



รายงานวิจัยสถาบัน

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

Factors Affecting The Conduct of Institutional Research of SUT Personnel

นพคุณ กสถานติกุล และคณะ

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบันจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

กันยายน 2554



รายงานวิจัยสถาบัน

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

Factors Affecting The Conduct of Institutional Research of SUT Personnel

ที่ปรึกษาโครงการ

อาจารย์ ดร. บุญช่วย บุญมี

คณะผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการ

นางนพคุณ กษานติกุล

เทคโนโลยีสุรนารี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผู้ร่วมวิจัย

นางปุณณช ดาวเที่ยง

นักวิจัย

นางศิริรัตน์ เนาว์วงษ์

นักวิจัย

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบันจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

กันยายน 2554

คำนำ

การวิจัยสถาบันมีความสำคัญและจำเป็นต่อการจัดการศึกษาเป็นประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลสำหรับสนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบายและการตัดสินใจของผู้บริหาร การวิจัยสถาบันจึงมีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์สถาบัน วิเคราะห์การดำเนินงาน กระบวนการของสถาบัน สภาพแวดล้อม เพื่อหาผลสรุปต่างๆ เพื่อนำไปปฏิบัติ

การศึกษาวิจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นการวิจัยเพื่อสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร ในการหาข้อสรุปสำหรับนำมาปรับปรุงกระบวนการและนโยบายที่ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการทำวิจัยสถาบัน ซึ่งการทำวิจัยสถาบันเรื่องนี้ ถือเป็นการทำวิจัยเฉพาะกิจตามความต้องการของฝ่ายวางแผน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับการกำหนดนโยบายการบริหาร และการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

คณะผู้ทำวิจัยขอขอบคุณคณะกรรมการวิจัยสถาบัน เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานส่วนแผนงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

คณะผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันของบุคลากร ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการทำวิจัยสถาบัน ศึกษาสาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่ทำวิจัยสถาบัน และศึกษาปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคลากรทำวิจัยสถาบัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 252 คน เครื่องมือวิจัยใช้แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนาในรูปค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสถาบัน สรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน โดยทราบว่ามหาวิทยาลัยมีทุนสนับสนุน โครงการวิจัยสถาบัน และยังทราบว่า ผลการวิจัยสถาบันสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลสำหรับสนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบาย เป็นเครื่องมือที่สนับสนุนการตัดสินใจ การบริหารการศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร มุ่งศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงของแต่ละสถาบัน แต่ไม่ทราบว่าโครงการวิจัยสถาบันขนาดเล็กได้รับการสนับสนุนเงินทุนโครงการละไม่เกินสองหมื่นบาท และได้รับเงินค่าสมนาคุณตอบแทนให้ภายหลังจากการทำวิจัยสถาบันเสร็จ

2. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เห็นว่า การทำวิจัยสถาบันมีอิสระในการทำงานวิจัยโดยนักวิจัยมีโอกาสได้คิด วิเคราะห์ และตัดสินใจเกี่ยวกับการทำวิจัยได้ด้วยตนเอง มีโอกาสได้กำหนดแผนการทำงาน กำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานวิจัยด้วยตนเอง สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที และเห็นว่าความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือการบังคับบัญชาเป็นสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน โดยเฉพาะความเป็นกันเอง ทำให้มีความสบายใจเมื่อปฏิบัติงานด้วย

3. สาเหตุที่ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีไม่ทำวิจัยสถาบันเนื่องมาจากการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง บุคลากรไม่ทราบข้อมูลที่ชัดเจน มีภาระงานประจำมาก ไม่มีเวลามาทำงานวิจัยสถาบัน และงบประมาณสนับสนุนวิจัยสถาบัน (ขนาดเล็ก) มีวงเงินน้อยเกินไป

4. ปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ การนำผลจากการทำวิจัยมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ และกำหนดให้งานวิจัยสถาบันเป็นงานประจำ หรือลดงานประจำเมื่อได้ทำงานวิจัย ตลอดจนประกาศเกียรติคุณหรือให้การยอมรับ และนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม

Abstract

Factors Affecting the Conduct of Institutional Research of SUT Personnel. This research aimed at investigating four areas namely: 1) the members of staff's knowledge and understanding about the institutional research; 2) their opinions about conducting the institutional research; 3) the causes of not conducting the institutional research; and 4) the motivational factors to conduct the institutional research of members of staff.

The subjects of the study were 252 members of staff both academic and non-academic selected through the stratified random sampling. The data were collected using questionnaires for checklist and estimate or rating scale. The obtained data were analyzed using the descriptive statistics, i.e. the frequency, percentage, mean and standard deviations.

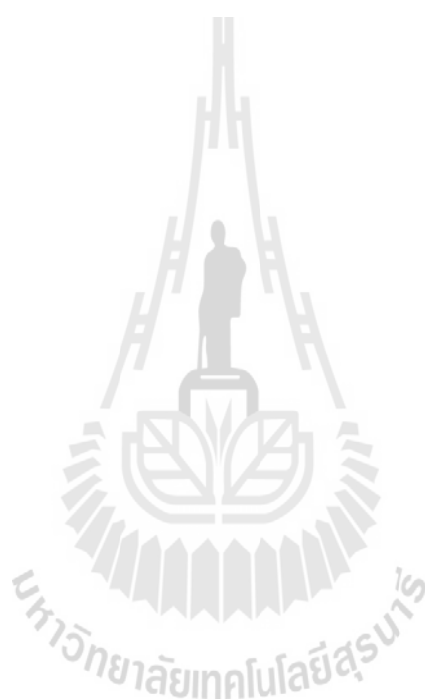
The results of the research are as follows:

1. Regarding the knowledge and understanding about the institutional research, it was found that most of the subjects know that the University has funded institutional research projects and that results of the institutional research can be useful to provide data to support planning, policy, decision tool, educational management, and organizational development. This may be because the study focused directly on problems for each Institute. However, they did not know that the sum of then twenty thousand Baht or less is allocated for each project and the fund will be given to the researcher after the project has been completed.

2. With respect to the opinions about conducting the Institutional research, it was found that the researchers have full freedom. They have an opportunity to think, analyse and decide what to do in their research projects. They can set their work plan, goal and method for working as well as solve the problem immediately. Furthermore, they reported that the relationship with their team leaders facilitates the conduct of institutional research. They are especially comfortable when working together.

3. Regarding the causes of not conducting the institutional research, we found that the public relation is not good and the information is not clear. They have too much work to do and have time constraints. Finally, the fund allocated is too little to conduct a research project.

4. With regard to the motivational factors to conduct the institutional research, it was found that the researchers could make use of the works for their promotion; their research projects can be regarded as part of their workloads. They may also get awards or recognition and the results of their research can be applied in their work.



กิตติกรรมประกาศ

วิจัยสถาบันฉบับนี้สามารถดำเนินการมาได้และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและคณะกรรมการวิจัยสถาบัน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนทุนวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้การทำวิจัยนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ อาทิ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสอบถาม ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.วิศิษฐ์พร สุขสมบัติ อาจารย์ ดร.วรพจน์ สุทธิสัย และคุณจิตตานันท์ ตีกุล ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินรายงานวิจัยทั้ง 3 ท่าน ที่ได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการทำรายงานวิจัยให้ดียิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ชาญณรงค์ อินทรประเสริฐ ผู้ตรวจแก้ไขบทคัดย่อฉบับภาษาอังกฤษ และอาจารย์ ดร. บุญช่วย บุญมี ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ตลอดจนทีมงานนักวิจัยทุกท่าน

สุดท้ายนี้ต้องขอขอบพระคุณบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ผู้ที่เกี่ยวข้องที่ช่วยทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงเป็นฉบับสมบูรณ์ได้ด้วยดี

นางนพคุณ กสานติกุล
หัวหน้าโครงการวิจัย

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 การวิจัยสถาบัน.....	6
2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน.....	13
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	16
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	16
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	18
3.3 การสร้างเครื่องมือ.....	19
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	22
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	22

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	ผลการวิจัย..... 23 4.1 การวิเคราะห์แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี..... 23 4.2 การวิเคราะห์แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 32 4.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ..... 48 4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี..... 80 4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร..... 87
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 93 5.1 สรุปผลการวิจัย..... 93 5.2 อภิปรายผล..... 108 5.3 ข้อเสนอแนะ..... 119
รายการอ้างอิง.....	121
ภาคผนวก.....	ภาคผนวก ก แบบสอบถาม..... ก-1 ภาคผนวก ข สรุปผลการหาค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา..... ข-1 ภาคผนวก ค เอกสารเกี่ยวข้องกับการวิจัยสถาบัน..... ค-1
ประวัติผู้วิจัย.....	122

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	16
3.2	จำนวนบุคลากร จำแนกตามข้อกำหนดการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยสถาบันตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	17
3.3	จำนวนบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี กลุ่มที่เคยทำวิจัยสถาบัน (ดำเนินการเสร็จแล้ว/อยู่ระหว่าง ดำเนินการ) และกลุ่มที่ไม่เคยทำวิจัยสถาบัน โดยแยกตามสายการปฏิบัติงาน.....	17
3.4	ผลการหาค่าความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (IOC : Item Objective Congruence) ของแบบสอบถาม.....	20
3.5	ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถาม.....	21
4.1	จำนวน ร้อยละ จำแนกการตอบข้อคำถาม ความรู้เบื้องต้นการวิจัยสถาบัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	23
4.2	จำนวน ร้อยละ จำแนกการตอบข้อคำถาม ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	24
4.3	จำนวน และร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	32
4.4	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันเป็นรายด้าน.....	34
4.5	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันด้านลักษณะของงานวิจัยสถาบัน เป็นรายชื่อ.....	35
4.6	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันด้านการมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน เป็นรายชื่อ	36
4.7	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันด้านการได้รับการยอมรับ เป็นรายชื่อ.....	37
4.8	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นรายชื่อ	38
4.9	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันในภาพรวม เป็นรายด้าน.....	39

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันด้านนโยบาย ของหน่วยงาน เป็นรายชื่อ..... 40
4.11	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือการบังคับบัญชา เป็นรายชื่อ..... 41
4.12	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นรายชื่อ..... 42
4.13	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน ด้านลักษณะงาน เป็นรายชื่อ..... 43
4.14	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นรายชื่อ..... 44
4.15	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน ด้านความมั่นคงในงาน เป็นรายชื่อ..... 45
4.16	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน ด้านเงินเดือน เป็นรายชื่อ..... 46
4.17	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน ด้านคุณภาพชีวิต เป็นรายชื่อ..... 47
4.18	จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นต่อคณะกรรมการชุดต่างๆ..... 48
4.19	จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นต่อหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ผู้ประสานงาน..... 50
4.20	จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นอื่นๆ..... 51
4.21	จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นด้านงบประมาณ จำนวน 20,000 บาท..... 53
4.22	จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นด้านหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการทำวิจัยสถาบัน..... 56
4.23	จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นด้านระยะเวลาในการทำวิจัยสถาบัน..... 68
4.24	จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นด้านหัวข้อวิจัยยาก ง่าย มีส่วนสำคัญใน การตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน..... 60
4.25	จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นด้านเงินเดือน มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจใน การทำวิจัยสถาบัน..... 63

สารบัญตาราง (ต่อ)

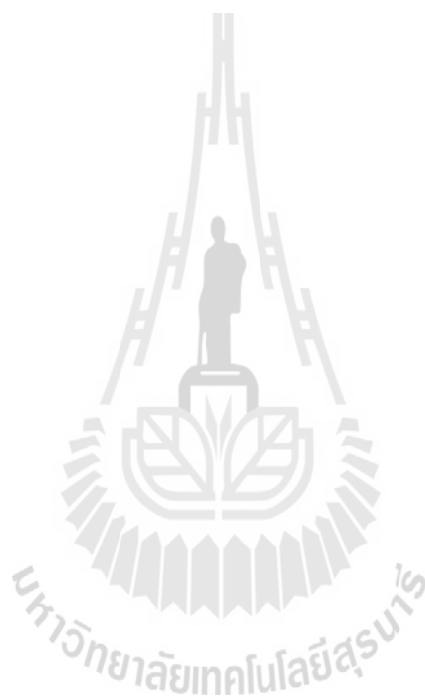
ตารางที่		หน้า
4.26	จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นการให้ความรู้การอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการเขียนข้อเสนอโครงการฯ.....	66
4.27	จำนวน และร้อยละ ข้อเสนอแนะโดยรวมที่คิดว่าจะเป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถดึงดูดความสนใจให้บุคลากร ต้องการทำวิจัยสถาบันด้วยความเต็มใจ.....	73
4.28	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลเบื้องต้นการวิจัยสถาบัน จำแนกตามตำแหน่ง.....	80
4.29	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน จำแนกตามตำแหน่ง.....	81
4.30	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน จำแนกตามตำแหน่ง.....	85
4.31	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันจำแนกตามตำแหน่ง..	86
4.32	ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบันกับเพศ.....	87
4.33	ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบันกับอายุ.....	87
4.34	ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบันกับการศึกษา.....	87
4.35	ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบันกับสถานภาพ.....	88
4.36	ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบันกับประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	88
4.37	ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบันกับตำแหน่ง.....	88
4.38	ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบันกับเงินเดือน.....	89
4.39	ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันกับเพศ.....	89
4.40	ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันกับอายุ.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.41 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อ และสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันกับการศึกษา.....	90
4.42 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อ และสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันด้านสถานภาพ.....	91
4.43 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัย สถาบันกับประสิทธิภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	91
4.44 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อ และสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันกับตำแหน่ง.....	92
4.45 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อ และสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันกับเงินเดือน.....	92

สารบัญภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้ดำเนินงานตามภารกิจของการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งแรกของประเทศไทย ที่มีความมุ่งมั่นการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำของสังคม ซึ่งมีระบบบริหารงานแบบ “รวมบริการ ประสานภารกิจ” โดยมีภารกิจที่สำคัญ 5 ประการ คือ จัดการเรียนการสอน เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศ วิจัยค้นคว้าเพื่อสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาประเทศ ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้ประเทศไทยพึ่งพาตนเองทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาได้มากขึ้น การให้บริการวิชาการแก่ประชาชนทั้งภาครัฐและเอกชน และการทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของชาติและของท้องถิ่น โดยเน้นการดำเนินการในรูปบูรณาการภารกิจทั้งห้า ประการเข้าด้วยกัน ในรูปของการผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตามความต้องการ ของประเทศที่มุ่งเน้นงานวิจัยและพัฒนา รวมทั้งการปรับปรุงถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี และ งานบริการวิชาการสู่ชุมชนที่ส่งผลลัพธ์โดยตรงต่อชุมชนทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้เริ่มดำเนินการตามภารกิจหลักในด้านการจัดการเรียน การสอนเป็นปีแรก เมื่อปีการศึกษา 2536 โดยรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 731 คน ในกลุ่ม วิศวกรรมศาสตร์และกลุ่มสาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร รวมทั้งสิ้น 9 หลักสูตร (มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี, 2550 : 27) และปัจจุบันได้มีหลักสูตรที่เปิดสอนรวมทั้งสิ้น 82 หลักสูตร (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2550 : 63) ส่วนภารกิจด้านอื่นๆ มหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาและ ดำเนินการอย่างเต็มประสิทธิภาพ และเกิดเป็นผลงานเป็นที่ประจักษ์ชัด จากผลการจัดอันดับ มหาวิทยาลัยเพื่อประเมินศักยภาพของมหาวิทยาลัยไทยด้านการเรียนการสอนและด้านการวิจัยโดย คณะกรรมการการอุดมศึกษา ในปีการศึกษา 2548 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้รับการจัดอันดับ ให้อยู่ในกลุ่ม “ดีเลิศด้านการวิจัย” และ “ดีเยี่ยมด้านการเรียนการสอน” (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี, 2550 : 28)

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานวิจัยและพัฒนาของคณาจารย์ และนักวิจัยของมหาวิทยาลัย อาทิ การจัดให้มีทุนวิจัยจากกองทุนต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี นอกจากนี้แล้วมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้เล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัยสถาบัน โดยได้ส่งเสริมสนับสนุนทุนวิจัย เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ดำเนินการทำวิจัยสถาบัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เพื่อแสวงหาแนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับปณิธาน วิสัยทัศน์ และภารกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตลอดจนเป็นสื่อกลางในการประสานประโยชน์และความต้องการเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา ระหว่างหน่วยงานและบุคลากรของมหาวิทยาลัยกับองค์กร แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรยังไม่ค่อยให้ความสนใจในการดำเนินงานวิจัยสถาบันเท่าที่ควร จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ทำวิจัยสถาบัน ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2540 – 2552 มีการดำเนินงานวิจัยสถาบันจำนวน 67 โครงการ ซึ่งเป็นบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปดำเนินงานวิจัย จำนวน 28 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 41.80 บุคลากรส่วนใหญ่ที่ดำเนินการวิจัยเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 39 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 58.20 (ส่วนแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2552) ทั้งนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่จะสามารถดำเนินการวิจัยได้จำนวนมาก คือคิดเป็นร้อยละ 75 ของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2550: 36)

จากความสำคัญดังกล่าวคณะผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นในทางบวก และทางลบในการทำวิจัยสถาบัน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งคณะผู้วิจัย พิจารณาแล้วเห็นว่าการทำงานวิจัยเรื่องนี้ จะเกิดประโยชน์แก่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการวินิจฉัยปัญหา รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางวางข้อกำหนดเพื่อการสร้างแรงจูงใจการทำงานวิจัยสถาบัน ซึ่งจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันของบุคลากร
- 1.2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการทำวิจัยสถาบัน
- 1.2.3 เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่ทำวิจัยสถาบัน
- 1.2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคลากรทำวิจัยสถาบัน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด และปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

1.3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ

1.3.2 ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.3.2.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็น 3 ปัจจัย

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal) ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน

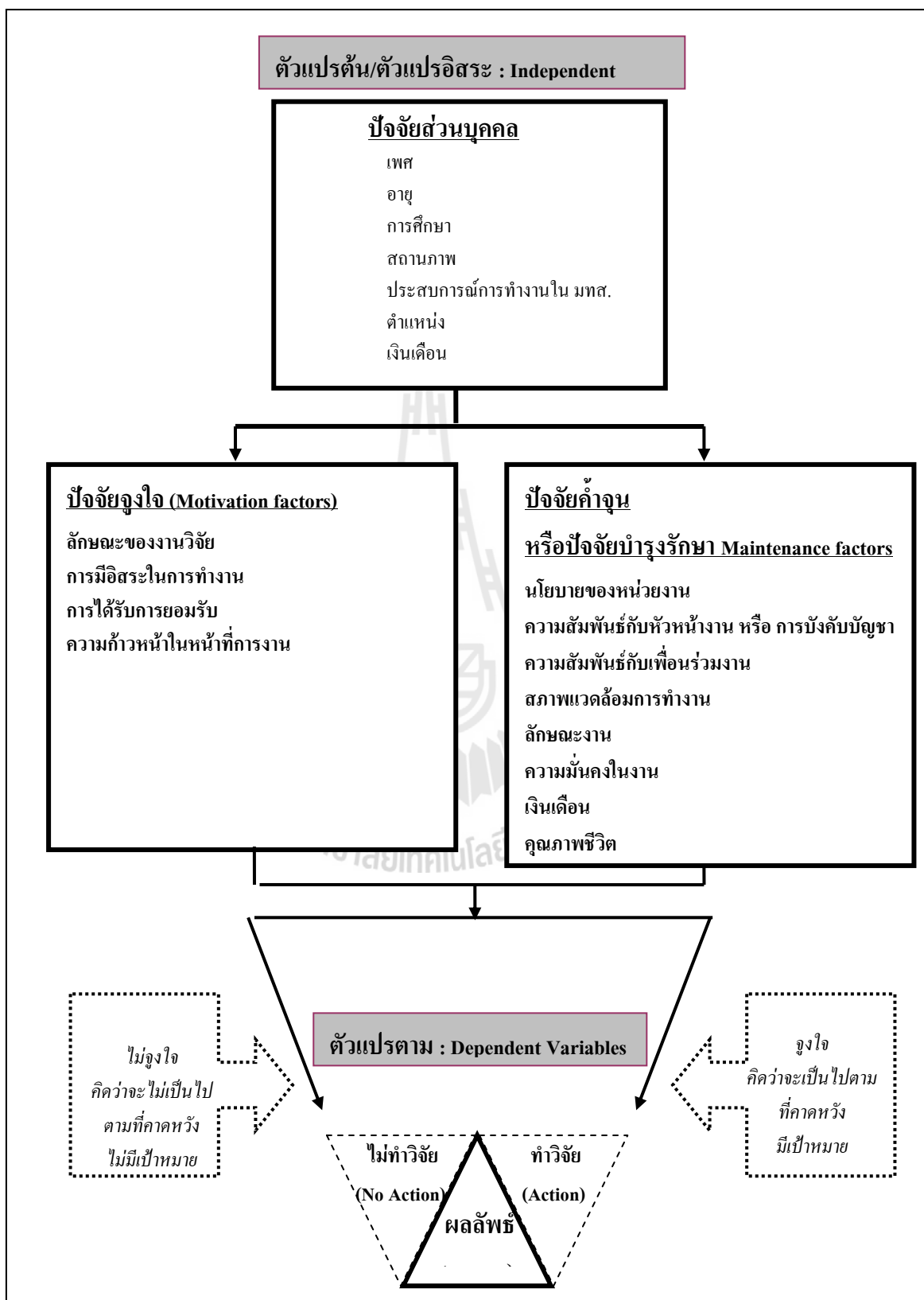
(2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1. ลักษณะงานวิจัย (ซึ่งงานวิจัย การเขียนความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ขอบเขตและวิธีการดำเนินงานวิจัย การรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล และแนวโน้มความสำเร็จในการทำวิจัย) 2. การมีอิสระในการทำงาน 3. การได้รับการยอมรับ และ 4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(3) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือน และคุณภาพชีวิต

1.3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การตกลงใจทำวิจัยสถาบัน หรือไม่ทำวิจัยสถาบัน

1.3.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ที่มา: ปรับปรุงจาก ศิริวรรณ เสรีรัตน์ , 2545.

1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1.4.1 งานวิจัยสถาบัน (Institutional Research) หมายถึง การทำวิจัยสถาบันภายในหน่วยงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

1.4.2 บุคลากร (Personnel) หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป

1.4.3 บุคลากรสายวิชาการ (Academic Personnel) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ทำหน้าที่ในการสอนและวิจัยที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ และนักวิจัยที่ผ่านการประเมินและได้รับสถานภาพเป็นพนักงานประจำ

1.4.4 บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป (Professional and General Administration Personnel) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบงานด้านการสนับสนุนการบริหารและวิชาการที่ผ่านการประเมินและได้รับสถานภาพเป็นพนักงานประจำ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.5.1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีทราบว่าบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการวิจัยสถาบันหรือไม่
- 1.5.2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีทราบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการทำวิจัยสถาบัน
- 1.5.3 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีทราบสาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่สนใจทำวิจัยสถาบัน
- 1.5.4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีสามารถกำหนดแนวทางเพื่อจูงใจให้บุคลากรสนใจทำวิจัยสถาบัน ด้วยความเต็มใจ และสำเร็จลุล่วง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัย

2.1 การวิจัยสถาบัน

2.1.1 ความหมายของการวิจัยสถาบัน

สมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย (2546) ให้ความหมายของการวิจัยสถาบัน (Institutional Research, Operational Research หรือ Administrative Research) หมายถึง การวิจัยประเภทหนึ่งที่มีมุ่งจะศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแต่ละสถาบันเพื่อนำข้อค้นพบต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ประกอบการวางแผน การกำหนดนโยบาย รวมทั้งการตัดสินใจ แก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในแต่ละสถาบันโดยเฉพาะ

สำนักวิจัยสถาบันและประเมินผล (2552) ให้ความหมายของการวิจัยสถาบัน (Institutional Research, Administrative Research, Operational Research) ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ (Continuous Self Improvement) คือการปรับปรุงหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร (Organization Development)

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2552) ให้ความหมายการวิจัยสถาบันเป็นการวิจัยแบบหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการรวบรวมข้อมูลและผลการดำเนินงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตนเอง และนำผลวิจัยมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

วิจิตร ศรีสอาน (2554, การบรรยาย) ให้ความหมายของการวิจัยสถาบัน ซึ่งเรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า Action Research หรือ Operation Research หรือบางแห่งเรียกว่า Administrative Research หมายถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยเชิงบริหาร เพื่อนำผลไปใช้ในเรื่องของการดำเนินงานการบริหาร ในเรื่องการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นความหมายที่ตรงกันทั่วโลก เมื่อกล่าวถึง Institutional Research หมายถึง การวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถาบันใดสถาบันหนึ่งแล้วนำผลวิจัยไปใช้กับสถาบันนั้นๆ และสถาบันอาจนำไปใช้ประโยชน์ได้ เช่น การทำวิจัยสถาบันระดับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาย่อมจะมีผลต่อมหาวิทยาลัยทั้งหมดในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาด้วย เป็นต้น

คำว่า “การวิจัยสถาบัน” ไม่ว่าจะเรียกว่าอะไร การวิจัยสถาบันก็คงเป็นการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับสถาบันหรือหน่วยงาน เป็นการศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินงานสภาพแวดล้อม และกระบวนการของสถาบันหรือหน่วยงาน แล้วนำผลจากการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนในการดำเนินงาน กำหนดนโยบาย การแก้ปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้น และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงสถาบัน หรือหน่วยงานให้มีการพัฒนาก้าวหน้าอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง ก็จะเรียกได้ว่าเป็นวิจัยสถาบันหรือจะเรียกเป็น Institutional Research, Operation Research หรือ Administration Research

2.1.2 ประวัติการวิจัยสถาบัน

สำนักวิจัยสถาบันและประเมินผล (2552) ได้กล่าวถึงประวัติของการวิจัยสถาบันในปี ค.ศ. 1820 ได้มีการนำแนวความคิดการวิจัยสถาบันจากงานเขียนของ Professor W.H. Cowley แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford University) มานำเสนอต่อที่ประชุมของคณะกรรมการปฏิบัติงานประเมินผลของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) จึงก่อให้เกิดการวิจัยที่เกี่ยวกับสถาบันเพื่อติดตามประเมินผลระยะสั้นๆ โดยคณะผู้วิจัยในสถาบันนั่นเอง จึงเรียกว่า การวิจัยตนเอง (Self Study) และได้มีการทำวิจัยในลักษณะนี้อย่างแพร่หลาย ต่อมาหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง การวิจัยสถาบันได้เริ่มขึ้นอย่างเป็นทางการที่มหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ (University of Illinois) และที่มหาวิทยาลัยมินเนโซตา (University of Minnesota) แห่งประเทศสหรัฐอเมริกา และได้แพร่หลายไปยังมหาวิทยาลัยต่างๆ อย่างกว้างขวาง จนกระทั่งปี ค.ศ. 1974 (พ.ศ. 2517) ได้มีการจัดตั้งสมาคมวิจัยสถาบัน (Institutional Research Association) ขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อเป็นศูนย์กลางในการกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการวิจัยสถาบันในระดับอุดมศึกษาทั้งในมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยต่างๆ ของประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศอื่นๆ สำหรับประเทศไทยได้มีการจัดตั้งหน่วย “วิจัยสถาบัน” ขึ้นเป็นครั้งแรกที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2541 โดยมีหน้าที่สำคัญ 3 ประการ คือ (1) รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนพัฒนาและการบริหารมหาวิทยาลัย (2) ทำการวิจัยตามความต้องการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และทำการวิจัยอื่นๆ ที่เป็นไปตามภาระหน้าที่ประจำตามปกติ และ (3) ทำการเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน

การวิจัยสถาบันเป็นการศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินงานสภาพแวดล้อม และกระบวนการของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลสำหรับสนับสนุนการวางแผนการกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ซึ่งสถาบันการศึกษาสามารถใช้หลักการวิจัยได้แก่ ระบบการจัดการสารสนเทศ และการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ นอกจากนี้จะเน้นการวิจัยใน

เชิงวิชาการ ซึ่งเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาสังคมแล้ว การวิจัยสถาบันเป็นการวิจัยที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนามหาวิทยาลัยโดยตรง สถาบันได้รู้จักสภาพและจุดอ่อนของตนเองในการนำข้อมูลหรือข้อค้นพบต่างๆ ที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายต่างๆ สำหรับการประกอบการตัดสินใจวางแผนในการดำเนินงาน และการแก้ปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นในสถาบันโดยตรงและที่สำคัญ คือ การวิจัยสถาบันจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการสร้างความเป็นเลิศให้กับสถาบัน ตัวอย่างของโครงการวิจัยสถาบัน เช่น การติดตามการทำงานบัณฑิตหรือการติดตามคุณภาพบัณฑิตที่จบการศึกษาจากสถาบัน การประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการการเรียนการสอนและการให้บริการต่างๆ ของสถาบันทั้งในระหว่างเรียนและภายหลังจบการศึกษา การประเมินความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต เป็นต้น ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน มีดังนี้ (1) เป็นการวิจัยในหน่วยงาน สถาบัน หรือองค์กรใด องค์กรหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยทั่วไป (2) เป็นการทำวิจัยตามขอบเขต ลักษณะหน้าที่ หรือโครงสร้างของงานที่รับผิดชอบ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กรหรือสถาบันนั้นๆ (3) เป็นการทำวิจัยทั้งปัญหาเฉพาะหน้าที่หรือการที่จะวางนโยบายหรือแผนระยะยาวของสถาบัน และ (4) ผลงานการวิจัยสถาบัน จะต้องนำมาแก้ไขปัญหาหรือกำหนดนโยบายหรือพัฒนาองค์กรหรือสถาบันนั้น

วิจิตร ศรีสอาน (อ้างถึงใน สมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2546) ในวงการศึกษารวมใช้วิจัยสถาบันในระดับมหาวิทยาลัยมาก่อน เมื่อมาถึงยุคนี้หน่วยงานและสถานศึกษาอื่นๆ จะเอาเทคนิควิธีการของวิจัยสถาบัน ไปใช้ในความหมายที่ว่า จะวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับหน่วยงานของตนเองหรือสถานศึกษาของตนเอง และนำผลมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหน่วยงาน เพื่อให้องค์กรได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพมีประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องก็อยู่ในความหมายนี้

องค์กรสมัยใหม่ควรมีคุณลักษณะอย่างไรถึงจะเป็นองค์กรสมัยใหม่ และการวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือขององค์กรสมัยใหม่อย่างไร องค์กรสมัยใหม่จะต้องเป็นองค์กรฐานความรู้ เราได้ยินอยู่ตลอดเวลาว่า ขณะนี้การพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเศรษฐกิจฐานความรู้ การพัฒนาใดๆ ในสังคมยุคใหม่เป็น Knowledge Based ก็คือใช้องค์ความรู้หรือภูมิปัญญาเป็นพื้นฐานสำคัญ ฉะนั้น เมื่อเป็นองค์กรสมัยใหม่ก็ต้องเป็น Knowledge Based เป็น Information Based และที่สำคัญที่สุดก็ต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ เป็น Learning Organization ใน 3 ลักษณะ ถ้ามองว่าสถานศึกษาทุกระดับจะต้องเป็นองค์กรสมัยใหม่กับเขาด้วยไหม คำตอบ คือ ยิ่งจะต้องเป็นมากกว่าองค์กรประเภทอื่นด้วยซ้ำ เพราะเราเป็นองค์กรที่พัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาคน ควบคู่กันไป

การทำวิจัยสถาบันมี 2 ประเภท คือ ประเภทที่ต้องทำประจำ และประเภทที่ทำเฉพาะกิจ
สรุปได้ดังนี้ **การวิจัยที่ทำประจำ** คือ การวิจัยที่ต้องทำซ้ำ และต้องทำต่อเนื่อง ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่อง
ที่ทำเพื่อเอาผลมาสร้างฐานข้อมูลที่สำคัญต่อการบริหารในรูปกระจายอำนาจที่แต่ละสถานศึกษา
ต้องมี ที่เรียกย่อๆ ว่า MIS คือ Management Information System ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงให้
ทันสมัยอยู่เสมอ โดยปกติฐานข้อมูลของสถานศึกษาจะมีฐานสำคัญอยู่ 4-5 ฐานที่จะต้องมีการวิจัย
เพื่อนำข้อมูลเข้ามาสู่ฐาน พร้อมทั้งจะกดปุ่มใช้ได้ทุกขณะ เช่น ระดับมหาวิทยาลัย เราก็คงคิดว่าฐาน
1) ฐานข้อมูลเกี่ยวกับโปรแกรมการศึกษา ไม่ว่าจะสอนระดับตรี โท เอก จำนวนกี่สาขา และสาขา
อะไรบ้าง หรือมีโครงการพิเศษอื่นใดจะต้องอยู่ในฐานข้อมูล และปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ
2) ฐานข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษา ตั้งแต่เข้าจนจบ จะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์เรื่องเหล่านี้ไว้ใน
ฐานข้อมูล พร้อมทั้งจะเรียกใช้ฐาน 3) ฐานข้อมูลเกี่ยวกับคณาจารย์ และบุคลากร จะต้องจำแนก
แจกแจง และจัดทำไว้ครบถ้วนสมบูรณ์ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา 4) ฐานข้อมูลเกี่ยวกับการเงิน อาคาร
สถานที่ โดยเฉพาะที่มีและที่ใช้อยู่ ซึ่งฐานข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ ถ้าไม่มีฐานข้อมูลเพียงพอและ
ทันสมัย การตัดสินใจต่างๆ จะต้องทำโดยการยกเมฆและในที่สุดก็ไม่เกิดประโยชน์ มาถึงปัจจุบัน
มีฐานข้อมูลที่สำคัญอีกฐานหนึ่ง ซึ่งบางส่วนก็นำไปใช้ร่วมกับ MIS ได้ แต่หลายส่วนต้องมีฐาน
เฉพาะขึ้นมาคือ 5) ฐานข้อมูล ประกันคุณภาพ การศึกษาทั้งภายในและภายนอก **ส่วนการวิจัย
เฉพาะกิจ** ทำเป็นครั้งคราวตามสภาพปัญหาและความต้องการ เช่น ถ้าจะวางแผนบางที่ต้องทำ
Policy Research คือ การวิจัยเชิงนโยบายเพื่อเอาผลมาใช้สำหรับการพัฒนานโยบายของเรา ถ้าเรา
ต้องการรู้บางเรื่องว่า ทำไปแล้วได้ผลแค่ไหน เราอาจจะต้องทำ Evaluative Research หรือการวิจัย
เชิงประเมิน

การวิจัยสถาบันในฐานะเป็นเครื่องมือบริหารที่สนับสนุนการตัดสินใจเรื่องของการ
บริหาร หัวใจอยู่ที่การตัดสินใจ การตัดสินใจทันทั่วถึง ถูกต้อง เป็นความรับผิดชอบของการบริหาร
เมื่อกระจายอำนาจคือการกระจายการตัดสินใจ ที่จริงคำว่า กระจายอำนาจคือการกระจายการ
ตัดสินใจเมื่อสถานศึกษาจะต้องตัดสินใจมากขึ้นและจะต้องตัดสินใจอย่างถูกต้องรอบคอบ
วิจัยสถาบันจะมาสับสนุนการแก้ปัญหา ปัญหาหลายเรื่องถ้าเรามีการวิจัยเข้าถึงปัญหาเหล่านั้น
จะมีทางเลือกจะมีทางออก แล้วเรื่องการแก้ปัญหาโดยไม่มีข้อมูล ไม่มีทางเลือกเข้าไม่ถึงแก่นของ
ปัญหาจริงๆ จะเป็นการสร้างปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา เพราะฉะนั้น ตรงนี้เป็นเรื่องของการวิจัย
ที่จะเข้ามาช่วยในส่วนนี้เช่นเดียวกัน

วิจิตร ศรีสอ้าน (2554, การบรรยาย) ปัจจุบันมีการประเมินผลและการประกันคุณภาพ
การศึกษา จากสำนักงานรับรองมาตรฐาน (สมศ.) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
(สกอ.) โดยเฉพาะ สมศ. จะมีเกณฑ์การประเมินคุณภาพบัณฑิต โดยใช้อัตราการใช้งานของบัณฑิต

เป็นดัชนีชี้วัดคุณภาพของบัณฑิต ซึ่งทุกสถาบันจำเป็นต้องทำวิจัยสถาบันตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยกำหนดให้มีเกณฑ์การวิจัยในแนวทางเดียวกัน เช่น การกำหนดช่วงเวลาสำรวจตรงกัน ผู้ทำวิจัยต้องซื่อสัตย์ ยุติธรรมไม่เข้าข้างตัวเอง จึงต้องหาคนกลางมาประเมิน จะเห็นว่าในยุคปัจจุบันการวิจัยสถาบันจึงเป็นเรื่องสำคัญ กล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษาจะต้องมีการทำวิจัยสถาบันควบคู่กันไป เครื่องมือสำคัญของการบริหารในองค์กรสมัยใหม่เรียกว่า “กิโล (KILO)” ย่อมาจาก 1) K : Knowledge – Based องค์กรนั้นจะต้องเป็นองค์กรที่มีฐานความรู้เป็นหลัก ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีก็เป็นได้ เนื่องจากมีการสังสมความรู้ ถ่ายทอดความรู้และสร้างความรู้ 2) I : Information - Based มีข่าวสารข้อมูลต่างๆ ที่พร้อมจะนำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างนโยบายและตัดสินใจ 3) L : Learning และ 4) O : Organization บุคลากรในองค์กรต้องใฝ่รู้หาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอยู่ตลอดเวลา

2.1.4 บทบาทและความสำคัญของวิจัยสถาบันต่อสถาบันอุดมศึกษา

ขนิษฐา ชัยรัตนวรรณ (2552) วิจัยสถาบันเป็นวิจัยที่อาจพบว่ามีขั้นตอนการนำเสนอโครงร่างอย่างรวดเร็ว ซึ่งแตกต่างไปจากงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ ผู้วิจัยอาจทำเพียงคนเดียวหรือเป็นทีมคณะวิจัยก็ได้ ในช่วงระยะเวลาสั้นๆ (อาจจะไม่เกิน 4-6 เดือน) เพราะต้องการผลการศึกษาและวิเคราะห์อย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อความต้องการสารสนเทศในแต่ละเรื่อง ดังนั้นบทบาทและความสำคัญของงานวิจัยสถาบันจึงสามารถแยกเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อให้เกิดฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพครบถ้วนและมีส่วนสำคัญของการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน))
- 2) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบว่า สถาบันได้ดำเนินการตามบทบาท พันธกิจ นโยบาย ภาระหน้าที่หรือไม่ อย่างไร
- 3) เพื่อให้ได้ข้อค้นพบแล้วนำมาวางแผนเพื่อการพัฒนา กำหนดเป็นนโยบายและการตัดสินใจ
- 4) เพื่อใช้เป็นกลไกในการพัฒนา ปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 5) เพื่อให้สถาบันรู้จักสภาพและจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง ตลอดจนชี้ให้เห็นผลลัพธ์/ผลกระทบของงานด้านต่างๆ
- 6) เพื่อให้ได้สารสนเทศที่หลากหลายและน่าเชื่อถือ นำไปสู่ความเป็นเลิศให้กับสถาบัน และเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาสถาบัน
- 7) การวิจัยสถาบันเป็นกระบวนการสร้างระบบงานบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการตรวจสอบตนเองและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Improvement)

8) การวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือบริหารที่สนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Making) และการบริหารการศึกษา (Educational Management)

9) การวิจัยสถาบันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรที่เรียกว่า (Organization Development)

สรุปได้ว่าการวิจัยสถาบันประกอบด้วยหลักการสำคัญดังนี้ (1) ใช้ระยะเวลาสั้น (2) ขั้นตอนการนำเสนอโครงสร้างต้องรวดเร็ว (3) งบประมาณต้องอนุมัติรวดเร็วและเพียงพอ และ (4) ผู้รับผิดชอบงานวิจัยสถาบันต้องมีความรวดเร็วในการทำงาน ถ้าดำเนินการล่าช้าไม่ทันระยะเวลาที่กำหนด อาจส่งผลกระทบต่อข้อมูลที่จะใช้ประโยชน์

สิรินาท ทับแสง (อ้างถึงในออนไลน์, 2552) ศูนย์วิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานอุดมศึกษา แห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (National Center for Higher Education Management System (NCHEMS)) ได้ให้แนวคิดในการทำวิจัยสถาบันเกี่ยวกับข้อมูลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในสถาบันไว้ใน 5 องค์ประกอบ

1. โครงการวิจัยสถาบันด้านนิสิต/นักศึกษา (Student) ข้อมูลด้านนิสิต/นักศึกษา ถือเป็น ข้อมูลที่สำคัญในการบริหารและการตัดสินใจเพราะถ้าสถาบันอุดมศึกษาไม่มีนิสิต/นักศึกษา สถาบันนั้นก็อยู่ไม่ได้ ฉะนั้น สถาบันก็ต้องให้ความสำคัญต่อนิสิต/นักศึกษาในด้าน

- ข้อมูลพื้นฐานหรือภูมิหลัง
- ข้อมูลการเข้าเรียน การลาออก
- ความคาดหวังของนิสิต/นักศึกษา
- ความพึงพอใจ/ทัศนคติที่มีต่อสถาบันหรือรูปแบบการเรียนการสอนหรือความต้องการของหน่วยงานที่ให้บริการเป็นต้น

2. โครงการวิจัยสถาบันด้านบุคลากร (Staff) ในแต่ละสถาบันบุคลากรนั้นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง โดยเฉพาะในอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีคุณภาพและศักยภาพสูง เพื่อผลิตบัณฑิตและให้เป็นเลิศทางวิชาการ จึงควรทำวิจัยในด้าน

- ข้อมูล จำนวนคณาจารย์ คุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ การวิจัยความถนัดหรือความสนใจหรือการคาดคะเนความสูญเสียอาจารย์เนื่องจากการเกษียณอายุหรือสมองไหล
- ข้อมูลสภาพความเป็นอยู่ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม
- ข้อมูลความต้องการด้านการพัฒนาความรู้ ความก้าวหน้า
- ข้อมูลด้านค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ
- ข้อมูลด้านขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดีต่อสถาบัน

