-way ANOVA				
		SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านมีประสบการณ์การ เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย หรือนักวิจัยร่วมกับคนอื่น	ระหว่างกลุ่ม	89.292	3	29.764	21.074	<b>0.000**</b>
	ภายในกลุ่ม	418.055	296	1.412		
	รวม	507.347	299			
2. ท่านเคยเขียนข้อเสนอเพื่อรับทุนสนับสนุนงานวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	82.630	3	27.543	18.463	<b>0.000**</b>
	ภายในกลุ่ม	441.566	296	1.492		
	รวม	524.197	299			
3. ท่านเคยเป็นที่ปรึกษางานวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	49.355	3	16.452	10.087	<b>0.000**</b>
	ภายในกลุ่ม	482.765	296	1.631		
	รวม	532.120	299			
รวมพฤติกรรมการทำวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	71.810	3	23.937	17.554	<b>0.000**</b>
	ภายในกลุ่ม	403.634	296	1.364		
	รวม	475.444	299			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมการทำวิจัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่

แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยของบุคลากร ด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference				
	กลุ่ม I	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท
กลุ่ม I	$\bar{x}$	1.789	1.693	2.664	2.773
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.789	-	-0.096 (0.740)	-0.875 <b>(0.002*)</b>	-0.984 <b>(0.005**)</b>
ปริญญาตรี	1.693	-	-	-0.970 <b>(0.000**)</b>	-1.080 <b>(0.000**)</b>
ปริญญาโท	2.664	-	-	-	-0.110 (0.652)
สูงกว่าปริญญาโท	2.773	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยแตกต่างจาก กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 และ 0.000 มีผลของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -2.984 และ -1.080 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ Independent samples t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.14** แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน ด้านประเภทบุคลากร

พฤติกรรมกรรมการทำวิจัย	ประเภทบุคลากร	Independent samples t-test				
		Mean	S.D.	t-test	df	Sig.
1. ท่านมีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยหรือเป็นนักวิจัยร่วมกับคนอื่น	สายวิชาการ	2.72	1.317	7.008	298	<b>0.000**</b>
	สายสนับสนุน	1.73	1.055	7.195	297.887	<b>0.000**</b>
2. ท่านเคยเขียนข้อเสนอเพื่อรับทุนสนับสนุนงานวิจัย	สายวิชาการ	2.66	1.357	6.702	298	<b>0.000**</b>
	สายสนับสนุน	1.70	1.062	6.898	297.997	<b>0.000**</b>
3. ท่านเคยเป็นที่ปรึกษางานวิจัย	สายวิชาการ	2.48	1.393	5.128	298	<b>0.000**</b>
	สายสนับสนุน	1.71	1.122	5.261	297.796	<b>0.000**</b>
รวมพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย	สายวิชาการ	2.6190	1.27897	6.589	298	<b>0.000**</b>
	สายสนับสนุน	1.7146	1.04043	6.753	297.626	<b>0.000**</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านประเภทบุคลากร โดยใช้สถิติ Independent samples t-test ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. ของประสบการณ์การทำวิจัย มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่าประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.15** แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน ด้านหน่วยงานที่สังกัด

พฤติกรรมกรรมการทำวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	One-way ANOVA				
		SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านมีประสบการณ์การ เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย หรือเป็นนักวิจัยร่วมกับคนอื่น	ระหว่างกลุ่ม	93.222	11	8.475	5.894	<b>0.000**</b>
	ภายในกลุ่ม	414.125	288	1.438		
	รวม	507.647	299			
2. ท่านเคยเขียนข้อเสนอเพื่อรับทุนสนับสนุนงานวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	85.619	11	7.784	5.111	<b>0.000**</b>
	ภายในกลุ่ม	435.577	288	1.523		
	รวม	524.197	299			
3. ท่านเคยเป็นที่ปรึกษางานวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	94.287	11	8.572	5.638	<b>0.000**</b>
	ภายในกลุ่ม	437.833	288	1.520		
	รวม	532.120	299	8.072		
รวมพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	88.793	11	8.072	6.013	<b>0.000**</b>
	ภายในกลุ่ม	386.651	288	1.343		
	รวม	475.444	299			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน ด้านหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานวิจัยของบุคลากร ด้านหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่

หน่วยงานที่สังกัด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference												
	ครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	เทคโนโลยี การเกษตร	เทคโนโลยีคหกรรม ศาสตร์	เทคโนโลยีสื่อสาร มวลชน	บริหาร ธุรกิจ	วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	วิศวกรรม ศาสตร์	ศิลปกรรมศาสตร์	ศิลปศาสตร์	สถาบันวิจัยและ พัฒนา	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน	
$\bar{x}$	2.358	2.695	2.062	1.611	2.000	2.070	3.136	1.641	1.916	1.596	1.467	1.467	
ครุศาสตร์		-0.338	0.286	0.747	0.358	0.287	-0.777	0.717	0.441	0.762	0.891	0.891	
อุตสาหกรรม	2.358	-	(0.305)	(0.420)	(0.046)	(0.253)	(0.340)	<b>(0.004**)</b>	<b>(0.025*)</b>	(0.478)	<b>(0.018*)</b>	<b>(0.018*)</b>	
เทคโนโลยีการเกษตร	2.695	-	-	0.633	1.085	0.696	0.625	-0.440	1.055	0.779	1.099	1.229	
เทคโนโลยีคหกรรม ศาสตร์	2.062	-	-	(0.094)	<b>(0.009**)</b>	<b>(0.034*)</b>	<b>(0.048*)</b>	(0.124)	<b>(0.002*)</b>	(0.216)	<b>(0.002*)</b>	<b>(0.002**)</b>	
เทคโนโลยีสื่อสาร	1.611	-	-	-	0.451	0.063	-0.008	-1.073	0.421	0.146	0.466	0.596	
มวลชน	2.062	-	-	(0.309)	(0.863)	(0.353)	<b>(0.001**)</b>	(0.253)	(0.822)	(0.237)	(0.154)	(0.154)	
บริหารธุรกิจ	2.000	-	-	-	-0.389	-0.460	-1.524	-0.030	-0.306	0.015	0.144	0.144	
วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	2.070	-	-	-	(0.331)	(0.240)	<b>(0.000**)</b>	(0.941)	(0.648)	(0.973)	(0.748)	(0.748)	
วิศวกรรมศาสตร์	3.136	-	-	-	-	-0.071	-1.136	-0.009	0.359	0.833	0.404	0.533	
ศิลปกรรมศาสตร์	1.641	-	-	-	-	(0.812)	<b>(0.000**)</b>	(0.976)	(0.256)	(0.893)	(0.242)	(0.151)	
ศิลปศาสตร์	1.916	-	-	-	-	-	-	-1.065	0.062	0.430	0.154	0.474	
สถาบันวิจัยและ พัฒนา	1.596	-	-	-	-	-	-	<b>(0.000**)</b>	(0.822)	(0.158)	(0.802)	(0.156)	
สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	1.467	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(0.156)	(0.095)	
สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน	1.467	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference											
หน่วยงานที่สังกัด		ครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	เทคโนโลยี การเกษตร	เทคโนโลยีคหกรรม ศาสตร์	เทคโนโลยีสื่อสาร มวลชน	บริหารธุรกิจ	วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	วิศวกรรมศาสตร์	ศิลปกรรมศาสตร์	ศิลปศาสตร์	สถาบันวิจัยและ พัฒนา	สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยี	สารสนเทศ สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน
	$\bar{x}$	2.358	2.695	2.062	1.611	2.000	2.070	3.136	1.641	1.916	1.596	1.467	1.467
วิศวกรรมศาสตร์	2.062	-	-	-	-	-	-	-	1.127 <b>(0.000**)</b>	1.495 <b>(0.000**)</b>	1.219 <b>(0.043*)</b>	1.539 <b>(0.000**)</b>	1.669 <b>(0.000**)</b>
ศิลปกรรมศาสตร์	1.611	-	-	-	-	-	-	-	0.368 <b>(0.213)</b>	0.092 <b>(0.880)</b>	0.412 <b>(0.206)</b>	0.542 <b>(0.126)</b>	
ศิลปศาสตร์	1.641	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.276 <b>(0.658)</b>	0.045 <b>(0.899)</b>	0.174 <b>(0.643)</b>	
สถาบันวิจัยและ พัฒนา	1.916	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.320 <b>(0.616)</b>	0.450 <b>(0.491)</b>	
สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยี	1.596	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.130 <b>(0.746)</b>	
สารสนเทศ สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน	1.467	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของหน่วยงานที่สังกัดที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย แตกต่างกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะศิลปศาสตร์ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025, 0.029 และ 0.018 มีผลของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.717, 0.762 และ 0.891 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009, 0.034, 0.048, 0.026 และ 0.002 มีผลของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.085, 0.695, 0.687, 1.055, 1.099 และ 1.229 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะศิลปกรรมศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. อยู่ระหว่าง 0.000-0.043 มีผลของค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.777-1.668 ตามลำดับ

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย ใช้สถิติ Multiple Linear Regression โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $X_1$ ) แรงจูงใจในการวิจัย ( $X_2$ ) การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $X_3$ ) สภาพแวดล้อมทั่วไป ( $X_4$ ) และเงินอุดหนุนการวิจัย ( $X_5$ ) ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย ( $\hat{Y}$ )

$H_1$  : ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $X_1$ ) แรงจูงใจในการวิจัย ( $X_2$ ) การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $X_3$ ) สภาพแวดล้อมทั่วไป ( $X_4$ ) และเงินอุดหนุนการวิจัย ( $X_5$ ) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย ( $\hat{Y}$ )

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สมการ ดังนี้

$$\begin{aligned} X &= \text{ค่าตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 จะใช้ } X_1 \text{ ตัวแปรอิสระตัวที่ n แทนด้วย } X_n \\ Y &= \text{ค่าตัวแปรตาม} \end{aligned}$$

- $\beta_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย จะใช้สัญลักษณ์  $b_0$   
 $\beta_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรต้น จะใช้สัญลักษณ์  $b_1 \dots b_n$  สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร  
 $e$  = ค่าความแตกต่างหรือค่าความคลาดเคลื่อน ของการประมาณค่า  $Y$  โดยค่า  $\hat{Y}$  จะใช้สัญลักษณ์  $e$  สำหรับความคลาดเคลื่อนของสมการในรูปตัวอย่าง ซึ่งจะได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นทั่ว ๆ ไป  
 คือ  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$

และเราจะได้สมการประมาณค่าในการพยากรณ์ ดังนี้

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

โดยที่

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำวิจัย

$$\hat{Y}_T = \text{พฤติกรรมการทำวิจัย}$$

$$\hat{Y}_1 = \text{การเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย}$$

$$\hat{Y}_2 = \text{การเขียนข้อเสนอองานวิจัย}$$

$$\hat{Y}_3 = \text{การเป็นที่ปรึกษาการวิจัย}$$

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

$$X_1 = \text{ความรู้ความสามารถในการวิจัย}$$

$$X_2 = \text{แรงจูงใจในการวิจัย}$$

$$X_3 = \text{การสนับสนุนของหน่วยงาน}$$

$$X_4 = \text{สภาพแวดล้อมทั่วไป}$$

$$X_5 = \text{เงินอุดหนุนการวิจัย}$$

ตารางที่ 4.17 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

พฤติกรรมการทำวิจัย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.528	0.279	0.266	1.116

ผลจากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ตัวแปรตามคือพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวิจัย แรงจูงใจในการวิจัย การสนับสนุนของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมทั่วไป และเงินอุดหนุนการวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.528