3. โครงการวิจัยสถาบันด้านหลักสูตร/โปรแกรมการศึกษา (Program) หลักสูตรแต่ละวิชานับว่ามีความสำคัญมากต่อการเรียนการสอน บางสถาบันอุดมศึกษาไม่นิยมการเปลี่ยนแปลง ทำให้หลักสูตรล้าสมัย ดังนั้น จึงควรทำวิจัยเพื่อหาข้อมูลมาปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัยในยุคโลกาภิวัตน์ เช่น

- ข้อมูลหลักสูตรและเนื้อหาของหลักสูตรรวมทั้งความเหมาะสมของหลักสูตรในปัจจุบันและข้อมูลแนวโน้มที่จะเปิดหลักสูตรเพิ่มในอนาคต
- ข้อมูลจำนวนสถิติที่ลงทะเบียนในแต่ละโปรแกรม จำนวนผู้ลงทะเบียนและจำนวนที่สำเร็จการศึกษาจำนวนห้องเรียน จำนวนชั่วโมงการทำงานของอาจารย์ต่อสัปดาห์และภาระงาน
- ข้อมูลความพอใจ ทักษะ และความต้องการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการเรียนแต่ละโปรแกรม
- ข้อมูลกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- ข้อมูลทิศทางการพัฒนา/ผลิตบัณฑิต /รูปแบบการผลิตบัณฑิต ฯลฯ

4. โครงการวิจัยด้านการเงิน/งบประมาณ (Finance) เงินเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน จึงควรมีข้อมูลในด้านนี้ไว้ เพื่อการตัดสินใจว่าจะขยายหรือคงไว้ หรือยุบเลิกหรือเปลี่ยนแปลงจึงควรทำวิจัยในด้าน

- ศึกษาวิเคราะห์งบประมาณค่าใช้จ่ายในอดีต-ปัจจุบัน
- แหล่งเงินทุน/รายได้/การหาทุน/รายจ่าย
- การคาดคะเนงบประมาณ
- วิธีการบริหารและดำเนินงานด้านงบประมาณ งบดุล งบลงทุน และค่าใช้จ่ายของนิสิต/นักศึกษา (Unit cost)

5. โครงการวิจัยสถาบันด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility) ปัจจุบันอาคารและสถานที่นับว่ามีความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ดังนั้น อาคาร สถานที่ และอุปกรณ์การศึกษา ทั้ง 3 ประเภท จึงควรทำวิจัยว่ามีครบถ้วนพอเพียงหรือไม่หรือไม่ เช่น การใช้ที่ดิน ประโยชน์ของห้องเรียนหรือพื้นที่ต่างๆ ในแต่ละอาคาร รวมทั้งสถานที่ตั้งและสภาพสิ่งแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกสถาบัน

อนึ่ง สภาพปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษา มีภารกิจที่เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม อาทิ บุคลากรเพิ่มขึ้น เปิดสาขาเพิ่มขึ้น ขอบข่ายของข้อมูลที่สถาบันต้องเตรียมการเพื่อวางแผนจะต้องมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงต้องเกี่ยวข้องกับตัวแปรอื่นอีก เช่น

- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

- การบริหารจัดการ
- การวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ
- การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน
- การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

บทบาทของการวิจัยสถาบัน (ในมุมมองของการประกันคุณภาพ)

1. ช่วยสร้างชุดของข้อมูลหลักฐานที่หลากหลายและน่าเชื่อถือให้แก่งานประกันคุณภาพ
2. ช่วยชี้ให้เห็นผลลัพธ์ / ผลกระทบของงานด้านต่างๆ
3. ช่วยสร้างระบบงานบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการตรวจสอบตนเองและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ที่ดีที่สุดให้แก่ผู้เรียน

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

Herzberg (1970) ให้แนวคิดว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงมีระดับการจูงใจของบุคคลมาจากธรรมชาติของตัวงาน ไม่ได้มาจากรางวัลภายนอก หรือเงื่อนไขการทำงาน และแบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัย “ตัวกระตุ้น” (Motivators) หรือ ปัจจัย “การจูงใจ” (Motivation factors) และ ปัจจัย “สุขอนามัย” (Hygiene factor) หรือ “ปัจจัยค้ำจุน” (Maintenance factor) (Herzberg, F 1970 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545)

2.2.1 ปัจจัย “ตัวกระตุ้น” (Motivators) หรือ ปัจจัย “การจูงใจ” (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้แก่

1) ความสำเร็จของการทำงานบุคคล (Achievement) หมายถึง บุคคลสามารถทำงานเสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition & Esteem) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบไปอย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Promotion Opportunity) หมายถึง ได้รับการปรับระดับตำแหน่งสูงขึ้น เปลี่ยนแปลงลักษณะงาน ปรับค่าจ้าง ความต้องการสถานภาพทางสังคม ต้องการพัฒนาจิตใจ ให้เป็นคนมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและต้องการความเป็นธรรม การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.2.2 ปัจจัย “สุขอนามัย” (Hygienes factor) หรือ “ปัจจัยค้ำจุน” (Maintenance factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนเกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องในองค์การ บุคลากรในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานนี้ ซึ่งมีปัจจัยค้ำจุน 9 ประการ คือ

1) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการการบริหารองค์การและการสื่อสารภายในองค์การ

2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

3) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือให้ความยุติธรรมในการบริหาร

4) เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่จะทำงาน

5) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในทักษะในวิชาชีพด้วย

6) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

7) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ เป็นต้น

8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขกับการทำงานในที่แห่งใหม่

9) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งเป็นผลให้เกิดกระบวนการจูงใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเต็มใจ (ผลการปฏิบัติงาน = ความสามารถ x สภาพแวดล้อม x แรงจูงใจ)



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่ปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ของมหาวิทยาลัย จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน และตามวุฒิการศึกษา ตามตารางที่ 3.1 และแยกตามข้อกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามตารางที่ 3.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)		
	สายวิชาการ	สายปฏิบัติการฯ	รวม
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	226	226
2. ปริญญาตรี	-	373	373
3. ปริญญาโท	76	62	138
4. ปริญญาเอก	243	2	245
รวม	319	663	982

ที่มา : Website ส่วนการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี : ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2552

ตารางที่ 3.2 จำนวนบุคลากร จำแนกตามข้อกำหนดการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยสถาบันตาม
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)		
	สายวิชาการ	สายปฏิบัติการ	รวม
1. ระดับปริญญาตรี*	-	323	323
2. ระดับปริญญาโท	76	62	138
3. ระดับปริญญาเอก	243	2	245
รวม	319	387	706

* ปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี
ที่มา : ส่วนแผนงาน และส่วนการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2552

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มที่เคยทำวิจัยสถาบัน ประกอบด้วย หัวหน้าโครงการ และนักวิจัย (ดำเนินการเสร็จแล้ว/อยู่ระหว่างดำเนินการ/ยกเลิก) และ (2) กลุ่มที่ไม่เคยทำวิจัยสถาบัน โดยแยกตามสายการปฏิบัติงานตามตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 จำนวนบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีสุรนารี กลุ่มที่เคยทำวิจัยสถาบัน (ดำเนินการเสร็จแล้ว/อยู่ระหว่าง
ดำเนินการ) และกลุ่มที่ไม่เคยทำวิจัยสถาบัน โดยแยกตามสายการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์	จำนวน (คน)		
	สายวิชาการ	สายปฏิบัติการ	รวม
1. มีประสบการณ์ในการทำวิจัยสถาบัน	31	61	92
2. ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยสถาบัน	288	326	614
3. จำนวนโครงการ	23	21	44

ที่มา : รวบรวมจากโครงการวิจัยสถาบัน ส่วนแผนงาน ณ วันที่ 10 กันยายน 2552

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น การวิจัยสถาบัน

ส่วนที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ประกอบด้วย 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเติมคำสั้นๆ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสพการณ์การทำงานใน มทส. และเงินเดือน

ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน ประกอบด้วย ลักษณะของงานวิจัย (เช่น ชื่องานวิจัย การเขียนความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ขอบเขต และวิธีการดำเนินงานวิจัย การรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูล แนวโน้มความสำเร็จในการทำวิจัย) การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน ประกอบด้วย นโยบายของหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือน และคุณภาพชีวิต

โดยแบบสอบถามกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากน้อยที่สุดถึงมากที่สุดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 1	ความหมาย มีความเหมาะสมน้อยที่สุด หรือเห็นด้วยน้อยที่สุด
ระดับ 2	ความหมาย มีความเหมาะสมน้อย หรือเห็นด้วยน้อย
ระดับ 3	ความหมาย มีความเหมาะสมปานกลาง หรือเห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 4	ความหมาย มีความเหมาะสมมาก หรือเห็นด้วยมาก
ระดับ 5	ความหมาย มีความเหมาะสมมากที่สุด หรือเห็นด้วยมากที่สุด

สำหรับมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ในแบบสอบถามชุดต่างๆ นั้นจะนำมากำหนดเกณฑ์ดังต่อไปนี้

คะแนนสูงสุด	5	คะแนน
คะแนนต่ำสุด	1	คะแนน
พิสัย (Range)	$\frac{5-1}{5} = 0.80$	

ดังนั้น เกณฑ์การประเมินสรุปได้ดังนี้

1.00 – 1.80	หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด หรือเห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย หรือเห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง หรือเห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง มีความเหมาะสมมาก หรือเห็นด้วยมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด หรือเห็นด้วยมากที่สุด

สำหรับการแปลความหมายค่าร้อยละ จากแบบสอบถามใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

น้อยกว่าร้อยละ 20	หมายถึง น้อยที่สุด
ร้อยละ 40	หมายถึง น้อย
ร้อยละ 60	หมายถึง ปานกลาง
ร้อยละ 80	หมายถึง มาก
ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป	หมายถึง มากที่สุด

ส่วนที่ 4 สอบถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ข้อเสนอแนะ

3.3 การสร้างเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษาเอกสารทางวิชาการและวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและวิธีการสร้างแบบสอบถามนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดโครงสร้างของเครื่องมือ และขอบเขตเนื้อหา

3.3.2 การตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหาตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำผลการพิจารณามาหาดัชนีชี้วัดการตั้งข้อคำถามตามสูตรการหาค่า IOC ดังนี้

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

R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

คำอธิบายความหมายตัวชี้วัด

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาตามประเด็นที่ต้องการวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาตามประเด็นที่ต้องการวัด
- 1 หมายถึง แน่ใจข้อความไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามประเด็นที่ต้องการวัด

3.3 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้อาศัยวิธีการทดสอบก่อน (Pre-Test) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 1 ครั้ง โดยทำการทดสอบกับกลุ่มประชากรทั่วไปที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ของครอนบาค (Cronbach Method) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548)

หลังจากที่ได้สร้างแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเสร็จแล้วได้นำไปตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ (IOC : Item Objective Congruence) โดยผู้เชี่ยวชาญและทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

(1) การตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหาตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำผลการพิจารณามาหาดัชนีชี้วัดการตั้งข้อคำถามตามสูตรการหาค่า IOC

โดยสรุปได้ว่าจากข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้นจำนวน 74 ข้อ มีข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และผ่านความเห็นชอบ จำนวนทั้งสิ้น 70 ข้อ และมีจำนวน 4 ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยรายละเอียดตามตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ผลการหาค่าความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (IOC : Item Objective Congruence) ของแบบสอบถาม

ระดับตัวชี้วัด	จำนวนข้อคำถาม	หมายเหตุ
1	44	สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เห็นชอบ
0.6	26	สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เห็นชอบ
ต่ำกว่า 0.5	4	ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ไม่เห็นชอบ

หมายเหตุ : ระดับตัวชี้วัดรายข้อต่ำกว่า 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดคำถามใหม่ หรือตัดออก

(2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยอาศัยการทดสอบก่อน (Pre-Test) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน 1 ครั้ง โดยกระจายตามหน่วยงานต่างๆ ได้ส่งแบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน และแบบสอบถามเพื่อการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ราย และได้รับแบบตอบคืน 30 ราย นำแบบสอบถามที่ตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สรุปได้ตามตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน ข้อ	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach' s Alpha ในภาพรวม
ตอนที่ 1 แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน		
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น การวิจัยสถาบัน	5	.876
ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน	20	.895
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย		
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน	16	.942
หัวข้อ ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน	5	.789
หัวข้อ การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน	4	.985
หัวข้อ การได้รับการยอมรับ	4	.968
หัวข้อ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3	.761
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน	29	.955
หัวข้อ นโยบายของหน่วยงาน	4	.906
หัวข้อ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา	3	.936
หัวข้อ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5	.936
หัวข้อ ลักษณะงาน	4	.797
หัวข้อ สภาพแวดล้อมการทำงาน	3	.921
หัวข้อ ความมั่นคงในงาน	3	.827
หัวข้อ เงินเดือน	3	.823
หัวข้อ คุณภาพชีวิต	4	.862

หมายเหตุ : สรุปค่าความเชื่อมั่น Cronbach' s Alpha ระดับไม่น้อยกว่า .75 ถือว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในภาพรวม เป็นที่ยอมรับได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative method) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) จากแหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary data source) และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data source) ดังนี้

1) แหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary data source) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งเป็นข้อมูลที่ศึกษาได้จากเอกสารข้อมูล Website ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary study) ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เช่น วิทยานิพนธ์ หนังสืออ้างอิง หนังสือทั่วไป รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการ วารสาร จุลสาร และการรับฟังบรรยาย ตลอดจนการขอข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ข้อมูลการทำวิจัยสถาบันจากส่วนแผนงาน ข้อมูลบุคลากร มทส. จากส่วนการเจ้าหน้าที่

2) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data source) เป็นข้อมูลที่จัดเก็บโดยการสำรวจ (Survey Method) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ (1) บุคลากรสายวิชาการ (2) บุคลากรสายปฏิบัติการฯ โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 625 ราย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้ใช้วิธีวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ จะวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตลอดจนการวิเคราะห์เนื้อหา แล้ววิเคราะห์บูรณาการเข้าด้วยกันนำไปสู่การสรุปผลการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยโดยการอธิบายภาคบรรยาย หรือเชิงพรรณนา (Descriptive Method) นอกจากนี้ ยังได้วิเคราะห์และแปรผลทางสถิติ โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples t-test) ตลอดจนการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การทำวิจัย เรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นการวิจัยสถาบัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 252 ราย จากจำนวนทั้งสิ้น 625 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ จำแนกการตอบข้อคำถาม ความรู้เบื้องต้นการวิจัยสถาบัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความรู้เบื้องต้นการวิจัยสถาบัน	จำนวน (n=252)					
	ทราบ		ไม่ทราบ		ไม่ระบุ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ท่านทราบหรือไม่ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีทุนสนับสนุนโครงการวิจัยสถาบัน	224	88.9	25	9.9	3	1.2
2. ท่านทราบหรือไม่ว่า โครงการวิจัยสถาบันขนาดเล็กได้รับการสนับสนุนเงินทุนโครงการละไม่เกิน 2 หมื่นบาท	118	46.8	131	52.0	3	1.2
3. ท่านทราบหรือไม่ว่า ส่วนแผนงานเป็นหน่วยงานประสานงานและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน	168	66.7	81	32.1	3	1.2
4. ท่านทราบหรือไม่ว่า ผู้วิจัยจะได้รับเงินสมนาคุณจากการทำวิจัยด้วย	122	48.4	127	50.4	3	1.2
5. ท่านทราบหรือไม่ว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสามารถเสนอโครงร่างขอรับทุนทำวิจัยสถาบันได้	134	53.2	115	45.6	3	1.2

จากตารางที่ 4.1 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ทราบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีทุนสนับสนุนโครงการวิจัยสถาบัน คิดเป็นร้อยละ 88.9 และทราบว่าส่วนแผนงานเป็นหน่วยงานประสานงาน และสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน ตลอดจนทราบว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สามารถเสนอโครงการขอรับทุนวิจัยสถาบันได้ คิดเป็นร้อยละ 66.7 และ 53.2 ตามลำดับ แต่ไม่ทราบว่าโครงการวิจัยสถาบันขนาดเล็กได้รับการสนับสนุนเงินทุนโครงการละไม่เกิน 2 หมื่นบาท และไม่ทราบว่าผู้วิจัยจะได้รับเงินสมนาคุณจากการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 52.0 และ 50.4 ตามลำดับ

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบันของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 252 ราย จากจำนวนทั้งสิ้น 625 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ จำแนกการตอบข้อคำถาม ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน	คำตอบถูกต้อง	จำนวน (n=252)							
		ใช่		ไม่ใช่		ไม่ทราบ		ไม่ระบุ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ ของมหาวิทยาลัยสามารถเสนอโครงการขอรับทุนสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันได้ทุกคน	ไม่ใช่	165	65.5	26	10.3	58	23	3	1.2
2. ในกรณีจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจมอบหมายให้บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นผู้ทำการวิจัยสถาบันได้	ใช่	134	53.2	13	5.2	103	40.5	3	1.2
3. คณะกรรมการวิจัยสถาบันฯ มีอธิการบดีเป็นประธานกรรมการ	ไม่ใช่	94	37.3	18	7.1	137	54.4	3	1.2

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ จำแนกการตอบข้อคำถาม ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน
ของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน	คำตอบ ถูกต้อง	จำนวน (n=252)							
		ใช่		ไม่ใช่		ไม่ทราบ		ไม่ระบุ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. คณะอนุกรรมการวิจัยสถาบันฯ มีผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผนเป็นประธานอนุกรรมการ ซึ่งคณะอนุกรรมการชุดนี้มีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการวิจัยสถาบันขนาดเล็ก	ใช่	109	43.3	5	2.0	135	53.6	3	1.2
5. ผู้วิจัยจะได้รับเงินสมนาคุณภายหลังจากที่คณะกรรมการรับรองรายงานฉบับสมบูรณ์ไม่เกินร้อยละ 25 ของทุนสนับสนุนงานวิจัยที่ทำสัญญา	ใช่	59	23.4	8	3.2	182	72.2	3	1.2
6. การวิจัยสถาบันเป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่มุ่งศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงของแต่ละสถาบัน	ใช่	206	81.7	5	2.0	38	15.1	3	1.2
7. การวิจัยสถาบันเป็นการศึกษาวิจัยตนเอง (Self Study) เพื่อจัดหาข้อมูลหรือข้อค้นพบ	ใช่	160	63.5	30	11.9	59	23.4	3	1.2
8. ผลงานการวิจัยสถาบัน ไม่เพียงแต่นำมาแก้ไขปัญหาหรือกำหนดนโยบายหรือพัฒนาองค์กรหรือสถาบันนั้นเท่านั้น แต่อาจนำไปเป็นแนวทางในการวิจัยสถาบันอื่นๆได้	ใช่	206	81.7	1	0.4	42	16.7	3	1.2

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ จำแนกการตอบข้อคำถาม ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน
ของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน	คำตอบ ถูกต้อง	จำนวน (n=252)							
		ใช่		ไม่ใช่		ไม่ทราบ		ไม่ระบุ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
9. การนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ ประโยชน์ในการปรับปรุง หน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานมีการ พัฒนาก้าวหน้าอยู่เสมออย่าง ต่อเนื่องเรียกได้ว่าเป็นวิจัยสถาบัน (Institutional Research) หรือเรียกว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Operation Research) หรือเรียกว่า การวิจัยเชิง บริหาร (Administrative Research) แล้วแต่กรณี	ใช่	176	69.8	5	2.0	68	27.0	3	1.2
10. การวิจัยสถาบันเป็นศาสตร์การ บริหารและการปฏิรูปการศึกษา ที่ทุกสถาบันการศึกษาจะต้อง กำหนดเป็นภารกิจหลักที่สำคัญ นำไปสู่การประกันคุณภาพ การศึกษาทั้งการประกันคุณภาพ ภายใน และการประกันคุณภาพ ภายนอก	ใช่	171	67.9	8	3.2	70	27.8	3	1.2
11. ผลจากการวิจัยสถาบัน สามารถ นำมาใช้ประโยชน์ในการจัดหา ข้อมูลสำหรับสนับสนุนการวาง แผนการกำหนดนโยบายและการ ตัดสินใจเรื่องการบริหาร และ วิชาการ ของสถาบันนั้นๆ ได้	ใช่	212	84.1	37	14.7	-	-	3	1.2

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ จำแนกการตอบข้อคำถาม ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน
ของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน	คำตอบ ถูกต้อง	จำนวน (n=252)							
		ใช่		ไม่ใช่		ไม่ทราบ		ไม่ระบุ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
12. การวิจัยสถาบัน ควรใช้ระยะเวลา อันสั้น ประมาณ 4-6 เดือน ขั้นตอนการนำเสนอโครงการต้อง รวดเร็วได้ผลเร็วทันต่อความ ต้องการและสามารถนำผลมาใช้ ประโยชน์ได้จริง	ใช่	129	51.2	34	13.5	86	34.1	3	1.2
13. การประเมินความพึงพอใจของ นายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานของ บัณฑิตไม่ถือว่าเป็นการวิจัย สถาบัน	ไม่ใช่	41	16.0	112	44.4	96	38.1	3	1.2
14. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยสถาบัน ได้แก่ ผู้กำหนดปัญหา นักวิจัย ผู้สนับสนุนทุนวิจัย ผู้สรุปผล งานวิจัย และผู้ใช้ผลงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ใช่	155	61.5	26	10.3	68	27.0	3	1.2
15. การวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือ บริหารที่สนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Making) และการบริหาร การศึกษา (Education Management) และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา องค์กร (Organization Development)	ใช่	210	83.3	2	.8	37	14.7	3	1.2
16. บทสรุปสำหรับผู้บริหารของ งานวิจัยมีความสำคัญเพียงเล็กน้อย ไม่สำคัญเท่าการวิเคราะห์ข้อมูลใน บทที่ 4	ไม่ใช่	20	7.9	126	50.0	103	40.9	3	1.2

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ จำแนกการตอบข้อคำถาม ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน
ของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน	คำตอบ ถูกต้อง	จำนวน (n=252)							
		ใช่		ไม่ใช่		ไม่ทราบ		ไม่ระบุ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
17. การวิจัยสถาบัน ช่วยสร้างระบบงานบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการตรวจสอบตนเองและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ในมุมมองของการประกันคุณภาพ)	ใช่	190	75.4	5	2.0	54	21.4	3	1.2
18. แนวคิดในการทำวิจัยสถาบันเกี่ยวกับฐานข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในสถาบันประกอบด้วย 5 ฐานข้อมูล ได้แก่ ด้านนิสิต/นักศึกษา ด้านบุคลากร ด้านหลักสูตร/โปรแกรมการศึกษา ด้านการเงิน/งบประมาณ และด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ใช่	138	54.8	7	2.8	104	41.3	3	1.2
19. การวิจัยสถาบัน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การวิจัยที่ทำเป็นประจำ และการวิจัยเฉพาะกิจ	ใช่	93	36.9	22	8.7	134	53.2	3	1.2
20. การวิจัยที่ทำเป็นประจำ เป็นการวิจัยทำซ้ำ ทำต่อเนื่อง ส่วนใหญ่เป็นการนำเอาผลวิจัยมาสร้างฐานข้อมูล หรือเรียกว่า MIS ซึ่งต้องมีการปรับปรุงให้ข้อมูลทันสมัยอยู่เสมอ	ใช่	95	37.7	29	11.5	125	49.6	3	1.2

จากตารางที่ 4.2 พบว่าบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจการวิจัยสถาบัน ดังนี้

1. บุคลากรส่วนใหญ่ **เข้าใจไม่ถูกต้อง**ว่า “บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ ของมหาวิทยาลัยสามารถเสนอโครงการขอรับทุนสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันได้ทุกคน” จากผลการเลือกตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 23.0 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้คือ **ไม่ใช่**
2. บุคลากรส่วนใหญ่ **เข้าใจถูกต้อง**ว่า “ในกรณีจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจมอบหมายให้บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นผู้ทำการวิจัยสถาบันได้” จากผลการเลือกตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมาตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 40.5 และตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อยละ 5.2 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้คือ **ใช่**
3. บุคลากรส่วนใหญ่ **เข้าใจไม่ถูกต้อง**ว่า “คณะกรรมการวิจัยสถาบันฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีอธิการบดีเป็นประธานกรรมการ” จากผลการเลือกตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 54.4 และตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อยละ 7.1 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้คือ **ไม่ใช่**
4. บุคลากรส่วนใหญ่ **ไม่ทราบ**ว่า “คณะกรรมการวิจัยสถาบันฯ มีผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผนเป็นประธานอนุกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการวิจัยสถาบันขนาดเล็ก” จากผลการเลือกตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 53.6 รองลงมาตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 43.3 และตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อยละ 2.0 จริงแล้วคำตอบข้อนี้คือ **ใช่**
5. บุคลากรส่วนใหญ่ **ไม่ทราบ**ว่า “ผู้วิจัยจะได้รับเงินสมนาคุณภายหลังจากที่คณะกรรมการรับรองรายงานฉบับสมบูรณ์ ไม่เกินร้อยละ 25 ของทุนสนับสนุนงานวิจัยที่ทำสัญญา” จากผลการเลือกตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมาตอบว่า “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 23.4 และตอบว่า “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อยละ 3.2 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้คือ **ใช่**
6. บุคลากรส่วนใหญ่ **เข้าใจถูกต้อง**ว่า “การวิจัยสถาบัน เป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่มีมุ่งศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงของแต่ละสถาบัน” จากผลการเลือกตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 81.7 รองลงมาเลือกตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 15.1 และตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อยละ 2.0 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้คือ **ใช่**
7. บุคลากรส่วนใหญ่ **เข้าใจถูกต้อง**ว่า “การวิจัยสถาบัน เป็นการศึกษาวิจัยตนเอง (Self Study) เพื่อจัดหาข้อมูลหรือข้อค้นพบ” จากผลการเลือกตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมาเลือกตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 23.4 และตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อยละ 11.9 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้คือ **ใช่**

8. บุคลากรส่วนใหญ่ **เข้าใจถูกต้องว่า** “ผลงานการวิจัยสถาบัน ไม่เพียงแต่นำมาแก้ไข ปัญหาหรือกำหนดนโยบายหรือพัฒนาองค์กรหรือสถาบันนั้นเท่านั้น แต่อาจนำไปเป็นแนวทางใน การวิจัยสถาบัน อื่นๆ ได้” จากผลการเลือกตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 81.7 รองลงมาเลือกตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 16.7 และตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อยละ 0.4 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้ คือ **ใช่**

9. บุคลากรส่วนใหญ่ **เข้าใจถูกต้องว่า** “การนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการ ปรับปรุงหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานมีการพัฒนาก้าวหน้าอยู่เสมออย่างต่อเนื่องเรียกได้ว่าเป็นวิจัย สถาบัน (Institutional Research) หรือเรียกว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Operation Research) หรือ เรียกว่า การวิจัยเชิงบริหาร (Administrative Research) แล้วแต่กรณี” จากผลการเลือกตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมาเลือกตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 27.0 และตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อย ละ 2.0 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้ คือ **ใช่**

10. บุคลากรส่วนใหญ่ **เข้าใจถูกต้องว่า** “การวิจัยสถาบันเป็นศาสตร์การบริหารและการ ปฏิรูปการศึกษาที่ทุกสถาบันการศึกษาจะต้องกำหนดเป็นภารกิจหลักที่สำคัญนำไปสู่การประกัน คุณภาพการศึกษาทั้งการประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก ” จากผลการ เลือกตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 67.9 รองลงมาเลือกตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 27.8 และตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อยละ 3.2 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้ คือ **ใช่**

11. บุคลากรส่วนใหญ่ **เข้าใจถูกต้องว่า** “ผลจากการวิจัยสถาบัน สามารถนำมาใช้ ประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลสำหรับสนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ เรื่องการบริหาร และวิชาการของสถาบันนั้นๆ ได้” จากผลการเลือกตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 84.1 รองลงมาเลือกตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อยละ 14.7 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้ คือ **ใช่**

12. บุคลากรส่วนใหญ่ **เข้าใจถูกต้องว่า** “การวิจัยสถาบัน ควรใช้ระยะเวลาอันสั้น ประมาณ 4-6 เดือน ขั้นตอนการนำเสนอโครงการต้องรวดเร็ว ได้ผลเร็วทันต่อความต้องการ และสามารถนำผลมาใช้ประโยชน์ได้จริง” จากผลการเลือกตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมา เลือกตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 34.1 และตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อยละ 13.5 ซึ่งจริงแล้ว คำตอบข้อนี้ คือ **ใช่**

13. บุคลากรส่วนใหญ่ **เข้าใจถูกต้องว่า** “การประเมินความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อ การปฏิบัติงานของบัณฑิตไม่ถือว่าเป็นการวิจัยสถาบัน ” จากผลการเลือกตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อย ละ 44.4 รองลงมาเลือกตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 38.1 และตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 16.0 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้ คือ **ไม่ใช่**

14. บุคลากรส่วนใหญ่ **เข้าใจถูกต้อง**ว่า “ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยสถาบัน ได้แก่ ผู้กำหนดปัญหา นักวิจัย ผู้สนับสนุนทุนวิจัย ผู้สรุปผลงานวิจัย และผู้ใช้ผลงาน/ผู้รับผิดชอบ” จากผลการเลือกตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาเลือกตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 27.0 และตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อยละ 10.3 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้ คือ **ใช่**

15. บุคลากรส่วนใหญ่ **เข้าใจถูกต้อง**ว่า “การวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือบริหารที่สนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Making) และการบริหารการศึกษา (Education Management) และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร (Organization Development)” จากผลการเลือกตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 83.3 รองลงมาเลือกตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 14.7 และตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อยละ .8 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้ คือ **ใช่**

16. บุคลากรส่วนใหญ่ **เข้าใจถูกต้อง**ว่า “บทสรุปสำหรับผู้บริหารของงานวิจัยมีความสำคัญเพียงเล็กน้อยไม่สำคัญเท่าการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4” จากผลการเลือกตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาเลือกตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 40.9 และตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 7.9 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้ คือ **ไม่ใช่**

17. บุคลากรส่วนใหญ่ **เข้าใจถูกต้อง**ว่า “การวิจัยสถาบันช่วยสร้างระบบงานบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการตรวจสอบตนเองและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ในมุมมองของการประกันคุณภาพ)” จากผลการเลือกตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 75.4 รองลงมาเลือกตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 21.4 และตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อยละ 2.0 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้ คือ **ใช่**

18. บุคลากรส่วนใหญ่ **เข้าใจถูกต้อง**ว่า “แนวคิดในการทำวิจัยสถาบันเกี่ยวกับฐานข้อมูลที่ทำเป็นสำหรับผู้บริหารในสถาบันประกอบด้วย 5 ฐานข้อมูล ได้แก่ ด้านนิสิต/นักศึกษา ด้านบุคลากร ด้านหลักสูตร/โปรแกรมการศึกษา ด้านการเงิน/งบประมาณ และด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก” จากผลการเลือกตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาเลือกตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 41.3 และตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อยละ 2.8 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้ คือ **ใช่**

19. บุคลากรส่วนใหญ่ **ไม่ทราบ**ว่า “การวิจัยสถาบันแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การวิจัยที่ทำเป็นประจำและการวิจัยเฉพาะกิจ” จากผลการเลือกตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมาเลือกตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 36.9 และตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อยละ 8.7 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้ คือ **ใช่**

20. บุคลากรส่วนใหญ่ **ไม่ทราบ**ว่า “การวิจัยที่ทำเป็นประจำ เป็นการวิจัยทำซ้ำทำต่อเนื่อง ส่วนใหญ่เป็นการนำเอาผลวิจัยมาสร้างฐานข้อมูล หรือเรียกว่า MIS ซึ่งต้องมีการปรับปรุง ให้ข้อมูลทันสมัยอยู่เสมอ” จากผลการเลือกตอบ “ไม่ทราบ” คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาเลือกตอบ “ใช่” คิดเป็นร้อยละ 37.7 และตอบ “ไม่ใช่” คิดเป็นร้อยละ 11.5 ซึ่งจริงแล้วคำตอบข้อนี้ คือ **ใช่**

4.2 การวิเคราะห์แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 252)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	120	47.6
	หญิง	127	50.4
	ไม่ระบุ	5	2.0
	อายุ		
	ระหว่าง 23-30 ปี	14	5.6
	ระหว่าง 31-35 ปี	51	20.2
	ระหว่าง 36-40 ปี	69	27.4
	ระหว่าง 41-45 ปี	63	25
	ระหว่าง 46-50 ปี	19	7.5
	ระหว่าง 50-55 ปี	23	9.1
	ระหว่าง 56-60 ปี	9	3.6
	ไม่ระบุ	4	1.6
การศึกษา	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	85	33.7
	ปริญญาโท	75	29.8
	ปริญญาเอก	88	34.9
	ไม่ระบุ	4	1.6
สถานภาพ	โสด	86	34.1
	แต่งงาน	156	61.9
	หม้าย	6	2.4
	ไม่ระบุ	4	1.6

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n = 252)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานใน มทส.		
ต่ำกว่า 5 ปี	54	21.4
5 - 10 ปี	35	13.9
มากกว่า 10 ปี	155	61.5
ไม่ระบุ	8	3.1
ระดับตำแหน่ง		
บุคลากรสายวิชาการ	108	42.9
บุคลากรสายปฏิบัติการฯ	140	55.6
ไม่ระบุ	4	1.6
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,000	36	14.3
20,001-30,000	89	35.3
มากกว่า 30,001	123	48.8
ไม่ระบุ	4	1.6

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.4 มีอายุในช่วง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.4 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 34.9 สมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 61.9 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.5 เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ร้อยละ 55.6 ซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.8

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.4-4.8

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันเป็นรายด้าน

ด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน	3.39	.87	เห็นด้วยปานกลาง
การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน	3.72	1.18	เห็นด้วยมาก
การได้รับการยอมรับ	3.29	1.27	เห็นด้วยปานกลาง
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.10	1.20	เห็นด้วยปานกลาง
ภาพรวม	3.37	.92	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ “การวิจัยสถาบัน” ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากในด้าน “การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน” มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.18) รองลงมา มีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางด้าน “ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน” ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = .87) และมีผลน้อยที่สุด มีความเห็นด้วยในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือด้าน “ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน” ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 1.20)

ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน ด้านลักษณะของงานวิจัยสถาบัน เป็นรายชื่อ

ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การทำวิจัยสถาบันเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ เนื่องจากนักวิจัยต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญ และความขยันอดทนอย่างมาก	3.76	1.14	เห็นด้วยมาก
2. การทำวิจัยสถาบัน นอกจากจะมีประโยชน์โดยตรงต่อสถาบันแล้วยังมีประโยชน์ต่อนักวิจัยเอง ทั้งในด้านการฝึกให้ทำงานอย่างเป็นระบบมีแผนการ และฝึกให้รู้จักคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผล	4.16	1.10	เห็นด้วยมาก
3. โครงการวิจัยสถาบันที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลซับซ้อน ยุ่งยาก ทำให้นักวิจัยไม่สนใจที่จะวิจัยนั้น เนื่องจากเกรงว่าจะไม่สามารถดำเนินการทำวิจัยได้สำเร็จลุล่วง	3.24	1.26	เห็นด้วยปานกลาง
4. ระยะเวลาการทำวิจัยสถาบัน 4-6 เดือนมีความเหมาะสมดีแล้ว	3.09	1.31	เห็นด้วยปานกลาง
5. วงเงินอุดหนุน จำนวน 20,000 บาท สำหรับการทำวิจัยสถาบันขนาดเล็กมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับขนาดของงานวิจัยแล้ว	2.69	1.36	เห็นด้วยปานกลาง
ภาพรวม	3.39	.87	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน” ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = .87) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปรากฏว่าบุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากในหัวข้อ “การทำวิจัยสถาบันนอกจากจะมีประโยชน์โดยตรงต่อสถาบันแล้วยังมีประโยชน์ต่อนักวิจัยเอง ทั้งในด้านการฝึกให้ทำงานอย่างเป็นระบบมีแผนการ และฝึกให้รู้จักคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผล” มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 1.10) รองลงมาเห็นด้วยมาก ในหัวข้อ “การทำวิจัยสถาบันเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ เนื่องจากนักวิจัยต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความขยันอดทนอย่างมาก” ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 1.14) และมีผลน้อยที่สุด เห็นด้วยปานกลาง คือหัวข้อ “วงเงินอุดหนุนจำนวน 20,000 บาท สำหรับการทำวิจัยสถาบันขนาดเล็กมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับขนาดของงานวิจัยแล้ว” ($\bar{X} = 2.69$, S.D. = 1.36)

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันด้านการมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน เป็นรายชื่อ

การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. นักวิจัยมีโอกาสได้กำหนดแผนการทำงานด้วยตนเอง	3.72	1.25	เห็นด้วยมาก
2. นักวิจัยมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานวิจัยด้วยตนเอง	3.71	1.25	เห็นด้วยมาก
3. นักวิจัยมีโอกาสได้คิดวิเคราะห์ และตัดสินใจเกี่ยวกับการทำวิจัยได้ด้วยตนเอง	3.80	1.26	เห็นด้วยมาก
4. นักวิจัยสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที	3.67	1.22	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.72	1.18	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ “การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน” ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อปรากฏว่ามีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากในหัวข้อ “นักวิจัยมีโอกาสได้คิดวิเคราะห์ และตัดสินใจเกี่ยวกับการทำวิจัยได้ด้วยตนเอง” มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.26) รองลงมา เห็นด้วยมากในหัวข้อ “นักวิจัยมีโอกาสได้กำหนดแผนการทำงานด้วยตนเอง” ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.25) และเห็นด้วยมากในหัวข้อ “นักวิจัยสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที” ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.22) ซึ่งมีผลน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน ด้านการได้รับการยอมรับ เป็นรายชื่อ

การได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย	3.12	1.38	เห็นด้วยปานกลาง
2. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะได้รับการยอมรับจากมหาวิทยาลัย	3.36	1.35	เห็นด้วยปานกลาง
3. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.36	1.34	เห็นด้วยปานกลาง
4. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.31	1.35	เห็นด้วยปานกลาง
ภาพรวม	3.29	1.27	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ “การได้รับการยอมรับ” ในการทำวิจัยสถาบันในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 1.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปรากฏว่า บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ในหัวข้อ “บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะได้รับการยอมรับจากมหาวิทยาลัย” และ “บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา” มีผลต่อการทำวิจัยสถาบัน มากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 1.35) และ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 1.34) ในค่าเฉลี่ยที่เท่ากันตามลำดับ รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง ในหัวข้อ “บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน” ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.35) และเห็นด้วยปานกลาง ในหัวข้อ “บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย” ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 1.38) มีผลน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นรายข้อ

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะเป็นหนทางนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.11	1.43	เห็นด้วยปานกลาง
2. การทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะเป็นหนทางนำไปสู่การปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น	2.81	1.42	เห็นด้วยปานกลาง
3. การทำวิจัยสถาบัน มีประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบัน แต่ยังไม่เห็นประโยชน์ที่ชัดเจนต่อนักวิจัยในแง่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.38	1.44	เห็นด้วยปานกลาง
ภาพรวม	3.10	1.20	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยว “ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน” ในการทำงานวิจัยสถาบันในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 1.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ในหัวข้อ “การทำวิจัยสถาบันมีประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบัน แต่ยังไม่เห็นประโยชน์ที่ชัดเจนต่อนักวิจัยในแง่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน” มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 1.44) รองลงมา เห็นด้วยปานกลางในหัวข้อ “บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะเป็นหนทางนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น” ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 1.43) และ เห็นด้วยปานกลางในหัวข้อ “การทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะเป็นหนทางนำไปสู่การปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น” ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 1.42) มีผลน้อยที่สุด

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.9 – 4.17

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันในภาพรวม เป็นรายด้าน

ด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
นโยบายหน่วยงาน	3.15	1.19	เห็นด้วยปานกลาง
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา	3.28	1.49	เห็นด้วยปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.03	1.33	เห็นด้วยปานกลาง
ลักษณะงาน	2.50	1.15	เห็นด้วยน้อย
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.12	1.30	เห็นด้วยปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	2.96	1.37	เห็นด้วยปานกลาง
เงินเดือน	2.42	1.35	เห็นด้วยน้อย
คุณภาพชีวิต	3.24	.96	เห็นด้วยปานกลาง
ภาพรวม	2.95	.97	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ “สิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน” ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = .97) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางในด้าน “ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา” มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 1.49) รองลงมา บุคลากรมีความเห็นในระดับปานกลางในด้าน “คุณภาพชีวิต” ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = .96) และ บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย “ด้านเงินเดือน” ($\bar{X} = 2.42$, S.D. = 1.35) ซึ่งมีผลต่อการทำวิจัยสถาบันน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันด้านนโยบายของหน่วยงาน เป็นรายชื่อ

นโยบายของหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่เปิดกว้าง ในการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการวิชาชีพ ทำวิจัยสถาบันอย่างเสมอภาคกัน	3.43	1.41	เห็นด้วยมาก
2. มหาวิทยาลัยใช้เงื่อนไข และหลักเกณฑ์เดียวกันในการ ทำวิจัยสถาบัน ระหว่างบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการวิชาชีพ	3.04	1.69	เห็นด้วยปานกลาง
3. เกณฑ์ที่ว่า “บุคลากรสายปฏิบัติการ วิชาชีพ ที่สามารถทำวิจัยสถาบันได้นั้น ถ้าจบการศึกษา ระดับปริญญาตรีจะต้องทำงานในมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 5 ปี” นั้น ถือเป็นหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม	3.12	1.48	เห็นด้วยปานกลาง
4. สาเหตุที่ทำให้บุคลากร ไม่กล้าที่จะเสนอ โครงการวิจัยสถาบัน คือ ผู้ที่มีอำนาจ และผู้เกี่ยวข้อง ในกระบวนการทำวิจัยสถาบัน	3.01	1.64	เห็นด้วยปานกลาง
ภาพรวม	3.15	1.19	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ “นโยบายของหน่วยงาน” เป็นสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 1.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปรากฏว่า บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ในหัวข้อ “มหาวิทยาลัย มีนโยบายที่เปิดกว้างในการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการวิชาชีพ ทำวิจัยสถาบันอย่างเสมอภาคกัน” มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.41) รองลงมา บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ในหัวข้อ “เกณฑ์ที่ว่า “บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ ที่สามารถทำวิจัยสถาบันได้นั้น ถ้าจบการศึกษา ระดับปริญญาตรีจะต้องทำงานในมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 5 ปี” นั้น ถือเป็นหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม” ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 1.48) และมีผลต่อการทำวิจัยสถาบันน้อยที่สุด คือ “สาเหตุที่ทำให้บุคลากร ไม่กล้าที่จะเสนอ โครงการวิจัยสถาบัน คือ ผู้ที่มีอำนาจ และผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการทำวิจัยสถาบัน” ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 1.64) บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา เป็นรายชื่อ