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.543	0.328		-1.655	0.099
ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $X_1$ )	0.450	0.092	0.332	4.882	<b>0.000**</b>
แรงจูงใจในการวิจัย ( $X_2$ )	0.135	0.108	0.081	1.249	0.213
การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $X_3$ )	0.319	0.193	0.203	1.653	0.099
สภาพแวดล้อมทั่วไป ( $X_4$ )	-0.232	0.164	-0.147	-1.415	0.158
เงินอุดหนุนการวิจัย ( $X_5$ )	0.188	0.169	0.126	1.112	0.267

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $x_1$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ส่วน การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $x_3$ ) สภาพแวดล้อมทั่วไป ( $x_4$ ) แรงจูงใจในการวิจัย ( $x_2$ ) และเงินอุดหนุนการวิจัย ( $x_5$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.099, 0.158, 0.213 และ 0.267 ตามลำดับ ทั้งนี้มีตัวแปรบางตัวที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ จึงได้ตัดตัวแปรที่มีค่าติดลบออก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป แล้วทำการวิเคราะห์ใหม่โดยปรากฏตามตารางที่ 4.19

**ตารางที่ 4.19** แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ ) (ทดสอบครั้งที่ 2)

พฤติกรรมการทำงาน	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.574	0.329	0.320	1.03966

ผลจากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย พบว่า ตัวแปรตามคือพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวิจัย แรงจูงใจในการวิจัย การสนับสนุนของหน่วยงาน และเงินอุดหนุนการวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.574

**ตารางที่ 4.20** แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ ) (ทดสอบครั้งที่ 2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Bata		
	(Constant)	-0.798	0.305		
ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $X_1$ )	0.434	0.086	0.331	5.106	<b>0.000**</b>
แรงจูงใจในการวิจัย ( $X_2$ )	0.077	0.100	0.048	0.772	0.388
การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $X_3$ )	0.275	0.167	0.181	1.646	0.101
เงินอุดหนุนการวิจัย ( $X_4$ )	0.143	0.148	0.099	0.965	0.336

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่า Sig. 0.009 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $X_1$ ) มีค่า Sig.เท่ากับ 0.000 และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_1 = 0.798 + 0.434X_1 + 0.007X_2 + 0.275X_3 + 0.143X_5$$

เมื่อ ตัวแปรตาม คือ

$$\hat{Y}_1 = \text{การเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย}$$

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

$$X_1 = \text{ความรู้ความสามารถในการวิจัย}$$

$$X_2 = \text{แรงจูงใจในการวิจัย}$$

$$X_3 = \text{การสนับสนุนของหน่วยงาน}$$

$$X_5 = \text{เงินอุดหนุนการวิจัย}$$

$$b_0 = \text{ค่าคงที่ (constant) ของสมการถดถอย}$$

$$b_1 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยความรู้ความสามารถในการวิจัย}$$

**ตารางที่ 4.21** แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย ด้านการเขียนข้อเสนองานวิจัย (ตามสมการ  $\hat{Y}_2$ )

พฤติกรรมการทำงานวิจัย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.556	0.310	0.298	1.109

ผลจากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย ด้านการเขียนข้อเสนองานวิจัย พบว่า ตัวแปรตามคือพฤติกรรมการทำงานวิจัย ด้านการเขียนข้อเสนองานวิจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้นคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวิจัย แรงจูงใจในการวิจัย การสนับสนุนของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมทั่วไป และเงินอุดหนุนการวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.556

**ตารางที่ 4.22** แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเขียนข้อเสนองานวิจัย (ตามสมการ  $\hat{Y}_2$ )

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Bata		
(Constant)	-0.828	0.326		-2.539	<b>0.012**</b>
ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $X_1$ )	0.425	0.092	0.309	4.634	<b>0.000**</b>
แรงจูงใจในการวิจัย ( $X_2$ )	0.137	0.107	0.081	1.277	0.203
การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $X_3$ )	0.454	0.192	0.284	2.361	<b>0.019**</b>
สภาพแวดล้อมทั่วไป ( $X_4$ )	-0.245	0.163	-0.153	-1.502	0.134
เงินอุดหนุนการวิจัย ( $X_5$ )	0.163	0.169	0.107	0.968	0.334

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเขียนข้อเสนองานวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเขียนข้อเสนองานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $X_1$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $X_3$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ส่วนสภาพแวดล้อมทั่วไป ( $X_4$ ) แรงจูงใจในการวิจัย ( $X_2$ ) และเงินอุดหนุนการวิจัย ( $X_5$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.203, 0.134 และ 0.334 ตามลำดับ ทั้งนี้มีตัวแปรบางตัวที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ จึงได้ตัดตัวแปรที่มีค่าคิดลบออก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป แล้วทำการวิเคราะห์ใหม่โดยปรากฏตามตารางที่ 4.23

**ตารางที่ 4.23** แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเขียนข้อเสนองานวิจัย (ตามสมการ  $\hat{Y}_2$ ) (ทดสอบครั้งที่ 2)

พฤติกรรมการทำงาน	R	R Square	Adjusted	Std.Error
			R Square	Of the Estimate
1	0.552	0.304	0.295	1.112

ผลจากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเขียนข้อเสนองานวิจัย พบว่า ตัวแปรตามคือพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเขียนข้อเสนองานวิจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวิจัย แรงจูงใจในการวิจัย การสนับสนุนของหน่วยงาน และเงินอุดหนุนการวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.552

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยด้านการเขียนข้อเสนองานวิจัย (ตามสมการ  $\hat{Y}_2$ ) (ทดสอบครั้งที่ 2)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.872	0.326		-2.678	<b>0.008**</b>
ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $X_1$ )	0.413	0.092	0.300	4.509	<b>0.000**</b>
แรงจูงใจในการวิจัย ( $X_2$ )	0.115	0.107	0.068	1.077	0.282
การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $X_3$ )	0.346	0.179	0.217	1.938	0.054
เงินอุดหนุนการวิจัย ( $X_5$ )	0.076	0.159	0.050	0.480	0.632

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย ด้านการเขียนข้อเสนองานวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $X_1$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_5X_5$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_2 = 0.872 + 0.413X_1 + 0.115X_2 + 0.346X_3 + 0.076X_5$$

เมื่อ ตัวแปรตาม คือ

$$\hat{Y}_2 = \text{การเขียนข้อเสนองานวิจัย}$$

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

$$X_1 = \text{ความรู้ความสามารถในการวิจัย}$$

$$X_2 = \text{แรงจูงใจในการวิจัย}$$

$$X_3 = \text{การสนับสนุนของหน่วยงาน}$$

$$X_5 = \text{เงินอุดหนุนการวิจัย}$$



$$b_0 = \text{ค่าคงที่ (constant) ของสมการถดถอย}$$

$$b_1 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยความรู้ความสามารถในการวิจัย}$$

ตารางที่ 4.25 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นที่ปรึกษาการวิจัย (ตามสมการ  $\hat{Y}_3$ )

พฤติกรรมกรรมการทำวิจัย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	0.575	0.330	0.319	1.101

ผลจากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นที่ปรึกษาการวิจัย พบว่า ตัวแปรตามคือพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นที่ปรึกษาการวิจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวิจัย แรงจูงใจในการวิจัย การสนับสนุนของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมทั่วไป และเงินอุดหนุนการวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.575

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นที่ปรึกษาการวิจัย (ตามสมการ  $\hat{Y}_3$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.963	0.324		-2.973	<b>0.003**</b>
ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $X_1$ )	0.443	0.091	0.319	4.860	<b>0.000**</b>
แรงจูงใจในการวิจัย ( $X_2$ )	-0.011	0.107	-0.006	-0.100	0.920
การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $X_3$ )	0.199	0.191	0.124	1.046	0.297
สภาพแวดล้อมทั่วไป ( $X_4$ )	0.142	0.162	0.088	0.875	0.382
เงินอุดหนุนการวิจัย ( $X_5$ )	0.197	0.167	0.128	1.177	0.240

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.26 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นที่ปรึกษาการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นที่ปรึกษาการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $X_1$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ส่วนเงินอุดหนุนการวิจัย ( $X_2$ ) การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $X_3$ ) สภาพแวดล้อมทั่วไป ( $X_4$ ) และแรงจูงใจในการวิจัย ( $X_5$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.240, 0.297, 0.382 และ 0.920 ตามลำดับ ทั้งนี้มีตัวแปรบางตัวที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ จึงได้ตัดตัวแปรที่มีค่าคิดลบออก ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการวิจัย แล้วทำการวิเคราะห์ใหม่โดยปรากฏตามตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นที่ปรึกษาการวิจัย (ตามสมการ  $\hat{Y}_3$ ) (ทดสอบครั้งที่ 2)

พฤติกรรมกรรมการทำวิจัย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.575	0.330	0.321	1.099

ผลจากตารางที่ 4.27 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นที่ปรึกษางานวิจัย พบว่า ตัวแปรตามคือพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นที่ปรึกษางานวิจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้นปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวิจัย แรงจูงใจในการวิจัย การสนับสนุนของหน่วยงาน และเงินอุดหนุนการวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.575

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย ด้านการเป็นที่ปรึกษางานวิจัย (ตามสมการ  $\hat{Y}_3$ ) (ทดสอบครั้งที่ 2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.980	0.272		-3.604	<b>0.000**</b>
ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $X_1$ )	0.439	0.085	0.317	5.149	<b>0.000**</b>
การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $X_3$ )	0.197	0.189	0.122	1.043	0.298
สภาพแวดล้อมทั่วไป ( $X_4$ )	0.140	0.160	0.086	0.871	0.384
เงินอุดหนุนการวิจัย ( $X_5$ )	0.198	0.167	0.129	1.188	0.236

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.28 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเป็นที่ปรึกษาการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $X_1$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1X_1 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_2 = 0.980 + 0.439X_1 + 0.197X_3 + 0.140X_4 + 0.198X_5$$

เมื่อ ตัวแปรตาม คือ

$$\hat{Y}_3 = \text{การเป็นที่ปรึกษาการวิจัย}$$

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

$$X_1 = \text{ความรู้ความสามารถในการวิจัย}$$

$$X_3 = \text{การสนับสนุนของหน่วยงาน}$$

$$X_4 = \text{สภาพแวดล้อมทั่วไป}$$

$$X_5 = \text{เงินอุดหนุนการวิจัย}$$

$$b_0 = \text{ค่าคงที่ (constant) ของสมการถดถอย}$$

$$b_1 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยความรู้ความสามารถในการวิจัย}$$

ตารางที่ 4.29 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (ตามสมการ  $\hat{Y}_T$ )

พฤติกรรมการทำงาน	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	0.575	0.331	0.319	1.040

ผลจากตารางที่ 4.29 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ตัวแปรตามคือพฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวิจัย แรงจูงใจในการวิจัย การสนับสนุนของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมทั่วไป และเงินอุดหนุนการวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.575

**ตารางที่ 4.30** แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยโดยรวม (ตามสมการ  $\hat{Y}_T$ )

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.778	0.306		-2.542	<b>0.012*</b>
ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $X_1$ )	0.439	0.086	0.335	5.106	<b>0.000**</b>
แรงจูงใจในการวิจัย ( $X_2$ )	0.087	0.101	0.054	0.865	0.388
การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $X_3$ )	0.324	0.180	0.213	1.799	0.073
สภาพแวดล้อมทั่วไป ( $X_4$ )	-0.112	0.153	-0.073	-0.731	0.465
เงินอุดหนุนการวิจัย ( $X_5$ )	0.183	0.158	0.126	1.156	0.248

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.30 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $X_1$ ) ส่วนด้านแรงจูงใจในการวิจัย ( $X_2$ ) การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $X_3$ ) สภาพแวดล้อมทั่วไป ( $X_4$ ) และเงินอุดหนุนการวิจัย ( $X_5$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.388, 0.073, 0.465, 0.248 ตามลำดับ มีตัวแปรบางตัวที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ จึงได้ตัดตัวแปรที่มีค่าติดลบออก คือ ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป แล้วทำการวิเคราะห์ใหม่โดยปรากฏตามตารางที่ 4.19

**ตารางที่ 4.31** แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยโดยรวม (ตามสมการ  $\hat{Y}_T$ ) (ทดสอบครั้งที่ 2)

พฤติกรรมการทำวิจัย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	0.574	0.329	0.320	1.03966

ผลจากตารางที่ 4.31 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย พบว่า ตัวแปรตามคือพฤติกรรมการทำวิจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ

ในการวิจัย แรงจูงใจในการวิจัย การสนับสนุนของหน่วยงาน และเงินอุดหนุนการวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.574

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย (ตามสมการ  $\hat{Y}_T$ ) (ทดสอบครั้งที่ 2)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.798	0.305		-2.621	<b>0.009**</b>
ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $X_1$ )	0.434	0.086	0.331	5.106	<b>0.000**</b>
แรงจูงใจในการวิจัย ( $X_2$ )	0.077	0.100	0.048	0.772	0.388
การสนับสนุนของหน่วยงาน ( $X_3$ )	0.275	0.167	0.181	1.646	0.101
เงินอุดหนุนการวิจัย ( $X_4$ )	0.143	0.148	0.099	0.965	0.336

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.32 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ความรู้ความสามารถในการวิจัย ( $X_1$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_T = 0.798 + 0.434X_1 + 0.077X_2 + 0.275X_3 + 0.143X_4 + 0.143X_5$$

เมื่อ ตัวแปรตาม คือ

$$\hat{Y}_T = \text{พฤติกรรมการทำงานวิจัย}$$

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

$$X_1 = \text{ความรู้ความสามารถในการวิจัย}$$

$$X_3 = \text{การสนับสนุนของหน่วยงาน}$$

$$X_4 = \text{สภาพแวดล้อมทั่วไป}$$

$$X_5 = \text{เงินอุดหนุนการวิจัย}$$

- $b_0$  = ค่าคงที่ (constant) ของสมการถดถอย  
 $b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยความรู้ความสามารถในการวิจัย

**ตารางที่ 4.33** แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยที่ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	พฤติกรรมการทำงานวิจัย		
	ประสบการณ์การ เป็นหัวหน้า โครงการวิจัย	การเขียนข้อเสนอ งานวิจัย	การเป็นที่ปรึกษา งานวิจัย
เพศ	√	√	√
ระยะเวลาการทำงาน	√	√	√
ระดับการศึกษา	√	√	√
ประเภทบุคลากร	√	√	√
หน่วยงานที่สังกัด	√	√	√

เมื่อ √ คือ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวิจัย มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย ในด้านการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย การเขียนข้อเสนองานวิจัย และการเป็นที่ปรึกษางานวิจัย ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.34** แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	พฤติกรรมการทำงานวิจัย		
	ประสบการณ์การ เป็นหัวหน้า โครงการวิจัย	การเขียนข้อเสนอ งานวิจัย	การเป็นที่ปรึกษา งานวิจัย
ความรู้ความสามารถในการวิจัย	√	√	√
แรงจูงใจในการทำงาน	-	-	-
การสนับสนุนของหน่วยงาน	-	-	-
สภาพแวดล้อมทั่วไป	-	-	-
เงินอุดหนุนการวิจัย	-	-	-

เมื่อ √ คือ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวิจัย มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย ในด้านการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย การเขียนข้อเสนองานวิจัย และการเป็นที่ปรึกษางานวิจัย ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัย ทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนสังกัดคณะและหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปี 2554 จำนวน 300 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จาก 12 หน่วยงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ในส่วนข้อมูลทั่วไป และแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อวัดระดับแรงจูงใจ และพฤติกรรมในการทำวิจัย ส่วนสถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ สถิติแบบพรรณนา (Descriptive statistic) ใช้เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent samples t-test, One-way ANOVA , LSD และ Multiple Linear Regression ในการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย และเพื่อทดสอบสมมติฐานสมมติฐาน ซึ่งผลจากการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และทราบถึงพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร ซึ่งข้อมูลดังกล่าว นับว่าเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านการวิจัย รวมถึงหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ในการนำไปเป็นข้อมูลสนับสนุนการวางแผนทาง และการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำวิจัยให้กับบุคลากร ได้ตรงกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาโท และเป็นบุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์



## ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัยในระดับมาก ได้แก่แรงจูงใจในการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการทำวิจัยจนกระทั่งสำเร็จจนได้ผลการวิจัย จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง อีกทั้งงานวิจัยเป็นที่สิ่งท้าทาย รวมถึงสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน หรือพัฒนาการทำงานของตนเอง ปัจจัยดังกล่าว นับว่าเป็นปัจจัยแรงจูงใจที่สำคัญ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมต่อการทำวิจัยเพิ่มขึ้น

ส่วนผลการศึกษาด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับตนเองมีความรู้ทางวิชาการในการทำวิจัย ความรู้ความสามารถในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย และความรู้ในระเบียบวิธีวิจัย ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนให้ทำวิจัยที่ชัดเจน รวมถึงมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรมเพิ่มความรู้ด้านงานวิจัย และเมื่อทำวิจัยแล้วสามารถนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ของตนเองได้ ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป เกี่ยวกับการมีที่ปรึกษาที่มีความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการวิจัย มีการจัดบริการด้านสารสนเทศเพื่อสืบค้นข้อมูล รวมถึงมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพื่อทำการวิจัยที่เพียงพอ ด้านเงินอุดหนุนการวิจัย มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย มีงบประมาณสำหรับการวิจัยแต่ละโครงการอย่างเพียงพอ รวมถึงมีการเผยแพร่แหล่งเงินทุนการวิจัยให้ทราบอย่างทั่วถึง และระบบการจ่ายเงินทุนอุดหนุนการวิจัยที่มีความสะดวก ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำวิจัยในระดับปานกลาง

## ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการทำวิจัย

ผลการศึกษาพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรไม่เคยทำวิจัย ไม่เคยเขียนข้อเสนอเพื่อขอรับทุนวิจัย และไม่เคยเป็นที่ปรึกษางานวิจัยมาก่อน ส่วนผู้ที่มีเคยทำวิจัย พบว่าส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย และเป็นนักวิจัยร่วมกับผู้อื่น จำนวน 1 เรื่องต่อปี เคยเขียนข้อเสนอเพื่อขอรับทุนวิจัย จำนวน 1 เรื่องต่อปี และการเป็นที่ปรึกษางานวิจัย จำนวน 1-3 เรื่องต่อปี

## ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง และเพศชาย มีพฤติกรรมการทำวิจัยที่แตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี มีพฤติกรรมการทำวิจัยแตกต่างกับผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ถึง 20 ปี ทุกกลุ่ม ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ส่วนบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน

มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยที่แตกต่างกัน และสังกัดหน่วยงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยที่แตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งกลุ่มได้ดังนี้ กลุ่มที่ 1 คณะเทคโนโลยีการเกษตร แยกต่างกับ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน กลุ่มที่ 2 คณะวิศวกรรมศาสตร์ แยกต่างกับ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และกลุ่มที่ 3 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม แยกต่างกับ คณะศิลปศาสตร์ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรู้ความสามารถในการวิจัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย การเขียนข้อเสนอองานวิจัย และการเป็นที่ปรึกษางานวิจัย สามารถสรุปเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ได้ดังนี้  $\hat{Y}_T = 0.798 + 0.434X_1 + 0.077X_3 + 0.275X_4 + 0.143X_5$

เมื่อ ตัวแปรตาม คือ

$\hat{Y}_T$	=	พฤติกรรมการทำงานวิจัย
ตัวแปรต้น	คือ	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
$X_1$	=	ความรู้ความสามารถในการวิจัย
$X_3$	=	การสนับสนุนของหน่วยงาน
$X_4$	=	สภาพแวดล้อมทั่วไป
$X_5$	=	เงินอุดหนุนการวิจัย

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถนำผลมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยของที่แตกต่างกัน บุคลากรเพศชายมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยแตกต่างจากเพศหญิงในทุก ๆ ด้าน บุคลากรที่อายุการทำงานมากกว่า 20 ปี และส่วนใหญ่จะเป็นบุคลากรสายวิชาการ ที่มีภาระงานหลัก ด้านการเรียนการสอน การทำงานวิจัย งานบริการวิชาการ งานด้านศิลปวัฒนธรรม ดังที่สุริพร เป็งเงิน (2553) ที่ได้ศึกษาพบว่า อาจารย์

ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้คุณค่าต่อภาระงานสอน เป็นอันดับแรก แตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งส่วนใหญ่ไม่เคยมักทำวิจัย บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จะมีพฤติกรรมการทำวิจัยมากกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องจากการมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ในระหว่างการศึกษานั้นมีการทำวิจัยการทำให้มีความรู้ในเรื่องการทำวิจัยและประสบการณ์ในการทำงานวิจัย ทำให้มีความรู้ และเข้าใจขั้นตอน รวมถึงกระบวนการทำวิจัยพอสมควร ส่งผลให้มีความสนใจในการทำวิจัยที่แตกต่างจากผู้ที่มีศึกษาน้อยกว่าปริญญาโท

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยในระดับมาก ทั้งด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง โดยพบว่าการทำวิจัยจนได้ผลการวิจัยจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รวมถึงคิดว่างานวิจัยเป็นสิ่งท้าทาย และยังสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน หรือพัฒนาการทำงานของตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ที่กล่าวว่าปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยกระตุ้นที่สร้างแรงจูงใจภายในบุคคล ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ นัสติ ทรัพย์บัญญัติ (2546) วัฒนา ทัดเกตุ และเกรียงศักดิ์ สยะนานนท์ (2549) ทองอุ่น มัตถาปะตัง (2550) ในขณะที่ปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก จะมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน สภาพแวดล้อม และเงินทุนอุดหนุนการวิจัย สอดคล้องกับ จูติพร ตันติศรียานุรักษ์(2548) ที่ได้ศึกษาพบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัยระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการวิจัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ความรู้ทางวิชาการของตนเองในการทำวิจัย ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย และความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยเหล่านี้เป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับผู้ที่ทำงานวิจัย ความรู้ความสามารถในการวิจัยนับเป็นปัจจัยภายในแต่ละบุคคล เมื่อบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการวิจัยมากขึ้น จะทำให้มีแรงจูงใจ ที่จะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำวิจัยมากยิ่งขึ้นด้วย สอดคล้องกับ กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง (2549) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยมากที่สุด คือความรู้ความสามารถในการวิจัย ทั้งนี้เพราะความต้องการในการทำวิจัยนั้น ควรจะเกิดจากตัวของคน ๆ นั้น ซึ่งการที่จะทำงานวิจัยให้สำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับพื้นฐานในงานวิจัยเป็นเสียก่อน จึงนับว่าความรู้ความสามารถในการวิจัยนั้น เป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายในที่สำคัญสำหรับการทำวิจัย

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มากที่สุดคือ ความรู้ความสามารถในการวิจัยของบุคลากร ซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยมีจำนวนบุคลากรที่ทำวิจัยเพิ่มขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย และตัวของบุคลากรเอง จึงขอเสนอแนะในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย อย่างเป็นระบบทุกชั้นตอน อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง โดยสามารถสอบถามความต้องการ หรือความสนใจของบุคลากร ด้านการวิจัย เกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการได้รับการฝึกอบรม

2. มหาวิทยาลัย และหน่วยงานควรมีนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้มีโอกาสในการทำงานวิจัย หรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยภายในองค์กรของตัวเองอย่างชัดเจน

3. มหาวิทยาลัย และหน่วยงานควรกระตุ้นให้เกิดการทำวิจัยเชิงบูรณาการร่วมกัน ระหว่างบุคลากร ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน