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หัวหน้าหน่วยงานที่ท่านอยู่ในสายบังคับบัญชาให้การสนับสนุน การทำวิจัยสถาบันเป็นอย่างดี	3.39	1.57	เห็นด้วยปานกลาง
2. ท่านสามารถรับคำแนะนำเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันจากหัวหน้าหน่วยงานได้ตลอดเวลา	3.04	1.64	เห็นด้วยปานกลาง
3. หัวหน้าหน่วยงานมีความเป็นกันเอง ทำให้มีความสบายใจเมื่อปฏิบัติงานด้วย	3.41	1.58	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.28	1.49	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา” ที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 1.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปรากฏว่า บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ในหัวข้อ “หัวหน้าหน่วยงานมีความเป็นกันเอง ทำให้มีความสบายใจเมื่อปฏิบัติงานด้วย” มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 1.58) รองลงมา บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ในหัวข้อ “หัวหน้าหน่วยงานที่ท่านอยู่ในสายบังคับบัญชาให้การสนับสนุน การทำวิจัยสถาบันเป็นอย่างดี” ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 1.57) และมีผลต่อการทำวิจัยสถาบันน้อยที่สุด คือ “ท่านสามารถรับคำแนะนำเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันจากหัวหน้าหน่วยงานได้ตลอดเวลา” ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 1.64) บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นรายชื่อ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยสถาบัน	3.43	1.51	เห็นด้วยมาก
2. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในการทำวิจัยสถาบัน	2.79	1.57	เห็นด้วยปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนท่านในการทำวิจัยสถาบันเป็นอย่างดี	2.89	1.60	เห็นด้วยปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานแทนท่านได้ กรณีที่ท่านต้องออกไปปฏิบัติงานวิจัยสถาบัน	2.64	1.55	เห็นด้วยปานกลาง
5. การประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ	3.39	1.40	เห็นด้วยปานกลาง
ภาพรวม	3.03	1.33	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน” ที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 1.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปรากฏว่า บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากในหัวข้อ “เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยสถาบัน” มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.51) รองลงมา เห็นด้วยปานกลาง ในหัวข้อ “การประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ” ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 1.40) และมีผลต่อการทำวิจัยสถาบันน้อยที่สุด คือ “เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานแทนท่านได้ กรณีที่ท่านต้องออกไปปฏิบัติงานวิจัยสถาบัน” ($\bar{X} = 2.64$, S.D. = 1.55) บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันด้านลักษณะงาน เป็นรายชื่อ

ลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. งานประจำที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีความชัดเจน ไม่ยุ่งยาก และไม่ซับซ้อน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัยสถาบัน	2.89	1.14	เห็นด้วยปานกลาง
2. งานประจำที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีปริมาณเหมาะสมไม่มากจนเกินไปและการทำงานวิจัยสถาบันไม่เบียดบังงานประจำ	2.46	1.36	เห็นด้วยปานกลาง
3. งานประจำที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ต้องมีการสลับสับเปลี่ยน พื้นที่การทำงาน อยู่เสมอทำให้มีปัญหาในการทำงานวิจัยสถาบัน	2.32	1.40	เห็นด้วยน้อย
4. งานประจำที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ต้องมีการสลับสับเปลี่ยน เวลาทำงานอยู่เสมอทำให้มีปัญหาในการทำงานวิจัยสถาบัน	2.32	1.46	เห็นด้วยน้อย
ภาพรวม	2.50	1.15	เห็นด้วยน้อย

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ลักษณะงาน” ที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{X} = 2.50$, S.D. = 1.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปรากฏว่า บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ในหัวข้อ “งานประจำที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีความชัดเจนไม่ยุ่งยาก และไม่ซับซ้อน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัยสถาบัน” มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 1.14) รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง ในหัวข้อ “งานประจำที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีปริมาณเหมาะสมไม่มากจนเกินไปและการทำงานวิจัยสถาบันไม่เบียดบังงานประจำ” ($\bar{X} = 2.46$, S.D. = 1.36) และมีผลต่อการทำวิจัยสถาบันน้อยที่สุด คือ “งานประจำที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ต้องมีการสลับสับเปลี่ยนพื้นที่การทำงานอยู่เสมอทำให้มีปัญหาในการทำงานวิจัยสถาบัน” และ “งานประจำที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ต้องมีการสลับสับเปลี่ยนเวลาทำงานอยู่เสมอทำให้มีปัญหาในการทำงานวิจัยสถาบัน” ($\bar{X} = 2.32$, S.D. = 1.40) และ ($\bar{X} = 2.32$, S.D. = 1.46) ตามลำดับ บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย

ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นรายชื่อ

สภาพแวดล้อมการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ห้องสำนักงาน อาคารสถานที่ ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบัน	3.17	1.40	เห็นด้วยปานกลาง
2. วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบัน	3.12	1.41	เห็นด้วยปานกลาง
3. สภาพแวดล้อมโดยรวมของสำนักงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ เหมาะแก่การปฏิบัติงานวิจัยสถาบัน	3.06	1.37	เห็นด้วยปานกลาง
ภาพรวม	3.12	1.30	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ “สภาพแวดล้อมการทำงาน” ที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 1.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปรากฏว่า บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางในหัวข้อ “ห้องสำนักงาน อาคารสถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบัน” มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 1.40) รองลงมา เห็นด้วยปานกลางในหัวข้อ “วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบัน” ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 1.41) และมีผลต่อการทำวิจัยสถาบันน้อยที่สุด คือ “สภาพแวดล้อมโดยรวมของสำนักงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เหมาะแก่การปฏิบัติงานวิจัยสถาบัน” ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 1.37) บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันด้านความมั่นคง
ในงาน เป็นรายชื่อ

ความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การทำวิจัยสถาบัน จะเป็นส่วนสำคัญที่สามารถดำรง อยู่ในมหาวิทยาลัยได้ตลอดไป	3.04	1.55	เห็นด้วยปานกลาง
2. การทำวิจัยสถาบัน มีส่วนสำคัญในการนำไป ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.01	1.50	เห็นด้วยปานกลาง
3. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันเสร็จสมบูรณ์ จะเกิดความรู้สึก อบอุ่นใจและ มีความมั่นคงทางจิตใจที่จะอยู่ปฏิบัติงาน กับมหาวิทยาลัยต่อไป	2.83	1.59	เห็นด้วยปานกลาง
ภาพรวม	2.96	1.37	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ความมั่นคงในงาน” ที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 1.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปรากฏว่า บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ในหัวข้อ “การทำวิจัยสถาบันจะเป็นส่วนสำคัญที่สามารถดำรงอยู่ในมหาวิทยาลัยได้ตลอดไป” มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 1.55) รองลงมา เห็นด้วยปานกลาง ในหัวข้อ “การทำวิจัยสถาบัน มีส่วนสำคัญในการนำไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ” ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 1.50) และมีผลต่อการทำวิจัยสถาบันน้อยที่สุด คือ “บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันเสร็จสมบูรณ์ จะเกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ และมีความมั่นคงทางจิตใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยต่อไป” ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 1.59) บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันด้านเงินเดือน
เป็นรายชื่อ

เงินเดือน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การทำวิจัยสถาบัน ไม่จำเป็นต้องได้รับเงินเดือนเพิ่มเติม เนื่องจากมีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่แล้ว	2.43	1.44	เห็นด้วยน้อย
2. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมาย ดังนั้น การทำวิจัยสถาบันจึงถือว่าการศึกษหา ประสบการณ์เพิ่มเติม นอกเหนือจากการปฏิบัติงานประจำ จึง ไม่จำเป็นต้องได้รับเงินเดือนเพิ่ม	2.53	1.47	เห็นด้วยน้อย
3. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม และมากเกินไปปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น การทำวิจัยสถาบัน จึงถือว่าการ ทำงานตอบแทนให้แก่มหาวิทยาลัย	2.29	1.45	เห็นด้วยน้อย
ภาพรวม	2.42	1.35	เห็นด้วยน้อย

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ “เงินเดือน” ที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{X} = 2.42$, S.D. = 1.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปรากฏว่า บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย ในหัวข้อ “เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น การทำวิจัยสถาบันจึงถือว่าการศึกษหาประสบการณ์เพิ่มเติม นอกเหนือจากการปฏิบัติงานประจำ จึงไม่จำเป็นต้องได้รับเงินเดือนเพิ่ม” มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 2.53$, S.D. = 1.47) รองลงมา เห็นด้วยน้อย ในหัวข้อ “การทำวิจัยสถาบันไม่จำเป็นต้องได้รับเงินเดือนเพิ่มเติม เนื่องจากมีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่แล้ว” ($\bar{X} = 2.43$, S.D. = 1.44) และมีผลต่อการทำวิจัยสถาบันน้อยที่สุด คือ “เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม และมากเกินไปปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น การทำวิจัยสถาบันจึงถือว่าการทำงานตอบแทนให้แก่มหาวิทยาลัย” ($\bar{X} = 2.29$, S.D. = 1.45) บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย

ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันด้านคุณภาพชีวิต เป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิต	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมและเพียงพอ	2.68	1.29	เห็นด้วยปานกลาง
2. เวลาปฏิบัติงานมีความเหมาะสม สามารถจัดสรรเวลาการปฏิบัติงานได้อย่างลงตัว	3.11	1.17	เห็นด้วยปานกลาง
3. มีความพร้อมด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย สะดวกต่อการสืบค้นข้อมูลในการทำวิจัยสถาบัน	3.42	1.22	เห็นด้วยมาก
4. สถานที่ หรือหน่วยงานบริการด้านต่างๆ เช่น ธนาคาร ไปรษณีย์ โรงอาหาร ศูนย์หนังสือ มีความพร้อมทำให้สะดวกและคล่องตัวในการทำงานในมหาวิทยาลัย	3.74	1.12	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.24	.96	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ “คุณภาพชีวิต” ที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = .96) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปรากฏว่า บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ในหัวข้อ “สถานที่ หรือหน่วยงานบริการด้านต่างๆ เช่น ธนาคาร ไปรษณีย์ โรงอาหาร ศูนย์หนังสือ มีความพร้อมทำให้สะดวกและคล่องตัวในการทำงานในมหาวิทยาลัย” มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.12) รองลงมา เห็นด้วยมาก ในหัวข้อ “มีความพร้อมด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย สะดวกต่อการสืบค้นข้อมูลในการทำวิจัยสถาบัน” ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 1.22) และมีผลต่อการทำวิจัยสถาบันน้อยที่สุด คือ “สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมและเพียงพอ” ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 1.29) บุคลากรมีความเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง

4.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4.3.1 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน

4.3.1.1 ด้านผู้เกี่ยวข้องในการทำวิจัยสถาบัน จำแนกได้ 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความคิดเห็นต่อคณะกรรมการชุดต่างๆ โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นต่อคณะกรรมการชุดต่างๆ

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น (19)	ร้อยละ
1	คณะกรรมการไม่มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไม่มีเวลาศึกษางานวิจัย ไม่มีการปรึกษาหารือกัน และมีความเห็นไม่ตรงกัน ทำให้มีความล่าช้ามากในการพิจารณาอนุมัติโครงการวิจัย คณะกรรมการทุกท่านควรมีส่วนร่วมรับฟังการเสนอหัวข้อการวิจัยทุกครั้ง และควรมีการศึกษาข้อมูลก่อน และต้องทำความเข้าใจและตกลงในที่ประชุมร่วมกัน แล้วจึงนำมาเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้ทำวิจัย ในการนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ โดยไม่ควรให้แก้ไขซ้ำไปซ้ำมา หรือให้ผู้วิจัยหาข้อมูลเพิ่มเติมไม่มีที่สิ้นสุด โดยเฉพาะการหาข้อมูล ที่นอกเหนือขอบเขตของวัตถุประสงค์เพิ่มอีก เพราะจะทำให้การดำเนินการวิจัยล่าช้า และบั่นทอนกำลังใจผู้วิจัย	6	31.58
2	การแต่งตั้งคณะกรรมการควรเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่มีความรู้และประสบการณ์ในด้านการทำวิจัย ต้องเป็นผู้ที่มีวิจรรย์ญาณในการวิเคราะห์ สรุปเหตุผลได้เป็นอย่างดี ต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างกว้างขวาง ควรประกอบด้วย ผู้แทนจากพนักงานสายปฏิบัติการฯ และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอก	4	21.05
3	มหาวิทยาลัยควรแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่างๆ ให้ชัดเจน โดยควรตั้งกรรมการกลั่นกรองงานวิจัยจากบุคคลในแต่ละหน่วยงาน เพื่อช่วยปรับปรุงและเสนอแนะก่อนเสนอคณะกรรมการชุดใหญ่	3	15.79
4	คณะกรรมการควรมีทัศนคติที่ดีกับผู้ทำวิจัย ควรให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ควรให้การชี้แนะแก่ผู้ทำวิจัยมากกว่าการพูดตำหนิเพียงอย่างเดียว	3	15.79

ตารางที่ 4.18 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นต่อคณะกรรมการชุดต่างๆ (ต่อ)

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน	
		ความคิดเห็น	ร้อยละ
		(19)	
5	คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามทุกหน่วยงานเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ทีมงานวิจัยสม่ำเสมอ โดยให้ทำในส่วนของงานประจำ ส่วนการวิจัยเฉพาะกิจให้ทางส่วนแผนงานเป็นผู้ดำเนินการ	2	10.52
6	คณะกรรมการมีความเหมาะสมทุกชุด โดยการแต่งตั้งกรรมการแต่ละชุดนั้นขึ้นอยู่กับคณะบริหารในแต่ละยุค	1	5.27

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้านผู้เกี่ยวข้องในการทำวิจัยสถาบัน โดยมีความคิดเห็นต่อคณะกรรมการชุดต่างๆ สรุปได้ดังนี้ (1) คณะกรรมการไม่มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไม่มีเวลาศึกษางานวิจัย ไม่มีการปรึกษาหารือกัน และมีความเห็นไม่ตรงกัน ทำให้มีความล่าช้ามากในการพิจารณาอนุมัติโครงการวิจัย คณะกรรมการทุกท่านควรมีส่วนร่วมรับฟังการเสนอหัวข้อการวิจัยทุกครั้ง และควรมีการศึกษาข้อมูลก่อน และต้องทำความเข้าใจและตกลงในที่ประชุมร่วมกัน แล้วจึงนำมาเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้ทำวิจัยในการนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ โดยไม่ควรให้แก้ไขซ้ำไปซ้ำมา หรือให้ผู้วิจัยหาข้อมูลเพิ่มเติมไม่มีที่สิ้นสุด หรือ ไม่ควรให้หาข้อมูลที่นอกเหนือขอบเขตของวัตถุประสงค์เพิ่มอีก เพราะจะทำให้การดำเนินการวิจัยล่าช้า และบั่นทอนกำลังใจผู้วิจัย จำนวน 6 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 31.58 (2) การแต่งตั้งคณะกรรมการควรเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่มีความรู้และประสบการณ์ในด้านการทำวิจัย ต้องเป็นผู้ที่มีวิจรรย์ญาณในการวิเคราะห์ สรุปเหตุผลได้เป็นอย่างดี ต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างกว้างขวาง ควรประกอบด้วย ผู้แทนจากพนักงานสายปฏิบัติการฯ และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอก จำนวน 4 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 21.05 (3) มหาวิทยาลัยควรแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่างๆ ให้ชัดเจน โดยควรตั้งกรรมการกลั่นกรองงานวิจัยจากบุคคลในแต่ละหน่วยงาน เพื่อช่วยปรับปรุงและเสนอแนะก่อนเสนอคณะกรรมการชุดใหญ่ จำนวน 3 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 15.79 (4) คณะกรรมการควรมีทัศนคติที่ดีกับผู้ทำวิจัย ควรให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ควรให้การชี้แนะแก่ผู้ทำวิจัยมากกว่าการพูดตำหนิเพียงอย่างเดียว จำนวน 3 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 15.79 (5) คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามทุกหน่วยงานเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ทีมงานวิจัยสม่ำเสมอ โดยให้ทำในส่วนของงานประจำ ส่วนการวิจัยเฉพาะกิจให้ทางส่วนแผนงานเป็นผู้ดำเนินการ จำนวน 2 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 10.52 และ (6) คณะกรรมการมีความเหมาะสมทุกชุด โดยการแต่งตั้งกรรมการแต่ละชุดนั้นขึ้นอยู่กับคณะบริหารในแต่ละยุค จำนวน 1 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 5.27

ประเด็นที่ 2 ความคิดเห็นต่อหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ผู้ประสานงาน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นต่อหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ผู้ประสานงาน

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน	
		ความคิดเห็น	ร้อยละ
		(6)	
1	ผู้ประสานงานการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการ สามารถเป็นที่ปรึกษาสามารถให้คำตอบและให้ข้อคิดเห็นกับผู้ทำวิจัยได้ อย่างชัดเจน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานอย่างรวดเร็ว และควรให้ความสำคัญแก่ผู้ทำวิจัย	3	50
2	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ผู้ประสานงานคอยให้คำแนะนำดี ปฏิบัติไว้ดีแล้ว แต่ควรเพิ่มขีดความสามารถให้มากขึ้น โดยทำความเข้าใจและให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัย หรือหน่วยงานต่างๆ เป็นระยะๆ และควรให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะในการทำวิจัย	3	50

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้านผู้เกี่ยวข้องในการทำวิจัยสถาบัน โดยมีความคิดเห็นต่อหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ผู้ประสานงาน สรุปได้ดังนี้ (1) ผู้ประสานงานการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการ สามารถเป็นที่ปรึกษา สามารถให้คำตอบและให้ข้อคิดเห็นกับผู้ทำวิจัยได้ อย่างชัดเจน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานอย่างรวดเร็ว และควรให้ความสำคัญแก่ผู้ทำวิจัย จำนวน 3 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 50 และ (2) หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ผู้ประสานงานคอยให้คำแนะนำดี ปฏิบัติไว้ดีแล้ว แต่ควรเพิ่มขีดความสามารถให้มากขึ้น โดยทำความเข้าใจและให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัย หรือหน่วยงานต่างๆ เป็นระยะๆ และควรให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะในการทำวิจัย จำนวน 3 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 50

ประเด็นที่ 3 ความคิดเห็นอื่นๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นอื่นๆ

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น (22)	ร้อยละ
1	ประชาสัมพันธ์คืออยู่แล้ว แต่ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้มากกว่านี้ บุคลากรบางส่วนไม่ทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน (โดยเฉพาะสายปฏิบัติการฯ) ดังนั้น ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบเกี่ยวกับ หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการสนับสนุนการทำวิจัย หลักเกณฑ์เงื่อนไขของการทำวิจัย เช่น เงื่อนไขของพนักงานที่สามารถทำวิจัยได้ งบประมาณสนับสนุน ตลอดจนข้อมูลเกี่ยวกับ กรรมการชุดต่างๆ ที่พิจารณาหัวข้อวิจัย เพื่อจะได้กระตุ้นให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานหลายๆ คนตัดสินใจทำวิจัยสถาบัน	11	50
2	การทำวิจัยสถาบันมีขั้นตอนยุ่งยากซับซ้อน บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ อยากทำวิจัยสถาบัน เพราะกลัวการนำเสนอและตอบคำถามกับ กรรมการ มีการพูดต่อๆ กันมากกว่า เครียด น่ากลัว จุกจิกจู้จี้ และ วิธีการเขียนที่เสนอโครงการนั้นเกินภาระงานที่พวกเขาแบกกินอยู่ แล้ว ดังนั้นไม่ทำอยู่เฉยๆ ดีกว่า	3	13.63
3	ยังไม่มีผลการนำผลที่ได้รับจากการวิจัยสถาบันมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงให้เกิดประโยชน์ในภาพรวมของ มทส. เพราะไม่ได้มีการนำ ข้อเสนอแนะหรือบทสรุปของการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่าง ชัดเจน และควรจัดให้นำเสนอผลงานเป็นระยะจะได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น	3	13.63
4	การวิจัยสถาบันควรเป็นบทบาทและหน้าที่ของส่วนแผนงานโดยตรง กรณีที่เป็นเรื่องเชิงนโยบาย/การบริหาร แต่หากไม่มีผู้ทำวิจัยใน มทส. อาจให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกทำวิจัย	2	9.10
5	การทำวิจัยควรมีการทำให้เป็นหมู่คณะหรือองค์กรเพื่อเป็นการทำงาน ร่วมกัน และผลตอบแทนก็ควรให้ร่วมกัน เพื่อความเสมอภาค	2	9.10
6	การพิจารณาผลงานวิจัย พนักงานสายวิชาการ และพนักงานสาย ปฏิบัติการฯ ใช้คนละเกณฑ์ และมักจะมีอคติกับสายปฏิบัติการฯ มากกว่า (ทำให้ดูยากๆ จะได้ไม่ต้องทำ)	1	4.54

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้านผู้เกี่ยวข้องในการทำวิจัยสถาบัน โดยมีความคิดเห็นอื่นๆ สรุปได้ดังนี้ (1) ประชาสัมพันธ์คืออยู่แล้ว แต่ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้มากกว่านี้ บุคลากรบางส่วนไม่ทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน (โดยเฉพาะสายปฏิบัติการ) ดังนั้น ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบเกี่ยวกับหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการสนับสนุนการทำวิจัย หลักเกณฑ์เงื่อนไขของการทำวิจัย เช่น เงื่อนไขของพนักงานที่สามารถทำวิจัยได้งบประมาณสนับสนุน ตลอดจนข้อมูลเกี่ยวกับกรรมการชุดต่างๆ ที่พิจารณาหัวข้อวิจัย เพื่อจะได้กระตุ้นให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานหลายๆ คนตัดสินใจทำวิจัยสถาบัน จำนวน 11 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 50 (2) การทำวิจัยสถาบันมีขั้นตอนยุ่งยากซับซ้อน บุคลากรส่วนใหญ่ไม่อยากทำวิจัยสถาบัน เพราะกลัวการนำเสนอและตอบคำถามกับกรรมการ มีการพูดคุยๆ กันมาก ว่า เครียด น่ากลัว จุกจิกจู้จี้ และวิธีการเขียนที่เสนอโครงการนั้นเกินภาระงานที่พวกเขาแบกกันอยู่แล้ว ดังนั้น ไม่ทำอยู่เฉยๆ ดีกว่า จำนวน 3 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 13.63 (3) ยังไม่มีการนำผลที่ได้รับจากการวิจัยสถาบันมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดประโยชน์ในภาพรวมของ มทส. เพราะไม่ได้มีการนำข้อเสนอแนะหรือบทสรุปของการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างชัดเจน และควรจัดให้นำเสนอผลงานเป็นระยะจะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น จำนวน 3 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 13.63 (4) การวิจัยสถาบันควรเป็นบทบาทและหน้าที่ของส่วนแผนงานโดยตรง กรณีที่เป็นเรื่องเชิงนโยบาย/การบริหาร แต่หากไม่มีผู้ทำวิจัยใน มทส. อาจให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกทำวิจัย จำนวน 2 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 9.10 (5) การทำวิจัยควรมีการทำเป็นหมู่คณะหรือองค์กรเพื่อเป็นการทำงานร่วมกัน และผลตอบแทนก็ควรให้ร่วมกัน เพื่อความเสมอภาค จำนวน 2 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 9.10 และ (6) การพิจารณาผลงานวิจัย พนักงานสายวิชาการ และพนักงานสายปฏิบัติการฯ ใช้คนละเกณฑ์ และมักจะมือคดกับสายปฏิบัติการฯ มากกว่า (ทำให้ดูยากๆ จะได้ไม่ต้องทำ) จำนวน 1 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 4.54

4.3.1.2 ด้านงบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายการทำวิจัยขนาดเล็ก จำนวน 20,000 บาท
โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นด้านงบประมาณ จำนวน 20,000 บาท

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน	
		ความคิดเห็น	ร้อยละ
		(75)	
1	ไม่เห็นด้วยกับงบประมาณ 20,000 บาท สำหรับวิจัยขนาดเล็ก - ตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันค่าครองชีพสูง ประกอบกับค่าของเงินลดลง งบประมาณสนับสนุนวิจัยขนาดเล็กจำนวน 20,000 บาท อาจไม่เพียงพอ ควรมีการปรับเพิ่มเงินสนับสนุนให้มากขึ้นหรือตามความเป็นจริง เพื่อดึงดูดใจผู้สนใจทำวิจัย - ควรขยายเพดานเงินอุดหนุนสนับสนุนจาก 20,000 บาท เป็น 25,000 - 50,000 บาท โดยเบิกจ่ายจริงแต่ไม่เกิน 50,000 บาท หรือเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม 30 เปอร์เซ็นต์ และควรให้ขยายวงเงินสนับสนุนได้ กรณีที่ตั้งงบประมาณไว้แล้วแต่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มเมื่ออยู่ระหว่างการดำเนินโครงการ - งบประมาณจำนวน 20,000 บาทน้อยเกินไปสำหรับการทำวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้ง การทำวิจัยในกลุ่มเทคโนโลยี นวัตกรรม หรือ ICT ที่ต้องใช้งบประมาณมาก ควรปรับงบประมาณให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในบางหัวข้อวิจัย หรือสนับสนุนไม่น้อยกว่าทุนอุดหนุนทำวิทยานิพนธ์ปริญญาโท 30,000 บาท ซึ่งบางโครงการต้องค้นหาข้อมูลตามห้องสมุดจากหน่วยงานภายนอก จึงมีค่าใช้จ่ายสูงในการเดินทาง	46	61.33
2	เห็นด้วยกับงบประมาณ 20,000 บาท สำหรับวิจัยขนาดเล็ก - จำนวน 20,000 บาท ไม่มากและไม่น้อยจนเกินไป เห็นว่ามีความเหมาะสมเพียงพอ โดยเฉพาะงานวิจัยที่เป็นงานประจำ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับเรื่องที่ทำวิจัย โดยให้เริ่มต้นที่ 20,000 บาทก่อน แต่ควรชี้แจงให้เห็นว่าวิจัยขนาดเล็กหมายความว่าอย่างไร	21	28

ตารางที่ 4.21 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นด้านงบประมาณ จำนวน 20,000 บาท (ต่อ)

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น (75)	ร้อยละ
3	<p>ความคิดเห็นอื่นๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เงินสนับสนุนวิจัยควรพิจารณาจากเนื้อหา ความยากง่ายของงานวิจัย ควรพิจารณาตามข้อเท็จจริงสอดคล้องกับขนาดกลุ่มตัวอย่างควรให้เป็นไปตามเนื้อหาของแต่ละโครงการ และควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณาเงินอุดหนุนการทำวิจัยแต่ละโครงการให้ชัดเจน - บุคลากรสายวิชาการส่วนมากเป็นสายวิทยาศาสตร์ไม่เข้าใจและไม่ชำนาญหรือไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ อีกทั้งเงินเดือนก็มาก ภาระงานก็เยอะ การที่จะให้มันนั่งค้นคว้าเขียนโครงการเพื่อเงิน 2 หมื่นบาทแล้วได้ค่าตอบแทนเพียง 5 พันบาทคงไม่มีใครอยากทำ เพราะเขียนโครงการขอทุนจากที่อื่นได้มากกว่านี้ เป็น 10 เท่า - เงินงบประมาณไม่น่าจะใช้ประเด็นหลักในการส่งเสริมบุคลากรทำวิจัยสถาบัน หากแต่ทำให้บุคลากรตระหนักถึงประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานวิจัยสถาบันน่าจะคุ้มค่ามากกว่าเงิน - ค่าเงินสมนาคุณจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับความทุ่มเทและการเสียสละเวลาการทำวิจัย ควรได้มากกว่านี้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ - การระบุงบประมาณเป็นสิ่งที่ดีที่ช่วยให้ง่ายต่อการบริหารจัดการ แต่ควรเปิดช่องทางให้ผู้ทำวิจัยเบิกเพิ่มเติมได้ หากงานวิจัยบางเรื่องมีความยุ่งยากซับซ้อน - หากเป็นด้านวัสดุสิ้นเปลืองจำพวกกระดาษการพิมพ์ ถ่ายเอกสารก็ควรใช้ของหน่วยงานได้เลย ควรออกรหัสเครื่องถ่ายเอกสารเป็นกรณีพิเศษให้สำหรับงานวิจัยสถาบัน 	8	10.67

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้านงบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายการทำวิจัยขนาดเล็ก จำนวน 20,000 บาท สรุปได้ดังนี้

(1) ไม่เห็นด้วยกับงบประมาณ 20,000 บาท สำหรับวิจัยขนาดเล็ก จำนวน 46 ความคิดเห็นเป็นร้อยละ 61.33 เนื่องจาก

- เศรษฐกิจในปัจจุบันค่าครองชีพสูง ประกอบกับค่าของเงินลดลง งบประมาณสนับสนุนวิจัยขนาดเล็กจำนวน 20,000 บาท อาจไม่เพียงพอ ควรมีการปรับเพิ่มเงินสนับสนุนให้มากขึ้นหรือตามความเป็นจริง เพื่อดึงดูดใจผู้สนใจทำวิจัย

- ควรขยายเพดานเงินอุดหนุนสนับสนุนจาก 20,000 บาท เป็น 25,000 - 50,000 บาท โดยเบิกจ่ายจริงแต่ไม่เกิน 50,000 บาทหรือเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม 30 เปอร์เซ็นต์ และควรให้ขยายวงเงินสนับสนุนได้ กรณีที่ตั้งงบประมาณไว้แล้วแต่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มเมื่ออยู่ระหว่างการดำเนินโครงการ

- งบประมาณจำนวน 20,000 บาท น้อยเกินไปสำหรับการทำวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งการทำวิจัยในกลุ่มเทคโนโลยีนวัตกรรม หรือ ICT ที่ต้องใช้งบประมาณมาก ซึ่งบางโครงการต้องค้นหาข้อมูลตามห้องสมุดจากหน่วยงานภายนอก จึงมีค่าใช้จ่ายสูงในการเดินทาง ควรปรับงบประมาณให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในบางหัวข้อวิจัย หรือสนับสนุนไม่น้อยกว่าทุนทำวิทยานิพนธ์ปริญญาโท 30,000 บาท

(2) เห็นด้วยกับงบประมาณ 20,000 บาท สำหรับวิจัยขนาดเล็ก จำนวน 21 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 28 เนื่องจากจำนวน 20,000 บาท ไม่มากและไม่น้อยจนเกินไป เห็นว่ามีความเหมาะสมเพียงพอ โดยเฉพาะงานวิจัยที่เป็นงานประจำ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเรื่องที่ทำวิจัย โดยให้เริ่มต้นที่ 20,000 บาท

(3) ความคิดเห็นอื่นๆ จำนวน 8 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 10.67 ดังนี้

- เงินสนับสนุนวิจัยควรพิจารณาจากเนื้อหา ความยากง่ายของงานวิจัย ควรพิจารณาตามข้อเท็จจริงสอดคล้องกับขนาดกลุ่มตัวอย่าง ควรให้เป็นไปตามเนื้อหาของแต่ละโครงการ และควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณาเงินสนับสนุนการทำวิจัยแต่ละโครงการให้ชัดเจน

- บุคลากรสายวิชาการส่วนมากเป็นสายวิทยาศาสตร์ไม่เข้าใจ และไม่ชำนาญหรือไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ อีกทั้งเงินเดือนก็มาก ภาระงานก็เยอะ การที่จะให้มานั่งค้นคว้าเขียนโครงการเพื่อเงิน 2 หมื่นบาทแล้วได้ค่าตอบแทนเพียง 5 พันบาทคงไม่มีใครอยากทำ เพราะเขียนโครงการขอทุนจากที่อื่นได้มากกว่านี้เป็น 10 เท่า

- เงินงบประมาณไม่น่าจะใช้ประเด็นหลักในการส่งเสริมบุคลากรทำวิจัยสถาบัน หากแต่การทำให้บุคลากรตระหนักถึงประโยชน์ที่จะได้จากการทำวิจัยสถาบันน่าจะดูมีคุณค่ามากกว่าเงิน

- ค่าเงินสมนาคุณจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับความทุ่มเทและการเสียสละเวลาการทำวิจัย ควรได้มากกว่านี้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

- การระบุงเงินงบประมาณเป็นสิ่งดีที่ทำให้ง่ายต่อการบริหารจัดการแต่ควรเปิดช่องทางให้ผู้ทำวิจัยเบิกเพิ่มเติมได้ หากงานวิจัยบางเรื่องมีความยุ่งยากซับซ้อน

- หากเป็นด้านวัสดุสิ้นเปลืองจำพวกกระดาษการพิมพ์ ถ่ายเอกสารก็ควรใช้ของหน่วยงานได้เลย อาจออกรหัสเครื่องถ่ายเอกสารเป็นกรณีพิเศษให้สำหรับงานวิจัยสถาบัน

4.3.1.3 ด้านหลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไขการทำวิจัยสถาบัน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นด้านหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการทำวิจัยสถาบัน

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น (58)	ร้อยละ
1	เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการทำวิจัยสถาบัน เหมาะสมคืออยู่แล้ว เป็นไปตามหลักการดังกล่าวดีแล้ว แต่บางครั้งคณะกรรมการปรับเปลี่ยนตามวาระทำให้เกณฑ์ที่ตั้งไว้ไม่เป็นไปตามเดิม ทำให้มีปัญหากับผู้ทำวิจัยได้	18	31.03
2	ไม่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการทำวิจัยสถาบัน เนื่องจากมีหลักเกณฑ์ข้อจำกัดมากเกินไป และเข้มงวดเกินไป เงื่อนไขค่อนข้างยุ่งยาก ซับซ้อน และมักล่าช้ามากเกินไป ควรมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการทำวิจัยที่ยืดหยุ่นกว่านี้ โดยเฉพาะรูปแบบการพิมพ์ เช่น การเว้นวรรค การย่อหน้า ต้องถี่ห่าง ต้องแก้หลายครั้ง	10	17.24
3	ความคิดเห็นอื่นๆ - บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ ขั้นตอนการดำเนินงานเกี่ยวกับงานวิจัยสถาบัน ขาดตัวอย่างการทำวิจัย ควรประชาสัมพันธ์หรือเชิญชวนแจ้งให้ทราบหลักเกณฑ์เงื่อนไขต่างๆ ให้เจ้าหน้าที่ได้รับรู้ในทุกหน่วยงาน - พนักงานสายปฏิบัติการฯ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จะทำวิจัยสถาบันได้ต้องปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย 5 ปีขึ้นไป เห็นว่าเงื่อนไขดังกล่าวนานเกินไป เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสแสดงศักยภาพ เห็นควรปรับลดระยะเวลาลง หรือไม่ต้องกำหนดเวลาในการทำงานในมหาวิทยาลัย ประกอบการพิจารณาเสนอขอทำงานวิจัย พนักงานบางคนจบปริญญาโท ขาดแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน	30	51.73

ตารางที่ 4.22 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นด้านหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการทำวิจัยสถาบัน (ต่อ)

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น ร้อยละ (58)
-	มีข้อจำกัดมากจนไม่อาจเปิดโอกาสให้ทุกหน่วยงานใน มทส. ได้ทำงานวิจัยได้อย่างทั่วถึง ควรตั้งเป้าให้กระจาย เปิดกว้างทั่วถึงควรปรับให้มีความยืดหยุ่นในการทำวิจัย เช่น ระยะเวลา หรือ ทุนอุดหนุนงานวิจัย การเสนอและพิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการควรง่ายและคล่องตัว (สำคัญมาก) น่าจะดึงดูดใจให้คนอยากทำวิจัย	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้านหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการทำวิจัยสถาบัน สรุปได้ดังนี้

(1) เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการทำวิจัยสถาบัน เหมาะสมคืออยู่แล้ว เป็นไปตามหลักการดังกล่าวดีแล้ว แต่บางครั้งคณะกรรมการปรับเปลี่ยนตามวาระทำให้เกณฑ์ที่ตั้งไว้ไม่เป็นไปตามเดิม มีการปรับเปลี่ยนทำให้มีปัญหาแก่ผู้ทำวิจัยได้ จำนวน 18 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 31.03

(2) ไม่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการทำวิจัยสถาบัน เนื่องจากมีหลักเกณฑ์ข้อจำกัดมากไป และเข้มงวดเกินไป เงื่อนไขค่อนข้างยุ่งยาก ซับซ้อน และมักล่าช้ามากเกินไปควรมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการทำวิจัยที่ยืดหยุ่นกว่านี้ โดยเฉพาะรูปแบบการพิมพ์ เช่น การเว้นวรรค การย่อหน้า ต้องถี่ห่าง ต้องแก้หลายครั้ง จำนวน 10 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 17.24

(3) ความคิดเห็นอื่นๆ จำนวน 30 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 51.73 ได้แก่

- บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยสถาบัน ขั้นตอนการดำเนินงาน ตัวอย่างการทำวิจัย ควรประชาสัมพันธ์หรือเชิญชวนหลักเกณฑ์เงื่อนไขต่างๆ ให้ได้รับรู้ในทุกหน่วยงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกๆ คน

- พนักงานสายปฏิบัติการฯ วุฒิกศักราระดับปริญญาตรี จะทำวิจัยสถาบันได้ต้องปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย 5 ปีขึ้นไป เห็นว่าเงื่อนไขดังกล่าวนานเกินไป เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสแสดงศักยภาพ เห็นควรปรับลดระยะเวลาลง หรือไม่ต้องการกำหนดเวลาในการทำงานในมหาวิทยาลัยประกอบการพิจารณาเสนอขอทำงานวิจัย พนักงานบางคนจบปริญญาโทมา ขาดแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน

- มีข้อจำกัดมากจนไม่อาจเปิดโอกาสให้ทุกหน่วยงานใน มทส. ได้ทำงานวิจัยได้อย่างทั่วถึง ควรตั้งเป้าให้กระจายเปิดกว้างทั่วถึงควรปรับให้มีความยืดหยุ่นในการทำวิจัย เช่น ระยะเวลา หรือทุนอุดหนุนงานวิจัย การเสนอและพิจารณาความเป็นไปได้ของ โครงการควรง่ายและคล่องตัว (สำคัญมาก) น่าจะดึงดูดใจให้คนอยากทำวิจัย

4.3.1.4 ด้านระยะเวลาที่กำหนด (6 เดือน) ในการทำวิจัยสถาบัน โดยผลการวิเคราะห์ ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นด้านระยะเวลาในการทำวิจัยสถาบัน

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น (88)	ร้อยละ
1	เห็นด้วยว่า ระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน เหมาะสมดีแล้ว โดยเฉพาะวิจัยสถาบันขนาดเล็ก แต่ให้สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม	26	29.54
2	ไม่เห็นด้วย กับระยะเวลา 6 เดือนในการทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ - ควรขยายเป็น 6-8 หรือ 6 - 12 เดือน เนื่องจากงานวิจัยบางเรื่องมีความจำเป็นต้องใช้เวลามากกว่านี้ (ประกอบกับภาระงานปัจจุบันมีปริมาณมาก) เนื่องจากงานมีมากจนอาจไม่สามารถทำวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง เวลาน้อยไปอาจทำให้ผู้สนใจไม่กล้าเสี่ยงทำ เนื่องจากอาจส่งงานไม่ทัน (หากลักษณะงานของหน่วยงานมากอยู่แล้ว ถ้าทำวิจัยสถาบันอีก ต้องทำงานแข่งกับเวลา) - ควรจะมีเวลาทำงานวิจัย 1-2 ปี น่าจะเหมาะสม เพื่อลดการเบียดบังเวลาทำงานปกติ เวลาน้อยหรือสั้นไปอาจกระทบต่อภาระงานหลักได้ (คนว่างงานจึงจะมีเวลาทำวิจัย)	41	46.60
3	ความคิดเห็นอื่นๆ ได้แก่ - ระยะเวลาไม่ควรนานมากนัก หากเป็นการทำเพื่อปรับปรุงคุณภาพของนักศึกษาให้เหมาะกับตลาดแรงงาน ดูความเหมาะสมและการนำผลไปใช้งานควรจะเร็วเพราะต้องเอาผลลัพธ์ไปประโยชน์ให้ทันสถานการณ์ - ภาระงานประจำก็มากจนล้นมือ ไม่มีเวลาไปค้นคว้าเอกสารทำวิจัย หรือการคิดแบบสอบถามและวิเคราะห์ผล พนักงานมีงานมากจนไม่มีเวลาตอบแบบสอบถามให้	21	23.86

ตารางที่ 4.23 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นด้านระยะเวลาในการทำวิจัยสถาบัน (ต่อ)

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น ร้อยละ (88)
-	น่าจะให้ผู้วิจัยเป็นคนกำหนด บางโครงการอาจจะต้องมีการเก็บข้อมูลหลายปีต่อเนื่องกัน เพราะการทำวิจัยส่วนใหญ่ใช้เวลาออกเวลางาน เนื่องจากเวลาปกติมีงานประจำมากอยู่แล้ว ไม่มีสมาธิไม่จดจ่อกับการวิจัย	

จากตารางที่ 4.23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านระยะเวลาการทำวิจัยสถาบัน สรุปได้ดังนี้

(1) เห็นด้วยว่า ระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน พอดีแล้วเหมาะสมดีแล้ว โดยเฉพาะวิจัยสถาบันขนาดเล็ก แต่ให้สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม จำนวน 26 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 29.54