4. ควรมีการสนับสนุน และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายนักวิจัยที่เล็งระหว่าง ผู้ที่มีประสบการณ์การทำวิจัย และนักวิจัยใหม่ที่ยังไม่เคยมีผลงานวิจัย

5. มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายการสนับสนุนการทำวิจัย ที่ชัดเจน รวมถึงมีการให้เงินสนับสนุนการทำวิจัยอย่างทั่วถึงทุกคณะ และควรมีระบบการพิจารณาให้ทุนวิจัยอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

6. ควรมีการสนับสนุนเงินทุน สำหรับให้นักวิจัยที่ทำงานวิจัย ได้มีโอกาสนำผลงานไปเผยแพร่ และตีพิมพ์ ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ให้เพิ่มขึ้นจากเดิม

7. มหาวิทยาลัย และหน่วยงาน สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการจำแนกพฤติกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยว่ามีพฤติกรรมที่จะทำ หรือไม่ทำวิจัย หากพบผู้ที่ไม่ทำวิจัย ก็ควรรหาแนวทาง หรือวิธีการในการกระตุ้นให้เกิดความรู้สึที่ดี และเกิดความสนใจในการทำวิจัย

8. มหาวิทยาลัยควรจะทำให้ความสำคัญกับงานวิจัย เท่าเทียมกับภาระงานสอน หรือสามารถนำผลงานมาใช้พิจารณาความดีความชอบในการทำงานได้ เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรเอง

ส่วนผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งได้แก่ เพศ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการทำวิจัยที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรมีการจัดกลุ่มของบุคลากร โดยแบ่งตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และทำการศึกษาถึงพฤติกรรม และแรงจูงใจของแต่ละกลุ่มอย่างละเอียด

จะทำให้ทราบถึงความต้องการ และแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัยเฉพาะกลุ่มนั้น ๆ ได้อย่างละเอียด และสามารถพัฒนาได้ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

ควรมีการศึกษา ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรเพิ่มเติม โดยทำการศึกษาจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน และเลือกตัวแปรที่สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำวิจัยได้อย่างชัดเจน โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ เช่น

- ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย และปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ จำแนกตามหน่วยงาน เนื่องจากแต่ละหน่วยงานจะมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยที่แตกต่างกัน
- ศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสาขาวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- การทำวิจัยเชิงคุณภาพ ในเรื่องแรงจูงใจในการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ศึกษาพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานวิจัยในครั้งนี้
- ศึกษา และวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากร ร่วมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ

## บรรณานุกรม

- กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง. 2549. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา**  
รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กัลยา ยศคำลือ. 2553. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย** รายงานการ  
วิจัย. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เกษม สาหารายทิพย์. 2543. **ระเบียบวิธีวิจัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นิเวศ.
- จิราภรณ์ เอ็มเอี่ยม. 2546. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาพิเศษโลกเขต 3 สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน** รายงานการวิจัย.  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. 2549. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติพร ตันตรีศรียานุรักษ์. 2548. **ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอม  
เกล้าพระนครเหนือ** รายงานวิจัย. กองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
พระนครเหนือ.
- ทองอุ้น มัตถาปะตัง. 2550. **แรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.**
- ชานินทร์ ศิลปะจารุ. 2552. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ: บิสดิเนสตาร์  
แอนด์ดี.
- นัสสี ทรัพย์ปัญญาดี. 2546. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิทักษ์ศิลป์ สุโนภักดิ์. 2546. **สภาพและความต้องการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูเทศบาลเมือง  
หนองคาย จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม.**
- พิศิษฐ์ หิรัญกิจ. 2544. **การศึกษาปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยของข้าราชการในสังกัด  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง** รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพทาย เย็นจิตโสมนัส และคณะ. 2553. **เล่าเรื่องงานวิจัย(ไม่ยากอย่างที่คิด)**. ปทุมธานี: สถาบันวิจัย  
และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภิญโญ ลองศรี. 2548. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ระพีพรรณ สีหะวงษ์. 2550. รูปแบบการพัฒนางานวิจัยของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. ฝ่ายวิทยบริการและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- รัฐฐา มานัส. 2550. ความต้องการทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขตพื้นที่ 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- รุ่งนภา อินทวาท. 2551. การศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณพันธุ์ อ่อนแี่ยม. 2552. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ. การค้นคว้าแบบอิสระ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัฒนา ทัดเกตุ และ เกรียงศักดิ์ สยะนานนท์. 2549. สถานภาพการทำวิจัยของอาจารย์สอนภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัยของรัฐ รายงานการวิจัย. คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สร้อยตระกูล (ดีวนานท์) อรรถมานะ. 2541. พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรียา ทองสมัคร. 2538. สาเหตุในการทำและไม่ทำวิจัยและสภาพการทำวิจัยทางการศึกษาของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรีพร เบ็งเงิน. 2553. ความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าแบบอิสระ สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไสว นัยปราโมทย์. 2545. สถานภาพในการทำวิจัยของอาจารย์สังกัดสถาบันราชภัฏภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- Herberg F. 1964. *Work and the Nature of Man* London : Crossby Lockwood Staples.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Sturckman, C.K. & Yammarino. 2003. '**Managing Through Multiple Change Activities: A Solution to the Enigma of the 21<sup>st</sup> Century**', Organizational Dynamics, Vol. 32, No.3.
- Vroom, V.H. 1964. **Work and Motivation** New York, John Wiley & Sons.
- Yamane, T. 1967. **Elementary Sampling Theory** USA : Prentice Hall.
- Zall, M. 2001. **Strategic Finance** New York : Retiring at 55.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



**แบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง**  
**“แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของ**  
**บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยใน หลักสูตรปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำมาซึ่งข้อมูลและข้อเสนอแนะ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนปฏิบัติงานและส่งเสริมการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านจะยังประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากรผู้บริหารและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คำตอบของท่านถูกเก็บเป็นความลับ และการวิเคราะห์นำเสนอผลจะกระทำในรูปสรุปรวมทั้งหมด หวังอย่างยิ่งว่าท่านคงให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามนี้ด้วยจะเป็นพระคุณอย่างสูง

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำวิจัย

นางสาวคณชวัลย์ สุภรัตน์ภักดิ์  
นักศึกษาระดับปริญญาโท  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดใส่เครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และระบุข้อความอื่นๆ ในกรณีที่ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 1. เพศ

- 1.ชาย  2.หญิง

#### 2. ระยะเวลาการทำงาน

- 1.น้อยกว่า 5 ปี  2.ระหว่าง 5-10 ปี  
 3.ระหว่าง 11-15 ปี  4.ระหว่าง 16-20 ปี  
 5.มากกว่า 20 ปี

#### 3. การศึกษา

- 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี  2.ปริญญาตรี  
 3.ปริญญาโท  4.สูงกว่าปริญญาโท

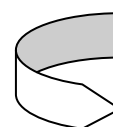
#### 4. ประเภทบุคลากร

- 1.สายวิชาการ  2.สายสนับสนุน

#### 5. หน่วยงานที่สังกัด

- 1.คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  2.คณะเทคโนโลยีการเกษตร  
 3.คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์  4.คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน  
 5.คณะบริหารธุรกิจ  6.คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
 7.คณะวิศวกรรมศาสตร์  8.คณะศิลปกรรมศาสตร์  
 9.คณะศิลปศาสตร์  10.สถาบันวิจัยและพัฒนา  
 11.สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ  
 12.สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โปรดพลิกหน้าต่อไป



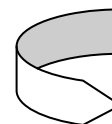
## ตอนที่ 2 แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย

โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องหมายเลขระดับแรงจูงใจตามความคิดเห็นของท่านโดยมีระดับความเห็นดังนี้ความหมายระดับของการประเมิน

5	หมายถึง	มีแรงจูงใจมากที่สุด
4	หมายถึง	มีแรงจูงใจมาก
3	หมายถึง	มีแรงจูงใจปานกลาง
2	หมายถึง	มีแรงจูงใจน้อย
1	หมายถึง	มีแรงจูงใจน้อยที่สุด

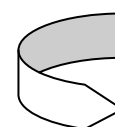
ปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1. ด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย</b>					
1.1 ความรู้ความสามารถในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย					
1.2 ความรู้ในระเบียบวิธีวิจัย					
1.3 ความรู้ทางวิชาการของตนเองในการทำวิจัย					
1.4 ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล					
<b>2. ด้านแรงจูงใจในการวิจัย</b>					
2.1 งานวิจัยเป็นสิ่งที่ท้าทาย					
2.2 เพื่อนำผลงานไปใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการ					
2.3 เพื่อนำผลงานไปช่วยเหลือสังคมและชุมชน					
2.4 การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนหรือพัฒนาการทำงาน					
2.5 การทำวิจัยทำให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
2.6 ความสำเร็จของงานวิจัยครั้งก่อนเป็นแรงผลักดันในการทำวิจัยเรื่องต่อไป					
2.7 ผลงานวิจัยนำไปประกอบการเขียนตำรา					
2.8 เพื่อเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป					
2.9 ทำวิจัยเพื่อตอบสนองความอยากรู้อยากเห็นและใฝ่รู้ของตนเอง					
2.10 ผลการวิจัยก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง					

โปรดพลิกหน้าต่อไป



ปัจจัยเชิงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>3. ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน</b>					
3.1 มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนให้ทำวิจัยที่ชัดเจน					
3.2 มีการจัดสรรเวลาสำหรับงานประจำและการทำวิจัยที่เหมาะสม					
3.3 มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรมเพิ่มความรู้ด้านการวิจัย					
3.4 มีการส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มทำวิจัย					
3.5 ห้องสมุดของมหาวิทยาลัยมีเอกสารเพื่อค้นคว้างานวิจัยมากเพียงพอ					
3.6 มีหน่วยงานให้การช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาการทำวิจัย					
3.7 นำผลงานวิจัยมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ					
<b>4. ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป</b>					
4.1 มีที่ปรึกษาสำหรับให้คำปรึกษาด้านการวิจัยเพียงพอ					
4.2 ที่ปรึกษามีความสามารถและประสบการณ์					
4.3 มีวัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพื่อทำวิจัยเพียงพอ					
4.4 มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัย					
4.5 มีการจัดหาและให้บริการข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ในการส่งเสริมการทำวิจัย					
4.6 มีการจัดอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบการวิจัย					
4.7 มีบริการสื่อสารสนเทศเพื่อการสืบค้นข้อมูลงานวิจัย					
4.8 มีหน่วยงานให้บริการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา					
4.9 มีห้องทดลองสำหรับการวิจัยเฉพาะทาง					
<b>5. ด้านเงินอุดหนุน</b>					
5.1 มีงบประมาณสำหรับการวิจัยให้แต่ละโครงการอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
5.2 มีการเผยแพร่แหล่งเงินทุนการวิจัยให้ทราบอย่างทั่วถึง					
5.3 ระบบการจ่ายเงินทุนอุดหนุนการทำวิจัยมีความสะดวก					
5.4 มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย					

โปรดพลิกหน้าต่อไป



### ตอนที่ 3 พฤติกรรมการทำวิจัย

โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขระดับการปฏิบัติที่ตรงกับความคิดเห็นตามความเป็นจริงของท่าน โดยมีระดับปฏิบัติในระยะเวลาย้อนหลัง 3 ปีจนถึงปัจจุบัน ความหมายของระดับการประเมิน ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด หรือมีจำนวนมากกว่า 5 เรื่องต่อปี
4	หมายถึง	มาก หรือมีจำนวน 4-5 เรื่องต่อปี
3	หมายถึง	ปานกลาง หรือมีจำนวน 2-3 เรื่องต่อปี
2	หมายถึง	น้อย หรือมีจำนวน 1 เรื่องต่อปี
1	หมายถึง	น้อยที่สุด หรือไม่เคยทำวิจัย

พฤติกรรมกรทำวิจัย	ระดับปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ประสบการณ์การวิจัย					
1. ท่านมีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยหรือเป็นนักวิจัยร่วมกับคนอื่น					
2. ท่านเคยเขียนข้อเสนอเพื่อรับทุนสนับสนุนงานวิจัย					
3. ท่านเคยเป็นที่ปรึกษางานวิจัย					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านแรงจูงใจในการวิจัย.....