(2) ไม่เห็นด้วย กับระยะเวลา 6 เดือนในการทำวิจัยสถาบัน จำนวน 41 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 46.60 ได้แก่

- ควรขยายเป็น 6-8 หรือ 6-12 เดือน เนื่องจากงานวิจัยบางเรื่องมีความจำเป็นต้องใช้เวลามากกว่านี้ (ประกอบกับภาระงานปัจจุบันมีปริมาณมาก) เนื่องจากงานมีมากจนอาจไม่สามารถทำวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง เวลาน้อยไปอาจทำให้ผู้สนใจไม่กล้าเสี่ยงทำ เนื่องจากอาจส่งงานไม่ทัน (หากลักษณะงานของหน่วยงานมากอยู่แล้ว ถ้าทำวิจัยสถาบันอีก ต้องทำงานแข่งกับเวลา)

- ควรจะมีเวลาทำงานวิจัย 1-2 ปีน่าจะเหมาะสม เพื่อลดการเบียดบังเวลาทำงานปกติ เวลาน้อยหรือสั้นไปอาจกระทบต่อภาระงานหลักได้ (คนว่างงานจึงจะมีเวลาทำวิจัย)

(3) ความคิดเห็นอื่นๆ จำนวน 21 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 23.86 ได้แก่

- ระยะเวลาไม่ควรนานมากนัก หากเป็นการทำเพื่อปรับปรุงคุณภาพของนักศึกษาให้เหมาะกับตลาดแรงงาน ดูความเหมาะสมและการนำผลไปใช้งานควรจะเร็วเพราะต้องเอาผลลัพธ์ไปประโยชน์ให้ทันสถานการณ์

- ภาระงานประจำก็มากจนล้นมือ ไม่มีเวลาไปค้นคว้าเอกสารทำวิจัย หรือการคิดแบบสอบถามและวิเคราะห์ผล พนักงานมีงานมากจนไม่มีเวลาตอบแบบสอบถามให้

- น่าจะให้ผู้วิจัยเป็นคนกำหนด บางโครงการอาจจะต้องมีการเก็บข้อมูลหลายปีต่อเนื่องกัน เพราะการทำวิจัยส่วนใหญ่ใช้เวลาออกเวลางาน เนื่องจากเวลาปกติมีงานประจำมากอยู่แล้ว ไม่มีสมาธิ ไม่จดจ่อกับการวิจัย

4.3.1.5 ด้านหัวข้อวิจัยยาก ง่ายมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน โดยผลการวิเคราะห์ ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นด้านหัวข้อวิจัยยาก ง่าย มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น (90)	ร้อยละ
1	หัวข้อวิจัย ยาก ง่าย มีส่วนสำคัญอย่างมากในการตัดสินใจทำวิจัยสถาบัน เนื่องจาก <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าหัวข้อวิจัยที่ยากอาจเกิดความไม่แน่ใจว่าจะทำได้สำเร็จ ซึ่งจะต้องมีการวางแผนให้ทำงานได้สำเร็จ - การวิจัยสถาบันส่วนใหญ่จะเป็นด้านการบริหารจัดการ กรณีหัวข้อวิจัยที่ยากต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษามากกว่า 6 เดือน มีผลกระทบเรื่องระยะเวลา และปริมาณงานประจำ - บางหัวข้อน่าจะทำวิจัยขนาดเล็กก็เพียงพอ แต่ถูกจัดให้เป็นขนาดใหญ่ - หัวข้องานวิจัยมีความยุ่งยากและซับซ้อนเกินไป ต้องวิเคราะห์หลายตัวแปร อาจจะทำให้การวิจัยไม่ผ่านและไม่สำเร็จ - ผู้วิจัยอาจจะไม่เลือกศึกษาวิจัย ประกอบกับการทำวิจัยมักเกิดปัญหาและอุปสรรค และถ้าทำไม่สำเร็จจะเกิดผลเสียตามมา 	56	62.22
2	หัวข้อวิจัย ยาก ง่าย ไม่มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ เนื่องจาก <ul style="list-style-type: none"> - ขณะนี้มีหน้าที่ภาระงานพิเศษมากมาย ทำให้ไม่มีเวลาทำงานวิจัย (แม้จะทำในเวลาหรือนอกเวลาก็ยังไม่เสร็จ) - หัวข้อวิจัยขึ้นอยู่กับความถนัดของตัวเอง ถ้าไม่ถนัด ไม่มีความรู้ทางด้านนี้ ก็ไม่ทำ และขึ้นอยู่กับความต้องการพัฒนางาน และความสนใจ ไม่มีความยาก สามารถทำได้ 	23	25.56

ตารางที่ 4.24 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นด้านหัวข้อวิจัยยาก ง่าย มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน (ต่อ)

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน	
		ความคิดเห็น	ร้อยละ
3	<p>ความคิดเห็นอื่นๆ ที่เกี่ยวกับหัวข้อวิจัย ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวข้อที่กำหนดยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร ควรมีการกำหนดหัวข้อที่เหมาะสมครอบคลุมโดยอาศัยความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง หัวข้อวิจัยเท่าที่เคยเห็น ไม่ยาก แต่ไม่รู้เรื่องเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ - ส่วนสำคัญในการทำวิจัยหรือการตัดสินใจ คือ ความชัดเจนของนโยบายผู้บริหาร ซึ่งแต่ละชุดก็ไม่เหมือนกัน ทำให้ไม่อิงนโยบาย - หัวข้อขึ้นอยู่กับ 2 ประเด็น (1) มทส. กำหนดยาก ง่ายขึ้นอยู่กับผู้วิจัยประเมินว่าทำได้ยาก ง่ายหรือไม่ (2) ผู้วิจัยกำหนดผู้วิจัยอยากทำง่ายหรือยาก ผู้วิจัยคงอยากทำ แต่คณะกรรมการที่จะไปบอกว่าหัวข้อวิจัยเหมาะสมหรือไม่ ง่ายหรือยาก เพราะกรรมการไม่ได้คิดหัวข้อวิจัย - ควรเข้าถึงแหล่งข้อมูลและการร่วมมือให้ผู้วิจัยทำจะยุ่งยาก ซับซ้อนหากหัวข้อที่มีความยาก กระทบต่อผู้เกี่ยวข้องวงกว้าง - เท่าที่ทราบ ถ้าไม่โดนบังคับไม่ค่อยมีใครจะอยากทำวิจัยสถาบัน ดังนั้น หัวข้อจึงมักจะถูกเลือกให้ทำง่าย ปิดโครงการได้ง่าย - แรงจูงใจน่าจะมีส่วนในการตัดสินใจทำวิจัยยังมากกว่า - ทีมที่จะร่วมวิจัยมีส่วนในการตัดสินใจมากกว่า 	11	12.22

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้านหัวข้อวิจัยยาก ง่ายมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน สรุปได้ดังนี้

(1) มีส่วนสำคัญอย่างมากในการตัดสินใจทำวิจัยสถาบัน จำนวน 56 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 62.22 เนื่องจาก

- ถ้าหัวข้อวิจัยที่ยากอาจเกิดความไม่แน่ใจว่าจะทำได้สำเร็จ ซึ่งจะต้องมีการวางแผนให้ทำงานได้สำเร็จ

- การวิจัยสถาบันส่วนใหญ่จะเป็นด้านการบริหารจัดการ กรณีหัวข้อวิจัยที่ยากต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษามากกว่า 6 เดือน มีผลกระทบเรื่องระยะเวลา และปริมาณงานประจำ

- บางหัวข้อน่าจะทำวิจัยขนาดเล็กก็เพียงพอ แต่ถูกจัดให้เป็นขนาดใหญ่
 - หัวข้องานวิจัยมีความยุ่งยากและซับซ้อนเกินไป ต้องวิเคราะห์หลายตัวแปร อาจจะทำให้การวิจัยไม่ผ่านและสำเร็จ
 - ผู้วิจัยอาจจะไม่เลือกศึกษาวิจัย ประกอบกับการทำวิจัยมักเกิดปัญหาและอุปสรรค และถ้าทำไม่สำเร็จจะเกิดผลเสียตามมา
- (2) ไม่มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ จำนวน 23 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 25.56 เนื่องจาก
- ขณะนี้มีหน้าที่ภาระงานพิเศษมากมาย ทำให้ไม่มีเวลาทำงานวิจัย (แม้จะทำในเวลาหรือนอกเวลาก็ยังไม่เสร็จ)
 - หัวข้อวิจัยขึ้นอยู่กับความถนัดของตัวเอง ถ้าไม่ถนัด ไม่มีความรู้ทางด้านนี้ ก็ไม่ทำ
 - ขึ้นอยู่กับความต้องการพัฒนางาน และความสนใจ ไม่มีความยาก สามารถทำได้
- (3) ความคิดเห็นอื่นๆ ที่เกี่ยวกับหัวข้อวิจัย จำนวน 11 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 12.22 ได้แก่
- หัวข้อที่กำหนดยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร ควรมีการกำหนดหัวข้อที่เหมาะสมครอบคลุมโดยอาศัยความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง หัวข้อเท่าที่เคยเห็นไม่ยาก แต่ไม่รู้เรื่องเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ
 - ส่วนสำคัญในการทำวิจัยหรือการตัดสินใจ คือความชัดเจนของนโยบายผู้บริหาร ซึ่งแต่ละชุดก็ไม่เหมือนกัน ทำไม่ได้อิงนโยบาย
 - หัวข้อขึ้นอยู่กับ 2 ประเด็น (1) มทส. กำหนดยาก ง่ายขึ้นอยู่กับผู้วิจัยประเมินว่าทำได้ยาก ง่ายหรือไม่ (2) ผู้วิจัยกำหนดผู้วิจัยอยากทำง่ายหรือยาก ผู้วิจัยคงอยากทำ แต่คณะกรรมการที่จะไปบอกว่าหัวข้อวิจัยเหมาะสมหรือไม่ ง่ายหรือยาก เพราะกรรมการไม่ได้คิดหัวข้อวิจัย
 - ควรเข้าถึงแหล่งข้อมูลและการร่วมมือให้ผู้วิจัยทำจะยุ่งยากซับซ้อนหากหัวข้อที่มีความยาก กระทบต่อผู้เกี่ยวข้องวงกว้าง
 - เท่าที่ทราบ ถ้าไม่โดนบังคับไม่ค่อยมีใครจะอยากทำวิจัยสถาบัน ดังนั้น หัวข้อจึงมักจะถูกเลือกให้ทำง่าย ปิดโครงการได้ง่าย
 - แรงจูงใจน่าจะมีส่วนในการตัดสินใจทำวิจัย
 - ทีมที่จะร่วมวิจัยมีส่วนในการตัดสินใจ

4.3.1.6 ด้านเงินเดือน มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน โดยผลการวิเคราะห์ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นด้านเงินเดือน มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น (93)	ร้อยละ
1	เงินเดือนมีส่วนสำคัญมากในการตัดสินใจที่จะทำวิจัยสถาบัน เนื่องจาก <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าเงินเดือนน้อยทำให้ขาดความภูมิใจ และแรงจูงใจในการอยากทำงานวิจัย - ถ้าเงินเดือนน้อย อาจอยากทำวิจัยเพราะต้องการรายได้เพิ่ม - เมื่องานวิจัยเสร็จสมบูรณ์ และมีการนำผลวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้ ซึ่งถือเป็นผลงานของผู้วิจัย อาจส่งผลต่อการพิจารณาการปรับเงินเดือนได้ - การทำวิจัยบางครั้งต้องมีทุนส่วนตัวสำรองค่าใช้จ่าย 	22	23.65
2	เงินเดือน มีส่วนเพียงเล็กน้อยในการตัดสินใจที่จะทำวิจัยสถาบัน เนื่องจาก <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานที่มีเงินเดือนน้อย บางรายไม่สนใจหารายได้เพิ่มโดยทำงานวิจัยซึ่งมีกฎเกณฑ์มาก แต่หารายได้เสริม (Part-time) ในช่องทางอื่นแทน - เห็นว่าการทำวิจัยสถาบันไม่ได้ทำเพื่อตนเอง แต่ทำเพื่อมหาวิทยาลัย ควรนำไปพิจารณาความดีความชอบเป็นค่าตอบแทนให้ผู้ทำวิจัย 	7	7.52

ตารางที่ 4.25 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นด้านเงินเดือน มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน (ต่อ)

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น (93)	ร้อยละ
3	เงินเดือนไม่มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน กล่าวคือ <ul style="list-style-type: none"> - เห็นว่าเมื่อทำวิจัยสถาบันแล้ว มหาวิทยาลัยไม่ให้ความสำคัญที่นำมาปรับเพิ่มเงินเดือนให้ หรือไม่มีโอกาสความก้าวหน้าจากการทำวิจัย - เห็นว่าเงินสมนาคุณการทำวิจัย ได้จ่ายให้ในแต่ละโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จแล้วเท่านั้น - เห็นว่าเป็นเหตุผลส่วนตัวไม่เกี่ยวกับเงินเดือนที่ตัดสินใจทำวิจัยสถาบัน การทำวิจัยเพียงต้องการสะสมประสบการณ์ และเก็บเป็นผลงาน ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบ หรือความอยากทำส่วนตัว - เห็นว่าเวลาจะมีส่วนในการตัดสินใจทำวิจัยมากกว่า เนื่องจากพนักงานภาระงานมากไม่สามารถแบ่งเวลาไปทำวิจัยได้ - เงินเดือนไม่มีส่วนโดยตรงในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน แต่เป็นส่วนหนึ่งในการขอเชิญชวน ชำนาญการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจทำวิจัยสถาบัน 	64	68.81

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้านเงินเดือนมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน สรุปได้ดังนี้

(1) เงินเดือนมีส่วนสำคัญมากในการตัดสินใจที่จะทำวิจัยสถาบัน จำนวน 22 ความคิดเห็นเป็นร้อยละ 23.65 เนื่องจาก

- ถ้าเงินเดือนน้อยทำให้ขาดความภูมิใจ และแรงจูงใจในการอยากทำงานวิจัย
- ถ้าเงินเดือนน้อย อาจอยากทำวิจัยเพราะต้องการรายได้เพิ่ม
- เมื่องานวิจัยเสร็จสมบูรณ์ และมีการนำผลวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้ ซึ่งถือเป็นผลงานของผู้วิจัย อาจส่งผลต่อการพิจารณาการปรับเงินเดือนได้
- การทำวิจัยบางครั้งต้องมีทุนส่วนตัวสำรองค่าใช้จ่าย

(2) เงินเดือน มีส่วนเพียงเล็กน้อยในการตัดสินใจที่จะทำวิจัยสถาบัน จำนวน 7 ความคิด
คิดเป็นร้อยละ 7.52 คือ

- พนักงานที่มีเงินเดือนน้อย บางรายไม่สนใจหารายได้เพิ่มโดยทำงานวิจัยซึ่งมี
กฎเกณฑ์มาก แต่หารายได้เสริม (Part-time) ในช่องทางอื่นแทน

- เห็นว่าการทำวิจัยสถาบันไม่ได้ทำเพื่อตนเอง แต่ทำเพื่อมหาวิทยาลัย ควรนำไป
พิจารณาความดีความชอบเป็นค่าตอบแทนให้ผู้ทำวิจัย

(3) เงินเดือน ไม่มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน จำนวน 64 ความคิด
คิดเป็นร้อยละ 68.81 กล่าวคือ

- เห็นว่าเมื่อทำวิจัยสถาบันแล้ว มหาวิทยาลัยไม่ให้ความสำคัญที่นำมาปรับเพิ่ม
เงินเดือนให้ หรือไม่มีโอกาสความก้าวหน้าจากการทำวิจัย

- เห็นว่าเงินสมนาคุณการทำวิจัย ได้จ่ายให้ในแต่ละโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
แล้วเท่านั้น

- เห็นว่าเป็นเหตุผลส่วนตัวไม่เกี่ยวกับเงินเดือนที่ตัดสินใจทำวิจัยสถาบัน การทำวิจัย
เพียงต้องการสะสมประสบการณ์ และเก็บเป็นผลงานขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบ หรือความ
อยากทำส่วนตน

- เห็นว่าเวลาจะมีส่วนในการตัดสินใจทำวิจัยมากกว่า เนื่องจากพนักงานภาระงานมาก
ไม่สามารถแบ่งเวลาไปทำวิจัยได้

- เงินเดือนไม่มีส่วนโดยตรงในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน แต่เป็นส่วนหนึ่ง
ในการขอเชิญชวน ชำนาญการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจทำวิจัยสถาบัน

4.3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย โดยส่วนแผนงาน เช่น การให้ความรู้ การอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการเขียนเสนอโครงการ สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลข้อมูล การเขียนรายงานความก้าวหน้า และการเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์โดยผลการวิเคราะห์ ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 จำนวน และร้อยละ ความเห็นการให้ความรู้การอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการเขียนข้อเสนอโครงการฯ

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น (107)	ร้อยละ
1	<p>เห็นด้วยกับการสนับสนุนจากส่วนแผนงาน กล่าวคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นว่าควรจัดอบรมการทำวิจัยสถาบันแบบ Series (ชุดการอบรม) อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจะเกิดประโยชน์มาก เห็นควรให้ส่วนแผนงานกำหนดให้มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัยทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ให้ความรู้ทั้งเกี่ยวกับเรื่องแนวนโยบาย กฎระเบียบต่าง ๆ การให้ความรู้การทำวิจัย ให้พนักงานสามารถทำวิจัยได้ นอกจากนี้ยังเป็นการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในอาชีพ อาจทำให้มีผู้สนใจเข้าอบรมและทำวิจัยมากขึ้น - เห็นว่าควรให้ความรู้ระดับปฏิบัติการที่ไม่ใช่หัวหน้างาน หรือหัวหน้าฝ่าย เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป หรือนักเทคโนโลยีการศึกษา เนื่องจากปัจจุบันมักจะมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจในระดับหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่ายเป็นส่วนมาก - เห็นว่าควรจัดให้มีโครงการอบรมสำหรับนักวิจัยใน มทส. เพื่อที่ไม่ต้องเสียงบประมาณไปอบรมนอกมหาวิทยาลัย และวิทยากรควรเป็นมืออาชีพ ยกตัวอย่างเช่น อาจารย์จาก มสธ. ที่เป็นหัวหน้าทำโครงการวิจัย สามารถให้ความรู้ได้ดีมาก ระยะเวลาควรเป็น 3-5 วัน หาก 1-2 วัน เนื้อหาจะแน่นเกินไป - เห็นควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยสถาบันพนักงานสายปฏิบัติการฯ ปรับทัศนคติ และปลูกฝังให้พนักงานเข้าใจ และเห็นประโยชน์จากการทำงานวิจัย มากกว่าการรู้สึกว่าเป็นภาระที่เพิ่มขึ้น 	81	75.70

ตารางที่ 4.26 จำนวน และร้อยละ ความเห็นการให้ความรู้การอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการเขียนข้อเสนอโครงการฯ (ต่อ)

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น ร้อยละ (107)
-	เห็นว่าควรมีการจัดฝึกอบรมปฏิบัติการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และควรให้เวลามากพอสำหรับการทำความเข้าใจ (ที่ผ่านมาจัดเพียงแค่ 1 วันและจัดภายใน มทส. และมักจะได้รับโทรศัพท์ให้กลับมาทำงานเสมอ) ซึ่งพนักงานสายปฏิบัติการฯ มักจะไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนให้ไปอบรมด้านการวิจัยกับภายนอก ผู้บริหารมักมองว่าเป็นงานของอาจารย์ พนักงานไปอบรมแล้วไม่ได้ประโยชน์	
-	เห็นควรให้ส่วนแผนงานกำหนดโควตาให้แต่ละหน่วยงานส่งบุคลากรเข้าอบรมอย่างทั่วถึง โดยหน่วยงานที่มีบุคลากรมาก ก็ควรมีโควตาเข้าอบรมมากขึ้น หรือควรมีการจัดอบรมให้แต่ละส่วนหรือหน่วยงานให้ครบทุกหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานไหนบุคลากรไม่มากก็จัดอบรมร่วมกันได้	
-	ส่วนแผนงาน ควรหาช่องทางให้มีการวิจัยและสนับสนุนงบประมาณ กรณีเป็นโครงการสำคัญทั้งในเชิงนโยบายและการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะไม่มีผู้รับทำวิจัยใน มทส.	
-	ควรจะมีการกระตุ้นอย่างต่อเนื่อง มีหัวข้อวิจัยที่หลากหลาย มีกิจกรรมมีการมอบรางวัลวิจัยสถาบันดีเด่นอีกด้วย	
-	เห็นควรมีจัดอบรมอย่างต่อเนื่องแก่พนักงานทั้งระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโท บุคลากรทั้งใหม่และเก่า เพื่อความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้นและเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อการวิจัยได้ตลอดมา เพราะคนที่มี ความเข้าใจกระบวนการวิจัย อย่างแท้จริงและลึกซึ้ง โดยเฉพาะทางการบริหารนั้น มีน้อยมาก	

ตารางที่ 4.26 จำนวน และร้อยละ ความเห็นการให้ความรู้การอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการเขียนข้อเสนอโครงการฯ (ต่อ)

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น ร้อยละ (107)
	<ul style="list-style-type: none"> - เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมในหัวข้อดังกล่าว หมุนเวียนซ้ำๆ ตลอดทั้งปี เพราะมีความสำคัญมาก อันจะนำไปสู่การก่อเกิดประโยชน์มากมาย ได้แก่ (1) การประยุกต์ใช้กับงานประจำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเช่น ระบบการวางแผน ความคิด การเขียน (2) การแบ่งเบาภาระงานแก่คณาจารย์ในการดูแลงานวิจัยของนักศึกษา (3) ประยุกต์ใช้ในงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์สาขาต่างๆ ก่อให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่ๆ และ (4) ส่งเสริมและกระตุ้นบรรยากาศของการวิจัย อันจะมีผลต่อการเลื่อนลำดับของ มทส. จากมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ ลำดับที่ 9 ไปสู่ลำดับที่ดีขึ้นเรื่อยๆ 	
2	<p>ความเห็นการประชาสัมพันธ์ที่ส่วนแผนงานดำเนินการ กล่าวคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นว่าควรประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบมากกว่านี้ ยังไม่ชัดเจน ยังไม่ทั่วถึง ยังไม่ค่อยทราบกิจกรรมนี้ ประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ตด้วยจะดีมาก ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควรสำหรับส่วนแผนงาน - ให้ความรู้น้อย และพนักงานยังไม่เห็นความสำคัญจึงไม่สนใจควรมีข้อมูลและรายละเอียดในเว็บไซต์ เพื่อให้ศึกษาประกอบ เพราะการจัดอบรมและบรรยายคงไม่เพียงพอ 	13 12.15
3	<p>ความเห็นอื่น ๆ ที่ส่วนแผนงานดำเนินการ กล่าวคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นควรมีการนำผลงานวิจัยหลายโครงการที่ดำเนินการเสร็จแล้วมาใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง “อย่าเก็บไว้แต่บนหิ้ง” - เห็นว่ามาตรฐานของผู้พิจารณาโครงการยังแตกต่างกันมาก ทำให้ผู้เสนอโครงการสับสนเหมือนกันว่าแบบไหน เหมาะสมหรือถูกต้องที่สุด 	13 12.15

ตารางที่ 4.26 จำนวน และร้อยละ ความเห็นการให้ความรู้การอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการเขียนข้อเสนอโครงการฯ (ต่อ)

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น ร้อยละ (107)
-	เห็นว่า บุคลากรมีความรู้ความสามารถในเรื่องเหล่านี้ แต่คงไม่มีเวลามากพอที่จะมาทำวิจัยสถาบัน โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการ	
-	เห็นว่ายังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการ ที่จะเป็นที่ปรึกษากับหน่วยงานนี้ได้ การดำเนินการวิจัยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย	
-	เห็นว่าการทำงานของแต่ละองค์กรได้หรือไม่อย่างไร และที่สำคัญยังขาดการสื่อสารที่สร้างสรรค์ภายในองค์กร "การทำวิจัยสถาบัน" จึงควรส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารภายในองค์กรมากขึ้น เพื่อจะได้ตามทันปัญหาที่เกิดขึ้นและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาทั้งหลายได้อย่างทันทั่วทั้ง ส่วนแผนงานจึงไม่ควรทำงานในเชิงรูปมากกว่านี้	
-	เห็นว่าแต่ละหน่วยงานมีความรับผิดชอบในแต่ละด้านไม่เหมือนกัน บุคลากรที่ทำงานอยู่ก็แตกต่างกัน โดยเฉพาะหน่วยงานด้านงานบริการไม่คุ้นเคย ถนัดในการทำงานวิจัยต้องการ	
-	เห็นว่าผู้จะมาทำวิจัยโดยพื้นฐานคงต้องเคยทำงานวิจัยมาบ้าง การต้องการการสนับสนุน โดยเฉพาะหรือพิเศษคงมีบ้าง แต่ไม่น่าจะมากนัก ผู้ทำวิจัยคงตระหนักถึงหัวข้อวิจัยที่ไม่ซับซ้อนจนเกินไป หรือขนาดงานวิจัยที่ใช้ระยะเวลาไม่นานมากนัก	

ตารางที่ 4.26 จำนวน และร้อยละ ความเห็นการให้ความรู้การอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการเขียนข้อเสนอโครงการฯ (ต่อ)

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น ร้อยละ (107)
-	<p>เห็นว่าการให้ความรู้จากหน่วยงานรับผิดชอบคิดว่าไม่ใช่ปัญหาหลักของการตัดสินใจในการทำวิจัย แต่ที่ไม่ทำอาจเนื่องมาจาก</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สนใจในสาขาวิชาของตัวเองมากกว่า 2. นำไปขอผลงานอะไรอาจไม่ได้ 3. งานประจำเยอะมาก 4. หัวข้อไม่น่าสนใจ 5. ไม่เห็นผลที่เกิดต่อเนื่องจากการวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม 6. อาจไม่มีเวลาเขียนโครงการ 	

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย โดยส่วนแผนงาน เช่น การให้ความรู้ การอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการเขียนข้อเสนอโครงการ สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลข้อมูล การเขียนรายงานความก้าวหน้า และการเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์ สรุปได้ดังนี้

(1) เห็นด้วยกับการสนับสนุนจากส่วนแผนงาน จำนวน 81 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 75.70 กล่าวคือ

- เห็นว่าควรจัดอบรมการทำวิจัยสถาบันแบบ Series (ชุดการอบรม) อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอจะเกิดประโยชน์มาก

- เห็นควรให้ส่วนแผนงานกำหนดให้มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัยทั้งขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ให้ความรู้ทั้งเกี่ยวกับเรื่องแนวนโยบาย กฎระเบียบต่าง ๆ การให้ความรู้การทำวิจัย ให้พนักงานสามารถทำวิจัยได้ นอกจากนี้ยังเป็นการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในอาชีพ อาจทำให้มีผู้สนใจเข้าอบรมและทำวิจัยมากขึ้น

- เห็นว่าควรให้ความรู้ระดับปฏิบัติการที่ไม่ใช่หัวหน้างาน หรือหัวหน้าฝ่าย เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป หรือนักเทคโนโลยีการศึกษา เนื่องจากปัจจุบันมักจะมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจในระดับหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่ายเป็นส่วนมาก

- เห็นว่าควรจัดให้มีโครงการอบรมสำหรับนักวิจัยใน มทส. เพื่อให้ไม่ต้องเสียงบประมาณไปอบรมนอกมหาวิทยาลัย และวิทยากรควรเป็นมืออาชีพ ยกตัวอย่างเช่น อาจารย์จาก

มสธ. ที่เป็นหัวหน้าทำโครงการวิจัย สามารถให้ความรู้ได้ดีมาก ระยะเวลาควรเป็น 3-5 วัน หาก 1-2 วัน เนื้อหาจะอัดแน่นเกินไป

- เห็นว่าควรมีการจัดฝึกอบรมปฏิบัติการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และควรให้เวลามากพอ สำหรับการทำความเข้าใจ (ที่ผ่านมาจัดเพียงแค่ 1 วันและจัดภายใน มทส. และมักจะได้รับโทรศัพท์ ให้กลับมาทำงานเสมอ) ซึ่งพนักงานสายปฏิบัติการฯ มักจะไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนให้ไปอบรม ด้านการวิจัยกับภายนอก ผู้บริหารมักมองว่าเป็นงานของอาจารย์ พนักงานไปอบรมแล้วไม่ได้ ประโยชน์

- เห็นควรให้ส่วนแผนงานกำหนดโควตาให้แต่ละหน่วยงานส่งบุคลากรเข้าอบรม อย่างทั่วถึง โดยหน่วยงานที่มีบุคลากรมาก ก็ควรมีโควตาเข้าอบรมมากขึ้น หรือควรมีการจัดอบรม ให้แต่ละส่วนหรือหน่วยงานให้ครบทุกหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานไหนบุคลากรไม่มากก็จัดอบรม ร่วมกันได้

- ส่วนแผนงานควรหาช่องทางให้มีการวิจัยและสนับสนุนงบประมาณ กรณีเป็น โครงการสำคัญทั้งในเชิงนโยบายและการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะไม่มีผู้รับทำ วิจัยใน มทส.

- เห็นควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยสถาบันพนักงานสายปฏิบัติการฯ ปรับ ทักษะคิด และปลูกฝังให้พนักงานเข้าใจ และเห็นประโยชน์จากการทำงานวิจัย มากกว่าการรู้สึกว่าเป็นภาระที่เพิ่มขึ้น

- เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมในหัวข้อดังกล่าว หมุนเวียนซ้ำๆ ตลอดทั้งปี เพราะ มีความสำคัญมาก อันจะนำไปสู่การก่อเกิดประโยชน์มากมายได้แก่ (1) การประยุกต์ใช้กับงาน ประจำให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเช่น ระบบการวางแผน ความคิด การเขียน (2) การแบ่งเบาภาระงาน แก่คณาจารย์ในการดูแลงานวิจัยของนักศึกษา (3) ประยุกต์ใช้ในงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ สาขา ต่างๆ ก่อให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่ๆ และ(4) ส่งเสริมและกระตุ้น บรรยากาศของการวิจัย อันจะมีผลต่อการเลื่อนลำดับของ มทส. จากมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติลำดับ ที่ 9 ไปสู่ลำดับที่ดีขึ้นเรื่อยๆ

- เห็นควรมีจัดอบรมอย่างต่อเนื่องแก่พนักงานทั้งระดับปริญญาตรี หรือปริญญาโท บุคลากรทั้งใหม่และเก่า เพื่อความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้นและเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อการวิจัยได้ ตลอดมา เพราะคนที่มีความเข้าใจกระบวนการวิจัย (Research Methodology Process) อย่างแท้จริง และลึกซึ้งโดยเฉพาะทางการบริหารนั้นมีน้อยมาก

- ควรจะมีการกระตุ้นอย่างต่อเนื่อง มีหัวข้อวิจัยที่หลากหลาย มีกิจกรรมมีการมอบ รางวัลวิจัยสถาบันดีเด่นอีกด้วย

(2) ความเห็นการประชาสัมพันธ์ที่ส่วนแผนงานดำเนินการ จำนวน 13 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 12.15 กล่าวคือ

- เห็นว่าควรประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบมากกว่านี้ ยังไม่ชัดเจน ยังไม่ทั่วถึง ยังไม่ค่อยทราบกิจกรรมนี้ ประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ตด้วยจะดีมาก ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควรสำหรับส่วนแผนงาน

- ให้ความรู้ที่น้อย และพนักงานยังไม่เห็นความสำคัญจึงไม่สนใจ ควรมีข้อมูลและรายละเอียดในเว็บไซต์ เพื่อให้ศึกษาประกอบ เพราะการจัดอบรมและบรรยายยังไม่เพียงพอ

- ด้านความรู้คิดว่ายังไม่ทั่วถึง ยังไม่รู้ว่าถ้าต้องวิเคราะห์ ข้อมูลใครจะช่วยให้ซึ่งมักจะได้มีการประชาสัมพันธ์ในส่วนนี้ยังไม่ทั่วถึงนัก

(3) ความเห็นอื่น ๆ ที่ส่วนแผนงานดำเนินการ จำนวน 13 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 12.15 กล่าวคือ

- เห็นควรมีการนำผลงานวิจัยหลายโครงการที่ดำเนินการเสร็จแล้ว มาใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง “อย่าเก็บไว้แต่บนหิ้ง”

- เห็นว่ามาตรฐานของผู้พิจารณาโครงการยังแตกต่างกันมาก ทำให้ผู้เสนอโครงการสับสนเหมือนกันว่าแบบไหน เหมาะสมหรือถูกต้องที่สุด

- เห็นว่า ไม่ใช่ปัญหา คิดว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถในเรื่องเหล่านี้ แต่คงไม่มีเวลามากพอที่จะมาทำวิจัยสถาบัน โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการ

- เห็นว่ายังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการ ที่จะเป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานนี้ได้ การดำเนินการวิจัยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย

- เห็นว่ายังขาดการสื่อสารที่สร้างสรรค์ภายในองค์กร จึงควรส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารภายในองค์กรมากขึ้น เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหาทั้งหลายได้อย่างทันที่ ส่วนแผนงานจึงควรทำงานในเชิงรุกมากกว่านี้

- เห็นว่าแต่ละหน่วยงานมีความรับผิดชอบในแต่ละด้านไม่เหมือนกัน บุคลากรที่ทำงานอยู่ก็แตกต่างกัน โดยเฉพาะหน่วยงานด้านงานบริการไม่คุ้นเคย ถนัดในการทำงานวิจัยต้องการ

- เห็นว่าผู้จะมาทำวิจัยโดยพื้นฐานคงต้องเคยทำงานวิจัยมาบ้าง ความต้องการด้านการสนับสนุนโดยเฉพาะหรือพิเศษคงมีบ้าง แต่ไม่น่าจะมากนัก ผู้ทำวิจัยคงตระหนักถึงหัวข้อวิจัยที่ไม่ซับซ้อนจนเกินไป หรือขนาดงานวิจัยที่ใช้ระยะเวลาไม่นานมากนัก

- เห็นว่าการให้ความรู้จากหน่วยงานรับผิดชอบคิดว่าไม่ใช่ปัญหาหลักของการตัดสินใจในการทำวิจัย แต่ที่ไม่ทำอาจเนื่องมาจาก

1. สนใจในสาขาวิชาของตัวเองมากกว่า
2. นำไปขอผลงานอะไรอาจไม่ได้
3. งานประจำเยอะมาก
4. หัวข้อไม่น่าสนใจ
5. ไม่เห็นผลที่เกิดต่อเนื่องจากการวิจัยแบบรูปธรรม
6. อาจไม่มีเวลาเขียน โครงการ

4.3.3 ข้อเสนอแนะโดยรวม ที่คิดว่าจะเป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถดึงดูดความสนใจให้บุคลากรต้องการทำวิจัยสถาบันด้วยความเต็มใจ และสามารถทำงานวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ในเวลาที่กำหนดมากที่สุด โดยผลการวิเคราะห์ ดังปรากฏตามตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 จำนวน และร้อยละ ข้อเสนอแนะโดยรวมที่คิดว่าจะเป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถดึงดูดความสนใจให้บุคลากร ต้องการทำวิจัยสถาบันด้วยความเต็มใจฯ

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น (120)	ร้อยละ
1	<p>การประเมินผล พิจารณาความดีความชอบ เงินค่าตอบแทน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นควรให้มหาวิทยาลัยมีความชัดเจน ในการปรับฐานเงินเดือนให้พนักงานที่ทำวิจัยสำเร็จลุล่วง รวมทั้งนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบในการขึ้นเงินเดือนประจำปี - เห็นควรนำไปปรับหรือนำไปประเมินผลการทำงานด้วย หรือขึ้นเงินเดือนเพิ่มขึ้น เพราะไม่มีค่าตำแหน่งเหมือนสายวิชาการที่ใครๆ ก็อยากทำ - เห็นควรนำผลการทำวิจัยมาพิจารณาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path) และนำมาเป็นส่วนในการพิจารณาความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้กับพนักงาน - เห็นควรให้พนักงานที่ทำงานวิจัยสามารถนำไปเป็นผลงานในการปรับหรือเปลี่ยนสายงานได้ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำวิจัยแล้วชีวิตเขาจะดีขึ้น มีคุณค่ามากขึ้น 	64	53.33

ตารางที่ 4.27 จำนวน และร้อยละ ข้อเสนอแนะโดยรวมที่คิดว่าจะเป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถดึงดูดความสนใจให้บุคลากร ต้องการทำวิจัยสถาบันด้วยความเต็มใจฯ (ต่อ)

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น ร้อยละ (120)
	<ul style="list-style-type: none"> - เห็นว่าค่าตอบแทนอีก 15% ไม่เหมาะสม หากจะจงใจให้ทำวิจัยควรให้เป็นผลงาน จ่ายค่าตอบแทนตามผลงานเป็นตัวเงิน ไม่ผูกมัดกับ Career Path ผู้ได้บังคับบัญชาผลักดันสนับสนุน เกิดประโยชน์ - เห็นควรให้คะแนนเพิ่มเติมในแต่ละรอบการประเมิน สำหรับผู้ที่มีการวิจัยสถาบัน (ในแบบประเมินของพนักงานไม่มีคะแนนในจุดนี้) เห็นควรกำหนดแนวทาง หรือเงื่อนไขเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานสนใจทำวิจัยเพิ่มขึ้น โดยพนักงานที่ทำงานวิจัยเสร็จตามจำนวนเรื่องที่กำหนดไว้ หรือระยะเวลาที่กำหนดไว้ พนักงานจะได้รับโบนัสหรือรางวัล อย่างเป็นทางการมากขึ้น ยกตัวอย่าง ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ○ ให้เงิน โบนัสเป็นก้อนจ่ายครั้งเดียว หรือรายเดือน ยกตัวอย่าง เช่น เดือนละ 2,000 บาท เวลา 6 เดือน ○ ให้เดินทางไปเที่ยวต่างประเทศกับครอบครัว ○ ให้เดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ○ ให้ความก้าวหน้าทางการงานในด้านอื่นๆ ○ นอกจากนี้ ควรมีการประกาศเชิดชูเกียรติผู้ทำงานวิจัย 	
2	<p>การสนับสนุน/ภาระงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายให้ผู้วิจัยสามารถทำการวิจัยในเวลาทำงานได้ โดยเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานให้เวลาในการทำวิจัย โดยถือว่าการปฏิบัติงาน - ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ควรให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง และเต็มที่กับลูกน้อง และกำหนดให้เป็นภาระงาน - การทำงานวิจัยสถาบันให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของภาระงาน ไม่ใช่งานพิเศษสามารถทำในเวลาทำงานปกติได้เหมือนงานประจำ 	44 36.67

ตารางที่ 4.27 จำนวน และร้อยละ ข้อเสนอแนะโดยรวมที่คิดว่าจะเป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถดึงดูดความสนใจให้บุคลากร ต้องการทำวิจัยสถาบันด้วยความเต็มใจฯ (ต่อ)

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น ร้อยละ (120)
-	เวลาหรือภาระงานเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรไม่ยอมทำวิจัย เพราะงานมากกว่าบุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน	
-	ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยคือ ภาระงานที่รับผิดชอบมากทำให้ไม่มีเวลาที่จะทำงานวิจัยได้ผู้ร่วมงานต้องให้การสนับสนุนและร่วมมือ	
-	สนับสนุนงบประมาณพอประมาณต้องไม่มีผลกระทบต่องานประจำ ถ้างานประจำเสีย อาจมีผลต่อการประเมินขึ้นเงินเดือน ซึ่งเป็นผลกระทบในระยะยาวได้	
-	การวิจัยไม่ใช่ทุกคนทุกหน่วยงานจะมีความพร้อมหรือสามารถทำได้ หากผู้บังคับบัญชาไม่สั่งหรือไม่ให้ทำ โดยเฉพาะหน่วยงานที่ออกทำงานบริการต่างๆ โอกาสทำงานวิจัยน้อยมาก	
-	ผู้บริหารมักอยากได้ผลงาน แต่ไม่ค่อยสนับสนุนเพราะการทำงานวิจัยร่วมกับงานประจำถูกมองว่าไม่ทุ่มเท เมื่อมาทำในเวลาทำงานประจำ และไม่สามารถบริการคณาจารย์ได้อย่างเต็มที่ ควรมีการแก้ไขปัญหาในจุดนี้ เพราะจะมีผลต่อการประเมิน	
-	ปัจจุบันงานประจำเยอะมาก ไม่มีเวลาดูงานวิจัยที่จะน่าสนใจถึงแม้หัวข้อน่าสนใจมากอยากทำก็จริง ที่ทำแล้วมีผลต่องานประจำก็ไม่อยากทำ	
-	บุคลากรไม่สนใจทำเพราะภาระงานหลักมีมากอยู่แล้วต้องใช้เวลานอกทำ และถือว่าเป็นความสนใจส่วนบุคคล	
-	หากเป็นไปได้ให้ทำวิจัยเก็บเวลาโดยอาจลดงานปกติลง เพื่อให้ภาระงานคงที่ แต่ไม่ต้องตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ ก็จะได้มีเวลาใส่ใจกับการวิจัยอย่างเต็มที่	

ตารางที่ 4.27 จำนวน และร้อยละ ข้อเสนอแนะโดยรวมที่คิดว่าจะเป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถดึงดูดความสนใจให้บุคลากร ต้องการทำวิจัยสถาบันด้วยความเต็มใจฯ (ต่อ)