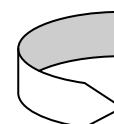
.....

.....

.....

.....

โปรดพลิกหน้าต่อไป



ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน.....

.....

.....

.....

ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป.....

.....

.....

.....

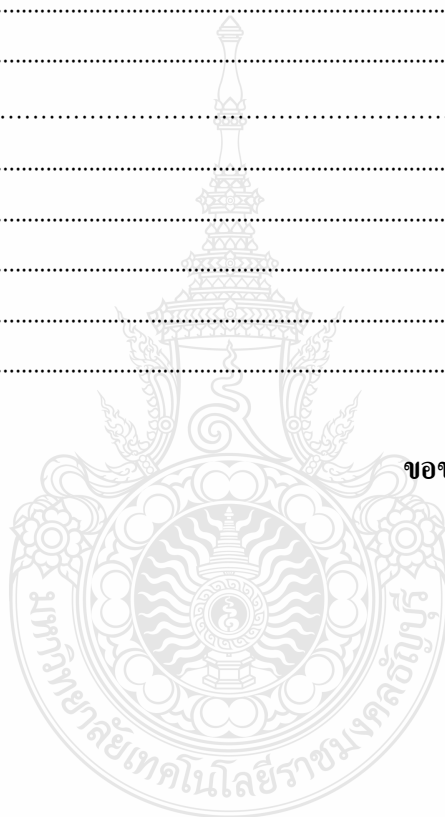
ด้านเงินอุดหนุนการวิจัย.....

.....

.....

.....

.....



ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม





**ภาคผนวก ข**

**ผลการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูป**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	37



### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ1.1	111.80	898.166	.607	.973
ข้อ1.2	111.83	897.661	.575	.974
ข้อ1.3	111.80	901.407	.557	.974
ข้อ1.4	111.93	895.030	.655	.973
ข้อ2.1	110.87	898.257	.634	.973
ข้อ2.2	111.20	886.303	.685	.973
ข้อ2.3	111.00	887.034	.634	.973
ข้อ2.4	111.03	884.171	.771	.973
ข้อ2.5	111.13	891.292	.663	.973
ข้อ2.6	111.20	883.614	.706	.973
ข้อ2.7	111.37	877.757	.764	.973
ข้อ2.8	111.30	886.010	.712	.973

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ2.9	111.27	885.789	.730	.973
ข้อ2.10	110.83	888.557	.730	.973
ข้อ3.1	111.10	886.507	.855	.972
ข้อ3.2	111.63	897.964	.654	.973
ข้อ3.3	111.53	893.016	.728	.973
ข้อ3.5	111.50	888.259	.749	.973
ข้อ3.6	111.83	885.040	.743	.973
ข้อ3.7	111.43	884.116	.776	.973
ข้อ4.1	111.97	898.654	.683	.973
ข้อ4.2	111.63	885.895	.829	.973
ข้อ4.3	111.67	886.161	.765	.973
ข้อ4.4	111.50	889.362	.711	.973
ข้อ4.5	111.50	888.810	.740	.973
ข้อ4.6	111.47	880.257	.761	.973
ข้อ4.7	111.17	883.868	.753	.973
ข้อ4.8	111.43	880.254	.813	.973
ข้อ4.9	111.67	879.195	.787	.973
ข้อ5.1	111.83	894.971	.747	.973
ข้อ5.2	111.63	899.826	.623	.973
ข้อ5.3	111.47	886.051	.734	.973
ข้อ5.4	111.33	882.713	.744	.973
ตอน3ข้อ1	112.40	899.214	.508	.974
ตอน3ข้อ2	112.33	889.195	.610	.973
ตอน3ข้อ3	112.57	901.357	.500	.974

**Case Processing Summary**

		N
Cases	Valid	30
	Excluded <sup>a</sup>	0
	Total	30

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	34

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ1.1	105.20	783.407	.596	.974
ข้อ1.2	105.23	783.289	.559	.974
ข้อ1.3	105.20	788.166	.516	.974
ข้อ1.4	105.33	781.885	.620	.974
ข้อ2.1	104.27	783.582	.621	.974
ข้อ2.2	104.60	772.386	.674	.974
ข้อ2.3	104.40	771.559	.645	.974
ข้อ2.4	104.43	769.013	.782	.973
ข้อ2.5	104.53	774.395	.693	.974
ข้อ2.6	104.60	769.628	.699	.974
ข้อ2.7	104.77	763.151	.772	.973
ข้อ2.8	104.70	768.907	.749	.973
ข้อ2.9	104.67	769.609	.755	.973

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ2.10	104.23	772.599	.749	.973
ข้อ3.1	104.50	773.086	.833	.973
ข้อ3.2	105.03	783.068	.645	.974
ข้อ3.3	104.93	778.961	.710	.974
ข้อ3.4	105.03	773.757	.699	.974
ข้อ3.5	104.90	773.403	.751	.973
ข้อ3.6	105.23	769.702	.755	.973
ข้อ3.7	104.83	768.764	.790	.973
ข้อ4.1	105.37	781.689	.712	.974
ข้อ4.2	105.03	769.620	.859	.973
ข้อ4.3	105.07	770.754	.778	.973
ข้อ4.4	104.90	773.886	.721	.974
ข้อ4.5	104.90	773.541	.748	.973
ข้อ4.6	104.87	764.326	.787	.973
ข้อ4.7	104.57	767.633	.781	.973
ข้อ4.8	104.83	765.661	.818	.973
ข้อ4.9	105.07	764.616	.793	.973
ข้อ5.1	105.23	781.082	.722	.974
ข้อ5.2	105.03	786.792	.578	.974
ข้อ5.3	104.87	769.913	.758	.973
ข้อ5.4	104.73	768.133	.746	.973

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอน3ข้อ1	4.37	6.033	.959	.946
ตอน3ข้อ2	4.30	5.803	.938	.963
ตอน3ข้อ3	4.53	6.395	.930	.968

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.959	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1.1	8.33	9.885	.926	.939
ข้อ 1.2	8.37	9.482	.922	.940
ข้อ 1.3	8.33	10.230	.861	.958
ข้อ 1.4	8.47	10.051	.892	.949

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.947	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ2.1	31.37	84.585	.705	.945
ข้อ2.2	31.70	81.528	.711	.945
ข้อ2.3	31.50	78.603	.799	.941
ข้อ2.4	31.53	79.568	.879	.937
ข้อ2.5	31.63	82.102	.742	.943
ข้อ2.6	31.70	80.355	.749	.943
ข้อ2.7	31.87	79.292	.777	.942
ข้อ2.8	31.80	79.890	.821	.940
ข้อ2.9	31.77	81.564	.754	.943
ข้อ2.10	31.33	80.368	.867	.938

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	7



### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ3.1	18.23	29.151	.813	.894
ข้อ3.2	18.77	30.323	.683	.906
ข้อ3.3	18.67	30.023	.703	.904
ข้อ3.4	18.77	28.392	.738	.901
ข้อ3.5	18.63	29.275	.712	.903
ข้อ3.6	18.97	27.620	.801	.894
ข้อ3.7	18.57	28.737	.721	.903

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ4.1	25.03	68.378	.828	.961
ข้อ4.2	24.70	65.734	.915	.957
ข้อ4.3	24.73	64.823	.898	.957
ข้อ4.4	24.57	66.875	.767	.963
ข้อ4.5	24.57	66.323	.826	.961
ข้อ4.6	24.53	63.292	.874	.959
ข้อ4.7	24.23	64.461	.861	.959
ข้อ4.8	24.50	65.293	.820	.961
ข้อ4.9	24.73	63.582	.871	.959

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	4

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ5.1	9.47	7.499	.836	.710
ข้อ5.2	9.27	8.478	.559	.821
ข้อ5.3	9.10	8.024	.512	.848
ข้อ5.4	8.97	6.516	.757	.730

## Statistics

		เพศ	ระยะเวลา ทำงาน	การศึกษา	ประเภท บุคลากร	หน่วยงาน
N	Valid	300	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0	0

## เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	118	39.3	39.3	39.3
	หญิง	182	60.7	60.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

## ระยะเวลาทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	46	15.3	15.3	15.3
	ระหว่าง 5-10 ปี	78	26.0	26.0	41.3
	ระหว่าง 11-15 ปี	49	16.3	16.3	57.7
	ระหว่าง 16-20 ปี	39	13.0	13.0	70.7
	มากกว่า 20 ปี	88	29.3	29.3	100.0

## การศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	6.3	6.3	6.3
ปริญญาตรี	123	41.0	41.0	47.3
ปริญญาโท	130	43.3	43.3	90.7
สูงกว่าปริญญาโท	28	9.3	9.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

## ประเภทบุคลากร

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid สายวิชาการ	168	56.0	56.0	56.0
สายสนับสนุน	132	44.0	44.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

## หน่วยงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	27	9.0	9.0	9.0
เทคโนโลยีการเกษตร	23	7.7	7.7	16.7
เทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	16	5.3	5.3	22.0
เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	12	4.0	4.0	26.0
บริหารธุรกิจ	28	9.3	9.3	35.3
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	33	11.0	11.0	46.3
วิศวกรรมศาสตร์	59	19.7	19.7	66.0
ศิลปกรรมศาสตร์	38	12.7	12.7	78.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ศิลปศาสตร์	26	8.7	8.7	87.3
สถาบันวิจัยและพัฒนา	4	1.3	1.3	88.7
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	19	6.3	6.3	95.0
สารสนเทศ				
สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน	15	5.0	5.0	100.0
ทะเบียน				
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ 1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	22	7.3	7.3	7.3
น้อย	33	11.0	11.0	18.3
ปานกลาง	118	39.3	39.3	57.7
มาก	89	29.7	29.7	87.3
มากที่สุด	38	12.7	12.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ 1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	23	7.7	7.7	7.7
น้อย	37	12.3	12.3	20.0
ปานกลาง	122	40.7	40.7	60.7
มาก	88	29.3	29.3	90.0
มากที่สุด	30	10.0	10.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	23	7.7	7.7	7.7
น้อย	34	11.3	11.3	19.0
ปานกลาง	107	35.7	35.7	54.7
มาก	103	34.3	34.3	89.0
มากที่สุด	33	11.0	11.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	24	8.0	8.0	8.0
น้อย	48	16.0	16.0	24.0
ปานกลาง	119	39.7	39.7	63.7
มาก	81	27.0	27.0	90.7
มากที่สุด	28	9.3	9.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	6	2.0	2.0	2.0
น้อย	16	5.3	5.3	7.3
ปานกลาง	68	22.7	22.7	30.0
มาก	145	48.3	48.3	78.3
มากที่สุด	65	21.7	21.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	14	4.7	4.7	4.7
น้อย	23	7.7	7.7	12.3
ปานกลาง	74	24.7	24.7	37.0
มาก	127	42.3	42.3	79.3
มากที่สุด	62	20.7	20.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	10	3.3	3.3	3.3
น้อย	17	5.7	5.7	9.0
ปานกลาง	93	31.0	31.0	40.0
มาก	127	42.3	42.3	82.3
มากที่สุด	53	17.7	17.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	9	3.0	3.0	3.0
น้อย	13	4.3	4.3	7.3
ปานกลาง	74	24.7	24.7	32.0
มาก	140	46.7	46.7	78.7
มากที่สุด	64	21.3	21.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	12	4.0	4.0	4.0
น้อย	17	5.7	5.7	9.7
ปานกลาง	68	22.7	22.7	32.3
มาก	142	47.3	47.3	79.7
มากที่สุด	61	20.3	20.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	14	4.7	4.7	4.7
น้อย	28	9.3	9.3	14.0
ปานกลาง	81	27.0	27.0	41.0
มาก	114	38.0	38.0	79.0
มากที่สุด	63	21.0	21.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	15	5.0	5.0	5.0
น้อย	21	7.0	7.0	12.0
ปานกลาง	88	29.3	29.3	41.3
มาก	117	39.0	39.0	80.3
มากที่สุด	59	19.7	19.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	