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น ร้อยละ (120)	
<ul style="list-style-type: none"> - ฝ่ายบริหารต้องอธิบายให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานเข้าใจ โดยมีการสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการทำงานวิจัย โดยให้เป็น โหลดงานหรือภาระงานของหน่วยงานนั้นๆ โดยตรง - อนุญาตให้ผู้ทำวิจัยทำงานครึ่งวัน ส่วนอีกครึ่งวันให้ไปทำงานวิจัยให้เสร็จตามกำหนดเวลา - ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเห็นความสำคัญ (คือให้ความร่วมมือ) ให้ความสนับสนุน เห็นประโยชน์ในการทำวิจัยสถาบันและให้มีการนำผลงานการวิจัยสถาบันมาใช้งานจริง - ต้องดูที่ภาระงานประจำที่ทำอยู่มากน้อยแค่ไหน บางคนก็มีภาระงานประจำมากอยู่แล้วจะให้ทำวิจัยอีกคงไม่ไหว การทำวิจัยน่าจะอยู่ที่ความพร้อมและความสนใจของแต่ละคน - กรรมการผู้ดูแลงานวิจัยในช่วงเริ่มต้นต้องให้กำลังใจในการทำวิจัย ร่วมพัฒนาเป็นพี่เลี้ยงที่น่ารัก ช่วยเหลือในด้านต่างๆ ผู้วิจัยนำร่องก็จะไปบอกเล่าต่อผู้อื่น - ก่อนที่จะสนับสนุนบุคลากรให้ทำวิจัย มหาวิทยาลัยควรกลับมาดูภาระงานแต่ละหน่วยกับจำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกันก่อน หรือมีความสมดุลกันก่อน - กรรมการ/คณะอนุกรรมการควรวิจารณ์เชิงสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างกำลังใจผู้ทำวิจัย 	8	6.67	
3. เกียรติคุณชื่อเสียง	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการทำรูปเล่มมอบทศคัย่องานวิจัยประจำปีของ มทส. และประวัติผู้ทำวิจัยออกเผยแพร่บนอกมหาวิทยาลัยเหมือนมหาวิทยาลัยอื่น ๆ - สร้างความภาคภูมิใจให้พนักงาน จากการทำงานวิจัย ให้การยอมรับ เช่น การปรับวิทยฐานะเก็บเป็นประวัติ การมอบวุฒิบัตรพิจารณาส่งเสริมด้านต่างๆ แก่ผู้วิจัยอย่างเหมาะสม 		

ตารางที่ 4.27 จำนวน และร้อยละ ข้อเสนอแนะโดยรวมที่คิดว่าจะเป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถดึงดูดความสนใจให้บุคลากร ต้องการทำวิจัยสถาบันด้วยความเต็มใจฯ (ต่อ)

ที่	ความคิดเห็น	จำนวน ความคิดเห็น (120)	ร้อยละ
	<ul style="list-style-type: none"> - ควรนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ การนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการบริหารงาน - การประกาศคุณสมบัติของงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง 		
4.	ผลประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย	4	3.33
	<ul style="list-style-type: none"> - ควรนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงการดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยควรดำเนินการใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยอย่างจริงจัง เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนามหาวิทยาลัย 		

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรมีข้อเสนอแนะโดยรวมที่คิดว่าจะเป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถดึงดูดความสนใจให้บุคลากร อยากจะทำวิจัยสถาบันด้วยความเต็มใจ และสามารถทำงานวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ในเวลาที่กำหนดมากที่สุด สรุปได้ดังนี้

(1) การประเมินผล พิจารณาความดีความชอบ เงินค่าตอบแทน จำนวน 64 ความคิดเห็นเป็นร้อยละ 53.33 ได้แก่

- เห็นควรให้มหาวิทยาลัยมีความชัดเจน ในการปรับฐานเงินเดือนให้พนักงานที่ทำวิจัยสำเร็จลุล่วง รวมทั้งนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบในการขึ้นเงินเดือนประจำปี

- เห็นควรนำไปปรับหรือนำไปประเมินผลการทำงานด้วย หรือขึ้นเงินเดือนเพิ่มขึ้น เพราะไม่มีค่าตำแหน่งเหมือนสายวิชาการที่ใคร ๆ ก็อยากทำ

- เห็นควรนำผลการทำวิจัยมาพิจารณาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career path) และนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้กับพนักงาน

- เห็นควรให้พนักงานที่ทำงานวิจัยสามารถนำไปเป็นผลงานในการปรับหรือเปลี่ยนสายงานได้ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำวิจัยแล้วชีวิตเขาจะดีขึ้น มีคุณค่ามากขึ้น

- เห็นว่าค่าตอบแทนอีก 15% ไม่เหมาะสม หากจะจูงใจให้ทำวิจัยควรให้เป็นผลงานจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานเป็นตัวเงิน ไม่ผูกมัดกับ Career Path ผู้ได้บังคับบัญชาผลักดันสนับสนุน เกิดประโยชน์

- เห็นควรให้คะแนนเพิ่มเติมในแต่ละรอบการประเมิน สำหรับผู้ที่มีงานวิจัยสถาบัน (ในแบบประเมินของพนักงานไม่มีคะแนนในจุดนี้)

- เห็นควรกำหนดแนวทาง หรือเงื่อนไขเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานสนใจทำวิจัยเพิ่มขึ้น โดยพนักงานที่ทำงานวิจัยเสร็จตามจำนวนเรื่องที่กำหนดไว้ หรือระยะเวลาที่กำหนดไว้ พนักงานจะได้รับโบนัส หรือรางวัล อย่างเป็นทางการมากขึ้น ยกตัวอย่าง ดังนี้

- ให้เงินโบนัส เป็นก้อนจ่ายครั้งเดียว หรือรายเดือน ยกตัวอย่าง เช่น เดือนละ 2,000 บาท เวลา 6 เดือน
- ให้เดินทางไปเที่ยวต่างประเทศกับครอบครัว
- ให้เดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ
- ให้ความก้าวหน้าทางการงานในด้านอื่นๆ
- นอกจากนี้ ควรมีการประกาศเชิดชูเกียรติผู้ทำงานวิจัย

(2) การสนับสนุน/ภาระงาน จำนวน 44 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 36.67

- มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายให้ผู้วิจัยสามารถทำการวิจัยในเวลาว่างได้ โดยเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานให้เวลาในการทำวิจัย โดยถือว่าการปฏิบัติงาน

- ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ควรให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง และเต็มที่กับลูกน้อง และกำหนดให้เป็นภาระงาน

- การทำงานวิจัยสถาบันให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของภาระงาน ไม่ใช่งานพิเศษสามารถทำในเวลาทำงานปกติได้เหมือนงานประจำ

- เวลาหรือภาระงานเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรไม่ยอมทำวิจัย เพราะงานมากกว่าบุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน

- ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยคือ ภาระงานที่รับผิดชอบมากทำให้ไม่มีเวลาที่จะทำงานวิจัยได้ผู้ร่วมงานต้องให้การสนับสนุนและร่วมมือ

- สนับสนุนงบประมาณพอประมาณต้องไม่มีผลกระทบต่องานประจำ ถ้างานประจำเสีย อาจมีผลต่อการประเมินขึ้นเงินเดือน ซึ่งเป็นผลกระทบในระยะยาวได้

- การวิจัยไม่ใช่ทุกคนทุกหน่วยงานจะมีความพร้อมหรือสามารถทำได้ หากผู้บังคับบัญชาไม่สั่งหรือไม่ให้ทำ โดยเฉพาะหน่วยงานที่ออกทำงานบริการต่างๆ โอกาสทำงานวิจัยน้อยมาก

- ผู้บริหารมักอยากได้ผลงาน แต่ไม่ค่อยสนับสนุนเพราะการทำงานวิจัยร่วมกับงานประจำถูกมองว่าไม่ทุ่มเท เมื่อมาทำในเวลาทำงานประจำ และไม่สามารถบริการคณาจารย์ได้อย่างเต็มที่ ควรมีการแก้ไขปัญหาในจุดนี้ เพราะจะมีผลต่อการประเมิน

- ปัจจุบันงานประจำเยอะมาก ไม่มีเวลาดูงานวิจัยที่จะน่าสนใจถึงแม้หัวข้อน่าสนใจมากอยากทำก็จริง ที่ทำแล้วมีผลต่องานประจำก็ไม่อยากทำ

- บุคลากรไม่สนใจทำเพราะภาระงานหลักมีมากอยู่แล้วต้องใช้เวลานอกทำ และถือว่าเป็นความสนใจส่วนบุคคล

- หากเป็นไปได้ให้ทำวิจัยเก็บเวลาโดยอาจลดงานปกติลงเพื่อให้ภาระงานคงที่ แต่ไม่ต้องตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ ก็ได้จะได้มีเวลาใส่ใจกับการวิจัยอย่างเต็มที่

- ฝ่ายบริหารต้องอธิบายให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานเข้าใจโดยมีการสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการทำงานวิจัย โดยให้เป็นโหลดงานหรือภาระงานของหน่วยงานนั้นๆ โดยตรง

- อนุญาตให้ผู้ทำวิจัยทำงานครึ่งวัน ส่วนอีกครึ่งวันให้ไปทำงานวิจัยให้เสร็จตามกำหนดเวลา

- ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเห็นความสำคัญ (คือให้ความร่วมมือ) ให้ความสนับสนุนเห็นประโยชน์ในการทำวิจัยสถาบันและให้มีการนำผลงานการวิจัยสถาบันมาใช้งานจริง

- ต้องดูที่ภาระงานประจำที่ทำอยู่มากน้อยแค่ไหน บางคนก็มีภาระงานประจำมากอยู่แล้วจะให้ทำวิจัยอีกคงไม่ไหว การทำวิจัยน่าจะอยู่ที่ความพร้อมและความสนใจของแต่ละคน

- กรรมการผู้ดูแลงานวิจัยในช่วงเริ่มต้นต้องให้กำลังใจในการทำวิจัย ร่วมพัฒนาเป็นพี่เลี้ยงที่น่ารัก ช่วยเหลือในด้านต่างๆ ผู้วิจัยนำร่องก็จะไปบอกเล่าต่อผู้อื่น

- ก่อนที่จะสนับสนุนบุคลากรให้ทำวิจัย มหาวิทยาลัยควรกลับมาดูภาระงานแต่ละหน่วยกับจำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกันก่อน หรือมีความสมดุลกันก่อน

- กรรมการ/คณะอนุกรรมการควรวิจารณ์เชิงสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างกำลังใจผู้ทำวิจัย

(3) เกียรติคุณชื่อเสียง จำนวน 8 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 6.67

- ควรมีการทำรูปเล่มบทคัดย่องานวิจัยประจำปีของ มทส. และประวัติผู้ทำวิจัยออกเผยแพร่นอกมหาวิทยาลัยเหมือนมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

- สร้างความภาคภูมิใจให้พนักงาน จากการทำงานวิจัย ให้การยอมรับ เช่น การปรับวิทยฐานะเก็บเป็นประวัติ การมอบวุฒิบัตรพิจารณาส่งเสริมด้านต่างๆ แก่ผู้วิจัยอย่างเหมาะสม

- ควรนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ การนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการบริหารงาน

- การประกาศคุณงามความดีของงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง

(4) ผลประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย จำนวน 4 ความคิด คิดเป็นร้อยละ 3.33 ควรนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงการดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง ยังควรเห็นมหาวิทยาลัยดำเนินการโดยใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง เพื่อปรับปรุงพัฒนามหาวิทยาลัย จากผลงานวิจัยเหล่านั้นเลย

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

4.4.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเบื้องต้นการวิจัยสถาบัน จำแนกตามตำแหน่ง

ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลเบื้องต้นการวิจัยสถาบัน จำแนกตามตำแหน่ง

ข้อมูลเบื้องต้นการวิจัยสถาบัน	สายวิชาการ (n=107)		สายปฏิบัติการฯ (n=139)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านทราบหรือไม่ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีทุนสนับสนุนโครงการวิจัยสถาบัน	1.08	0.27	1.12	0.32	-0.795	0.427
2. ท่านทราบหรือไม่ว่า โครงการวิจัยสถาบันขนาดเล็ก ได้รับการสนับสนุนเงินทุนโครงการละไม่เกิน 2 หมื่นบาท	1.63	0.48	1.45	0.49	2.848	0.005*
3. ท่านทราบหรือไม่ว่า ส่วนแผนงาน เป็นหน่วยงานประสานงานและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน	1.42	0.49	1.25	0.43	2.835	0.005*
4. ท่านทราบหรือไม่ว่า ผู้วิจัยจะได้รับเงินสมนาคุณจากการทำวิจัยด้วย	1.65	0.47	1.40	0.49	4.036	0.000*
5. ท่านทราบหรือไม่ว่า บุคลากรที่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรีสามารถเสนอโครงการร่างขอรับทุนทำวิจัยสถาบันได้	1.58	0.49	1.38	0.48	3.130	0.002*
ข้อมูลเบื้องต้นการวิจัยสถาบันโดยรวม	1.47	0.30	1.31	0.32	3.793	0.000*

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเบื้องต้นการวิจัยสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามตำแหน่ง ปรากฏว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ ทราบข้อมูลเบื้องต้นการวิจัยสถาบันโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับรายชื่อ พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ ทราบข้อมูลเบื้องต้นการวิจัยสถาบันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ ส่วนใหญ่ทราบเหมือนกันว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีทุนสนับสนุนโครงการวิจัยสถาบัน

4.4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน จำแนกตามตำแหน่ง
ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่าง
ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน จำแนกตามตำแหน่ง

ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน	สายวิชาการ (n=107)		สายปฏิบัติการฯ (n=139)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ ของมหาวิทยาลัยสามารถเสนอโครงการขอรับทุนสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันได้ทุกคน	1.50	0.85	1.62	0.83	-1.049	0.295
2. ในกรณีจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจมอบหมายให้บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นผู้ทำการวิจัยสถาบันได้	1.73	0.94	1.99	0.97	-2.084	0.038*
3. คณะกรรมการวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัยมีวิธีการที่ดีเป็นประจักษ์กรรมการ	2.19	0.96	2.16	0.94	0.234	0.815
4. คณะอนุกรรมการวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัยมีผู้ช่วยวิธีการที่ดีฝ่ายวางแผนเป็นประธานอนุกรรมการ ซึ่งคณะอนุกรรมการชุดนี้มีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการวิจัย สถาบันขนาดเล็ก	2.18	0.97	2.04	0.99	1.060	0.290
5. ผู้วิจัยจะได้รับเงินสมนาคุณภายหลังจากที่คณะกรรมการรับรองรายงานฉบับสมบูรณ์ไม่เกินร้อยละ 25 ของทุนสนับสนุนงานวิจัยที่สำคัญ	2.60	0.78	2.42	0.89	1.658	0.099
6. การวิจัยสถาบัน เป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่มุ่งศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงของแต่ละสถาบัน	1.31	0.71	1.35	0.73	-0.393	0.695
7. การวิจัยสถาบัน เป็นการศึกษาวิจัยตนเอง (Self Study) เพื่อจัดหาข้อมูลหรือข้อค้นพบ	1.60	0.84	1.60	0.85	-0.056	0.955

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่าง
ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน	สายวิชาการ (n=107)		สายปฏิบัติการฯ (n=139)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
8. ผลงานการวิจัยสถาบัน ไม่เพียงแต่นำมา แก้ไขปัญหาหรือกำหนดนโยบายหรือพัฒนา องค์กรหรือสถาบันนั้นเท่านั้น แต่อาจนำไป เป็นแนวทางในการวิจัยสถาบันอื่นๆได้	1.30	0.71	1.37	0.77	-0.705	0.482
9. การนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ประโยชน์ ในการปรับปรุงหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงาน มีการพัฒนาก้าวหน้าอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง เรียกได้ว่าเป็นวิจัยสถาบัน (Institutional Research) หรือเรียกว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Operation Research) หรือเรียกว่า การวิจัย เชิงบริหาร (Administrative Research) แล้วแต่กรณี	1.53	0.87	1.56	0.89	-0.250	0.803
10. การวิจัยสถาบันเป็นศาสตร์การบริหารและ การปฏิรูปการศึกษา ที่ทุกสถาบันการศึกษา จะต้องกำหนดเป็นภารกิจหลักที่สำคัญ นำไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งการ ประกันคุณภาพภายใน และการประกัน คุณภาพภายนอก	1.51	0.85	1.63	0.919	-0.977	0.329
11. ผลจากการวิจัยสถาบัน สามารถนำมาใช้ ประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลสำหรับ สนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจเรื่องการบริหารและ วิชาการ ของสถาบันนั้นๆ ได้	1.24	0.65	1.32	0.73	-0.816	0.415
12. วิจัยสถาบัน ควรใช้ระยะเวลาอันสั้น ประมาณ 4-6 เดือน ขึ้นตอนการนำเสนอโครงการต้อง รวดเร็ว ได้ผลเร็วทันต่อความต้องการ และ สามารถนำผลมาใช้ประโยชน์ได้จริง	1.88	0.91	1.76	0.90	0.989	0.324

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่าง
ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน	สายวิชาการ (n=107)		สายปฏิบัติการฯ (n=139)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
13. การประเมินความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตไม่ว่า เป็น การวิจัยสถาบัน	2.20	0.67	2.22	0.73	-0.293	0.770
14. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยสถาบัน ได้แก่ ผู้กำหนดปัญหา นักวิจัย ผู้สนับสนุนทุนวิจัย ผู้สรุปผลงานวิจัย และผู้ใช้ผลงาน/ ผู้รับผิดชอบ (Development)	1.48	0.80	1.77	0.91	-2.630	0.009*
15. การวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือบริหารที่สนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Making) และการบริหารการศึกษา (Education Management) และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร (Organization)	1.25	0.66	1.32	07.3	-0.790	0.430
16. บทสรุปสำหรับผู้บริหารของงานวิจัยมีความสำคัญเพียงเล็กน้อยไม่สำคัญเท่าการวิเคราะห์ข้อมูล ในบทที่ 4	2.35	0.56	2.31	0.65	0.457	0.648
17. การวิจัยสถาบันช่วยสร้างระบบงานบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการตรวจสอบตนเองและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ในมุมมองของการประกันคุณภาพ)	1.37	0.77	1.50	0.85	-1.163	0.246
18. แนวคิดในการทำวิจัยสถาบันเกี่ยวกับฐานข้อมูลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในสถาบันประกอบด้วย 5 ฐานข้อมูล ได้แก่ ด้านนิสิต/นักศึกษา ด้านบุคลากร ด้านหลักสูตร/โปรแกรมการศึกษา ด้านการเงิน/งบประมาณ และด้านอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก	1.70	0.94	1.96	0.98	-2.110	0.036*

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่าง ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน	สายวิชาการ (n=107)		สายปฏิบัติการฯ (n=139)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
19. การวิจัยสถาบันแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การวิจัยที่ทำเป็นประจำ และการวิจัย เฉพาะกิจ	1.97	0.96	2.29	0.90	-2.696	0.008*
20. การวิจัยที่ทำเป็นประจำ เป็นการวิจัยทำซ้ำ ทำต่อเนื่อง ส่วนใหญ่เป็นการนำเอาผลวิจัย มาสร้างฐานข้อมูล หรือเรียกว่า MIS ซึ่งต้องมีการปรับปรุง ให้ข้อมูล ทันสมัยอยู่เสมอ	2.04	0.96	2.17	0.91	-1.066	0.288
ความรู้ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน โดยรวม	1.74	0.51	1.81	0.51	-1.072	0.285

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามตำแหน่ง ปรากฏว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ มีความรู้ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายชื่อ พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ มีความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยบุคลากรสายวิชาการมีความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบันถูกต้องมากกว่าบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ 1) ในกรณีจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจมอบหมายให้บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นผู้ทำวิจัยสถาบันได้ 2) ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยสถาบัน ได้แก่ ผู้กำหนดปัญหา นักวิจัย ผู้สนับสนุนทุนวิจัย ผู้สรุปผลงานวิจัย และผู้ใช้ผลงาน/ผู้รับผิดชอบ 3) แนวคิดในการทำวิจัยสถาบันเกี่ยวกับฐานข้อมูลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในสถาบัน ประกอบด้วย 5 ฐานข้อมูล ได้แก่ ด้านนิสิต/นักศึกษา ด้านบุคลากร ด้านหลักสูตร/โปรแกรม การศึกษา ด้านการเงิน/งบประมาณ และด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และ 4) การวิจัยสถาบันแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การวิจัยที่ทำเป็นประจำ และการวิจัยเฉพาะกิจ

4.4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน จำแนกตามตำแหน่ง
ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่าง
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน จำแนกตามตำแหน่ง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน	สายวิชาการ (n=107)		สายปฏิบัติการฯ (n=139)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน	3.30	0.85	3.44	0.90	-1.233	0.219
2. การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน	3.79	1.13	3.68	1.22	0.687	0.493
3. การได้รับการยอมรับ	3.37	1.19	3.22	1.34	0.871	0.384
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.04	1.17	3.15	1.23	-0.708	0.480
ความคิดเห็น โดยรวม	3.37	0.90	3.37	0.95	-0.003	0.997

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามตำแหน่ง ปรากฏว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุน
การทำวิจัยสถาบัน จำแนกตามตำแหน่ง ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่าง
ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน
จำแนกตามตำแหน่ง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุน การทำวิจัยสถาบัน	สายวิชาการ (n=107)		สายปฏิบัติการ ^๑ (n=139)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. นโยบายหน่วยงาน	3.19	1.23	3.14	1.15	0.340	0.734
2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับ บัญชา	3.19	1.59	3.36	1.40	-0.861	0.390
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.06	1.40	3.02	1.26	0.195	0.846
4. ลักษณะงาน	2.46	1.24	2.55	1.06	-0.643	0.521
5. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.22	1.41	3.03	1.22	1.073	0.284
6. ความมั่นคงในงาน	3.13	1.34	2.85	1.38	1.585	0.114
7. เงินเดือน	2.77	1.34	2.17	1.30	3.538	.000*
8. คุณภาพชีวิต	3.27	1.00	3.24	0.91	0.256	0.798
ความคิดเห็น โดยรวม	3.03	1.04	2.91	0.90	0.951	0.343

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อ
และสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามตำแหน่ง
ปรากฏว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อ
และสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 จำนวน 1 ข้อ คือ
เงินเดือน โดยบุคลากรสายวิชาการมีความเห็นด้วยในระดับที่มากกว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ
วิชาชีพฯ

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

4.5.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับปัจจัยส่วนบุคคล

ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.32 - 4.38

ตารางที่ 4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบันกับเพศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบัน	เพศ	
	r	p
1. ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน	-.013	.845
2. การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน	.011	.869
3. การได้รับการยอมรับ	-.032	.613
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-.004	.956

ตารางที่ 4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบันกับอายุ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบัน	อายุ	
	r	p
1. ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน	.097	.130
2. การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน	.082	.201
3. การได้รับการยอมรับ	.024	.704
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.22	.733

ตารางที่ 4.34 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบันกับการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบัน	การศึกษา	
	r	p
1. ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน	-.068	.290
2. การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน	.027	.673
3. การได้รับการยอมรับ	.014	.828
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-.068	.287

ตารางที่ 4.35 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบันกับสถานภาพ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบัน	สถานภาพ	
	r	p
1. ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน	.073	.256
2. การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน	-.002	.980
3. การได้รับการยอมรับ	.063	.324
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.033	.612

ตารางที่ 4.36 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบันกับประสบการณ์การทำงานใน มทส.

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบัน	ประสบการณ์การทำงานใน มทส.	
	r	p
1. ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน	.063	.327
2. การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน	-.047	.462
3. การได้รับการยอมรับ	-.033	.609
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-.044	.497

ตารางที่ 4.37 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบันกับตำแหน่ง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบัน	ตำแหน่ง	
	r	p
1. ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน	.071	.0267
2. การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน	-.034	.596
3. การได้รับการยอมรับ	-.019	.765
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.024	.706

ตารางที่ 4.38 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบันกับเงินเดือน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบัน	เงินเดือน	
	r	p
1. ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน	-.048	.459
2. การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน	.013	.835
3. การได้รับการยอมรับ	-.037	.569
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-.069	.280

จากตาราง 4.32 – 4.38 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบัน ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน การได้รับการยอมรับ และ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่สัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตำแหน่ง และเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับปัจจัยส่วนบุคคล

ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.39 - 4.45

ตารางที่ 4.39 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุน

การทำวิจัยสถาบันกับเพศ

คิดเห็นเกี่ยวกับ สิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน	เพศ	
	r	p
1. นโยบาย	-.042	.515
2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา	-.092	.151
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.078	.223
4. ลักษณะงาน	-.091	.153
5. สภาพแวดล้อมการทำงาน	.019	.767
6. ความมั่นคงในงาน	-.131	.040
7. เงินเดือน	-.149	.019
8. คุณภาพชีวิต	-.180	.005

ตารางที่ 4.40 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุน
การทำวิจัยสถาบันกับอายุ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน	อายุ	
	r	p
1. นโยบาย	.024	.702
2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา	.065	.311
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.051	.424
4. ลักษณะงาน	-.015	.817
5. สภาพแวดล้อมการทำงาน	.012	.851
6. ความมั่นคงในงาน	-.042	.506
7. เงินเดือน	-.073	.252
8. คุณภาพชีวิต	-.006	.921

ตารางที่ 4.41 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุน
การทำวิจัยสถาบันกับการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน	การศึกษา	
	r	p
1. นโยบาย	-.003	.996
2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา	-.083	.196
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.051	.424
4. ลักษณะงาน	-.098	.127
5. สภาพแวดล้อมการทำงาน	.051	.423
6. ความมั่นคงในงาน	-.036	.574
7. เงินเดือน	.051	.427
8. คุณภาพชีวิต	-.090	.157

ตารางที่ 4.42 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุน
การทำวิจัยสถาบันกับสถานภาพ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน	สถานภาพ	
	r	p
1. นโยบาย	-.029	.648
2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา	-.024	.709
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.010	.871
4. ลักษณะงาน	-.019	.762
5. สภาพแวดล้อมการทำงาน	.061	.338
6. ความมั่นคงในงาน	-.071	.265
7. เงินเดือน	-.057	.371
8. คุณภาพชีวิต	-.069	.277

ตารางที่ 4.43 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุน
การทำวิจัยสถาบันกับ ประสิทธิภาพการทำงานใน มทส.

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน	ประสิทธิภาพการทำงานใน มทส.	
	r	p
1. นโยบาย	-.96	.132
2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา	-.020	.757
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.098	.124
4. ลักษณะงาน	-.119	.063
5. สภาพแวดล้อมการทำงาน	-.045	.486
6. ความมั่นคงในงาน	-.167	.009
7. เงินเดือน	-.172	.007
8. คุณภาพชีวิต	-.100	.116

ตารางที่ 4.44 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุน
การทำวิจัยสถาบันกับตำแหน่ง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน	ตำแหน่ง	
	r	p
1. นโยบาย	-.050	.434
2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา	-.011	.867
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.051	.422
4. ลักษณะงาน	-.034	.598
5. สภาพแวดล้อมการทำงาน	-.012	.856
6. ความมั่นคงในงาน	-.118	.064
7. เงินเดือน	-.167	.008
8. คุณภาพชีวิต	-.114	.073

ตารางที่ 4.45 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุน
การทำวิจัยสถาบันกับเงินเดือน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน	เงินเดือน	
	r	p
1. นโยบาย	-.067	.297
2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา	-.057	.374
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.071	.264
4. ลักษณะงาน	-.106	.097
5. สภาพแวดล้อมการทำงาน	.018	.775
6. ความมั่นคงในงาน	-.087	.174
7. เงินเดือน	.056	.377
8. คุณภาพชีวิต	-.117	.066

จากตาราง 4.39 – 4.45 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน ทั้ง 8 ปัจจัย ได้แก่ นโยบาย ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือน และคุณภาพชีวิต ไม่สัมพันธ์กันกับปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตำแหน่ง และเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันของบุคลากร ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการทำวิจัยสถาบัน ศึกษาสาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่ทำวิจัยสถาบัน และศึกษาปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคลากรทำวิจัยสถาบัน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ในการสรุปผลการศึกษปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีนั้น แยกสรุปผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

5.1.1 การศึกษาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันของบุคลากร

5.1.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นการวิจัยสถาบัน บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้เบื้องต้นการวิจัยสถาบันของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยทราบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีทุนสนับสนุนโครงการวิจัยสถาบัน คิดเป็นร้อยละ 88.9 และทราบว่าส่วนแผนงานเป็นหน่วยงานประสานงาน และสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน ตลอดจนทราบว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สามารถเสนอโครงการขอรับทุนวิจัยสถาบันได้ แต่บุคลากรไม่ทราบว่าโครงการวิจัยสถาบันขนาดเล็กได้รับการสนับสนุนเงินทุนโครงการละไม่เกิน 2 หมื่นบาท คิดเป็นร้อยละ 52.0 และไม่ทราบว่าผู้วิจัยจะได้รับเงินสมนาคุณจากการทำวิจัย

5.1.1.2 วิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน โดยวิเคราะห์จากผลการเลือกตอบข้อคำถาม 20 ข้อ บุคลากรส่วนใหญ่เข้าใจถูกต้อง หรือทราบ 14 ข้อ และเข้าใจไม่ถูกต้อง หรือไม่ทราบ 6 ข้อ ดังนี้

หัวข้อที่บุคลากรเข้าใจถูกต้องและทราบเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน 14 ข้อ ได้แก่

(1) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 84.1 เข้าใจถูกต้องว่า “ผลจากการวิจัยสถาบันสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลสำหรับสนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจเรื่องการบริหาร และวิชาการของสถาบันนั้นๆ ได้”

(2) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 83.3 **เข้าใจถูกต้องว่า** “การวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือบริหารที่สนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Making) และการบริหารการศึกษา (Education Management) และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร (Organization Development)”

(3) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 81.7 **เข้าใจถูกต้องว่า** “การวิจัยสถาบันเป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่มุ่งศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงของแต่ละสถาบัน”

(4) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 81.7 **เข้าใจถูกต้องว่า** “ผลงานการวิจัยสถาบันไม่เพียงแต่นำมาแก้ไขปัญหาก็หรือกำหนดนโยบายหรือพัฒนาองค์กรหรือสถาบันนั้นเท่านั้น แต่อาจนำไปเป็นแนวทางในการวิจัยสถาบันอื่นๆ ได้”

(5) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 75.4 **เข้าใจถูกต้องว่า** “การวิจัยสถาบันช่วยสร้างระบบงานบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการตรวจสอบตนเองและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ในมุมมองของการประกันคุณภาพ)”

(6) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 69.8 **เข้าใจถูกต้องว่า** “การนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานมีการพัฒนาก้าวหน้าอยู่เสมออย่างต่อเนื่องเรียกได้ว่าเป็นวิจัยสถาบัน (Institutional Research) หรือเรียกว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Operation Research) หรือเรียกว่า การวิจัยเชิงบริหาร (Administrative Research) แล้วแต่กรณี”

(7) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 67.9 **เข้าใจถูกต้องว่า** “การวิจัยสถาบันเป็นศาสตร์การบริหารและการปฏิรูปการศึกษาที่ทุกสถาบันการศึกษาจะต้องกำหนดเป็นภารกิจหลักที่สำคัญนำไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษาทั้งการประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก”

(8) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 63.5 **เข้าใจถูกต้องว่า** “การวิจัยสถาบันเป็นการศึกษาวิจัยตนเอง (Self Study) เพื่อจัดหาข้อมูลหรือข้อค้นพบ”

(9) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 61.5 **เข้าใจถูกต้องว่า** “ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยสถาบัน ได้แก่ ผู้กำหนดปัญหา นักวิจัย ผู้สนับสนุนทุนวิจัย ผู้สรุปผลงานวิจัย และผู้ใช้ผลงาน/ผู้รับผิดชอบ”

(10) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 54.8 **เข้าใจถูกต้องว่า** “แนวคิดในการทำวิจัยสถาบันเกี่ยวกับฐานข้อมูลที่เป็นสำหรับผู้บริหารในสถาบันประกอบด้วย 5 ฐานข้อมูล ได้แก่ ด้านนิสิต/นักศึกษา ด้านบุคลากร ด้านหลักสูตร/โปรแกรมการศึกษา ด้านการเงิน/งบประมาณ และด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก”

(11) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 53.2 **เข้าใจถูกต้องว่า** “ในกรณีจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจมอบหมายให้บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นผู้ทำการวิจัยสถาบันได้”

(12) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 51.2 **เข้าใจถูกต้องว่า** “การวิจัยสถาบัน ควรใช้ระยะเวลาอันสั้น ประมาณ 4-6 เดือน ขั้นตอนการนำเสนอโครงการต้องรวดเร็วได้ผลเร็วทันต่อความต้องการและสามารถนำผลมาใช้ประโยชน์ได้จริง”

(13) บุคลากรส่วนหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 50.0 **เข้าใจถูกต้องว่า** “บทสรุปสำหรับผู้บริหารของงานวิจัยมีความสำคัญเพียงเล็กน้อยไม่สำคัญเท่าการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4”

(14) บุคลากรส่วนใหญ่ **ทราบว่า** การประเมินความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตไม่ถือว่าเป็นการวิจัยสถาบัน คิดเป็นร้อยละ 44.4 ซึ่งการประเมินความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต เป็นการติดตามผลบัณฑิตหรือการติดตามคุณภาพบัณฑิตที่จบการศึกษาจากสถาบันจึงถือว่าเป็นการวิจัยสถาบัน

หัวข้อที่บุคลากรเข้าใจไม่ถูกต้อง และไม่ทราบเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน 6 ข้อ ได้แก่

(1) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 88.5 (จากผลการตอบ “ใช่” ร้อยละ 65.5 และผลการตอบ “ไม่ทราบ” ร้อยละ 23.0) **เข้าใจไม่ถูกต้องว่า** “บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยสามารถเสนอโครงการขอรับทุนสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันได้ทุกคน” ซึ่งจริงแล้วบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ต้องมีอายุการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 5 ปี จึงสามารถเสนอโครงการเพื่อขอรับทุนได้

(2) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 61.10 (จากผลการตอบ “ไม่ทราบ” ร้อยละ 49.6 และผลการตอบ “ไม่ใช่” ร้อยละ 11.5) **เข้าใจไม่ถูกต้องว่า** “การวิจัยที่ทำเป็นประจำ เป็นการทำให้ซ้ำ ทำต่อเนื่อง ส่วนใหญ่เป็นการนำเอาผลวิจัยมาสร้างฐานข้อมูล หรือเรียกว่า MIS ซึ่งต้องมีการปรับปรุง ให้ข้อมูลทันสมัยอยู่เสมอ” ซึ่งการวิจัยที่ทำเป็นประจำ ในระดับมหาวิทยาลัย มีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 4-5 ฐาน ได้แก่ ฐานข้อมูลโปรแกรม/หลักสูตรการศึกษา ฐานข้อมูลนักศึกษา ฐานข้อมูลบุคลากร ฐานข้อมูลการเงิน/งบประมาณ ฐานข้อมูลอาคารสถานที่/สิ่งอำนวยความสะดวก

(3) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 75.4 (จากผลการตอบ “ไม่ทราบ” ร้อยละ 72.2 และผลการตอบ “ไม่ใช่” ร้อยละ 3.2) **ไม่ทราบว่า** “ผู้วิจัยจะได้รับเงินสมนาคุณภายหลังจากที่คณะกรรมการรับรองรายงานฉบับสมบูรณ์ ไม่เกินร้อยละ 25 ของทุนสนับสนุนงานวิจัยที่ทำสัญญาจากผลการเลือกตอบ” ซึ่งผู้ที่ทำวิจัยเสร็จจะได้รับเงินสมนาคุณตามผลการประเมินคุณภาพของงานวิจัยทั้งนี้ไม่เกินร้อยละ 25 ของทุนสนับสนุนงานวิจัย

(4) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 61.9 (จากผลการตอบ “ไม่ทราบ” ร้อยละ 53.2 และผลการตอบ “ไม่ใช่” ร้อยละ 8.7) **ไม่ทราบว่า** “การวิจัยสถาบันแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การวิจัยที่ทำเป็นประจำ และการวิจัยเฉพาะกิจ” ซึ่งการวิจัยที่ทำประจำ เป็นการวิจัยที่ต้องทำซ้ำ และต้องทำ

ต่อเนื่อง นำผลมาสร้างฐานข้อมูล ต้องมีการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยอยู่เสมอ ส่วนการวิจัยเฉพาะกิจ เป็นการวิจัยที่ทำเป็นครั้งคราวตามสภาพปัญหาและความต้องการ

(5) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 91.7 (จากผลการตอบ “ไม่ทราบ” ร้อยละ 54.4 และผลการตอบ “ใช่” ร้อยละ 37.3) **ไม่ทราบ**ว่า “คณะกรรมการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีอธิการบดีเป็นประธานกรรมการ” ซึ่งจริงแล้วในคณะกรรมการวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีอธิการบดีเป็นที่ปรึกษา มีรองอธิการบดีฝ่ายวางแผน เป็นประธาน และมีหัวหน้าส่วนแผนงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ นอกจากนี้ยังประกอบด้วย รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอก 3 ท่าน ผู้แทนศูนย์ สถาบัน และสำนักวิชาต่างๆ ร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย

(6) บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 55.6 (จากผลการตอบ “ไม่ทราบ” ร้อยละ 54.4 และผลการตอบ “ไม่ใช่” ร้อยละ 2.0) **ไม่ทราบ**ว่า “คณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผนเป็นประธานอนุกรรมการ ซึ่งคณะอนุกรรมการชุดนี้มีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบ โครงการวิจัยสถาบันขนาดเล็ก” ซึ่งคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผนเป็นประธาน และมีเจ้าหน้าที่ส่วนแผนงานเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ นอกจากนี้ ยังประกอบด้วยผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร รองผู้อำนวยการศูนย์คอมพิวเตอร์ คณาจารย์และเจ้าหน้าที่สถาบัน วิจัยและพัฒนา ร่วมเป็นคณะอนุกรรมการด้วย

5.1.2 การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการทำวิจัยสถาบัน

5.1.2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล กรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 127 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 มีสถานภาพแต่งงาน จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 อายุงานในการปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมากกว่า 10 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 ตำแหน่งบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 และมีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,001 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8

5.1.2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าบุคลากรมีความเห็นว่าด้าน “การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน” มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.72$)

5.1.2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน

บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าบุคลากรมีความเห็นว่า “ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา” มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.28$)

5.1.2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นอื่นๆ หรือข้อเสนอแนะที่มีส่วนในการตัดสินใจทำวิจัยสถาบัน

(1) ความคิดเห็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน ได้แก่

- ด้านผู้เกี่ยวข้องในการทำวิจัย บุคลากรให้ความเห็นต่อ “การพิจารณาถ่วงถองงานวิจัยด้านงานวิจัยเชิงพฤติกรรมหรือด้านสังคมยังไม่มีคณะกรรมการ หรือคณะทำงานที่มีความรู้ด้านนี้โดยเฉพาะ ควรมีการพิจารณาผู้ที่มีความเหมาะสม มีประสบการณ์ หรือเป็นบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปจากหน่วยงานต่างๆ มาร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือคณะทำงานด้วย ซึ่งผู้ร่วมเป็นคณะกรรมการ ต้องมีทัศนคติที่ดี มีวิธีการพูดให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ทำวิจัยอย่างสร้างสรรค์หรือเป็นการพูดให้กำลังใจ และส่งเสริมสนับสนุนด้วยความจริงใจ” จากข้อคิดเห็นจำนวน 19 ความคิดเห็น และบุคลากรให้ความเห็นต่อ “หน่วยงานผู้รับผิดชอบหรือผู้ประสานงาน กล่าวคือ หน่วยงานผู้รับผิดชอบหรือผู้ประสานงานให้คำแนะนำดี แต่ต้องเพิ่มขีดความสามารถให้มากขึ้น ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อคอยให้คำปรึกษาตอบข้อซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัยได้อย่างชัดเจน อย่างรวดเร็ว” จากข้อคิดเห็นจำนวน 6 ความคิดเห็น นอกจากนี้บุคลากรยังได้ให้ความคิดเห็น “ด้านการประชาสัมพันธ์ กล่าวคือ เห็นว่ามีการประชาสัมพันธ์ดี แต่ควรทำประชาสัมพันธ์ให้มากกว่านี้ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่โดยเฉพาะสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปไม่ทราบเกี่ยวกับการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานวิจัยสถาบันได้ ด้านการนำผลจากการทำวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม และด้านการพิจารณาการสนับสนุนการทำวิจัย โดยมีการปฏิบัติแบบสองมาตรฐานระหว่างบุคลากรสายวิชาการ กับสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ไม่เสมอภาคกัน ตลอดจนให้ความเห็นว่าการทำงานวิจัยสถาบันมีความยุ่งยากหลายขั้นตอน ประกอบกับภาระงานของบุคลากรที่มีมากขึ้นทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย และไม่ยอมสร้างภาระงานเพิ่มขึ้น” จากข้อคิดเห็นจำนวน 22 ความคิดเห็น

- ด้านงบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายการทำวิจัยสถาบันขนาดเล็ก บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า “งบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายการทำวิจัยสถาบันขนาดเล็กจำนวนสองหมื่นบาทน้อยไป ควรปรับเพิ่มขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และสอดคล้องตามลักษณะงานวิจัย โดยเฉพาะงานวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรม ICT และงานวิจัยที่ต้องเดินทางออกนอกพื้นที่บ่อยๆ เพื่อเป็น

การจูงใจให้บุคลากรสนใจทำวิจัยเพิ่มขึ้น อาจเพิ่มวงเงินไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือน้อยกว่าเงินอุดหนุนวิทยานิพนธ์สามหมื่นบาท หรือเพิ่มร้อยละ 30 จากสองหมื่นบาท” จากข้อคิดเห็นจำนวน 46 ความคิดเห็น และมีบุคลากรบางส่วนเห็นว่า “งบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายการทำวิจัยสถาบันขนาดเล็ก จำนวนสองหมื่นบาทมีความเหมาะสมแล้ว โดยเฉพาะงานวิจัยที่เป็นงานประจำ” จากข้อคิดเห็นจำนวน 21 ความคิดเห็น นอกจากนี้บุคลากรบางส่วนให้ความคิดเห็นที่ “เงินงบประมาณไม่ใช่ประเด็นหลักในการส่งเสริมบุคลากรทำวิจัย สิ่งสำคัญควรให้บุคลากรตระหนักถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำวิจัยสถาบัน” และความคิดเห็นอื่นๆ อีก กล่าวคือ “การสนับสนุนงบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายการทำวิจัย ควรพิจารณาจากเนื้อหา กลุ่มตัวอย่าง หัวข้อการวิจัย และควรกำหนดเกณฑ์การสนับสนุนให้ชัดเจน” จากข้อคิดเห็นจำนวน 8 ความคิดเห็น