ข้อ2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	15	5.0	5.0	5.0
	น้อย	22	7.3	7.3	12.3
	ปานกลาง	108	36.0	36.0	48.3
	มาก	109	36.3	36.3	84.7
	มากที่สุด	46	15.3	15.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ข้อ2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	8	2.7	2.7	2.7
	น้อย	13	4.3	4.3	7.0
	ปานกลาง	95	31.7	31.7	38.7
	มาก	127	42.3	42.3	81.0
	มากที่สุด	57	19.0	19.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ข้อ2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	6	2.0	2.0	2.0
	น้อย	11	3.7	3.7	5.7
	ปานกลาง	80	26.7	26.7	32.3
	มาก	133	44.3	44.3	76.7
	มากที่สุด	70	23.3	23.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ข้อ3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	12	4.0	4.0	4.0
น้อย	25	8.3	8.3	12.3
ปานกลาง	113	37.7	37.7	50.0
มาก	110	36.7	36.7	86.7
มากที่สุด	40	13.3	13.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	17	5.7	5.7	5.7
น้อย	56	18.7	18.7	24.3
ปานกลาง	122	40.7	40.7	65.0
มาก	89	29.7	29.7	94.7
มากที่สุด	16	5.3	5.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	13	4.3	4.3	4.3
น้อย	47	15.7	15.7	20.0
ปานกลาง	117	39.0	39.0	59.0
มาก	94	31.3	31.3	90.3
มากที่สุด	29	9.7	9.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	21	7.0	7.0	7.0
	น้อย	53	17.7	17.7	24.7
	ปานกลาง	112	37.3	37.3	62.0
	มาก	87	29.0	29.0	91.0
	มากที่สุด	27	9.0	9.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ข้อ3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	23	7.7	7.7	7.7
	น้อย	44	14.7	14.7	22.3
	ปานกลาง	117	39.0	39.0	61.3
	มาก	91	30.3	30.3	91.7
	มากที่สุด	25	8.3	8.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ข้อ3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	26	8.7	8.7	8.7
	น้อย	55	18.3	18.3	27.0
	ปานกลาง	119	39.7	39.7	66.7
	มาก	78	26.0	26.0	92.7
	มากที่สุด	22	7.3	7.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

ข้อ3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	27	9.0	9.0	9.0
น้อย	34	11.3	11.3	20.3
ปานกลาง	121	40.3	40.3	60.7
มาก	90	30.0	30.0	90.7
มากที่สุด	28	9.3	9.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	21	7.0	7.0	7.0
น้อย	53	17.7	17.7	24.7
ปานกลาง	121	40.3	40.3	65.0
มาก	80	26.7	26.7	91.7
มากที่สุด	25	8.3	8.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	14	4.7	4.7	4.7
น้อย	36	12.0	12.0	16.7
ปานกลาง	117	39.0	39.0	55.7
มาก	96	32.0	32.0	87.7
มากที่สุด	37	12.3	12.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	14	4.7	4.7	4.7
น้อย	45	15.0	15.0	19.7
ปานกลาง	131	43.7	43.7	63.3
มาก	79	26.3	26.3	89.7
มากที่สุด	31	10.3	10.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ4.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	17	5.7	5.7	5.7
น้อย	42	14.0	14.0	19.7
ปานกลาง	123	41.0	41.0	60.7
มาก	97	32.3	32.3	93.0
มากที่สุด	21	7.0	7.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ4.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	17	5.7	5.7	5.7
น้อย	49	16.3	16.3	22.0
ปานกลาง	123	41.0	41.0	63.0
มาก	87	29.0	29.0	92.0
มากที่สุด	24	8.0	8.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ4.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	18	6.0	6.0	6.0
น้อย	50	16.7	16.7	22.7
ปานกลาง	126	42.0	42.0	64.7
มาก	77	25.7	25.7	90.3
มากที่สุด	29	9.7	9.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ4.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	15	5.0	5.0	5.0
น้อย	34	11.3	11.3	16.3
ปานกลาง	114	38.0	38.0	54.3
มาก	110	36.7	36.7	91.0
มากที่สุด	27	9.0	9.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ4.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	23	7.7	7.7	7.7
น้อย	36	12.0	12.0	19.7
ปานกลาง	127	42.3	42.3	62.0
มาก	88	29.3	29.3	91.3
มากที่สุด	26	8.7	8.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ4.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	36	12.0	12.0	12.0
น้อย	65	21.7	21.7	33.7
ปานกลาง	99	33.0	33.0	66.7
มาก	79	26.3	26.3	93.0
มากที่สุด	21	7.0	7.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	21	7.0	7.0	7.0
น้อย	49	16.3	16.3	23.3
ปานกลาง	122	40.7	40.7	64.0
มาก	80	26.7	26.7	90.7
มากที่สุด	28	9.3	9.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	14	4.7	4.7	4.7
น้อย	66	22.0	22.0	26.7
ปานกลาง	116	38.7	38.7	65.3
มาก	74	24.7	24.7	90.0
มากที่สุด	30	10.0	10.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ 5.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	21	7.0	7.0	7.0
น้อย	49	16.3	16.3	23.3
ปานกลาง	130	43.3	43.3	66.7
มาก	70	23.3	23.3	90.0
มากที่สุด	30	10.0	10.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

ข้อ 5.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	20	6.7	6.7	6.7
น้อย	48	16.0	16.0	22.7
ปานกลาง	118	39.3	39.3	62.0
มาก	88	29.3	29.3	91.3
มากที่สุด	26	8.7	8.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

การเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่เคยมีผลงานวิจัย	115	38.3	38.3	38.3
1 เรื่องต่อปี	68	22.7	22.7	61.0
2-3 เรื่องต่อปี	57	19.0	19.0	80.0
4-5 เรื่องต่อปี	36	12.0	12.0	92.0
มากกว่า 5 เรื่องต่อปี	24	8.0	8.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	



## การเขียนข้อเสนองานวิจัย

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่เคยมีผลงานวิจัย	126	42.0	42.0	42.0
1 เรื่องต่อปี	61	20.3	20.3	62.3
2-3 เรื่องต่อปี	54	18.0	18.0	80.3
4-5 เรื่องต่อปี	34	11.3	11.3	91.7
มากกว่า 5 เรื่องต่อปี	25	8.3	8.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

## การเป็นที่ปรึกษางานวิจัย

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่เคยมีผลงานวิจัย	144	48.0	48.0	48.0
1 เรื่องต่อปี	50	16.7	16.7	64.7
2-3 เรื่องต่อปี	50	16.7	16.7	81.3
4-5 เรื่องต่อปี	32	10.7	10.7	92.0
มากกว่า 5 เรื่องต่อปี	24	8.0	8.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ1.1	300	1	5	3.29	1.060
ข้อ1.2	300	1	5	3.22	1.039
ข้อ1.3	300	1	5	3.30	1.058
ข้อ1.4	300	1	5	3.14	1.053
รวมด้านความรู้ ความสามารถในการวิจัย	300	1.00	5.00	3.2358	.96099
Valid N (listwise)	300				

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ2.1	300	1	5	3.82	.899
ข้อ2.2	300	1	5	3.67	1.036
ข้อ2.3	300	1	5	3.65	.947
ข้อ2.4	300	1	5	3.79	.928
ข้อ2.5	300	1	5	3.74	.977
ข้อ2.6	300	1	5	3.61	1.062
ข้อ2.7	300	1	5	3.61	1.036
ข้อ2.8	300	1	5	3.50	1.003
ข้อ2.9	300	1	5	3.71	.915
ข้อ2.10	300	1	5	3.83	.895
รวมด้านแรงจูงใจในการ วิจัย	300	1.00	5.00	3.6940	.78218
Valid N (listwise)	300				

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ3.1	300	1	5	3.47	.962
ข้อ3.2	300	1	5	3.10	.957
ข้อ3.3	300	1	5	3.26	.982
ข้อ3.4	300	1	5	3.15	1.042
ข้อ3.5	300	1	5	3.17	1.032
ข้อ3.6	300	1	5	3.05	1.041
ข้อ3.7	300	1	5	3.19	1.055
รวมด้านการสนับสนุน ของหน่วยงาน	300	1.00	5.00	3.2005	.82881
Valid N (listwise)	300				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ4.1	300	1	5	3.12	1.023
ข้อ4.2	300	1	5	3.35	.999
ข้อ4.3	300	1	5	3.23	.982
ข้อ4.4	300	1	5	3.21	.964
ข้อ4.5	300	1	5	3.17	.987
ข้อ4.6	300	1	5	3.16	1.013
ข้อ4.7	300	1	5	3.33	.965
ข้อ4.8	300	1	5	3.19	1.016
ข้อ4.9	300	1	5	2.95	1.114
รวมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป	300	1.00	5.00	3.1907	.82347
Valid N (listwise)	300				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ5.1	300	1	5	3.15	1.032
ข้อ5.2	300	1	5	3.13	1.019
ข้อ5.3	300	1	5	3.13	1.031
ข้อ5.4	300	1	5	3.17	1.020
รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย	300	1.00	5.00	3.1467	.86901
Valid N (listwise)	300				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การเป็นหัวหน้าโครงการ	300	1	5	2.29	1.303
การเขียนข้อเสนอ	300	1	5	2.24	1.324
การเป็นที่ปรึกษา	300	1	5	2.14	1.334
รวมพฤติกรรมการทำงานวิจัย	300	1.00	5.00	2.2211	1.26100
Valid N (listwise)	300				

## ระยะเวลาการทำงาน

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การเป็นหัวหน้าโครงการ	Between Groups	21.373	4	5.343	3.244	.013
	Within Groups	485.973	295	1.647		
	Total	507.347	299			
การเขียนข้อเสนอ	Between Groups	25.822	4	6.455	3.821	.005
	Within Groups	498.375	295	1.689		
	Total	524.197	299			
การเป็นที่ปรึกษา	Between Groups	17.300	4	4.325	2.478	.044
	Within Groups	514.820	295	1.745		
	Total	532.120	299			
รวมพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย	Between Groups	21.077	4	5.269	3.421	.009
	Within Groups	454.367	295	1.540		
	Total	475.444	299			

## Multiple Comparisons

## LSD

Dependent Variable	(I) ระยะเวลาทำงาน	(J) ระยะเวลาทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
การเป็นหัวหน้าโครงการ	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	-.190	.239	.428	-.66	.28
		ระหว่าง 11-15 ปี	-.332	.263	.209	-.85	.19
		ระหว่าง 16-20 ปี	-.395	.279	.159	-.94	.16
		มากกว่า 20 ปี	-.746*	.234	.002	-1.21	-.29
	ระหว่าง 5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.190	.239	.428	-.28	.66
		ระหว่าง 11-15 ปี	-.142	.234	.543	-.60	.32
		ระหว่าง 16-20 ปี	-.205	.252	.416	-.70	.29
		มากกว่า 20 ปี	-.557*	.200	.006	-.95	-.16
	ระหว่าง 11-15 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.332	.263	.209	-.19	.85
		ระหว่าง 5-10 ปี	.142	.234	.543	-.32	.60
		ระหว่าง 16-20 ปี	-.063	.275	.820	-.60	.48
		มากกว่า 20 ปี	-.414	.229	.071	-.86	.04