- ด้านหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการทำวิจัยสถาบัน บุคลากรให้ความเห็นว่า “มหาวิทยาลัยได้กำหนดเกณฑ์ และเงื่อนไขการทำวิจัยสถาบันเหมาะสมแล้ว แต่บางครั้งมีการปรับเปลี่ยนคณะกรรมการตามวาระ เมื่อเปลี่ยนคณะกรรมการชุดใหม่ทำให้มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์ ทำให้เป็นปัญหาระหว่างการทำวิจัยขณะนั้น” จากข้อคิดเห็นจำนวน 18 ความคิดเห็น และมีบุคลากรไม่เห็นด้วยกับ “การกำหนดเกณฑ์ และเงื่อนไขการทำวิจัยสถาบันของมหาวิทยาลัย เนื่องจาก เห็นว่ามีข้อจำกัดมากไป มีความล่าช้า เข้มงวดเกินไป เงื่อนไขค่อนข้างยุ่งยาก ซับซ้อน โดยเฉพาะรูปแบบการพิมพ์รายงานการวิจัย” จากข้อคิดเห็นจำนวน 10 ความคิดเห็น นอกจากนี้บุคลากรให้ความคิดเห็นอื่นๆ กล่าวคือ “บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ การทำวิจัย ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง และควรปรับลดเกณฑ์ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ วิชาชีพและบริหารทั่วไป ให้สามารถทำวิจัยสถาบันได้โดยไม่ต้องกำหนดอายุการทำงาน ลดความยุ่งยากมีความยืดหยุ่นเพื่อจูงใจให้บุคลากรอยากทำวิจัยสถาบัน” จากข้อคิดเห็นจำนวน 30 ความคิดเห็น

- ด้านระยะเวลาในการทำวิจัยสถาบัน บุคลากรให้ความเห็นว่า “ระยะเวลา 3-6 เดือนเหมาะสมแล้ว โดยเฉพาะวิจัยขนาดเล็ก แต่ควรให้ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม” จากข้อคิดเห็นจำนวน 26 ความคิดเห็น และมีบุคลากรไม่เห็นด้วยกับ “ระยะเวลาการทำวิจัยสถาบันขนาดเล็ก 6 เดือน ควรมีการขยายเวลา 6-12 เดือน หรือ 1-2 ปี ตามลักษณะงานวิจัย เนื่องจากภาระงานของบุคลากรมีมากทำให้ต้องเบียดบังภาระงานประจำ หรือทำให้บุคลากรขาดความมั่นใจว่าจะทำงานวิจัยได้ทันตามเวลาดำหนดหรือไม่ จึงไม่กล้าทำงานวิจัย” จากข้อคิดเห็นจำนวน 41 ความคิดเห็น นอกจากนี้บุคลากรให้ความคิดเห็นอื่นๆ กล่าวคือ “ระยะเวลาไม่ควรนานมาก หากเป็นการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพนักศึกษา ความต้องการของตลาดแรงงาน เวลานานไปอาจทำให้นำผลไปใช้ไม่ทันเวลา บุคลากรมีภาระงานมากจนไม่สามารถแบ่งเวลามาทำงานวิจัยได้ อีกประการหนึ่งถ้าเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลากร อาจไม่มีเวลาตอบแบบสอบถาม” จากข้อคิดเห็นจำนวน 21 ความคิดเห็น

- ด้านความยากง่ายของหัวข้อวิจัย บุคลากรให้ความเห็นว่า “หัวข้อวิจัย ยากง่าย มีส่วนสำคัญอย่างมากในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน กล่าวคือ หัวข้อวิจัยมีความยุ่งยากและซับซ้อนเกินไป ต้องวิเคราะห์หลายตัวแปร อาจจะทำให้การวิจัยไม่ผ่าน ประกอบกับมักมีปัญหาและอุปสรรค และถ้าทำงานวิจัยไม่เสร็จจะเกิดผลเสียตามมา” จากข้อคิดเห็นจำนวน 56 ความคิดเห็น และมีบุคลากรให้ความเห็นว่า “หัวข้อวิจัย ยากง่าย ไม่มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน กล่าวคือ การจะตัดสินใจทำวิจัยต้องพิจารณาถึงความรู้ความถนัดของตนก่อน ความยากง่ายไม่ใช่ปัญหา แต่สิ่งที่สำคัญอยู่ที่เวลาเพราะบุคลากรมีภาระงานประจำมากอยู่แล้ว” จากข้อคิดเห็นจำนวน 23 ความคิดเห็น นอกจากนี้บุคลากรให้ความคิดเห็นอื่นๆ กล่าวคือ “สิ่งที่สำคัญในการตัดสินใจทำวิจัยสถาบัน คือ ความชัดเจนของนโยบายผู้บริหาร รวมถึงทีมงานร่วมวิจัย ตลอดจนแรงจูงใจต่างๆ มีส่วนในการตัดสินใจมากกว่า” จากข้อคิดเห็นจำนวน 11 ความคิดเห็น

- ด้านเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบัน บุคลากรให้ความเห็นว่า “เงินเดือนมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน เนื่องจากเงินเดือนน้อยขาดแรงจูงใจ ไม่มีความภูมิใจ ไม่อยากทำวิจัย การทำวิจัยบางครั้งต้องมีทุนหมุนเวียน โดยใช้เงินส่วนตัวบ้าง เงินเดือนน้อยก็คงไม่มีศักยภาพ หรือเมื่อเงินเดือนน้อย อาจจะต้องการมีรายได้เพิ่ม โดยการทำวิจัย” จากข้อคิดเห็นจำนวน 22 ความคิดเห็น และมีบุคลากรให้ความเห็นว่า “เงินเดือนมีส่วนเพียงเล็กน้อยต่อการตัดสินใจทำวิจัยสถาบัน เนื่องจาก เห็นว่าการทำวิจัยสถาบันไม่ได้ทำเพื่อตนเอง แต่ทำเพื่อองค์กรหรือบางคนมองว่าการทำวิจัยเป็นเพียงการหารายได้เพิ่ม แต่เมื่อทำงานวิจัยสถาบันแล้วยุ่งยาก อาจเปลี่ยนแนวทางไปทำงานอย่างอื่นที่เพิ่มรายได้ ที่ง่ายกว่าการทำวิจัย” จากข้อคิดเห็นจำนวน 7 ความคิดเห็น นอกจากนี้บุคลากรให้ความเห็นว่า “เงินเดือนไม่มีส่วนต่อการตัดสินใจในการทำวิจัย กล่าวคือ เป็นเหตุผลส่วนตัวไม่เกี่ยวกับเงินเดือน การทำวิจัยเพื่อต้องการสะสมประสบการณ์ ต้องการเพิ่มเติมความรู้ เก็บเป็นผลงาน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบ นอกจากนี้ ยังเห็นว่าเวลามีส่วนสำคัญในการทำวิจัยมากกว่า ประกอบกับมหาวิทยาลัยไม่ได้ให้ความสำคัญสำหรับผู้ที่ทำวิจัยเสร็จว่าต้องนำไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและเพิ่มเงินเดือนให้” จากข้อคิดเห็นจำนวน 64 ความคิดเห็น

(2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ (ส่วนแผนงาน) เช่น การให้ความรู้การอบรมเชิงปฏิบัติการ การเสนอโครงการ สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลข้อมูล การเขียนรายงานความก้าวหน้า และการเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์ บุคลากรให้ความเห็นว่า “หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ ส่วนแผนงาน ให้การสนับสนุนคืออยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน และควรมีการจัดอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงประโยชน์การทำวิจัยสถาบัน” จากข้อคิดเห็นจำนวน

81 ความคิดเห็น และให้ความเห็นว่า “ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันอย่างชัดเจน ทั้งการจัดอบรมสัมมนา และมีข้อมูลทางเว็บไซต์” จากข้อคิดเห็นจำนวน

13 ความคิดเห็น นอกจากนี้ให้ความเห็นอื่นๆ กล่าวคือ “มหาวิทยาลัยยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการที่เป็นที่ปรึกษางานวิจัย ควรนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม เห็นว่าการให้ความรู้จากหน่วยงานรับผิดชอบไม่ใช่ปัญหาหลักของการตัดสินใจในการทำวิจัย” จากข้อคิดเห็นจำนวน **13** ความคิดเห็น

(3) ข้อเสนอแนะโดยรวมที่คิดว่าจะเป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถดึงดูดความสนใจให้บุคลากร อยากจะทำวิจัยสถาบันด้วยความเต็มใจ และสามารถทำงานวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ในเวลาที่กำหนดมากที่สุด บุคลากรให้ความเห็นว่า “ส่วนสำคัญที่สามารถดึงดูดความสนใจให้บุคลากรอยากทำวิจัยสถาบันด้วยความเต็มใจ และสามารถทำงานวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ได้ตรงวัตถุประสงค์ในเวลาที่กำหนดมากที่สุด คือ การประเมินผลพิจารณาความดีความชอบเงินค่าตอบแทน กล่าวคือ มหาวิทยาลัยต้องมีความชัดเจน ในการนำผลการทำวิจัยมาร่วมพิจารณาปรับฐานเงินเดือน และพิจารณาความดีความชอบในการขึ้นเงินเดือนประจำปี และนำมาพิจารณาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path) ตลอดจนกำหนดแนวทาง หรือกำหนดสิ่งจูงใจให้พนักงาน เมื่อบุคลากรทำงานวิจัยสำเร็จและนำผลวิจัยมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม เช่น ให้เงินโบนัส หรือให้เดินทางไปท่องเที่ยว หรือศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ นอกจากนี้ควรมีการมอบประกาศเชิดชูเกียรติ” จากข้อคิดเห็นจำนวน **64** ความคิดเห็น บุคลากรบางส่วนให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า “ควรมีการสนับสนุนการทำวิจัย โดยการคิดเป็นภาระงานการทำวิจัย และให้ถือว่าการทำงานวิจัยเป็นภาระงานประจำให้จัดสรรเวลาตามความเหมาะสม หรือกำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบทำงานวิจัยโดยตรง” จากข้อคิดเห็นจำนวน **44** ความคิดเห็น “ควรสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากรที่ทำวิจัย โดยให้การยอมรับ เช่น การปรับวิทยฐานะเก็บประวัติ มอบวุฒิปัตร นำผลงานเผยแพร่ ประกาศคุณงามความดีเมื่อผลงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง” จากข้อคิดเห็นจำนวน **8** ความคิดเห็น นอกจากนี้ เห็นว่า “ส่วนสำคัญที่สามารถดึงดูดความสนใจให้บุคลากรอยากทำวิจัยสถาบันด้วยความเต็มใจ และสามารถทำงานวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ได้ตรงวัตถุประสงค์ในเวลาที่กำหนดมากที่สุด คือ ผลประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย กล่าวคือ ควรนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุง พัฒนามหาวิทยาลัยให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง” จากข้อคิดเห็นจำนวน **4** ความคิดเห็น

5.1.3 การศึกษาสาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่ทำวิจัยสถาบัน

สาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่ทำวิจัย เนื่องมาจาก

5.1.3.1 การประชาสัมพันธ์ที่ไม่ทั่วถึงและไม่ชัดเจน ซึ่งทำให้บุคลากรไม่ทราบข้อมูล ข่าวสารการวิจัยสถาบัน จากผลการวิเคราะห์ดังนี้

(1) บุคลากรบางส่วนไม่ทราบว่ามีการตอบแทนสมนาคุณหลังจากมีการทำวิจัยเสร็จแล้ว ไม่ทราบข้อมูลเบื้องต้น โดยไม่ทราบว่ามีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการทำวิจัยสถาบัน และคิดเป็นร้อยละ 52.0 และ 50.4 ตามลำดับ

(2) บุคลากรบางส่วนไม่มีความรู้ ความเข้าใจวิจัยสถาบัน โดยไม่ทราบว่า

- บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปของมหาวิทยาลัย สามารถเสนอ โครงการขอรับทุนสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันได้ คิดเป็นร้อยละ 88.5
- การวิจัยที่ทำเป็นประจำ เป็นการวิจัยทำซ้ำ ทำต่อเนื่อง ส่วนใหญ่เป็นการนำเอาผลวิจัยมาสร้างฐานข้อมูล หรือเรียกว่า MIS ซึ่งต้องมีการปรับปรุงให้ข้อมูลทันสมัยอยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 87.3
- การประเมินความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตถือว่าเป็นการวิจัยสถาบัน คิดเป็นร้อยละ 82.5
- ผู้วิจัยจะได้รับเงินสมนาคุณภายหลังจากที่คณะกรรมการรับรองรายงานฉบับสมบูรณ์ ไม่เกินร้อยละ 25 ของทุนสนับสนุนงานวิจัยที่ทำสัญญา จากผลการเลือกตอบ คิดเป็นร้อยละ 75.4
- การวิจัยสถาบันแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การวิจัยที่ทำเป็นประจำ และการวิจัยเฉพาะกิจ คิดเป็นร้อยละ 61.9
- คณะกรรมการวิจัยสถาบันฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีอธิการบดีเป็นที่ปรึกษา คิดเป็นร้อยละ 60.7
- คณะอนุกรรมการวิจัยสถาบันฯ มีผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผนเป็นประธานอนุกรรมการ ซึ่งคณะอนุกรรมการชุดนี้มีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการวิจัยสถาบันขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 55.6

(3) บุคลากรส่วนใหญ่ให้ข้อคิดเห็นว่าบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยสถาบัน ขั้นตอนการดำเนินงาน ตัวอย่างการทำวิจัย ควรประชาสัมพันธ์หรือเชิญชวนแจ้งให้ทราบหลักเกณฑ์เงื่อนไขต่างๆ ให้เจ้าหน้าที่ได้รับรู้ในทุกหน่วยงาน จำนวน 30 ความคิดเห็น จาก 58 ความคิดเห็น

(4) บุคลากรบางส่วนให้ความเห็นว่า ควรประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบมากกว่านี้ ยังไม่ชัดเจน ยังไม่ทั่วถึง ยังไม่ค่อยทราบกิจกรรมนี้ ประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ตด้วยจะดีมาก ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควรสำหรับส่วนแผนงานให้ควมรู้ น้อย และพนักงานยังไม่เห็นความสำคัญจึงไม่สนใจ ควรมีข้อมูลและรายละเอียดในเว็บไซต์ เพื่อให้ศึกษาประกอบ เพราะการจัดอบรมและบรรยายคงไม่เพียงพอ จำนวน 13 ความคิดเห็น จาก 107 ความคิดเห็น

(5) บุคลากรส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการประชาสัมพันธ์ให้มากกว่านี้ บุคลากรบางส่วนไม่ทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน (โดยเฉพาะสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป) ดังนั้น ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบเกี่ยวกับ หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการสนับสนุนการทำวิจัย หลักเกณฑ์เงื่อนไขของการทำวิจัย เช่น เงื่อนไขของพนักงานที่สามารถทำวิจัยได้ งบประมาณสนับสนุน ตลอดจนข้อมูลเกี่ยวกับกรรมการชุดต่างๆ ที่พิจารณาหัวข้อวิจัย เพื่อจะได้กระตุ้นให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานหลายๆ คน ตัดสินใจทำวิจัยสถาบัน จำนวน 11 ความคิดเห็น จาก 22 ความคิดเห็น

5.1.3.2 งบประมาณค่าใช้จ่ายมีวงเงินน้อยเกินไป โดยเฉพาะวิจัยขนาดเล็ก จากผลการวิเคราะห์ดังนี้

(1) บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางเกี่ยวกับวงเงินอุดหนุนจำนวน 20,000 บาท สำหรับการทำวิจัยสถาบันขนาดเล็กมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับขนาดของงานวิจัยแล้ว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.69$)

(2) บุคลากรบางส่วนไม่เห็นด้วยกับงบประมาณ 20,000 บาท สำหรับวิจัยขนาดเล็ก โดยให้เหตุผลว่า สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีค่าครองชีพสูง ประกอบกับค่าของเงินลดลง ควรปรับงบประมาณสนับสนุนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในบางหัวข้อวิจัย นอกจากนี้การทำวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งการทำวิจัยในกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ ICT ต้องใช้งบประมาณมาก ซึ่งบางโครงการต้องค้นหาข้อมูลตามห้องสมุดจากหน่วยงานภายนอก ต้องใช้ค่าใช้จ่ายการเดินทาง ควรขยายเพดานเงินอุดหนุนสนับสนุนจาก 20,000 บาท เป็น 25,000 - 50,000 บาท โดยเบิกจ่ายจริงแต่ไม่เกิน 50,000 บาท หรือมากกว่าเดิมร้อยละ 30.0 หรือสนับสนุนไม่น้อยกว่าทุนทำวิทยานิพนธ์ปริญญาโท 30,000 บาท เพื่อดึงดูดใจผู้สนใจทำวิจัย จำนวน 46 ความคิดเห็น จาก 75 ความคิดเห็น

5.1.3.3 ภาระงานประจำมีมาก จากผลการวิเคราะห์ดังนี้

(1) บุคลากรบางส่วนให้ความเห็นว่า เวลาจะมีส่วนในการตัดสินใจทำวิจัยมากกว่าเรื่องเงิน เนื่องจากพนักงานภาระงานมากไม่สามารถแบ่งเวลาไปทำวิจัยได้ **จำนวน 64 ความคิดเห็น** จาก 93 ความคิดเห็น

(2) บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ภาระงานประจำมากจนล้นมือ เนื่องจากงานวิจัยบางเรื่องมีความจำเป็นต้องใช้เวลามากในการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การคิดออกแบบเครื่องมือการวิจัย ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูล อาจทำให้ไม่สามารถทำงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง ควรมีการขยายเวลาในการทำงานวิจัยเพื่อความเหมาะสม นอกจากนี้ ยังขาดความร่วมมือจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยในการตอบแบบสอบถาม (กรณีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย) **จำนวน 62 ความคิดเห็น** จาก 88 ความคิดเห็น

(3) บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าส่วนสำคัญที่จะสามารถดึงดูดความสนใจให้บุคลากรอยากจะทำวิจัยสถาบันด้วยความเต็มใจ และสามารถทำงานวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ในเวลาที่กำหนดมากที่สุด **จำนวน 44 ความคิดเห็น** จาก 120 ความคิดเห็น สรุปความคิดเห็นได้ดังนี้

- มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายให้ผู้วิจัยสามารถทำการวิจัยในเวลางานได้ โดยเป็นส่วนหนึ่งของภาระงาน ให้ถือว่าการทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำ ไม่ใช่งานพิเศษ
- มหาวิทยาลัยควรทบทวนภาระงานแต่ละหน่วยกับจำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกัน หรือมีความสมดุลกันก่อนที่จะสนับสนุนในพนักงานทำวิจัย
- การทำวิจัยมีผลกระทบต่องานประจำ ถ้างานประจำเสีย อาจมีผลต่อการประเมินขึ้นเงินเดือน ซึ่งเป็นผลกระทบในระยะยาวได้
- หากเป็นไปได้ ให้ทำวิจัยเป็นเวลาปกติ โดยอาจลดงานประจำลงเพื่อให้ภาระงานคงที่ แต่ไม่ต้องตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ ก็ได้จะได้มีเวลาใส่ใจกับการวิจัยอย่างเต็มที่

5.1.4 ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคลากรทำวิจัยสถาบัน

5.1.4.1 การวิเคราะห์จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน พบว่าปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรสนใจทำวิจัยสถาบัน ได้แก่

(1) การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นด้วยมาก ที่ว่าการทำวิจัยสถาบันมีอิสระในการทำงาน โดยให้ความคิดเห็นด้วยมาก ทั้ง 4 ประเด็น กล่าวคือ นักวิจัยมีโอกาสได้คิดวิเคราะห์ ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำวิจัยได้ด้วยตนเอง มีโอกาสได้กำหนดเป้าหมาย กำหนดแผนการทำงาน และวิธีการทำงานด้วยตนเอง ตลอดจนสามารถใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที

(2) ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวม 5 ประเด็น แต่มี 2 ประเด็น ที่ให้ความคิดเห็นด้วยมาก กล่าวคือ การทำวิจัยสถาบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถนักวิจัยต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญ และความขยันอดทนอย่างมาก และ การทำวิจัยสถาบันมีประโยชน์ต่อองค์กรและมีประโยชน์ต่อผู้ทำวิจัยเอง โดยได้ฝึกการทำงานมีแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ฝึกคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผล

5.1.4.2 การวิเคราะห์จากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน พบว่าปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรสนใจทำวิจัยสถาบัน ได้แก่

(1) นโยบายของหน่วยงาน บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวม 4 ประเด็น แต่มี 1 ประเด็น ที่ให้ความคิดเห็นด้วยมาก กล่าวคือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่เกิดกว้าง ในการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ ทำวิจัยสถาบันอย่างเสมอภาคกัน

(2) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือสายบังคับบัญชา บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวม 3 ประเด็น แต่มี 1 ประเด็น ที่ให้ความคิดเห็นด้วยมาก กล่าวคือ หัวหน้าหน่วยงานมีความเป็นกันเอง ทำให้มีความสบายใจเมื่อปฏิบัติงานด้วย

(3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวม 5 ประเด็น แต่มี 1 ประเด็น ที่ให้ความคิดเห็นด้วยมาก กล่าวคือ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยสถาบัน

(4) คุณภาพชีวิต บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวม 4 ประเด็น แต่มี 2 ประเด็น ที่ให้ความคิดเห็นด้วยมาก กล่าวคือ มีความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย สะดวกต่อการสืบค้นข้อมูลในการทำวิจัยสถาบัน และสถานที่ หรือหน่วยงาน บริการด้านต่างๆ เช่น ธนาคาร ไปรษณีย์ โรงอาหาร ศูนย์หนังสือ มีความพร้อมให้สะดวกและคล่องตัวในการทำงานในมหาวิทยาลัย

5.1.4.3 การวิเคราะห์จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะพบว่าปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรสนใจทำวิจัยสถาบัน ได้แก่

(1) การนำผลการวิจัยมาประกอบการประเมินพิจารณาความดีความชอบ โดยบุคลากรให้ความเห็น ดังนี้

(1.1) มหาวิทยาลัยต้องมีความชัดเจน ในการปรับฐานเงินเดือนให้พนักงานที่ทำวิจัยสำเร็จลุล่วง รวมทั้งนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบในการขึ้นเงินเดือนประจำปี

(1.2) เห็นควรนำผลการทำวิจัยมาพิจารณาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career path) และนำมาเป็นส่วนในการพิจารณาความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้กับพนักงาน

(1.3) เห็นควรให้พนักงานที่ทำงานวิจัยสามารถนำไปเป็นผลงานในการปรับหรือเปลี่ยนสายงานได้ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำวิจัยแล้วชีวิตจะดีขึ้น มีคุณค่ามากขึ้น

(1.4) เห็นควรกำหนดแนวทาง หรือเงื่อนไขเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานสนใจทำวิจัยเพิ่มขึ้น โดยพนักงานที่ทำงานวิจัยเสร็จตามจำนวนเรื่องที่กำหนดไว้ หรือระยะเวลาที่กำหนดไว้ พนักงานจะได้รับโบนัสหรือรางวัลอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น อาทิ

- ให้เงินโบนัส
- ให้เดินทางไปเที่ยวต่างประเทศกับครอบครัว
- ให้เดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ
- ให้ความก้าวหน้าทางการงานในด้านอื่นๆ เป็นต้น

(2) กำหนดให้งานวิจัยเป็นภาระงานประจำหรือลดงานประจำกรณีที่ต้องทำงานวิจัย โดยบุคลากรให้ความเห็น ดังนี้

(2.1) มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายให้ผู้วิจัยสามารถทำการวิจัยในเวลางานปกติเป็นส่วนหนึ่งของภาระงาน โดยถือว่าเป็นการปฏิบัติงานประจำ ไม่ใช่งานพิเศษสามารถทำในเวลาทำงานปกติได้เหมือนงานประจำ

(2.2) ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ควรให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง และเต็มทีกับลูกน้อง และกำหนดให้เป็นภาระงาน

(2.3) ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยคือ ภาระงานที่รับผิดชอบมากทำให้ไม่มีเวลาที่จะทำงานวิจัยได้ ผู้ร่วมงานต้องให้การสนับสนุนและร่วมมือ

(3) ประกาศเกียรติคุณชื่อเสียง โดยบุคลากรให้ความเห็นว่า

(3.1) สร้างความภาคภูมิใจให้พนักงาน จากการทำงานวิจัย ให้การยอมรับ เช่น การปรับวิทยฐานะเก็บเป็นประวัติ การมอบวุฒิบัตร พิจารณาส่งเสริมด้านต่างๆ แก่ผู้วิจัยอย่างเหมาะสม

(3.2) การประกาศคุณงามความดีของงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง

(4) การนำผลวิจัยมาปรับประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม โดยบุคลากรให้ความเห็นว่า ควรนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงการดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง ใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง เพื่อปรับปรุงพัฒนามหาวิทยาลัย

ดังนั้น สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สนใจทำวิจัยสถาบัน ประกอบด้วยปัจจัยหลักๆ ดังนี้

1. การนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการประเมินพิจารณาความดีความชอบ โดยมหาวิทยาลัยต้องมีความชัดเจนในการปรับฐานเงินเดือนให้บุคลากรที่ทำวิจัยสำเร็จลุล่วง หรือมีการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career path) และนำมาเป็นส่วนในการพิจารณาความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้กับพนักงาน การปรับหรือเปลี่ยนสายงานได้ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำวิจัยแล้วชีวิตจะดีขึ้น มีคุณค่ามากขึ้น ตลอดจนการกำหนดแนวทาง หรือเงื่อนไขเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานสนใจทำวิจัยเพิ่มขึ้น โดยพนักงานที่ทำงานวิจัยเสร็จตามจำนวนเรื่องที่กำหนดไว้ หรือระยะเวลาที่กำหนดไว้ พนักงานจะได้รับโบนัสหรือรางวัลอย่างเป็นรูปธรรม

2. การกำหนดให้งานวิจัยเป็นภาระงานประจำหรือลดงานประจำกรณีที่ต้องทำงานวิจัย โดยมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายให้ผู้วิจัยสามารถทำการวิจัยในเวลางานปกติ เป็นส่วนหนึ่งของภาระงาน

3. ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน ในประเด็นที่ว่า การทำวิจัยสถาบันมีประโยชน์ต่อองค์กรและมีประโยชน์ต่อผู้ทำวิจัยเอง โดยได้ฝึกการทำงานมีแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ฝึกคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผล และการทำวิจัยสถาบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถนักวิจัยต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญ และความขยันอดทนอย่างมาก ตามลำดับ

4. การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน ในประเด็นที่ว่า นักวิจัยมีโอกาสได้คิด วิเคราะห์ ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำวิจัยได้ด้วยตนเอง มีโอกาสได้กำหนดเป้าหมาย กำหนดแผนการทำงาน และวิธีการทำงานด้วยตนเอง ตลอดจนสามารถใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที

5. การนำผลวิจัยมาปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม

5.1.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผลการการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ใน 4 หัวข้อ สรุปได้ดังนี้

5.1.5.1 บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ ทราบข้อมูลเบื้องต้น การวิจัยสถาบัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ ทราบว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีทุนสนับสนุนโครงการวิจัยสถาบัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

5.1.5.2 บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ มีความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ มีความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยบุคลากรสายวิชาการมีความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบันถูกต้องมากกว่าบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ จำนวน 4 ข้อ คือ 1) ในกรณีจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจมอบหมายให้บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นผู้ทำการวิจัยสถาบันได้ 2) ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยสถาบัน ได้แก่ ผู้กำหนดปัญหา นักวิจัย ผู้สนับสนุนทุนวิจัย ผู้สรุปผลงานวิจัย และผู้ใช้ผลงาน/ผู้รับผิดชอบ 3) แนวคิดในการทำวิจัยสถาบันเกี่ยวกับฐานข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับผู้บริหารในสถาบันประกอบด้วย 5 ฐานข้อมูล ได้แก่ ด้านนิสิต/นักศึกษา ด้านบุคลากร ด้านหลักสูตร/โปรแกรมการศึกษา ด้านการเงิน/งบประมาณ และด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และ 4) การวิจัยสถาบันแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การวิจัยที่ทำเป็นประจำ และการวิจัยเฉพาะกิจ

5.1.5.3 บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.4 บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความเห็นด้วยในระดับที่มากกว่าบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ จำนวน 1 ข้อ คือ เงินเดือน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001

5.1.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สรุปได้ดังนี้

5.1.6.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิจัยสถาบัน ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะของงานวิจัย สถาบัน การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตำแหน่ง และเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.6.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน ทั้ง 8 ปัจจัย ได้แก่ นโยบาย ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือน และคุณภาพชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตำแหน่ง และเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผล

ผลการศึกษานี้มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แบ่งเป็น 4 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันของบุคลากร

จากผลการวิจัย บุคลากรที่มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี หรือผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ที่มีความสนใจในการทำวิจัยอยู่แล้ว โดยส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันบ้างบางประเด็น แต่ไม่ครอบคลุมและไม่ชัดเจน โดยบางคนทราบว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีทุนสนับสนุน โครงการวิจัยสถาบัน ทราบว่าส่วนแผนงานเป็นหน่วยงานประสานงาน และสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน และทราบว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สามารถเสนอ โครงการขอรับทุนวิจัยสถาบันได้ แต่ไม่ทราบรายละเอียดการสนับสนุนเงินอุดหนุนการทำวิจัย รวมทั้งวงเงินอุดหนุน ตลอดจนไม่ทราบว่าผู้วิจัยจะได้รับเงินสมนาคุณจากการทำวิจัยเมื่อทำวิจัยแล้วเสร็จ

จากผลการวิจัย บุคลากรยังมีความรู้ ความเข้าใจการวิจัยสถาบันเชิงลึกพอสมควร โดยทราบความเป็นมาของการวิจัยสถาบัน ทราบความสำคัญ และประโยชน์การทำวิจัยสถาบันต่อ

สถาบันการศึกษา เงื่อนไขและเกณฑ์การทำวิจัยสถาบัน แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรบางส่วนไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน นอกจากนี้ยังไม่ทราบเกี่ยวกับคณะกรรมการ และคณะกรรมการวิจัยสถาบัน และไม่ทราบเกี่ยวกับเงินสมนาคุณที่จะได้รับหลังจากทำวิจัยเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนไม่ทราบว่าประเมินความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตเป็นการทำวิจัยสถาบัน ซึ่งจริงแล้วการดำเนินการดังกล่าวเป็นการวิจัยสถาบัน ดังที่กล่าวในสิรินาท ทับแสง (ในออนไลน์, 2552) 1. โครงการวิจัยสถาบันด้านนิสิต/นักศึกษา (Student) ข้อมูลด้านนิสิต/นักศึกษาถือว่าเป็นข้อมูลที่สำคัญในการบริหารและการตัดสินใจเพราะถ้าสถาบันอุดมศึกษาไม่มีนิสิต/นักศึกษานั้นก็อยู่ไม่ได้ ฉะนั้น สถาบันก็ต้องให้ความสำคัญต่อนิสิต/นักศึกษาในด้าน ข้อมูลพื้นฐานหรือภูมิหลัง ข้อมูลการเข้าเรียน การลาออก ความคาดหวังของนิสิต/นักศึกษา และความพึงพอใจ/ทัศนคติที่มีต่อสถาบันหรือรูปแบบการเรียนการสอนหรือความต้องการของหน่วยงานที่ใช้บัณฑิต เป็นต้น ซึ่งการประเมินความพึงพอใจของนายจ้างถือว่าเป็นวิจัยสถาบันเพื่อระบบสารสนเทศของสถาบันที่สำคัญ 1 ใน 5 ฐานข้อมูล ดังที่กล่าวอ้างจากศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสอ้าน (2554, การบรรยาย)

ทั้งนี้ เห็นได้ว่าบุคลากรที่มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน และมีความรู้ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน ซึ่งเป็นผู้ที่เคยทำงานวิจัยสถาบัน และเป็นผู้ที่มีความสนใจในการทำวิจัยสถาบัน และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยจากที่อื่นมาแล้วบ้าง หรือเป็นผู้ที่เคยผ่านการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยมาแล้วบ้าง ส่วนผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ หรือผู้ที่ไม่มีความสนใจในการทำวิจัยก็จะไม่ใส่ใจศึกษาค้นคว้าในข้อมูลของการวิจัยสถาบัน จึงเห็นว่าความรู้ ความเข้าใจการวิจัยสถาบัน เป็นความสนใจเฉพาะส่วนบุคคล

ประเด็นที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบัน

1. ความเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน

จากผลการวิจัย บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการทำวิจัยสถาบันโดยรวม ทั้ง 4 หัวข้อในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยเห็นด้วยมากที่สุดกับหัวข้อ “การทำวิจัยสถาบันมีความเป็นอิสระในการทำงาน” ส่วนอีก 3 หัวข้อ ให้ความเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

“การทำวิจัยสถาบันมีความเป็นอิสระในการทำงาน” โดยรวมทั้ง 4 ข้อย่อย มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งข้อย่อยที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ “นักวิจัยมีโอกาสได้คิดวิเคราะห์ และตัดสินใจเกี่ยวกับการทำวิจัยได้ด้วยตนเอง” ส่วนข้อย่อยอีก 3 ข้อ ให้ความเห็นในระดับมากตามลำดับ ได้แก่ นักวิจัยสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที

นักวิจัยมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงาน วิจัยด้วยตนเอง และนักวิจัยมีโอกาสได้กำหนดแผนการทำงานด้วยตนเอง

ทั้งนี้ เห็นด้วยกับความคิดเห็นของบุคลากรที่ว่าการทำงานวิจัยมีความเป็นอิสระ เนื่องจากได้มีโอกาสคิดวิเคราะห์ วางแผนการทำงาน ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำวิจัยอย่างเป็นอิสระ สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบในงานวิจัยได้ด้วยตนเอง เพียงดำเนินงานตามเงื่อนไขและขอบเขตที่คณะทำงานฯ และตามมหาวิทยาลัยกำหนดให้ ถือเป็นความคล่องตัวทำงานอย่างเป็นอิสระไม่มีสายบังคับบัญชาหลายลำดับชั้น ดังที่กล่าวในกานดา จันทรย์แย้ม (2546) “ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด” ซึ่งการวิจัยสถาบันยังได้รับการยอมรับว่าเป็นวิชาชีพแขนงหนึ่งที่มีองค์ความรู้ มีการศึกษาอบรม มีสมาคมวิชาชีพดูแลมาเป็นระยะเวลา 10 กว่าปี ตามที่กล่าวอ้างจากศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสอ้าน (2554, การบรรยาย)

2. ความเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน

จากผลการวิจัย บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันโดยรวม 8 หัวข้อ ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยเห็นด้วยในระดับปานกลางที่มีระดับคะแนนสูงสุด คือ “ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา” และเห็นด้วยปานกลางในหัวข้ออื่นๆ อีก 5 หัวข้อ ได้แก่ คุณภาพชีวิต นโยบายหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ส่วนอีก 2 หัวข้อ ให้ความเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย ได้แก่ ลักษณะงาน และเงินเดือน

“ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา” โดยรวม 3 ข้อย่อย มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ในข้อย่อย “หัวหน้าหน่วยงานมีความเป็นกันเอง ทำให้มีความสบายใจเมื่อปฏิบัติงานด้วย” ส่วนอีก 2 ข้อย่อย ให้ความเห็นระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานที่ท่านอยู่ในสายบังคับบัญชาให้การสนับสนุน การทำวิจัยสถาบันเป็นอย่างดี และท่านสามารถขอรับคำแนะนำเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันจากหัวหน้าหน่วยงานได้ตลอดเวลา

ทั้งนี้ เห็นด้วยกับความคิดของบุคลากรที่ว่า หัวหน้าหน่วยงานมีความเป็นกันเอง ทำให้มีความสบายใจเมื่อปฏิบัติงานด้วย ผู้บังคับบัญชาไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัย ทั้งยังให้การสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันเป็นอย่างดี ดังที่กล่าวอ้างใน กานดา จันทรย์แย้ม (2546) “ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี” ส่วนการขอรับคำแนะนำ

เกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น ขึ้นอยู่กับความถนัด และความรอบรู้ของหัวหน้าแต่ละหน่วยงาน อย่างไรก็ตามนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม และมีความเห็นเช่นนี้ แต่ยังมีบางส่วนที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างจากนี้ ซึ่งหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานมีแนวคิดและวิสัยทัศน์ไม่เหมือนกัน อาจจะมีหัวหน้าบางหน่วยงานไม่เห็นความสำคัญ และไม่สนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัย เนื่องจากมีผลกระทบ และเบียดบังการปฏิบัติงานประจำ อาจทำให้บุคลากรมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานประจำได้ ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้มีการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยสถาบัน โดยฝ่ายวางแผนได้นำเสนอเชิงนโยบายการสนับสนุนให้พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ ทำวิจัยสถาบันเพื่อความก้าวหน้าในสายวิชาการ เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2554 ดังที่กล่าวอ้างจากศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสอาน (2554, การบรรยาย)

3. จากผลการวิจัย บุคลากรได้ให้ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ดังนี้

3.1 ให้ความคิดเห็นว่าคณะกรรมการ หรือคณะทำงานพิจารณากลับกรองงานงานวิจัยเชิงพฤติกรรม หรือด้านสังคม มีค่อนข้างน้อย หรือยังไม่มีผู้ที่มีความรู้ด้านนี้โดยเฉพาะ ควรมีการพิจารณาผู้ที่มีความเหมาะสม มีประสบการณ์ หรือเป็นบุคลากรสายปฏิบัติการฯ จากหน่วยงานต่างๆ มาร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือคณะทำงานด้วย ซึ่งผู้ร่วมเป็นคณะกรรมการฯ ต้องมีทัศนคติที่ดี มีวิธีการพูดให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ทำวิจัยอย่างสร้างสรรค์หรือเป็นการพูดให้กำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนด้วยความจริงใจ และเห็นว่าหน่วยงานผู้รับผิดชอบ หรือผู้ประสานงาน ให้คำแนะนำดี แต่ต้องเพิ่มขีดความสามารถให้มากขึ้น ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อคอยให้คำปรึกษาตอบข้อซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัยได้อย่างชัดเจน อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ บุคลากรยังมีความคิดเห็นที่ผ่านมามีการประชุมสัมพันธอยู่แล้ว แต่ควรทำประชุมสัมพันธให้มากกว่านี้ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่โดยเฉพาะสายปฏิบัติการฯ ไม่ทราบเกี่ยวกับการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานวิจัยสถาบันได้ เห็นว่าควรนำผลจากการทำวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม และเห็นว่าการศึกษาสนับสนุนงานวิจัยมีการปฏิบัติแบบ 2 มาตรฐานระหว่างบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการฯ ไม่เสมอภาคกัน ตลอดจนให้ความเห็นว่าการทำวิจัยสถาบันมีความยุ่งยากหลายขั้นตอน ประกอบกับภาระงานของบุคลากรที่มีมากขึ้นทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย

ทั้งนี้ เห็นด้วยว่าการที่มีผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยด้านสังคม พฤติกรรมศาสตร์ในคณะกรรมการ หรือคณะทำงานกลับกรองโครงสร้างนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะงานวิจัยสถาบันส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเชิงสังคม และพฤติกรรมศาสตร์ จิตวิทยา และควรเป็นผู้ที่มีความเข้าใจลักษณะและธรรมชาติของการทำวิจัยสถาบันเป็นอย่างดี เนื่องจากการทำวิจัยสถาบันโดยเฉพาะ

วิจัยสถาบันขนาดเล็กไม่ใช่เป็นการทำวิจัยเชิงวิชาการ หรือทำวิจัยเพื่อเลื่อนฐานะตำแหน่งทางวิชาการ โดยคณะกรรมการควรให้คำแนะนำ และช่วยเหลือให้การทำวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความราบรื่นและสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ทำวิจัย ถือว่าเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ดังที่กล่าวในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2552) “การวิจัยสถาบันเป็นการวิจัยแบบหนึ่ง ซึ่งใช้เครื่องมือหนึ่งในการรวบรวมข้อมูลและผลการดำเนินงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตนเอง และนำผลวิจัยมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง” ส่วนการประชาสัมพันธ์การทำวิจัยสถาบัน ควรมีการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะการวิจัยสถาบันขนาดเล็กควรเน้นประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรสายปฏิบัติการฯ ได้รับทราบ เพราะเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก ส่วนบุคลากรสายวิชาการนั้นส่วนใหญ่การทำวิจัยสถาบันขนาดใหญ่มากกว่า โดยเน้นให้บุคลากรสายปฏิบัติการฯ ทราบแนวทางส่งเสริมการทำวิจัยสถาบัน และประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัยสถาบัน เช่น การทำวิจัยสถาบันเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนามหาวิทยาลัย การได้ศึกษาเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองตลอดจนการได้รับเงินสมนาคุณ เป็นต้น

3.2 เห็นว่างบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายการทำวิจัยสถาบันขนาดเล็กจำนวน 2 หมื่นบาทน้อยไป ควรปรับเพิ่มขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และสอดคล้องตามลักษณะงานวิจัย โดยเฉพาะงานวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรม ICT และงานวิจัยที่ต้องเดินทางออกนอกพื้นที่บ่อยๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรสนใจทำวิจัยเพิ่มขึ้น อาจเพิ่มวงเงินไม่เกิน 5 หมื่นบาท หรือไม่น้อยกว่าเงินอุดหนุนวิทยานิพนธ์ 3 หมื่นบาท หรือเพิ่มร้อยละ 30 จาก 2 หมื่นบาท

ทั้งนี้ เห็นว่าวงเงินสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันขนาดเล็กมีความเหมาะสมแล้ว สำหรับงานวิจัยที่ใช้ผลของงานประจำมาวิเคราะห์เป็นงานวิจัย หรืองานวิจัยเฉพาะกิจที่มีกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่มาก และมีกลุ่มตัวอย่างภายในมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม การขอเพิ่มวงเงินสนับสนุนงานวิจัยก็สามารถทำได้หากมีเหตุผลและความจำเป็นจริง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับขนาด และลักษณะการทำวิจัย ส่วนการทำวิจัยที่เกี่ยวกับนวัตกรรม ด้านงานวิทยาศาสตร์ หรืองานวิจัยที่ต้องเก็บข้อมูลนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งจำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติมพิเศษเพื่อวิจัยเชิงทดสอบ หรือต้องเดินทางเพื่อเก็บข้อมูลจากภายนอก และมีการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอก เช่น การทำวิจัยประเมินความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต ต้องมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางและการติดต่อประสานงาน จำเป็นต้องเพิ่มวงเงินสนับสนุน ซึ่งจะต้องมีเกณฑ์การเพิ่มวงเงิน หรือหากขอบเขตงานวิจัยกว้าง กลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก ผู้ทำวิจัยสามารถเสนอโครงการวิจัยสถาบันขนาดใหญ่และขอรับทุนสนับสนุนโดยประมาณวงเงินค่าใช้จ่ายได้ตามความเหมาะสม ดังที่กล่าวใน ขนิษฐา ชัยรัตนวรรณ (2552) งบประมาณต้องอนุมัติรวดเร็วและเพียงพอ

3.3 เห็นว่ามหาวิทยาลัยได้กำหนดเกณฑ์ และเงื่อนไขการทำวิจัยสถาบันเหมาะสมแล้ว แต่บางครั้งมีการปรับเปลี่ยนคณะกรรมการตามวาระ เมื่อเปลี่ยนคณะกรรมการชุดใหม่ทำให้มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์ ทำให้เป็นปัญหาระหว่างการทำวิจัยขณะนั้น แต่ก็มีบุคลากรบางส่วน เห็นว่ามีข้อจำกัดมากไป มีความล่าช้า เข้มงวดเกินไป เงื่อนไขค่อนข้างยุ่งยาก ซับซ้อน โดยเฉพาะรูปแบบการพิมพ์รายงานการวิจัย

ทั้งนี้ เห็นว่าหลักเกณฑ์การทำวิจัยมีความชัดเจนดีแล้ว มาตรฐานในการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ เป็นเรื่องธรรมดาเมื่อมีการปรับเปลี่ยนตัวบุคคลอาจทำให้มีแนวคิด และรายละเอียดปลีกย่อยไม่เหมือนเดิม แต่อย่างไรก็ตามหลักการใหญ่ที่สำคัญยังคงเหมือนเดิม หากมีการเปลี่ยนแปลงในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขหน่วยงานผู้รับผิดชอบควรต้องประชาสัมพันธ์ หรือแจ้งให้ผู้ที่สนใจ หรือผู้อยู่ระหว่างการทำวิจัยได้รับทราบ เพื่อความเข้าใจตรงกัน

3.4 บุคลากรไม่เห็นด้วยกับระยะเวลาการทำวิจัยสถาบันขนาดเล็ก 6 เดือน ควรมีการขยายเวลา 6-12 เดือน หรือ 1-2 ปี ตามลักษณะงานวิจัย เนื่องจากภาระงานของบุคลากรมีมากทำให้ต้องเบียดบังภาระงานประจำ หรือทำให้บุคลากรขาดความมั่นใจว่าจะทำงานวิจัยได้ทันตามเวลา กำหนดหรือไม่ จึงไม่กล้าทำงานวิจัย ซึ่งน่าจะเป็นงานวิจัยขนาดกลางถึงใหญ่ แต่มีบุคลากรบางส่วนให้ความเห็นว่าระยะเวลา 3-6 เดือนเหมาะสมแล้ว โดยเฉพาะวิจัยขนาดเล็ก แต่การให้ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ เห็นว่าการทำวิจัยสถาบันขนาดเล็กมีระยะเวลาดำเนินการประมาณ 6 เดือน มีความเหมาะสมดีแล้ว เนื่องจากการทำวิจัยสถาบันต้องทันเหตุการณ์ รวดเร็ว ต้องใช้ระยะเวลาสั้น ดังที่อ้างในขนิษฐา ชัยรัตนวรรณ (2552) สรุปได้ว่าการวิจัยสถาบันประกอบด้วยหลักการสำคัญดังนี้ (1) ใช้ระยะเวลาสั้น (2) ขั้นตอนการนำเสนอโครงสร้างต้องรวดเร็ว (3) งบประมาณต้องอนุมัติรวดเร็วและเพียงพอ และ (4) ผู้รับผิดชอบงานวิจัยสถาบันต้องมีความรวดเร็วในการทำงาน ถ้าดำเนินการล่าช้าไม่ทันระยะเวลาที่กำหนด อาจส่งผลกระทบต่อข้อมูลที่จะใช้ประโยชน์ แต่อย่างไรก็ตามผู้ทำวิจัยสามารถขอขยายเวลาได้ตามความเหมาะสม และจากผลการเก็บข้อมูลบุคลากรส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับภาระงานที่มากจนไม่สามารถปลีกตัวมาทำงานวิจัยได้ แต่ไม่ใช่ว่าผู้ที่สามารถวิจัยได้ จะเป็นผู้ไม่มีภาระงานมาก ปัจจุบันผู้ที่ทำวิจัยส่วนใหญ่มีภาระงานมากเช่นกัน ซึ่งการที่ได้มาทำงานวิจัย ให้กับมหาวิทยาลัยซึ่งไม่ใช่งานประจำ เข้าใจว่าผู้ที่ทำวิจัยเพียงต้องการใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ต้องการความภาคภูมิใจและทดสอบศักยภาพตามที่ตนเองถนัดคนนอกเหนือจากการปฏิบัติงานประจำและได้เรียนรู้ศึกษาอะไรใหม่เพิ่มเติม แม้ว่าจะทราบว่าการทำวิจัยสถาบันยังไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็ตาม นอกจากนี้ยัง

มองว่าการทำวิจัยสถาบันเป็นการได้ฝึกฝนทักษะการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน รู้จักวางแผน คิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ และพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานได้อีกด้วย

3.5 เห็นว่าความยาก ง่ายของหัวข้องานวิจัยสถาบันมีส่วนสำคัญอย่างมากในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน กล่าวคือ หัวข้อวิจัยมีความยุ่งยากและซับซ้อนเกินไป ต้องวิเคราะห์หลายตัวแปร อาจจะทำให้การวิจัยไม่ผ่าน ประกอบกับมักมีปัญหาและอุปสรรค และถ้าหากทำงานวิจัยไม่เสร็จจะเกิดผลเสียตามมา และมีบุคลากรบางส่วนให้ความเห็นว่าหัวข้อวิจัย ยาก ง่าย ไม่มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน กล่าวคือ การจะตัดสินใจทำวิจัยต้องพิจารณาถึงความรู้ความถนัดของตนก่อน ความยากง่ายไม่ใช่ปัญหา แต่สิ่งที่สำคัญอยู่ที่เวลาเพราะบุคลากรมีภาระงานประจำมากอยู่แล้ว

ทั้งนี้ เห็นว่าความยาก ง่ายของหัวข้อวิจัย มีผลต่อความสนใจในการทำวิจัยพอสมควร ผู้วิจัยพิจารณาความยาก ง่ายของหัวข้อวิจัย จากขอบเขต และวิธีการวิจัยเป็นส่วนใหญ่ ไม่ใช่เห็นว่าเห็นชื่อแล้วจะบอกว่ายาก หรือง่าย ผู้ที่จะตัดสินใจทำวิจัยต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความถนัดของตนเป็นที่ตั้ง ซึ่งเห็นว่าการเสนอทำวิจัยสถาบันสามารถทำได้ 2 กรณี คือ กรณีที่ 1 การทำวิจัยสถาบันตามหัวข้อวิจัยที่ส่วนกลาง และหน่วยงาน/บุคคลอื่นกำหนดให้ ซึ่งผู้ที่สนใจต้องใช้เวลาในการพิจารณาตัดสินใจอย่างรอบคอบทั้งในด้านความสามารถ ความถนัด และเวลา ที่จะสามารถทำงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วง ที่สำคัญต้องนำเสนอโครงสร้างวิจัย ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ผู้เสนอต้องการเห็น กรณีที่ 2 ผู้สนใจทำวิจัยเสนอหัวข้อและโครงสร้างวิจัยด้วยตนเอง ซึ่งผู้สนใจทำวิจัย ต้องมีความสนใจ มีความถนัดจริง และมุ่งหวังให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วง จึงได้เสนอหัวข้อวิจัยนั้น จึงเห็นว่ามุมมองความยาก ง่ายของหัวข้อวิจัยขึ้นอยู่กับความรู้สึกแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตาม เป้าหมายของผู้ทำวิจัยต้องมีความคาดหวังว่างานวิจัยต้องสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ แม้ว่าจะไม่อยู่ในกรอบเวลาที่กำหนดก็ตาม และแม้ว่าจะไม่มีบทลงโทษสำหรับผู้ทำวิจัยไม่สำเร็จอย่างเป็นทางการ วัฒนธรรม แต่ผู้ทำวิจัยบางส่วนอาจจะลงโทษตนเองทางด้านจิตใจหากทำงานวิจัยไม่สำเร็จ มีความรู้สึกผิดละอายใจ ท้อแท้ใจ ขาดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และไม่กล้าที่จะทำงานวิจัยหรืองานใดๆ อีก

3.6 เห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันไม่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำวิจัย การที่จะตัดสินใจทำวิจัยสถาบันนั้น เป็นเหตุผลส่วนตัวไม่เกี่ยวกับเงินเดือน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบ การมีเวลาในการทำวิจัย และการนำงานวิจัยสถาบันไปพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในการเพิ่มเงินเดือนเป็นส่วนสำคัญมากกว่า แต่มีบุคลากรบางส่วนให้ความเห็นว่าเงินเดือนมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน เนื่องจาก เงินเดือนน้อยขาดแรงจูงใจ ไม่มีความภูมิใจ ไม่อยากทำวิจัย การทำวิจัยบางครั้งต้องมีทุนหมุนเวียนโดยใช้เงินส่วนตัวบ้าง

เงินเดือนน้อยก็คงไม่มีศักยภาพ หรือ เมื่อเงินเดือนน้อย อาจจะต้องการมีรายได้เพิ่มโดยการทำวิจัย และมีบุคลากรอีกจำนวนหนึ่งให้ความเห็นว่าเงินเดือนมีส่วนเพียงเล็กน้อยต่อการตัดสินใจทำวิจัย สถาบัน เนื่องจาก เห็นว่าการทำวิจัยสถาบันไม่ได้ทำเพื่อตนเอง แต่ทำเพื่อองค์กร หรือบางคนมองว่าการทำวิจัยเป็นเพียงการหารายได้เพิ่ม แต่เมื่อทำงานวิจัยสถาบันแล้วยุ่งยาก อาจเปลี่ยนแนวทางไปทำงานอย่างอื่นที่เพิ่มรายได้ได้ง่ายกว่าการทำวิจัย จะเห็นได้ว่าเงินเดือนจะมากหรือน้อยไม่ใช่ประเด็นสำคัญในการตัดสินใจที่จะทำงานวิจัยการทำวิจัยเพื่อต้องการสะสมประสบการณ์ ต้องการเพิ่มเติมความรู้ เก็บเป็นผลงาน

ทั้งนี้ เห็นว่าจริงอยู่ที่เงินเดือนมาก น้อยไม่เกี่ยวกับการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน โดยพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ให้ความเห็นว่าเงินเดือนน้อยทำให้ขาดกำลังใจในการทำวิจัย ไม่มีแรงจูงใจ การทำวิจัยสถาบันต้องมีทุนหมุนเวียนบ้าง ซึ่งความคิดเห็นตรงข้ามกับบุคลากรสายวิชาการให้ความเห็นว่าไม่เคียดรื้อนเรื่องการเงินไม่จำเป็นต้องทำวิจัยเพื่อเงินสนับสนุนดังกล่าว ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าการทำวิจัยเพื่อให้มีรายได้จากเงินสมนาคุณไม่คุ้มกัน โดยเฉพาะการทำวิจัยสถาบันขนาดเล็ก ประกอบกับการทำวิจัยมีความยุ่งยากมีกระบวนการซับซ้อน ถ้าบุคลากรต้องการรายได้จริงๆ ก็สามารถไปรับงานและหารายได้จากงานอื่นได้ จึงเห็นด้วยว่าการที่บุคลากรสายปฏิบัติการฯ ตัดสินใจและพยายามทำงานวิจัยสถาบันเนื่องมาจากการต้องการใช้ความรู้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของคนที่ได้ร่ำเรียนมา และอาจมีความคาดหวังในอนาคต ส่วนมุมมองของผู้วิจัยที่มีต่อบุคลากรสายวิชาการนั้น เห็นว่า บุคลากรสายวิชาการมีรายได้ค่อนข้างสูง คงไม่สนใจที่จะทำงานวิจัยเพื่อหารายได้เพิ่ม โดยเฉพาะการทำวิจัยสถาบันขนาดเล็ก โดยบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่จะเน้นการทำวิจัยสถาบันขนาดใหญ่ หรือไม่ก็เป็นการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกที่มีวงเงินสนับสนุนค่อนข้างมาก ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับมีหลายประการ เช่น เป็นการแสดงศักยภาพขีดความสามารถของคณาจารย์ การหารายได้เข้ามาหาวิทยาลัยจากแหล่งทุนภายนอก ซึ่งถือว่าเป็นผลงานทางวิชาการและสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัยได้อย่างชัดเจน ประกอบกับสามารถนำมาเป็นผลงานเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการได้ นับว่าเป็นประโยชน์อย่างต่อเนื่องในระยะยาว

4. บุคลากรให้ความเห็นว่า ส่วนแผนงาน ให้การสนับสนุนคืออยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน แต่ควรมีการจัดอบรม ให้ความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงประโยชน์การทำวิจัยสถาบัน แต่ยังคงขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการ ที่เป็นที่ปรึกษางานวิจัย และยังไม่มีการนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังให้ความเห็นว่า ความรู้จากหน่วยงานรับผิดชอบไม่ใช่ปัญหาหลักของการตัดสินใจในการทำวิจัย

ทั้งนี้ เห็นว่าส่วนแผนงานมีการประชาสัมพันธ์แจ้งเวียน และเชิญชวนให้บุคลากรร่วมทำวิจัยสถาบัน แต่ยังไม่ทั่วถึงซึ่งอาจเป็นบางหน่วยงาน และเห็นว่าผู้ที่สนใจทำวิจัยควรศึกษาค้นคว้า หาข้อมูลด้วยตนเองไม่ต้องคอยรอความรู้หรือรับการสนับสนุนจากหน่วยงานผู้รับผิดชอบ

ประเด็นที่ 3 สาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่ทำวิจัยสถาบัน

บุคลากรบางส่วนมีความรู้ความเข้าใจการวิจัยสถาบันบ้างและไม่ถ่องแท้ ไม่ชัดเจนหรือบุคลากรบางส่วนไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และไม่มีพื้นฐานการทำวิจัย ส่วนการรับทราบข้อมูลข่าวสารการวิจัยสถาบันจากมหาวิทยาลัย บุคลากรบางส่วนอาจทราบแต่ไม่สนใจ เนื่องจากไม่มีความรู้ ความเข้าใจและไม่มีพื้นฐานการทำวิจัย บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า งบประมาณในการทำวิจัยมีวงเงินน้อย โดยเฉพาะวิจัยสถาบันขนาดเล็ก และบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ต้องมีอายุงานมากกว่า 5 ปี จึงสามารถทำวิจัยได้ และบุคลากรมีภาระงานมาก ไม่มีเวลาดังกล่าวเพื่อทำงานวิจัย ซึ่งงานวิจัยถือว่าเป็นงานพิเศษไม่นับว่าเป็นภาระงานประจำ ทำให้บุคลากรไม่สามารถจัดสรรเวลาการทำงานได้ จึงเป็นอุปสรรคในการทำวิจัยของบุคลากร

ทั้งนี้ จากการพิจารณาจำนวนบุคลากรที่สามารถทำวิจัยสถาบันได้ตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยมีถึง ร้อยละ 75.0 จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด แต่มีบุคลากรที่ทำวิจัยสถาบันเพียงร้อยละ 41.8 เห็นว่าบุคลากรผู้สนใจทำวิจัยสถาบันอย่างน้อยต้องมีความรู้ ความเข้าใจการทำวิจัยมาบ้าง ซึ่งบุคคลเหล่านั้นต้องเคยเป็นผู้มีประสบการณ์ในการวิจัยสถาบันมาบ้าง จึงเห็นว่าสิ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบัน น่าจะเนื่องมาจากภาระงานประจำที่มีปริมาณมากทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาการทำงานวิจัยได้ รวมถึงความไม่พร้อมทางด้านวิชาการของบุคลากรบางส่วนด้วย

ประเด็นที่ 4 ปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคลากรทำวิจัยสถาบัน

1. บุคลากรมีความต้องการให้ มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายให้ผู้วิจัยสามารถทำการวิจัยในเวลางานได้ โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของภาระงานให้เวลาในการทำวิจัย ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง และเต็มที่กับลูกน้อง และกำหนดให้เป็นภาระงาน ไม่ใช่ งานพิเศษ

2. บุคลากรมีความต้องการให้ มหาวิทยาลัยมีความชัดเจนในการนำงานวิจัยสถาบันมาประกอบในการพิจารณาความดีความชอบในการขึ้นเงินเดือนประจำปีรวมถึงการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path) และนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้กับพนักงาน และสามารถนำไปเป็นผลงานในการปรับหรือเปลี่ยนสายงานได้ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำวิจัยแล้วชีวิตเขาจะดีขึ้น มีคุณค่ามากขึ้น และการกำหนด

แนวทาง หรือเงื่อนไขเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานสนใจทำวิจัยเพิ่มขึ้น โดยพนักงานที่ทำงานวิจัยเสร็จตามจำนวนเรื่องที่กำหนดไว้ หรือระยะเวลาที่กำหนดไว้ พนักงานจะได้รับโบนัส หรือรางวัล อย่างเป็นทางการมากขึ้น เช่น การให้เงินโบนัส การให้เดินทางไปเที่ยวต่างประเทศกับครอบครัว หรือให้เดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น

3. บุคลากรมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยสร้างความภาคภูมิใจให้พนักงาน จากการทำงานวิจัย ให้การยอมรับ เช่น การปรับวิทยฐานะเป็นเกียรติประวัติ การมอบวุฒิบัตรพิจารณา ส่งเสริมด้านต่างๆ แก่ผู้วิจัยอย่างเหมาะสม การประกาศคุณงามความดีของงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง

4. จากผลการวิจัย บุคลากรมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยนำผลการวิจัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงยุคค้ำกับการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เห็นเป็นรูปธรรม อย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ เห็นด้วยกับความคิดเห็นของบุคลากรที่ว่ามหาวิทยาลัยควรกำหนดให้งานวิจัยสถาบันเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ ส่วนด้านอื่นๆ เช่น การนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเส้นทางความก้าวหน้าสายงานอาชีพ (Career Path) และการประกาศคุณงามความดี ดังที่อ้างใน กานดา จันทร์เข้ม (2546) กล่าวคือ “ความก้าวหน้า (Promotion Opportunity) หมายถึง ได้รับการปรับระดับตำแหน่งสูงขึ้น เปลี่ยนแปลงลักษณะงาน ปรับค่าจ้าง ความต้องการสถานภาพทางสังคม ต้องการพัฒนาจิตใจให้เป็นคนมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและต้องการความเป็นธรรม การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม” และ “โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในทักษะในวิชาชีพด้วย” และ “การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition & Esteem) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย” และสถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี ซึ่งมหาวิทยาลัยได้นำไปดำเนินการอยู่แล้วบ้าง ดังที่อ้างจากศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสอ้าน (2554, การบรรยาย) กล่าวว่าฝ่ายวางแผนได้นำเสนอเชิงนโยบายการสนับสนุนให้พนักงานสายปฏิบัติวิชาชีพฯ ทำวิจัยสถาบันเพื่อความก้าวหน้าในสายวิชาการ เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2554 สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบเชิงนโยบายดังกล่าวเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยสถาบัน โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการปรับขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หรือปรับวิทยฐานะให้แก่บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ

ส่วนการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานวิจัย ถ้าเป็นกรณีงานวิจัยประจำมหาวิทยาลัยต้องนำไปใช้เป็นข้อมูลในบทสรุปผู้บริหารทุกปีอยู่แล้ว หรือเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานนั้นๆ ส่วนการวิจัยเฉพาะกิจนั้นมหาวิทยาลัยต้องพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจการวางแผนวางแผนนโยบายให้รัดกุมเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย โดยถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ซึ่งมหาวิทยาลัยก็ได้มีนโยบายให้นำไปปรับประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรมอยู่แล้ว

อีกประการหนึ่งการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กรนั้น ทำให้เจ้าของงานวิจัยเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยพัฒนาองค์กร โดยการทำงานวิจัยดังกล่าวคนทำมาด้วยตนเองด้วยความอยากกล้าบดบังใจทำให้ดีที่สุด ซึ่งถือว่าเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีความสนใจในการมีส่วนร่วมในการทำวิจัยสถาบัน ดังแนวคิดของ Herzberg (1970) กล่าวคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงมีระดับการจูงใจของบุคคลมาจากธรรมชาติของตัวงาน ไม่ได้มาจากรางวัลภายนอก หรือเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัย “ตัวกระตุ้น” (Motivators) หรือ ปัจจัย “การจูงใจ” (Motivation Factors) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นับว่าเป็นความสำเร็จของการทำงานบุคคล (Achievement) หมายถึง บุคคลสามารถทำงานเสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคลากรทำวิจัยสถาบัน ประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก คือ

1. การทำวิจัยสถาบันสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปีและมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path) ตลอดจนการได้รับการยอมรับอย่างน่าภาคภูมิใจ
2. การกำหนดให้งานวิจัยสถาบันเป็นงานประจำสำหรับผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ทำวิจัย
3. ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน
4. การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน
5. การนำผลงานวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจ โดยได้เปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระในรูปแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด เนื่องจากได้มีเวลาคิดพิจารณาก่อนตอบแบบสอบถาม อย่างไรก็ตามผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยทำวิจัยลักษณะนี้อย่างต่อเนื่อง โดยเว้นช่วงเวลาดำเนินการตามความเหมาะสม และควรปรับวิธีเก็บข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและตรงประเด็นที่สุด

2. หากมหาวิทยาลัยดำเนินการตามข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแล้ว เมื่อมีการทำวิจัยสถาบันลักษณะนี้อีกครั้ง ควรนำผลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำวิจัยสถาบันครั้งนี้ และครั้งต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

ความคิดเห็นในเชิงนโยบาย ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลักๆ ดังนี้

1. มีการพัฒนาองค์ความรู้ที่ได้จากผลการทำวิจัยสถาบัน เช่น การนำไปใช้แก้ไขปัญหา หรือนำไปกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม แสดงให้เห็นเป็นประจักษ์และให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาด้วยการใช้องค์ความรู้จากงานวิจัยสถาบันที่ทำไปแล้วเป็นแบบอย่างตลอดจนการยอมรับและให้ความเชื่อถือแก่ผู้วิจัย

2. การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสนใจทำวิจัยสถาบันเพิ่มขึ้น เช่น การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับพนักงานสายปฏิบัติการฯ ที่มีผลงานวิจัยเป็นประจักษ์ อย่างเป็นรูปธรรม หรือ การมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

3. การปลูกฝังและปรับแนวคิดให้บุคลากรทุกระดับเห็นความสำคัญและประโยชน์การทำวิจัยสถาบัน แม้ว่าบุคลากรนั้นๆ ไม่ได้เป็นผู้ทำวิจัยก็ตาม แต่สามารถมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านอื่น เช่น การให้ข้อมูลเบื้องต้น การตอบแบบสอบถาม เป็นต้น ตลอดจนการสร้างและพัฒนาบุคลากรในทุกระดับให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหของหน่วยงานตั้งแต่ระดับหน่วยงานย่อยไปจนถึงระดับหน่วยงานใหญ่ ซึ่งสิ่งที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำวิจัยได้ประกอบด้วย

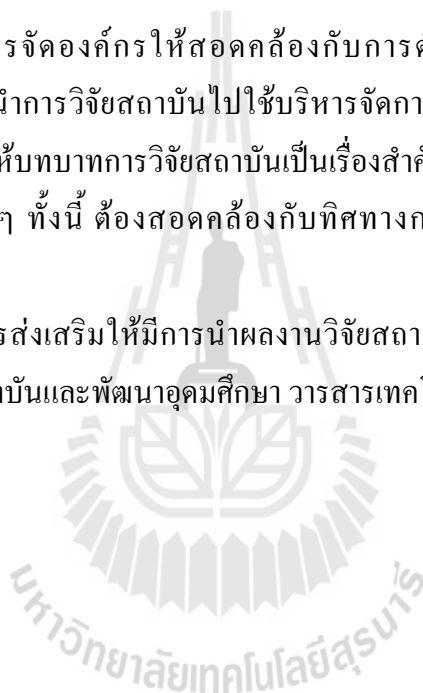
3.1 การศึกษาปัญหาอย่างเป็นระบบ ให้หน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มและตัดสินใจแก้ปัญหา โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน ตลอดจนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยของหน่วยงาน เปิดโอกาสและให้อิสระทางความคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำ

วิจัยของผู้ได้บังคับบัญชา เช่น การค้นหาปัญหาที่มีอยู่ในงานด้านต่างๆ ภายใต้ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้น ให้บุคลากรได้เรียนรู้การตั้งคำถาม การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การสืบหาเหตุและผล เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องยอมรับความคิดเห็นในมุมมองเหตุผลของปัญหาที่แตกต่างกัน ต้องอาศัยกระบวนการคิดที่เป็นระบบ และต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ

3.2 การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย เช่น การให้ความรู้การทำวิจัยสถาบันแก่บุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ การจัดสรรงบประมาณ การสนับสนุนด้านบุคลากร และความยืดหยุ่นในการทำงานประจำและงานวิจัยควบคู่กันไป การกำหนดกฎระเบียบที่สนับสนุนการวิจัยสถาบัน เป็นต้น

3.3 การจัดองค์กรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานวิจัยสถาบัน การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการนำการวิจัยสถาบันไปใช้บริหารจัดการองค์กรให้ทันสมัย ได้แก่ การจัดโครงสร้างองค์กรใหม่ที่ให้บทบาทการวิจัยสถาบันเป็นเรื่องสำคัญ โดยการกำหนดส่วนรับผิดชอบในหน่วยงานระดับต่างๆ ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานหรือนโยบายของมหาวิทยาลัย

3.4 การส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัยสถาบันออกตีพิมพ์ในวารสารวิชาการต่างๆ เช่น สมาคมวิจัยสถาบันและพัฒนาอุดมศึกษา วารสารเทคโนโลยีสุรนารี เป็นต้น



รายการอ้างอิง



รายการอ้างอิง

- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- ขนิษฐา ชัยรัตนาวรรณ. (2552). **วิจัยสถาบันคืออะไร ทำไปทำไม**. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://blog.spu.ac.th/research>.
- จุไรรัตน์ นันทเสนา. (2544). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี**. วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ : วี. อินเตอร์พรีนท์ จำกัด.
- ประอร สุนทรวิภาต. (2552). **การวิจัยสถาบัน**. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://planning.pn.psu.ac.th/ins_research/content/institutR.pdf.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2550). **รายงานประจำปี 2550 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี**. นครราชสีมา. ห้างหุ้นส่วนจำกัดโคราชมาร์เก็ตติ้ง แอนด์ โปรดักชั่น.
- วรัญญา ภัทรสุข. (2546). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2554). **การบรรยายการวิจัยสถาบัน เรื่อง “ประสบการณ์ในการใช้ประโยชน์และความก้าวหน้าทางอาชีพของนักวิจัยสถาบัน” วันที่ 9 มีนาคม 2554** ห้องประชุมสารนิเทศ อาคารบริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ศิรินาถ ทับแสง. (2552). **การวิจัยสถาบัน**. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://mamboeeasy.psu.ac.th/boonlert.c/images/stories/researchinsti/researchinstute.doc>.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการองค์การ**. กรุงเทพฯ : ชรรรมสาร จำกัด.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2552). **การวิจัยสถาบัน**. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://kucitypic.kasetsart.org/kucityroot/qaku/w_QA/SSR/26-27/Qa2.doc.
- สมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย. (2546). **การวิจัยสถาบันเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สมาคม.
- สำนักวิจัยสถาบันและประเมินผล. (2552). **การวิจัยสถาบัน**. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://ireo.bu.ac.th/1html_82.html.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (001)

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ในงานวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยผู้วิจัยขอสัญญาว่าจะเก็บข้อมูลที่ท่านให้มาไว้เป็นความลับทุกประการ ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาท่านได้โปรดสละเวลาช่วยตอบแบบสอบถามด้วยความจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น การวิจัยสถาบัน

ส่วนที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น หรือข้อเสนอแนะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย และขอขอบคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

คณะผู้วิจัย

ตอนที่ 1 แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

คำชี้แจง : เพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบันอย่างชัดเจน เกิดความสนใจและมีส่วนร่วมในการทำวิจัยสถาบัน จึงขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น การวิจัยสถาบัน

ข้อความ	ทราบ	ไม่ทราบ
1. ท่านทราบหรือไม่ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีทุนสนับสนุนโครงการวิจัยสถาบัน		
2. ท่านทราบหรือไม่ว่า โครงการวิจัยสถาบันขนาดเล็ก ได้รับการสนับสนุนเงินทุนโครงการ ละไม่เกิน 2 หมื่นบาท		
3. ท่านทราบหรือไม่ว่า ส่วนแผนงาน เป็นหน่วยงานประสานงานและสนับสนุนการทำวิจัย สถาบัน		
4. ท่านทราบหรือไม่ว่า ผู้วิจัยจะได้รับเงินสมนาคุณจากการทำวิจัยด้วย		
5. ท่านทราบหรือไม่ว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสามารถเสนอโครงร่างขอรับ ทุนทำวิจัยสถาบันได้		

ส่วนที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ
1. บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ ของมหาวิทยาลัยสามารถ เสนอโครงการขอรับทุนสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันได้ทุกคน			
2. ในกรณีจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจมอบหมายให้บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นผู้ ทำการวิจัยสถาบันได้			
3. คณะกรรมการวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัย มีอธิการบดีเป็นประธานกรรมการ			
4. คณะอนุกรรมการวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัย มีผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผนเป็นประธาน อนุกรรมการ ซึ่งคณะอนุกรรมการชุดนี้มีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการวิจัย สถาบันขนาดเล็ก			
5. ผู้วิจัยจะได้รับเงินสมนาคุณภายหลังจากที่คณะกรรมการรับรองรายงานฉบับสมบูรณ์ ไม่เกินร้อยละ 25 ของทุนสนับสนุนงานวิจัยที่ทำสัญญา			
6. การวิจัยสถาบัน เป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่มีนักศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรง ของแต่ละสถาบัน			
7. การวิจัยสถาบัน เป็นการศึกษาวิจัยตนเอง (Self study) เพื่อจัดหาข้อมูลหรือข้อ ค้นพบ			
8. ผลงานการวิจัยสถาบัน ไม่เพียงแต่นำมาแก้ไขปัญหาหรือกำหนดนโยบายหรือ พัฒนางค์กรหรือสถาบันนั้นเท่านั้น แต่อาจนำไปเป็นแนวทางในการวิจัยสถาบัน อื่นๆได้			

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ
9. การนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานมีการพัฒนาก้าวหน้าอยู่เสมออย่างต่อเนื่องเรียกได้ว่าเป็นวิจัยสถาบัน (Institutional Research) หรือเรียกว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Operation Research) หรือเรียกว่า การวิจัยเชิงบริหาร (Administrative Research) แล้วแต่กรณี			
10. การวิจัยสถาบันเป็นศาสตร์การบริหารและการปฏิรูปการศึกษา ที่ทุกสถาบันการศึกษาจะต้องกำหนดเป็นภารกิจหลักที่สำคัญนำไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งการประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก			
11. ผลจากการวิจัยสถาบัน สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลสำหรับสนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบายและการตัดสินใจเรื่องการบริหาร และวิชาการ ของสถาบันนั้นๆ ได้			
12. การวิจัยสถาบัน ควรใช้ระยะเวลาอันสั้น ประมาณ 4-6 เดือน ขึ้นตอนการนำเสนอโครงการต้องรวดเร็ว ได้ผลเร็วทันต่อความต้องการ และสามารถนำผลมาใช้ประโยชน์ได้จริง			
13. การประเมินความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตไม่ถือว่าเป็นการวิจัยสถาบัน			
14. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยสถาบัน ได้แก่ ผู้กำหนดปัญหา นักวิจัย ผู้สนับสนุนทุนวิจัย ผู้สรุปผลงานวิจัย และผู้ใช้ผลงาน/ผู้รับผิดชอบ			
15. การวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือบริหารที่สนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Making) และการบริหารการศึกษา (Education Management) และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร (Organization Development)			
16. บทสรุปสำหรับผู้บริหารของงานวิจัยมีความสำคัญเพียงเล็กน้อย ไม่สำคัญเท่าการวิเคราะห์ข้อมูล ในบทที่ 4			
17. การวิจัยสถาบันช่วยสร้างระบบงานบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการตรวจสอบตนเองและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ในมุมมองของการประกันคุณภาพ)			
18. แนวคิดในการทำวิจัยสถาบันเกี่ยวกับฐานข้อมูลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในสถาบันประกอบด้วย 5 ฐานข้อมูล ได้แก่ ด้านนิสิต/นักศึกษา ด้านบุคลากร ด้านหลักสูตร/โปรแกรมการศึกษา ด้านการเงิน/งบประมาณ และด้านอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก			
19. การวิจัยสถาบันแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การวิจัยที่ทำเป็นประจำ และการวิจัยเฉพาะกิจ			
20. การวิจัยที่ทำเป็นประจำ เป็นการทำวิจัยซ้ำ ทำต่อเนื่อง ส่วนใหญ่เป็นการนำเอาผลวิจัยมาสร้างฐานข้อมูล หรือเรียกว่า MIS ซึ่งต้องมีการปรับปรุง ให้ข้อมูลทันสมัยอยู่เสมอ			

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าคำตอบ หรือเติมข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ () ชาย [1] () หญิง [2]

2. อายุ

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| () ระหว่าง 20 – 25 ปี [1] | () ระหว่าง 41 – 45 ปี [5] |
| () ระหว่าง 26 – 30 ปี [2] | () ระหว่าง 46 – 50 ปี [6] |
| () ระหว่าง 31 – 35 ปี [3] | () ระหว่าง 51 – 55 ปี [7] |
| () ระหว่าง 36 – 40 ปี [4] | () ระหว่าง 56 – 60 ปี [8] |

3. ระดับการศึกษา

- () ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า [1]
- () ปริญญาโท [2]
- () ปริญญาเอก [3]

4. สถานภาพ

- () โสด (ไม่ได้แต่งงาน) [1]
- () สมรส [2]
- () หม้าย/หย่าร้าง [3]
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... [4]

5. ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

- () ต่ำกว่า 5 ปี [1]
- () ระหว่าง 5-10 ปี [2]
- () ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป [3]

6. ระดับตำแหน่ง

- () บุคลากรสายวิชาการ [1]
- () บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป [2]

7. รายได้ต่อเดือน

- () ต่ำกว่า 20,000 บาท [1] () 20,001 – 30,000 บาท [2] () มากกว่า 30,001 บาท [3]

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้แสดงถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของ
 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

โปรดเขียนข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด
 เพียงข้อละ 1 ช่อง โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าระดับความคิดเห็นที่แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 = มีความเหมาะสมมากที่สุด หรือเห็นด้วยมากที่สุด

4 = มีความเหมาะสมมาก หรือเห็นด้วยมาก

3 = มีความเหมาะสมปานกลาง หรือเห็นด้วยปานกลาง

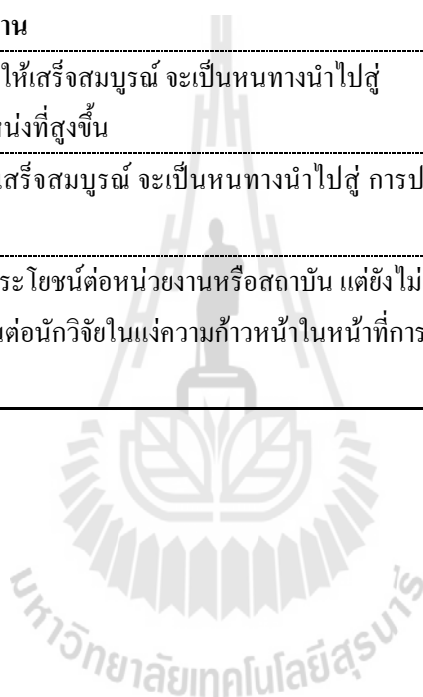
2 = มีความเหมาะสมน้อย หรือเห็นด้วยน้อย

1 = มีความเหมาะสมน้อยที่สุด หรือเห็นด้วยน้อยที่สุด

หรือ 0 = ไม่แสดงความคิดเห็น

ข้อความ	ระดับ					0
	5	4	3	2	1	
ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน						
1. การทำวิจัยสถาบันเป็นงานที่ทำทายความสามารถ เนื่องจากนักวิจัย ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญ และความขยันอดทนอย่างมาก						
2. การทำวิจัยสถาบัน นอกจากจะมีประโยชน์โดยตรงต่อสถาบันแล้วยังมี ประโยชน์ต่อนักวิจัยเอง ทั้งในด้านการฝึกให้ทำงานอย่างเป็นระบบมี แผนการ และฝึกให้รู้จักคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผล						
3. โครงการวิจัยสถาบันที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลซับซ้อนยุ่งยาก ทำให้ นักวิจัยไม่สนใจที่จะวิจัยนั้น เนื่องจากเกรงว่าจะไม่สามารถดำเนินการ ทำวิจัยได้สำเร็จลุล่วง						
4. ระยะเวลาการทำวิจัยสถาบัน 4-6 เดือนมีความเหมาะสมดีแล้ว						
5. วงเงินอุดหนุน จำนวน 20,000 บาท สำหรับการทำวิจัยสถาบันขนาด เล็กมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับขนาดของงานวิจัยแล้ว						
การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน						
6. นักวิจัยมีโอกาสได้กำหนดแผนการทำงานด้วยตนเอง						
7. นักวิจัยมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงาน วิจัย ด้วยตนเอง						
8. นักวิจัยมีโอกาสได้คิด วิเคราะห์ และตัดสินใจเกี่ยวกับการทำวิจัยได้ ด้วยตนเอง						
9. นักวิจัยสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ทันที						

ข้อความ	ระดับ					0
	5	4	3	2	1	
การได้รับการยอมรับ						
10. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย						
11. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะได้รับการยอมรับจากมหาวิทยาลัย						
12. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา						
13. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน						
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
14. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะเป็นหนทางนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น						
15. การทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะเป็นหนทางนำไปสู่ การปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น						
16. การทำวิจัยสถาบัน มีประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบัน แต่ยังไม่เห็นประโยชน์ที่ชัดเจนต่อนักวิจัยในแง่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						



ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้แสดงถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

โปรดเขียนข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด
เพียงข้อละ 1 ช่อง โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าระดับความคิดเห็นที่แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 = มีความเหมาะสมมากที่สุด หรือเห็นด้วยมากที่สุด

4 = มีความเหมาะสมมาก หรือเห็นด้วยมาก

3 = มีความเหมาะสมปานกลาง หรือเห็นด้วยปานกลาง

2 = มีความเหมาะสมน้อย หรือเห็นด้วยน้อย

1 = มีความเหมาะสมน้อยที่สุด หรือเห็นด้วยน้อยที่สุด

หรือ 0 = ไม่แสดงความคิดเห็น

ข้อความ	ระดับ					0
	5	4	3	2	1	
นโยบายของหน่วยงาน						
1. มหาวิทยาลัยฯ มีนโยบายที่เปิดกว้าง ในการสนับสนุนให้บุคลากร สาขาวิชาการ และสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ ทำวิจัยสถาบันอย่างเสมอ ภาคกัน						
2. มหาวิทยาลัยฯ ใช้เงื่อนไข และหลักเกณฑ์เดียวกันในการทำวิจัยสถาบัน ระหว่างบุคลากรสาขาวิชาการ และสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ						
3. เกณฑ์ที่ว่า “บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ ที่สามารถทำวิจัยสถาบัน ได้นั้น ถ้าจบการศึกษาระดับปริญญาตรีจะต้องทำงาน ในมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 5 ปี” นั้น ถือเป็นหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม						
4. สาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่กล้าที่จะเสนอโครงการวิจัยสถาบัน คือ ผู้ที่มีอำนาจ และผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการทำวิจัยสถาบัน						
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา						
5. หัวหน้าหน่วยงานที่ท่านอยู่ในสายบังคับบัญชา ให้การสนับสนุน การทำวิจัยสถาบันเป็นอย่างดี						
6. ท่านสามารถรับคำแนะนำเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันจาก หัวหน้าหน่วยงานได้ตลอดเวลา						
7. หัวหน้าหน่วยงานมีความเป็นกันเอง ทำให้มีความสบายใจเมื่อ ปฏิบัติงานด้วย						

ข้อความ	ระดับ					0
	5	4	3	2	1	
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
8. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยสถาบัน						
9. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน มีความเข้าใจเป็นอย่างดีในการทำวิจัยสถาบัน						
10. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน ให้การสนับสนุนท่านในการทำวิจัยสถาบันเป็นอย่างดี						
11. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานแทนท่านได้ กรณีที่ท่านต้องออกไปปฏิบัติงานวิจัยสถาบัน						
12. การประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ						
ลักษณะงาน						
13. งานประจำที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีความชัดเจนไม่ยุ่งยาก และไม่ซับซ้อน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัยสถาบัน						
14. งานประจำที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีปริมาณเหมาะสมไม่มากเกินไป และการทำงานวิจัยสถาบันไม่เบียดบังงานประจำ						
15. งานประจำที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ต้องมีการสลับ สับเปลี่ยนพื้นที่การทำงาน อยู่เสมอทำให้มีปัญหาในการทำงานวิจัยสถาบัน						
16. งานประจำที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ต้องมีการสลับ สับเปลี่ยนเวลาทำงานอยู่เสมอทำให้มีปัญหาในการทำงานวิจัยสถาบัน						
สภาพแวดล้อมการทำงาน						
17. ห้องสำนักงาน อาคารสถานที่ ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบัน						
18. วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบัน						
19. สภาพแวดล้อมโดยรวมของสำนักงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ เหมาะแก่การปฏิบัติงานวิจัยสถาบัน						
ความมั่นคงในงาน						
20. การทำวิจัยสถาบัน จะเป็นส่วนสำคัญที่สามารถดำรงอยู่ในมหาวิทยาลัยได้ตลอดไป						
21. การทำวิจัยสถาบัน มีส่วนสำคัญในการนำไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ						

ข้อความ	ระดับ					0
	5	4	3	2	1	
ความมั่นคงในงาน(ต่อ)						
22. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันเสร็จสมบูรณ์ จะเกิดความรู้สึกอบอุ่นใจและมีความมั่นคงทางจิตใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับ มหาวิทยาลัยต่อไป						
เงินเดือน						
23. การทำวิจัยสถาบัน ไม่จำเป็นต้องได้รับเงินเดือนเพิ่มเติม เนื่องจากมีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่แล้ว						
24. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น การทำวิจัยสถาบันจึงถือว่าเป็นการศึกษาหาประสบการณ์เพิ่มเติม นอกเหนือจากการปฏิบัติงานประจำ จึงไม่จำเป็นต้องได้รับเงินเดือนเพิ่ม						
25. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม และมากเกินกว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น การทำวิจัยสถาบัน จึงถือว่าเป็นการทำงานตอบแทนให้แก่มหาวิทยาลัย						
คุณภาพชีวิต						
26.สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมและเพียงพอ						
27. เวลาปฏิบัติงานมีความเหมาะสม สามารถจัดสรรเวลาการปฏิบัติงานได้อย่างลงตัว						
28. มีความพร้อมด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย สะดวกต่อการสืบค้นข้อมูลในการทำวิจัยสถาบัน						
29. สถานที่ หรือหน่วยงานบริการด้านต่างๆ เช่น ธนาคาร ไปรษณีย์ ร้านอาหาร ศูนย์หนังสือ มีความพร้อมทำให้สะดวกและคล่องตัวในการทำงานในมหาวิทยาลัย						

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นอื่น หรือข้อเสนอแนะ

1. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไรเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้าน – ผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยสถาบัน เช่น คณะกรรมการ ชุดต่าง ๆ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ผู้ประสานงาน เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

ด้าน - งบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายการทำวิจัยขนาดเล็ก.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้าน - หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไขการทำวิจัย.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้าน - ระยะเวลาในการทำวิจัย.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้าน - หัวข้อวิจัย ที่มีความยากง่าย มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจของท่านในการทำวิจัยสถาบัน หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ด้าน - เงินเดือนที่ได้รับ ณ ปัจจุบัน มีส่วนต่อการตัดสินใจทำงานวิจัยสถาบัน หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย โดยส่วนแผนงาน เช่น การให้ความรู้ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ในด้านการเขียนเสนอโครงการ การสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลข้อมูล การเขียนรายงานความก้าวหน้า และการเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ข้อเสนอแนะ โดยรวมที่ท่านคิดว่าจะเป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถดึงดูดความสนใจให้นักวิชาการ อยากรจะทำวิจัยสถาบันด้วยความเต็มใจ และสามารถทำงานวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ในเวลาที่กำหนดมากที่สุด โดยตอบเป็นข้อๆ

(1).....
.....
.....