Dependent Variable	(I) ระยะเวลาทำงาน	(J) ระยะเวลาทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
การเป็นหัวหน้า โครงการ	ระหว่าง 16-20 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.395	.279	.159	-.16	.94
		ระหว่าง 5-10 ปี	.205	.252	.416	-.29	.70
		ระหว่าง 11-15 ปี	.063	.275	.820	-.48	.60
		มากกว่า 20 ปี	-.351	.247	.156	-.84	.13
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.746 <sup>*</sup>	.234	.002	.29	1.21
		ระหว่าง 5-10 ปี	.557 <sup>*</sup>	.200	.006	.16	.95
		ระหว่าง 11-15 ปี	.414	.229	.071	-.04	.86
		ระหว่าง 16-20 ปี	.351	.247	.156	-.13	.84
การเขียนข้อเสนอ	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	-.156	.242	.519	-.63	.32
		ระหว่าง 11-15 ปี	-.273	.267	.307	-.80	.25
		ระหว่าง 16-20 ปี	-.387	.283	.173	-.94	.17
		มากกว่า 20 ปี	-.790 <sup>*</sup>	.236	.001	-1.25	-.32
	ระหว่าง 5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.156	.242	.519	-.32	.63
		ระหว่าง 11-15 ปี	-.117	.237	.621	-.58	.35
		ระหว่าง 16-20 ปี	-.231	.255	.366	-.73	.27
		มากกว่า 20 ปี	-.633 <sup>*</sup>	.202	.002	-1.03	-.24
	ระหว่าง 11-15 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.273	.267	.307	-.25	.80
		ระหว่าง 5-10 ปี	.117	.237	.621	-.35	.58
		ระหว่าง 16-20 ปี	-.114	.279	.684	-.66	.44
		มากกว่า 20 ปี	-.516 <sup>*</sup>	.232	.027	-.97	-.06
	ระหว่าง 16-20 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.387	.283	.173	-.17	.94
		ระหว่าง 5-10 ปี	.231	.255	.366	-.27	.73
		ระหว่าง 11-15 ปี	.114	.279	.684	-.44	.66
		มากกว่า 20 ปี	-.403	.250	.108	-.89	.09
มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.790 <sup>*</sup>	.236	.001	.32	1.25	
	ระหว่าง 5-10 ปี	.633 <sup>*</sup>	.202	.002	.24	1.03	
	ระหว่าง 11-15 ปี	.516 <sup>*</sup>	.232	.027	.06	.97	
	ระหว่าง 16-20 ปี	.403	.250	.108	-.09	.89	

Dependent Variable	(I) ระยะเวลาทำงาน	(J) ระยะเวลาทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
การเป็นที่ปรึกษา	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	.003	.246	.991	-.48	.49
		ระหว่าง 11-15 ปี	-.128	.271	.638	-.66	.41
		ระหว่าง 16-20 ปี	-.318	.288	.270	-.88	.25
		มากกว่า 20 ปี	-.564*	.240	.020	-1.04	-.09
	ระหว่าง 5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.003	.246	.991	-.49	.48
		ระหว่าง 11-15 ปี	-.131	.241	.588	-.60	.34
		ระหว่าง 16-20 ปี	-.321	.259	.217	-.83	.19
		มากกว่า 20 ปี	-.567*	.205	.006	-.97	-.16
	ระหว่าง 11-15 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.128	.271	.638	-.41	.66
		ระหว่าง 5-10 ปี	.131	.241	.588	-.34	.60
		ระหว่าง 16-20 ปี	-.190	.283	.503	-.75	.37
		มากกว่า 20 ปี	-.436	.235	.065	-.90	.03
	ระหว่าง 16-20 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.318	.288	.270	-.25	.88
		ระหว่าง 5-10 ปี	.321	.259	.217	-.19	.83
		ระหว่าง 11-15 ปี	.190	.283	.503	-.37	.75
		มากกว่า 20 ปี	-.247	.254	.333	-.75	.25
มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.564*	.240	.020	.09	1.04	
	ระหว่าง 5-10 ปี	.567*	.205	.006	.16	.97	
	ระหว่าง 11-15 ปี	.436	.235	.065	-.03	.90	
	ระหว่าง 16-20 ปี	.247	.254	.333	-.25	.75	

Dependent Variable	(I) ระยะเวลาทำงาน	(J) ระยะเวลาทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
รวมพฤติกรรมกร ทำวิจัย	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	-.11427	.23072	.621	-.5683	.3398
		ระหว่าง 11-15 ปี	-.24431	.25479	.338	-.7457	.2571
		ระหว่าง 16-20 ปี	-.36641	.27014	.176	-.8981	.1652
		มากกว่า 20 ปี	-.69993*	.22580	.002	-1.1443	-.2556
	ระหว่าง 5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.11427	.23072	.621	-.3398	.5683
		ระหว่าง 11-15 ปี	-.13004	.22623	.566	-.5753	.3152
		ระหว่าง 16-20 ปี	-.25214	.24339	.301	-.7311	.2269
		มากกว่า 20 ปี	-.58566*	.19300	.003	-.9655	-.2058
	ระหว่าง 11-15 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.24431	.25479	.338	-.2571	.7457
		ระหว่าง 5-10 ปี	.13004	.22623	.566	-.3152	.5753
		ระหว่าง 16-20 ปี	-.12210	.26632	.647	-.6462	.4020
		มากกว่า 20 ปี	-.45563*	.22121	.040	-.8910	-.0203
	ระหว่าง 16-20 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.36641	.27014	.176	-.1652	.8981
		ระหว่าง 5-10 ปี	.25214	.24339	.301	-.2269	.7311
		ระหว่าง 11-15 ปี	.12210	.26632	.647	-.4020	.6462
		มากกว่า 20 ปี	-.33353	.23874	.163	-.8034	.1363
มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.69993*	.22580	.002	.2556	1.1443	
	ระหว่าง 5-10 ปี	.58566*	.19300	.003	.2058	.9655	
	ระหว่าง 11-15 ปี	.45563*	.22121	.040	.0203	.8910	
	ระหว่าง 16-20 ปี	.33353	.23874	.163	-.1363	.8034	

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

การศึกษา

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การเป็นหัวหน้าโครงการ	Between Groups	89.292	3	29.764	21.074	.000
	Within Groups	418.055	296	1.412		
	Total	507.347	299			
การเขียนข้อเสนอ	Between Groups	82.630	3	27.543	18.463	.000
	Within Groups	441.566	296	1.492		
	Total	524.197	299			
การเป็นที่ปรึกษา	Between Groups	49.355	3	16.452	10.087	.000
	Within Groups	482.765	296	1.631		
	Total	532.120	299			
รวมพฤติกรรมกรรมการทำวิจัย	Between Groups	71.810	3	23.937	17.554	.000
	Within Groups	403.634	296	1.364		
	Total	475.444	299			

## Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
การเป็นหัวหน้าโครงการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.030	.293	.920	-.55	.61
		ปริญญาโท	-1.063*	.292	.000	-1.64	-.49
		สูงกว่าปริญญาโท	-1.085*	.353	.002	-1.78	-.39
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.030	.293	.920	-.61	.55
		ปริญญาโท	-1.093*	.149	.000	-1.39	-.80
		สูงกว่าปริญญาโท	-1.114*	.249	.000	-1.60	-.62
	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.063*	.292	.000	.49	1.64
		ปริญญาตรี	1.093*	.149	.000	.80	1.39
		สูงกว่าปริญญาโท	-.021	.248	.931	-.51	.47
	สูงกว่าปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.085*	.353	.002	.39	1.78
		ปริญญาตรี	1.114*	.249	.000	.62	1.60
		ปริญญาโท	.021	.248	.931	-.47	.51



Dependent Variable	(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
การเขียนข้อเสนอ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.001	.301	.997	-.59	.59
		ปริญญาโท	-1.047*	.300	.001	-1.64	-.46
		สูงกว่าปริญญาโท	-1.066*	.363	.004	-1.78	-.35
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.001	.301	.997	-.59	.59
		ปริญญาโท	-1.048*	.154	.000	-1.35	-.75
		สูงกว่าปริญญาโท	-1.067*	.256	.000	-1.57	-.56
	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.047*	.300	.001	.46	1.64
		ปริญญาตรี	1.048*	.154	.000	.75	1.35
		สูงกว่าปริญญาโท	-.019	.254	.940	-.52	.48
	สูงกว่าปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.066*	.363	.004	.35	1.78
		ปริญญาตรี	1.067*	.256	.000	.56	1.57
		ปริญญาโท	.019	.254	.940	-.48	.52
การเป็นที่ปรึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.256	.315	.416	-.36	.88
		ปริญญาโท	-.514	.314	.102	-1.13	.10
		สูงกว่าปริญญาโท	-.803*	.380	.035	-1.55	-.06
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.256	.315	.416	-.88	.36
		ปริญญาโท	-.770*	.161	.000	-1.09	-.45
		สูงกว่าปริญญาโท	-1.059*	.267	.000	-1.59	-.53
	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.514	.314	.102	-.10	1.13
		ปริญญาตรี	.770*	.161	.000	.45	1.09
		สูงกว่าปริญญาโท	-.288	.266	.279	-.81	.24
	สูงกว่าปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.803*	.380	.035	.06	1.55
		ปริญญาตรี	1.059*	.267	.000	.53	1.59
		ปริญญาโท	.288	.266	.279	-.24	.81
	สูงกว่าปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.98434*	.34709	.005	.3013	1.6674
		ปริญญาตรี	1.08004*	.24451	.000	.5988	1.5613
		ปริญญาโท	.10971	.24329	.652	-.3691	.5885

## Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
รวมพฤติกรรมกร ทำวิจัย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.09571	.28785	.740	-.4708	.6622
		ปริญญาโท	-.87463*	.28681	.002	-1.4391	-.3102
		สูงกว่าปริญญาโท	-.98434*	.34709	.005	-1.6674	-.3013
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.09571	.28785	.740	-.6622	.4708
		ปริญญาโท	-.97034*	.14689	.000	-1.2594	-.6813
		สูงกว่าปริญญาโท	-1.08004*	.24451	.000	-1.5613	-.5988
	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.87463*	.28681	.002	.3102	1.4391
		ปริญญาตรี	.97034*	.14689	.000	.6813	1.2594
		สูงกว่าปริญญาโท	-.10971	.24329	.652	-.5885	.3691
	สูงกว่าปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.98434*	.34709	.005	.3013	1.6674
		ปริญญาตรี	1.08004*	.24451	.000	.5988	1.5613
		ปริญญาโท	.10971	.24329	.652	-.3691	.5885

\* . The mean difference is significant at the 0.05 level.