(2).....
.....
.....

(3).....
.....
.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ
คณะผู้วิจัย

ภาคผนวก ข
สรุปผลการหาค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา



สรุปผลการหาค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC: Item Objective Congruence Index)

จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน

คำชี้แจง ความหมายตัวชี้วัด :

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามประเด็นที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามประเด็นที่ต้องการวัด

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามประเด็นที่ต้องการวัด

จุดประสงค์ความเข้าใจ (ข้อมูลเบื้องต้น การทำวิจัยสถาบัน)	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
1. ท่านทราบหรือไม่ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีทุนสนับสนุน โครงการวิจัยสถาบัน	3	-	-	1
2. ท่านทราบหรือไม่ว่า โครงการวิจัยสถาบันขนาดเล็ก ได้รับการสนับสนุนเงินทุน โครงการละไม่เกิน 2 หมื่นบาท	3	-	-	1
3. ท่านทราบหรือไม่ว่า ส่วนแผนงาน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ การดำเนินงานโครงการวิจัยสถาบันขนาดเล็ก	2	-	1	0.3
4. ท่านทราบหรือไม่ว่า ผู้วิจัยจะได้รับเงินสมนาคุณจากการทำวิจัยด้วย	3	-	-	1
5. ท่านทราบหรือไม่ว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสามารถเสนอโครงการขอรับทุนทำวิจัยสถาบันได้	3	-	-	1

จุดประสงค์ความเข้าใจ (ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน)	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
1. บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ ของมหาวิทยาลัยสามารถเสนอโครงการขอรับทุนสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันได้ทุกคน	3	-	-	1
2. ในกรณีจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจมอบหมายให้บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นผู้ทำการวิจัยสถาบันได้	2	1	-	0.6
3. คณะกรรมการวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัย มีอธิการบดีเป็นประธานกรรมการ	3	-	-	1
4. คณะอนุกรรมการวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัย มีผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผนเป็นประธานอนุกรรมการ ซึ่งคณะอนุกรรมการชุดนี้ทำหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการวิจัยสถาบันขนาดเล็ก	3	-	-	1
5. ผู้วิจัยจะได้รับเงินสมนาคุณภายหลังจากที่คณะกรรมการรับรองรายงานฉบับสมบูรณ์ ไม่เกินร้อยละ 25 ของทุนสนับสนุนงานวิจัยที่สำคัญ	3	-	-	1
6. การวิจัยสถาบัน เป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่มุ่งศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงของแต่ละสถาบัน	2	1	-	0.6

จุดประสงค์ความเข้าใจ (ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน)	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
7. การวิจัยสถาบัน เป็นการศึกษาวิจัยตนเอง (Self study) เพื่อจัดหาข้อมูลหรือข้อค้นพบ	2	1	-	0.6
8. ผลงานการวิจัยสถาบัน จะต้องนำมาแก้ไขปัญหาหรือกำหนดนโยบายหรือพัฒนาองค์กรหรือสถาบันนั้น เท่านั้น แต่อาจนำไปเป็นแนวทางในการวิจัยสถาบันอื่นๆ ได้	1	-	2	0
9. การนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานมีการพัฒนาก้าวหน้าอยู่เสมออย่างต่อเนื่องเรียกว่าเป็นวิจัยสถาบัน (Institutional Research) หรือเรียกว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Operation Research) หรือเรียกว่า การวิจัยเชิงบริหาร (Administrative Research) แล้วแต่กรณี	2	1	-	0.6
10. การวิจัยสถาบันเป็นศาสตร์การบริหารและการปฏิรูปการศึกษา ที่ทุกสถาบันการศึกษาจะต้องกำหนดเป็นภารกิจหลักที่สำคัญนำไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษาทั้งการประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก	3	-	-	1
11. ผลจากการวิจัยสถาบัน สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลสำหรับสนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบายและการตัดสินใจเรื่องการบริหาร และวิชาการ ของสถาบันนั้นๆ ได้	2	1	-	0.6
12. การวิจัยสถาบัน ควรใช้ระยะอันสั้น ประมาณ 4-6 เดือน ขั้นตอนการนำเสนอโครงการต้องรวดเร็ว ได้ผลเร็วทันต่อความต้องการ และสามารถนำผลมาใช้ประโยชน์ได้จริง	2	1	-	0.6
13. การประเมินความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตไม่ถือว่าเป็นการวิจัยสถาบัน	3	-	-	1
14. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยสถาบัน ได้แก่ ผู้กำหนดปัญหา นักวิจัย ผู้สนับสนุนทุนวิจัย ผู้สรุปผลงานวิจัย และผู้ใช้ผลงาน/ผู้รับผิดชอบ	2	1	-	0.6
15. การวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือบริหารที่สนับสนุนการตัดสินใจ decision making และการบริหารการศึกษา education development และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร organization development	3	-	-	1
16. บทสรุปสำหรับผู้บริหารของงานวิจัยมีความสำคัญเพียงเล็กน้อยไม่สำคัญเท่าการวิเคราะห์ข้อมูล ในบทที่ 4	2	1	-	0.6
17. การวิจัยสถาบันช่วยสร้างระบบงานบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการตรวจสอบตนเองและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ในมุมมองของการประกันคุณภาพ)	3	-	-	1
18. แนวคิดในการทำวิจัยสถาบันเกี่ยวกับฐานข้อมูลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในสถาบัน ประกอบด้วย 5 ฐานข้อมูล ได้แก่ ด้านนิสิต/นักศึกษา ด้านบุคลากร ด้านหลักสูตร/โปรแกรมการศึกษา ด้านการเงิน/งบประมาณ และด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3	-	-	1

จุดประสงค์ความเข้าใจ (ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยสถาบัน)	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
19. การวิจัยสถาบันแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การวิจัยที่ทำเป็นประจำ และการวิจัยเฉพาะกิจ	2	1	0	0.6
20. การวิจัยที่ทำเป็นประจำ เป็นการทำให้วิจัยทำซ้ำ ทำต่อเนื่อง ส่วนใหญ่เป็นการนำเอาผลวิจัยมาสร้างฐานข้อมูล หรือเรียกว่า MIS ซึ่งต้องมีการ UPDATE ให้ข้อมูลทันสมัยอยู่เสมอ	2	1	-	0.6

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน

จุดประสงค์ความคิดเห็น (ลักษณะของงานวิจัยสถาบัน)	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
1. การทำวิจัยสถาบันเป็นงานที่ทำทายนความสามารถ เนื่องจากนักวิจัยต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความขยันอดทนอย่างมาก	3	-	-	1
2. การทำวิจัยสถาบัน นอกจากจะมีประโยชน์โดยตรงต่อสถาบันแล้ว ยังมีประโยชน์ต่อนักวิจัยเอง ทั้งในด้านการฝึกให้ทำงานอย่างเป็นระบบมีแผนการ และฝึกให้รู้จักคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผล	3	-	-	1
3. โครงการวิจัยสถาบันที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลซับซ้อนยุ่งยาก ทำให้นักวิจัยไม่สนใจที่จะวิจัยนั้นๆ เนื่องจากเกรงว่าจะไม่สามารถดำเนินการทำวิจัยได้สำเร็จลุล่วง	3	-	-	1
4. ระยะเวลาการทำวิจัยสถาบัน 4-6 เดือนมีความเหมาะสมดีแล้ว	3	-	-	1
5. วงเงินอุดหนุน จำนวน 20,000 บาท สำหรับการทำวิจัยสถาบันขนาดเล็กมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับขนาดของงานวิจัยแล้ว	3	-	-	1

จุดประสงค์ความคิดเห็น (การมีอิสระในการทำงานวิจัยสถาบัน)	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
6. นักวิจัยมีโอกาสได้กำหนดแผนการทำงานด้วยตนเอง	2	1	-	0.6
7. นักวิจัยมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงาน วิจัยด้วยตนเอง	2	1	-	0.6
8. นักวิจัยมีโอกาสได้คิด วิเคราะห์ และตัดสินใจเกี่ยวกับการทำวิจัยได้ด้วยตนเอง	2	1	-	0.6
9. นักวิจัยสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที	2	1	-	0.6

จุดประสงค์ความคิดเห็น (การได้รับการยอมรับ)	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
10. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย	3	-	-	1
11. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะได้รับการยอมรับจากมหาวิทยาลัย	3	-	-	1
12. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3	-	-	1
13. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3	-	-	1

จุดประสงค์ความคิดเห็น (ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน)	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
14. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะเป็นหนทางนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3	-	-	1
15. การทำวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ จะเป็นหนทางนำไปสู่ การปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น	3	-	-	1
16. การทำวิจัยสถาบัน มีประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบัน แต่ยังไม่เห็นประโยชน์ที่ชัดเจนต่อนักวิจัยในแง่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3	-	-	1

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เอื้อและสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน

จุดประสงค์ความคิดเห็น (นโยบายของหน่วยงาน)	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
1. มหาวิทยาลัยฯ มีนโยบายที่เปิดกว้าง ในการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการวิชาชีพ ทำวิจัยสถาบันอย่างเสมอภาคกัน	3	-	-	1
2. มหาวิทยาลัยฯ ใช้เงื่อนไข และหลักเกณฑ์เดียวกันในการทำวิจัยสถาบัน ระหว่างบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการวิชาชีพ	3	-	-	1
3. เกณฑ์ที่ว่า “บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ ที่สามารถทำวิจัยสถาบันได้นั้น ถ้าจบการศึกษาระดับปริญญาตรีจะต้องทำงานในมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 5 ปี” นั้น ถือว่าเป็นหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม	3	-	-	1
4. สาเหตุที่ทำให้บุคลากร ไม่กล้าที่จะเสนอโครงการวิจัยสถาบัน คือ ผู้ที่มีอำนาจ และผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการทำวิจัย	3	-	-	1

จุดประสงค์ความคิดเห็น (ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชา)	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
5. หัวหน้าหน่วยงานที่ท่านอยู่ในสายบังคับบัญชา ให้การสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน เป็นอย่างดี	3	-	-	1
6. ท่านสามารถรับคำแนะนำเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันจากหัวหน้าหน่วยงานได้ ตลอดเวลา	2	1	-	0.6
7. หัวหน้าหน่วยงานมีความเป็นกันเอง ทำให้มีความสบายใจเมื่อปฏิบัติงานด้วย	2	1	-	0.6

จุดประสงค์ความคิดเห็น (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
8. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยสถาบัน มีความเข้าใจเป็นอย่างดี	1	2	-	0.3
9. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนและสามารถปฏิบัติงานแทน ท่านได้ กรณีที่ท่านต้องออกไปปฏิบัติงานวิจัย	1	2	-	0.3
10. การประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยดีมี ประสิทธิภาพ	2	1	-	0.6

จุดประสงค์ความคิดเห็น (ลักษณะงาน)	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
11. งานประจำที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีความชัดเจนไม่ยุ่งยาก และไม่ซับซ้อน ไม่ เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัย	2	1	-	0.6
12. งานประจำที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีปริมาณเหมาะสมไม่มากจนเกินไป และการ ทำงานวิจัยไม่เบียดบังงานประจำ	2	1	-	0.6
13. งานประจำที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ต้องมีการสลับ สับเปลี่ยนพื้นที่การทำงาน และเปลี่ยนเวลาทำงานอยู่เสมอทำให้มีปัญหาในการทำงานวิจัย	1	2	-	0.3

จุดประสงค์ความคิดเห็น (สภาพแวดล้อมการทำงาน)	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
14. ห้องสำนักงาน อาคารสถานที่ ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความเอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงานวิจัยสถาบัน	2	1	-	0.6
15. วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบัน	2	1	-	0.6
16. สภาพแวดล้อมโดยรวมของสำนักงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เหมาะแก่การปฏิบัติ งานวิจัยสถาบัน	2	1	-	0.6

จุดประสงค์ความคิดเห็น (ความมั่นคงในงาน)	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
17. การทำวิจัยสถาบัน จะเป็นส่วนสำคัญที่สามารถดำรงอยู่ใน มหาวิทยาลัยได้ตลอดไป	3	-	-	1
18. การทำวิจัยสถาบัน จะมีส่วนสำคัญในการนำไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3	-	-	1
19. บุคคลที่ทำวิจัยสถาบันเสร็จสมบูรณ์ จะเกิดความรู้ที่รอบอุ้ใจและมีความมั่นคงทางจิตใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยต่อไป	3	-	-	1

จุดประสงค์ความคิดเห็น (เงินเดือน)	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
20. การทำวิจัยสถาบัน ไม่จำเป็นต้องได้รับเงินเดือนเพิ่มเติมเนื่องจากมีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่แล้ว	3	-	-	1
21. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น การทำวิจัยสถาบันจึงถือว่าเป็นการศึกษาหาประสบการณ์เพิ่มเติม นอกเหนือจากการปฏิบัติงานประจำ จึงไม่จำเป็นต้องได้รับเงินเดือนเพิ่ม	3	-	-	1
22. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม และมากเกินไปปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น การทำวิจัยสถาบัน จึงถือว่าเป็นการทำงานตอบแทนให้แก่มหาวิทยาลัย	3	-	-	1

จุดประสงค์ความคิดเห็น (คุณภาพชีวิต)	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
23. สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมและเพียงพอ	2	1	-	0.6
24. เวลาปฏิบัติงานมีความเหมาะสม สามารถจัดสรรเวลาการปฏิบัติงานได้อย่างลงตัว	2	1	-	0.6
25. มีความพร้อมด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย สะดวกต่อการสืบค้นข้อมูลในการทำวิจัยสถาบัน	2	1	-	0.6
26. สถานที่ หรือหน่วยงานบริการด้านต่างๆ เช่น ธนาคาร ไปรษณีย์ โรงอาหาร ศูนย์หนังสือ มีความพร้อมทำให้สะดวกและคล่องตัวในการทำงานในมหาวิทยาลัย	2	1	-	0.6

แบบสัมภาษณ์

จุดประสงค์ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ทั่วไปเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไรเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันในด้านต่างๆ	3	-	-	1
1. ด้าน – ผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยสถาบัน เช่น คณะกรรมการ ชุดต่าง ๆ หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ ผู้ประสานงาน เป็นต้น	3	-	-	1
2. ด้าน – งบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายการทำวิจัยขนาดเล็ก	3	-	-	1
3. ด้าน - หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไขการทำวิจัย	3	-	-	1
4. ด้าน - ระยะเวลาในการทำวิจัย	3	-	-	1
5. ด้าน - หัวข้อวิจัย ที่มีความยากง่าย มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจของท่านในการทำวิจัย สถาบัน หรือไม่อย่างไร	3	-	-	1
6. ด้าน - เงินเดือนที่ได้รับ ณ ปัจจุบัน มีส่วนต่อการตัดสินใจทำงานวิจัยสถาบัน หรือไม่อย่างไร	3	-	-	1
7. ข้อเสนอแนะโดยรวมที่ท่านคิดว่าจะเป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถดึงดูดความสนใจให้บุคลากร อยากจะทำวิจัยสถาบันด้วยความเต็มใจ และสามารถทำงานวิจัยสถาบันให้เสร็จสมบูรณ์ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ในเวลาที่กำหนดมากที่สุด โดยตอบเป็นข้อๆ (1-3 ข้อ)	3	-	-	1

การหาค่าความสอดคล้อง : ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

(IOC : Item objective congruence Index)

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

R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ยกตัวอย่าง : การหาค่า IOC

จุดประสงค์ความคิดเห็น	การพิจารณา			
	+1	0	-1	IOC
ข้อคำถามที่ 1 : $IOC = (3 \times 1) + (0 \times 0) + (0 \times -1) / 3 = 1$	3	0	0	1
ข้อคำถามที่ 2 : $IOC = (2 \times 1) + (1 \times 0) + (0 \times -1) / 3 = 0.6$	2	1	0	0.6
ข้อคำถามที่ 3 : $IOC = (2 \times 1) + (0 \times 0) + (0 \times -1) / 3 = 0.3$	2	0	1	0.3
ข้อคำถามที่ 4 : $IOC = (1 \times 1) + (2 \times 0) + (0 \times -1) / 3 = 0.3$	1	2	0	0.3
ข้อคำถามที่ 5 : $IOC = (1 \times 1) + (0 \times 0) + (2 \times -1) / 3 = 0$	1	0	2	0
ข้อคำถามที่ 6 : $IOC = (1 \times 1) + (1 \times 0) + (1 \times -1) / 3 = 0$	1	1	1	0

ผลสรุป : ค่า IOC มีค่า -1 ถึง 1 ค่าถามที่ดีควรมีค่า IOC เข้าใกล้ 1 ถ้าต่ำกว่า 0.5 ควรปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม



ภาคผนวก ก

เอกสารเกี่ยวข้องกับการวิจัยสถาบัน



ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ว่าด้วยเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับการให้เงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันเป็นไปอย่าง
คล่องตัว มีความชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 16 (2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
พ.ศ. 2533 ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในการประชุมครั้งที่ 2/2543 เมื่อวันที่ 25
กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2543 จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม 2543 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน พ.ศ. 2539

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายถึง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
“สภาวิชาการ”	หมายถึง	สภาวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
“อธิการบดี”	หมายถึง	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
“การวิจัยสถาบัน”	หมายถึง	การวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลมาใช้ในการ กำหนดนโยบาย วางแผน ปรับปรุงการบริหาร และ การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
“คณะกรรมการ”	หมายถึง	คณะกรรมการวิจัยสถาบัน
“เงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน”	หมายถึง	เงินค่าใช้จ่ายในการทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ ค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ และค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง

“เงินสมนาคุณผู้วิจัย”	หมายถึง	เงินที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจ่ายให้แก่ผู้วิจัยภายหลังทำการวิจัยเสร็จสิ้น
“เงินสมนาคุณผู้ประเมิน”	หมายถึง	เงินที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจ่ายให้แก่ผู้ประเมินรายงานการวิจัยสถาบัน
“ผู้วิจัย”	หมายถึง	หัวหน้าโครงการวิจัยสถาบันและหรือผู้ที่ได้รับเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน
“ผู้ประเมิน”	หมายถึง	ผู้ที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้งให้เป็นผู้ประเมินรายงานการวิจัยสถาบัน
“พนักงาน”	หมายถึง	พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และให้หมายความรวมถึงพนักงานตามสัญญาจ้างพิเศษด้วย

หมวด 1

การขอรับเงินและเงื่อนไขในการขอรับเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน

ข้อ 5 ผู้มีสิทธิขอรับเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการวิจัยสถาบันจะต้องเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย

ในกรณีจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจมอบหมายให้บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นผู้ทำการวิจัยสถาบันก็ได้

ข้อ 6 การรับเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันจะต้องดำเนินการตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) จะขอและรับเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันได้ไม่เกิน 1 โครงการ ในกรณีพิเศษอาจขอและได้รับเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันมากกว่า 1 โครงการก็ได้ โดยต้องแสดงให้เห็นว่าสามารถใช้เวลาอย่างเพียงพอและเหมาะสมสำหรับแต่ละโครงการ

(2) จะต้องส่งข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันให้มหาวิทยาลัยตามแบบ จำนวน และระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนดเพื่อให้มหาวิทยาลัยพิจารณา ทั้งนี้ หากเป็นโครงการต่อเนื่องให้สรุปผลการวิจัยสถาบันตั้งแต่เริ่มดำเนินงานและแผนที่จะทำการวิจัยสถาบันต่อไปด้วย

(3) จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การสนับสนุนโครงการวิจัยสถาบันของมหาวิทยาลัย ทั้งที่กำหนดขึ้นใช้ในขณะนี้และที่จะกำหนดขึ้นใช้ในภายหน้า

(4) จะต้องดำเนินการวิจัยสถาบันให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามโครงการที่ได้รับอนุมัติ

(5) จะต้องทำสัญญารับเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด หลังจากได้รับอนุมัติเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันแล้ว

(6) จะต้องรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยสถาบันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา

ข้อ 7 ห้ามมิให้ผู้วิจัยเปลี่ยนแปลงรายละเอียดตามโครงการที่ได้รับอนุมัติแล้ว เว้นแต่ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยและหรือคณะกรรมการก่อน แล้วแต่กรณี

ข้อ 8 ในกรณีที่ผู้วิจัยไม่สามารถทำการวิจัยสถาบันต่อไปได้ หรือไม่อาจทำการวิจัยสถาบันให้แล้วเสร็จได้ และประสงค์จะขอยุติการวิจัยสถาบันตามโครงการนั้น ให้ผู้วิจัยยื่นคำร้องตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 9 มหาวิทยาลัยสงวนสิทธิ์ที่จะระงับการให้เงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันในกรณีที่ผู้วิจัยไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย หรือตามโครงการที่ได้รับอนุมัติตลอดจนตามสัญญารับเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน

หมวด 2

การพิจารณาโครงการวิจัยสถาบัน

ข้อ 10 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการวิจัยสถาบัน ประกอบด้วย

- (1) อธิการบดี เป็นที่ปรึกษา
- (2) รองอธิการบดีฝ่ายวางแผน เป็นประธาน
- (3) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์คอมพิวเตอร์ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผน

(4) กรรมการจากสำนักวิชา สำนักวิชาละ 1 คน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำสำนักวิชา

- (5) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่อธิการบดีเสนอ 3 คน

ให้หัวหน้าส่วนแผนงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เจ้าหน้าที่ส่วนแผนงานเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการตาม (4) และ (5) มีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี แต่อาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้

ข้อ 11 ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

- (1) พิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการวิจัยสถาบันที่มีผู้เสนอขอรับเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันจากมหาวิทยาลัย
- (2) พิจารณาและรับรองรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยสถาบันและรายงานการวิจัยสถาบันฉบับสมบูรณ์
- (3) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันตามระเบียบนี้
- (4) เสนอขอแต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้ประเมิน เพื่อดำเนินการในเรื่องใดๆ ที่อยู่ในขอบเขตของอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการชุดนี้
- (5) หน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัยสถาบันตามที่อธิการบดีและหรือสภาวิชาการมอบหมาย

ข้อ 12 ให้อธิการบดีโดยการเสนอแนะของคณะกรรมการเป็นผู้อนุมัติโครงการวิจัยสถาบัน โดยจัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

หมวด 3

เงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน เงินสมนาคุณ และการเบิกจ่าย

ข้อ 13 เงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันและหรือเงินสมนาคุณตามระเบียบนี้ ให้เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณของมหาวิทยาลัยตามระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการเงินและทรัพย์สิน ซึ่งกำหนดขึ้นใช้ในขณะนี้และที่จะกำหนดขึ้นใช้ในภายหน้า

ข้อ 14 เงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันตามระเบียบนี้ให้ถือเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป

ข้อ 15 ให้ผู้วิจัยเป็นผู้เบิกจ่ายเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

การเบิกจ่ายเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน ให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในสัญญา กรณีที่จะต้องจ่ายเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันงวดแรกจะกระทำได้หลังจากผู้วิจัยได้ทำสัญญากับมหาวิทยาลัยแล้วแต่จ่ายได้ไม่เกินร้อยละ 50 ของเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันโครงการนั้นๆ สำหรับการเบิกจ่ายงวดต่อไป จะทำได้หลังจากคณะกรรมการได้รับรองความก้าวหน้าของการวิจัยในงวดนั้นๆ แล้ว

ข้อ 16 ให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมนาคุณให้แก่ผู้วิจัยตามอัตราที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ ต้องไม่เกินร้อยละ 25 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดของโครงการวิจัยนั้นๆ การเบิกจ่ายดังกล่าวผู้วิจัยจะเบิกจ่ายได้ภายหลังจากที่คณะกรรมการได้รับรองรายงานฉบับสมบูรณ์แล้ว

ในกรณีที่โครงการใดมีผู้วิจัยหลายคน ให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาแบ่งเงินสมนาคุณตามที่หัวหน้าโครงการวิจัยสถาบันนั้นๆ เสนอ

ข้อ 17 ให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันเพื่อเป็นค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ และค่าใช้จ่ายอย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรและจำเป็น

ข้อ 18 ให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมนาคุณแก่ผู้ประเมิน ตามอัตราที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 19 ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้อนุมัติการเบิกจ่ายเงินตามระเบียบนี้

หมวด 4

ผลงานวิจัยสถาบัน

ข้อ 20 ให้ผู้วิจัยรายงานผลการวิจัย ดังนี้

(1) รายงานความก้าวหน้าของการวิจัยสถาบันต่อคณะกรรมการตามระยะเวลาและวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

(2) ส่งรายงานฉบับร่างเมื่อทำวิจัยเสร็จแล้วเป็นภาษาไทย จำนวน 1 ชุด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ

(3) ภายหลังจากคณะกรรมการให้ความเห็นชอบและรับรองรายงานการวิจัยสถาบันแล้วให้จัดส่งข้อมูลต่อคณะกรรมการ ภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 เดือน หลังจากวันที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบและรับรองรายงานการวิจัยสถาบันเรียบร้อยแล้ว ดังนี้

ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์เมื่อทำวิจัยเสร็จแล้ว เป็นภาษาไทย จำนวน 1 ชุด โดยไม่ต้องจัดทำเป็นรูปเล่ม พร้อมบันทึกข้อมูลลงบนแผ่นบันทึกข้อมูล

ส่งบทความย่อผลการวิจัยเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 10 ชุด พร้อมบันทึกข้อมูลลงบนแผ่นบันทึกข้อมูล

สรุปย่อสำหรับผู้บริหาร จำนวน 3 ชุด พร้อมบันทึกข้อมูลลงบนแผ่นบันทึกข้อมูล เพื่อนำเสนอข้อมูลในการประชุมสภาวิชาการ

ข้อ 21 ให้ประธานคณะกรรมการวิจัยสถาบันเสนอชื่อบุคคลจำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกจำนวน 1 คน และพนักงานซึ่งเป็นกรรมการวิจัยสถาบันหรือบุคคลที่เหมาะสมอีกจำนวน 2 คน ให้คณะกรรมการเห็นชอบเพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นผู้ประเมินต่อไป

ข้อ 22 ให้ผู้ประเมินดำเนินการประเมินรายงานการวิจัยสถาบันตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 23 รายงานตามข้อ 20 จะต้องผ่านการประเมินจากคณะกรรมการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาให้เงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันในปีต่อไปด้วย

ข้อ 24 หากผู้วิจัยไม่ปฏิบัติตามข้อ 20 โดยไม่แจ้งเหตุผลหรือข้อขัดข้องเป็นลายลักษณ์อักษรให้คณะกรรมการทราบ คณะกรรมการอาจพิจารณาการให้เงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันนั้นก็ได้

ข้อ 25 ให้ผลจากการวิจัยสถาบันอันทำขึ้นโดยใช้เงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันของมหาวิทยาลัยตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย

ห้ามมิให้ผู้หนึ่งผู้ใดเผยแพร่ผลงานวิจัยสถาบันตามวรรคแรกทั้งหมดหรือบางส่วน เว้นแต่ได้รับความเห็นชอบเป็นลายลักษณ์อักษรจากมหาวิทยาลัยก่อน

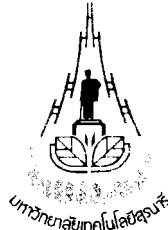
การตีพิมพ์ผลงานวิจัยสถาบันตามวรรคแรกจะต้องลงข้อความว่า “ได้รับเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี” ทุกครั้ง

ประกาศ ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2543



(ศาสตราจารย์ คณิง ภาไชย)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการวิจัยสถาบัน

อนุสนธิประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2549 ได้แต่งตั้ง
คณะกรรมการวิจัยสถาบัน นั้น

บัดนี้ กรรมการตามข้อ 10 (4) และข้อ 10 (5) แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วย
เงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543 จะดำรงตำแหน่งครบวาระ 2 ปี ในวันที่ 17 ธันวาคม 2551
จึงสมควรแต่งตั้งกรรมการชุดใหม่ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบดังกล่าวข้างต้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 และ 24 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
สุรนารี พ.ศ. 2533 ประกอบกับข้อ 10 แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยเงินอุดหนุนการวิจัย
สถาบัน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการวิจัยสถาบันประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|---|--------------------------------|
| 1. อธิการบดี | เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| 2. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผน | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| 3. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ | เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 4. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. ปทีป เมฆาคุณวุฒิ | เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 5. ดร. สุเมธ แยมุ่น | เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 6. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร | เป็นกรรมการ |
| 7. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ | เป็นกรรมการ |
| 8. ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| 9. ผู้อำนวยการศูนย์คอมพิวเตอร์ | เป็นกรรมการ |
| 10. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา | เป็นกรรมการ |
| 11. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผน | เป็นกรรมการ |
| 12. ผู้แทนสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ | เป็นกรรมการ |
| 13. ผู้แทนสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม | เป็นกรรมการ |
| 14. ผู้แทนสำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร | เป็นกรรมการ |
| 15. ผู้แทนสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ | เป็นกรรมการ |
| 16. ผู้แทนสำนักวิชาแพทยศาสตร์ | เป็นกรรมการ |
| 17. หัวหน้าส่วนแผนงาน | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| 18. เจ้าหน้าที่ส่วนแผนงาน | เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

111 ถนนมหาวิทยาลัย ตำบลสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000 โทรศัพท์ (044) 223000 โทรสาร (044) 224070

S U R A N A R E E U N I V E R S I T Y O F T E C H N O L O G Y

111 UNIVERSITY AVENUE, SUB DISTRICT SURANAREE, MUANG DISTRICT, NAKHON RATCHASIMA 30000, THAILAND Tel. (044) 223000 Fax. (044) 224070

อนึ่ง แต่ละสำนักวิชาได้กำหนดผู้แทนดังรายชื่อต่อไปนี้

สำนักวิชา	ผู้แทน	ผู้แทนสำรอง
วิทยาศาสตร์	ศ. ดร. กฤษณะ สาคริก	หัวหน้าสถานวิจัย
เทคโนโลยีสังคม	ผศ. ดร. อัญชลี วรรณรักษ์	ผศ. ดร. กาญจนา สุกันธสิริกุล
เทคโนโลยีการเกษตร	ผศ. ดร. มารินา เกตุทัต-คาร์นส์	ผศ. ดร. ธวัชชัย ทิมชอุณหเกียรติ
วิศวกรรมศาสตร์	รศ. ดร. สิทธิชัย แสงอาทิตย์	รศ. ดร. กิตติเทพ เฟื่องขจร
แพทยศาสตร์	อ. ดร. ศรีเกียรติ อนันต์สวัสดิ์	รศ. ดร. วราภรณ์ เอี้ยวสกุล

ให้คณะกรรมการวิจัยสถาบันมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) พิจารณาและให้ความเห็นชอบโครงการวิจัยสถาบันที่มีผู้เสนอขอรับเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบันจากมหาวิทยาลัย
- (2) พิจารณาและรับรองรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยสถาบันและรายงานการวิจัยสถาบันฉบับสมบูรณ์
- (3) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน ตามระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543
- (4) เสนอขอแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อดำเนินการในเรื่องใดๆ ที่อยู่ในขอบเขตของอำนาจและหน้าที่ของกรรมการชุดนี้
- (5) หน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัยสถาบันตามที่อธิการบดีหรือสภาวิชาการมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 18 ธันวาคม 2551 เป็นต้นไป โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี ตามข้อ 10 แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543

ประกาศ ณ วันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2551



(ศาสตราจารย์ ดร. ประสาท สิบคำ)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ที่ ๒35 /2550
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการวิจัยสถาบัน

อนุสนธิประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2547 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการวิจัยสถาบัน ประกอบกับระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543 ข้อ 11 (4) กำหนดให้คณะกรรมการวิจัยสถาบันมีอำนาจและหน้าที่ในการเสนอขอแต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้ประเมิน เพื่อดำเนินการใดๆ ที่อยู่ในขอบเขตของอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการวิจัยสถาบัน ซึ่งคณะกรรมการวิจัยสถาบันได้แต่งตั้งคณะกรรมการวิจัยสถาบันขึ้นมาคณะหนึ่งตามคำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่ 713/2548 ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2548 นั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533 จึงยกเลิกคำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่ 713/2548 ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2548 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการวิจัยสถาบัน และแต่งตั้งคณะกรรมการวิจัยสถาบันชุดใหม่ ประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผน | เป็นประธานอนุกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร | เป็นอนุกรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ | เป็นอนุกรรมการ |
| 4. รองผู้อำนวยการศูนย์คอมพิวเตอร์ | เป็นอนุกรรมการ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชาญณรงค์ อินทรประเสริฐ | เป็นอนุกรรมการ |
| 6. นางสาวจิตตานันท์ ดิกุล | เป็นอนุกรรมการ |
| 7. นางสาวจุไรรัตน์ วิสัยดี | เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการวิจัยสถาบันมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ทุนอุดหนุนโครงการวิจัยสถาบันขนาดเล็กที่มีวงเงินงบประมาณไม่เกิน 20,000 บาท
- (2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันขนาดเล็กที่มีผู้เสนอขอรับทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบันจากมหาวิทยาลัย

- (3) พิจารณาและรับรองรายงานความก้าวหน้า และรายงานการวิจัยสถาบันฉบับสมบูรณ์
ของโครงการวิจัยสถาบันขนาดเล็ก
- (4) รายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับโครงการวิจัยสถาบันขนาดเล็กให้คณะกรรมการวิจัย
สถาบันทราบ
- (5) หน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัยสถาบันตามที่คณะกรรมการวิจัยสถาบันมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2550

ประสัท สืบคำ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประสัท สืบคำ)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ที่ ๖๖ / 2550

เรื่อง แต่งตั้งอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการในคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน

อนุสนธิ คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่ 235/2550 เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน ลงวันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2550 นั้น

เพื่อให้การดำเนินการด้านการวิจัยสถาบันขนาดเล็ก เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 และ 24 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533 ประกอบกับประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2548 จึงแต่งตั้ง นางสาวจันทน์ วีระชัย เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ในคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2550

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประสาท สืบคำ)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ที่ ๗๕/๒๕๕๑

เรื่อง แต่งตั้งอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน เพิ่มเติม

อนุสนธิ คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่ ๒๓๕/๒๕๕๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน ลงวันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๐ และคำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่ ๖๖๗/๒๕๕๐ เรื่อง แต่งตั้งอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการในคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน ลงวันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๐ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการด้านการวิจัยสถาบันขนาดเล็ก เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ และ ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. ๒๕๓๓ ประกอบกับประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ จึงแต่งตั้ง อาจารย์ ดร. ศรีเกียรติ อนันต์สวัสดิ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ สำนักวิชาแพทยศาสตร์ เป็นอนุกรรมการ ในคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน เพิ่มเติม จำนวน ๑ ท่าน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑

ธีรเทพ ธีรเทพ

(ศาสตราจารย์ ดร. ประสาท สีบคำ)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ที่ 678 /2552

เรื่อง แต่งตั้งอนุกรรมการของสำนักวิชาแพทยศาสตร์ในคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน

อนุสนธิ คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่ 235/2550 เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน ลงวันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2550 และคำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่ 725/2551 เรื่อง แต่งตั้งอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน ลงวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2551 นั้น

ด้วยสำนักวิชาแพทยศาสตร์ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำสำนักวิชาแพทยศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ 10/2552 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2552 ได้ขอเปลี่ยนแปลงอนุกรรมการเพื่อทำหน้าที่ในคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน ตามบันทึกข้อความที่ ศธ 5615(1)/1343 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2552

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบันเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 และ 24 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533 จึงให้เปลี่ยนอนุกรรมการของสำนักวิชาแพทยศาสตร์ในคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน

จากเดิม

อาจารย์ ดร. ศรีเกียรติ อนันต์สวัสดิ์

เป็น

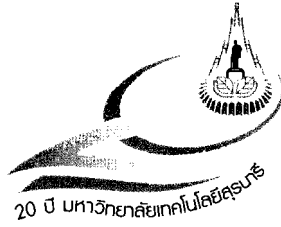
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพทย์หญิง สรญา แก้วพิบูลย์

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2552

(ศาสตราจารย์ ดร. ประสาท สิบคำ)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ที่ 234 /2553

เรื่อง แต่งตั้งอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน เพิ่มเติม

อนุสนธิ คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่ 235/2550 เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน ลงวันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2550 นั้น

เพื่อให้การดำเนินการด้านการวิจัยสถาบันขนาดเล็ก เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 และ 24 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533 ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่ 839/2552 เรื่อง การรักษาการแทนอธิการบดี ลงวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2552 และมติที่ประชุมคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน ครั้งที่ 1/2553 เมื่อวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2553 เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน เพิ่มเติมจำนวน 2 ท่าน ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ขวัญกมล ดอนขวา
2. ดร.อลงกต ยะไวทย์

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2553

(อาจารย์ ดร. วุฒิ ตำนกิตติกุล)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

รักษาการแทนอธิการบดี

ประวัติผู้วิจัย



ประวัติผู้วิจัย

1. นางพคุณ กษานติกุล (หัวหน้าโครงการ)

ระดับการศึกษา : M.M. (Human Resource) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
B.E.P (Home Economics) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

ประสบการณ์ในงานวิจัย : ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีสุรนารี (วิทยานิพนธ์ : 2549)
การประเมินหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีสุรนารี (ผู้ร่วมวิจัย : วิจัยสถาบัน : 2551)

สถานที่ติดต่อ : เทคโนโลยีธานี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
โทรศัพท์ 0-4422-4267

2. นางปยุตย นุช ดาวเที่ยง (ผู้ร่วมวิจัย)

ระดับการศึกษา : บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)

ประสบการณ์ในงานวิจัย : ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนผ่านเครือข่าย
อินเทอร์เน็ตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
(ผู้ร่วมวิจัย : วิจัยสถาบัน : 2551)

สถานที่ติดต่อ : สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
โทรศัพท์ 0-4422-4386

3. นางศิริรัตน์ เนาว์วงษ์ (ผู้ร่วมวิจัย)

ระดับการศึกษา : เศรษฐศาสตร์บัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)

ประสบการณ์ในงานวิจัย : ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนผ่านเครือข่าย
อินเทอร์เน็ตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
(ผู้ร่วมวิจัย : วิจัยสถาบัน : 2551)

สถานที่ติดต่อ : ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
โทรศัพท์ 0-4422-4976