ประเภทบุคลากร



## Group Statistics

ประเภทบุคลากร		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
การเป็นหัวหน้าโครงการ	สายวิชาการ	168	2.72	1.317	.102
	สายสนับสนุน	132	1.73	1.055	.092
การเขียนข้อเสนอ	สายวิชาการ	168	2.66	1.357	.105
	สายสนับสนุน	132	1.70	1.062	.092
การเป็นที่ปรึกษา	สายวิชาการ	168	2.48	1.393	.107
	สายสนับสนุน	132	1.71	1.122	.098
รวมพฤติกรรมกรทำวิจัย	สายวิชาการ	168	2.6190	1.27897	.09868
	สายสนับสนุน	132	1.7146	1.04043	.09056

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Differ- ence	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
การเป็นหัวหน้า โครงการ	Equal variances assumed	10.63 3	.001	7.008	298	.000	.985	.141	.709	1.262
	Equal variances not assumed			7.195	297.8 87	.000	.985	.137	.716	1.255
การเขียนข้อเสนอ	Equal variances assumed	14.28 1	.000	6.702	298	.000	.964	.144	.681	1.247
	Equal variances not assumed			6.898	297.9 97	.000	.964	.140	.689	1.239
การเป็นที่ปรึกษา	Equal variances assumed	12.99 6	.000	5.128	298	.000	.764	.149	.471	1.057
	Equal variances not assumed			5.261	297.7 96	.000	.764	.145	.478	1.050
รวมพฤติกรรมกร ทำวิจัย	Equal variances assumed	8.707	.003	6.589	298	.000	.90440	.13725	.63429	1.1745 1
	Equal variances not assumed			6.753	297.6 26	.000	.90440	.13393	.64083	1.1679 7

เพศ

## Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
การเป็นหัวหน้าโครงการ	ชาย	118	2.67	1.372	.126
	หญิง	182	2.04	1.196	.089
การเขียนข้อเสนอ	ชาย	118	2.62	1.402	.129
	หญิง	182	1.99	1.212	.090
การเป็นที่ปรึกษา	ชาย	118	2.56	1.459	.134
	หญิง	182	1.87	1.173	.087
รวมพฤติกรรมกร ทำวิจัย	ชาย	118	2.6158	1.33591	.12298
	หญิง	182	1.9652	1.14268	.08470

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differe nce	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
การเป็นหัวหน้า โครงการ	Equal variances assumed	5.716	.017	4.212	298	.000	.631	.150	.336	.926
	Equal variances not assumed			4.091	225.323	.000	.631	.154	.327	.935
การเขียนข้อเสนอ	Equal variances assumed	7.140	.008	4.130	298	.000	.630	.152	.330	.930
	Equal variances not assumed			4.004	223.958	.000	.630	.157	.320	.939
การเป็นที่ปรึกษา	Equal variances assumed	16.60	.000	4.524	298	.000	.691	.153	.391	.992
	Equal variances not assumed	2		4.320	211.514	.000	.691	.160	.376	1.007
รวมพฤติกรรม การทำวิจัย	Equal variances assumed	6.148	.014	4.504	298	.000	.65062	.14445	.36634	.93489
	Equal variances not assumed			4.357	222.031	.000	.65062	.14933	.35634	.94490

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: การเป็นหัวหน้าโครงการ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 <sup>a</sup>	.279	.266	1.116

a. Predictors: (Constant), รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.406	5	28.281	22.721	.000 <sup>a</sup>
	Residual	365.941	294	1.245		
	Total	507.347	299			

a. Predictors: (Constant), รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน

b. Dependent Variable: การเป็นหัวหน้าโครงการ

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.543	.328		-1.655	.099
	รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย	.450	.092	.332	4.882	.000
	รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย	.135	.108	.081	1.249	.213
	รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน	.319	.193	.203	1.653	.099
	รวมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป	-.232	.164	-.147	-1.415	.158
	รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย	.188	.169	.126	1.112	.267

a. Dependent Variable: การเป็นหัวหน้าโครงการ

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: การเป็นหัวหน้าโครงการ

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 <sup>a</sup>	.274	.264	1.118

a. Predictors: (Constant), รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.912	4	34.728	27.806	.000 <sup>a</sup>
	Residual	368.434	295	1.249		
	Total	507.347	299			

a. Predictors: (Constant), รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน

b. Dependent Variable: การเป็นหัวหน้าโครงการ

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.585	.327		-1.786	.075
	รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย	.439	.092	.324	4.768	.000
	รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย	.114	.107	.068	1.062	.289
	รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน	.218	.180	.139	1.213	.226
	รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย	.106	.159	.071	.664	.507

a. Dependent Variable: การเป็นหัวหน้าโครงการ

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: การเขียนข้อเสนอ

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 <sup>a</sup>	.310	.298	1.109

a. Predictors: (Constant), รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.292	5	32.458	26.368	.000 <sup>a</sup>
	Residual	361.904	294	1.231		
	Total	524.197	299			

a. Predictors: (Constant), รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน

b. Dependent Variable: การเขียนข้อเสนอ

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.828	.326		-2.539	.012
	รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย	.425	.092	.309	4.634	.000
	รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย	.137	.107	.081	1.277	.203
	รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน	.454	.192	.284	2.361	.019
	รวมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป	-.245	.163	-.153	-1.502	.134
	รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย	.163	.169	.107	.968	.334

a. Dependent Variable: การเขียนข้อเสนอ



Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: การเขียนข้อเสนอ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 <sup>a</sup>	.304	.295	1.112

a. Predictors: (Constant), รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.515	4	39.879	32.259	.000 <sup>a</sup>
	Residual	364.682	295	1.236		
	Total	524.197	299			

a. Predictors: (Constant), รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน

b. Dependent Variable: การเขียนข้อเสนอ

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.872	.326		-2.678	.008
	รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย	.413	.092	.300	4.509	.000
	รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย	.115	.107	.068	1.077	.282
	รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน	.346	.179	.217	1.938	.054
	รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย	.076	.159	.050	.480	.632

a. Dependent Variable: การเขียนข้อเสนอ

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: การเป็นที่ปรึกษา

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 <sup>a</sup>	.330	.319	1.101

a. Predictors: (Constant), รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.685	5	35.137	28.982	.000 <sup>a</sup>
	Residual	356.435	294	1.212		
	Total	532.120	299			

a. Predictors: (Constant), รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน

b. Dependent Variable: การเป็นที่ปรึกษา

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.963	.324		-2.973	.003
	รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย	.443	.091	.319	4.860	.000
	รวมด้านแรงจูงใจในการวิจัย	-.011	.107	-.006	-.100	.920
	รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน	.199	.191	.124	1.046	.297
	รวมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป	.142	.162	.088	.875	.382
	รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย	.197	.167	.128	1.177	.240

a. Dependent Variable: การเป็นที่ปรึกษา

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: การเป็นที่ปรึกษา

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 <sup>a</sup>	.330	.321	1.099

a. Predictors: (Constant), รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.673	4	43.918	36.347	.000 <sup>a</sup>
	Residual	356.447	295	1.208		
	Total	532.120	299			

a. Predictors: (Constant), รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย, รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย, รวมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป, รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน

b. Dependent Variable: การเป็นที่ปรึกษา

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.980	.272		-3.604	.000
	รวมด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย	.439	.085	.317	5.149	.000
	รวมด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน	.197	.189	.122	1.043	.298
	รวมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป	.140	.160	.086	.871	.384
	รวมด้านเงินอุดหนุนการวิจัย	.198	.167	.129	1.188	.236

a. Dependent Variable: การเป็นที่ปรึกษา

**ภาคผนวก ค**  
**นโยบายงานวิจัยของชาติ**



## นโยบายการวิจัยของชาติ

นโยบายการวิจัยของชาติระหว่าง พ.ศ. 2555-2559 ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. เน้นการบูรณาการด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับแนวนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สามารถเชื่อมโยงกับแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ความต่อเนื่องของนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ (พ.ศ. 2551-2554) การปฏิรูประบบวิจัยของประเทศ รวมทั้งนโยบายและแนวทางการวิจัยของสภาวิจัยแห่งชาติระยะยาว พ.ศ. 2553-2572 โดยการวิจัยจะตอบสนองความต้องการของชุมชนและปัญหาที่สำคัญเร่งด่วนเพื่อการพัฒนาประเทศ พร้อมกับดำเนินการควบคู่กับการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ อันเป็นรากฐานอันสำคัญของการพัฒนาประเทศอย่างสมดุลและยั่งยืน ทั้งนี้ มุ่งให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ทั้งจากหน่วยงานที่มีภารกิจประจำตามหน้าที่ (function) ภารกิจตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของชาติหรือรัฐบาล (agenda) และภารกิจในพื้นที่ (area) ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การวิจัยในระดับหน่วยงานและภูมิภาคเกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานวิจัยและการบริหารงบประมาณเพื่อการพัฒนาภูมิภาคต่าง ๆ อันจะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม

2. ให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ตลอดจนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมกันเสนอแนะ ปฏิบัติ และติดตามผล เพื่อให้เกิดการพัฒนางานวิจัยในทุกภาคส่วนและทุกระดับของประเทศ อีกทั้งเพื่อส่งเสริมให้เกิดงานวิจัยที่มีการต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นและตอบสนองการพัฒนาประเทศมากขึ้น

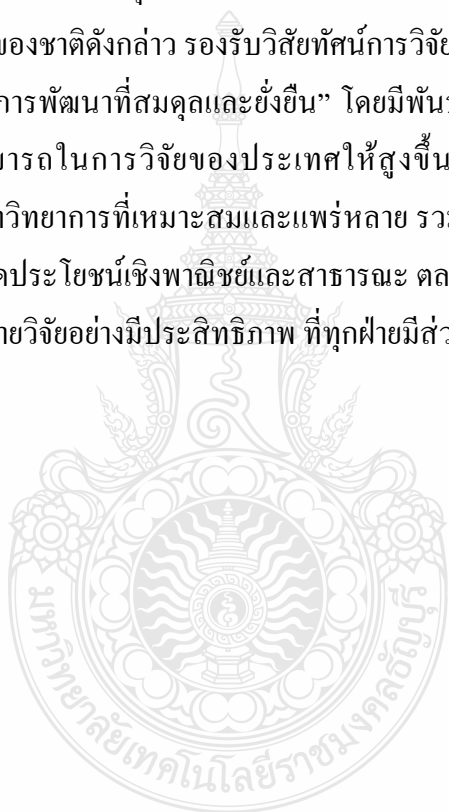
3. เน้นงานวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัย ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งมีการกำหนดกลยุทธ์การวิจัยที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีจุดเน้นที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงและภาวะความเสี่ยงในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยให้สามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสาธารณสุขในระดับชุมชนและระดับประเทศ ตลอดจนเชื่อมโยงสู่การนำผลการวิจัยไปสู่การลงทุนในเชิงพาณิชย์ให้มากยิ่งขึ้น

4. จัดสรรงบประมาณการวิจัยให้กระจายไปยังหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งในภูมิภาค โดยมีกระบวนการบริหารจัดการงบประมาณเพื่อการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ และมีกลไกกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานวิจัยในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาค อันจะนำไปสู่การสร้างเครือข่ายการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาศูนย์กลางการวิจัยเฉพาะทาง และการพัฒนาบุคลากรการวิจัยร่วมกัน

5. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ (พ.ศ. 2555-2559) อย่างเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพ โดยมีการดำเนินการวิจัยและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยกำหนดแนวทางในการติดตามและประเมินผลการวิจัย รวมทั้งติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการวิจัยให้เป็นไปตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. ให้นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559) เป็นพื้นฐานเชิงนโยบายที่เชื่อมโยงกับการปฏิรูประบบวิจัยของประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งนโยบายการวิจัยของชาติระยะยาว (พ.ศ. 2553-2572) ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนางานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนของประเทศ

นโยบายการวิจัยของชาติดังกล่าว รองรับวิสัยทัศน์การวิจัยของชาติ คือ “ประเทศไทยมีและใช้งานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน” โดยมีพันธกิจการวิจัยของชาติ คือ “พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวิจัยของประเทศให้สูงขึ้นและสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่าสามารถประยุกต์และพัฒนาวิทยาการที่เหมาะสมและแพร่หลาย รวมทั้งให้เกิดการเรียนรู้และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ ตลอดจนเกิดการพัฒนาคูณภาพชีวิตโดยใช้ทรัพยากรและเครือข่ายวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม”



## ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ - สกุล : นางสาวคณวัฒน์ สุภรัตนภักดิ์
- วัน เดือน ปี เกิด : วันจันทร์ที่ 5 เมษายน 2514
- ที่อยู่ : 7 หมู่ 9 ต. บางยี่รงค์ อ.บางคนที จ.สมุทรสงคราม 75120
- ประวัติการศึกษา : ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย  
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพทั่วไป(ปวท.) การบัญชี วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี  
ระดับปริญญาตรี บธ.บ.การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ประวัติการทำงาน : ปี พ.ศ. 2542 - 2549 สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปี พ.ศ. 2549 - ปัจจุบัน สถาบันวิจัยและพัฒนา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- เบอร์โทรศัพท์ : 087-760-6139, 02-549-4684
- อีเมลล์ : malangpu@hotmail.com

