

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย  
ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

**FACTORS INFLUENCING RESEARCH ENGAGEMENT  
AT THAILAND INSTITUTE OF SCIENTIFIC AND  
TECHNOLOGICAL RESEARCH**

อภาภรณ์ พิริยะภัทรกิจ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย  
ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

อาภาภรณ์ พิริยะภัทรกิจ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยใน  
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย  
Factors Influencing Research Engagement at Thailand Institute of  
Scientific and Technological Research

ชื่อ - นามสกุล นางอาภาภรณ์ พิริยะภัทรกิจ  
วิชาเอก การจัดการทั่วไป  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรมงคล นิ่มจิตต์, ปร.ด.  
ปีการศึกษา 2561

---

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษ จริน โท, D.B.A.)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ข้างทอง, D.B.A.)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรมงคล นิ่มจิตต์, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นารถพี ชัยมงคล, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2561

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
ชื่อ - นามสกุล	นางอาภาภรณ์ พิริยะภัทรกิจ
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรมงคล นิ่มจิตต์, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2561

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจในการทำงานวิจัย ระดับการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ระดับความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ระดับความพอใจในงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญวิจัย นักวิจัยอาวุโส นักวิจัย และนักทดลองวิทยาศาสตร์วิจัย จำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงและความตรง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนาในการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการทดสอบการถดถอยอย่างง่าย และการถดถอยพหุคูณ เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ผลการวิจัย พบว่า นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีระดับความตั้งใจในการทำงานวิจัย และระดับความพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ระดับการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร และระดับความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ความตั้งใจในการทำงานวิจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร นโยบายไทยแลนด์ 4.0

<b>Independent Study Title</b>	Factors Influencing Research Engagement at Thailand Institute of Scientific and Technological Research
<b>Name - Surname</b>	Mrs. Arpaporn Piriya-phattarakit
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Suramongkol Nimchit, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2018

## ABSTRACT

The purpose of this research was to study levels of research engagement, perceived organization support, understanding of the Thailand 4.0 policy and job satisfaction, as well as factors that influenced the research engagement of the researchers at Thailand Institute of Scientific and Technological Research (TISTR).

The sample used in this study was comprised of 150 TISTR researchers, including research experts, senior research officers, research officers, and assistant research officers. A reliable and valid questionnaire was used as the research tool. The collected data were analyzed by using a computer program. Data analysis employed descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics including simple linear regression and multiple linear regression.

The results revealed that most of the researchers had a high level of research engagement and job satisfaction, whereas their perceived organization support and understanding of the Thailand 4.0 policy were at a moderate level. In addition, the factors related to perceived organization support and job satisfaction were found to positively influence the researchers on their research engagement at the 0.05 level of significance.

**Keywords:** research engagement, perceived organization support, Thailand 4.0 policy

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษ จรินทร์โทและกรรมการสอบรองศาสตราจารย์ ดร.คารณี พิมพ์ช่างทอง ที่ได้ให้ความกรุณาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของงานวิจัย รวมทั้งเสียสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณนักวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องสนับสนุนอีกหลายท่านที่มีใจเอื้อนมาได้อย่างครบถ้วน ซึ่งเป็นผลให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณดร .อนันต์ พิริยะภัทรกิจ ผู้ที่คอยสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้ คุณพ่อคุณแม่ และลูกที่เป็นกำลังใจให้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานค้นคว้าฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจหากการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยขอกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อภาภรณ์ พิริยะภัทรกิจ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	(4)
กิตติกรรมประกาศ .....	(5)
สารบัญ .....	(6)
สารบัญตาราง .....	(8)
สารบัญภาพ .....	(11)
บทที่ 1 บทนำ .....	12
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	16
1.3 สมมุติฐานการวิจัย .....	16
1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....	16
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย .....	17
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	18
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	20
2.1 ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 .....	20
2.2 สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย .....	26
2.3 แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร .....	29
2.4 แนวคิดและทฤษฎีความพอใจในงาน .....	34
2.5 แนวคิดความตั้งใจในการทำงาน .....	42
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	57
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	57
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	58
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	61
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล .....	62

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	63
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	63
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	69
4.3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมุติฐานงานวิจัย .....	79
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ .....	84
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	84
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย .....	85
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	86
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต .....	87
บรรณานุกรม .....	89
ภาคผนวก .....	98
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย .....	99
ภาคผนวก ข ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม .....	106
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	111
ประวัติผู้เขียน .....	114



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตัวชี้วัดการวิจัยและพัฒนา .....	25
ตารางที่ 2.2 สรุปปัจจัยที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ .....	53
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	57
ตารางที่ 3.2 ระดับช่วงชั้นค่าคะแนนการทำแบบทดสอบความเข้าใจ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 .....	59
ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การจัดคะแนนแบบสอบถามแบบมาตรวัดเจตคติ ตามวิธีของ Likert Scale .....	60
ตารางที่ 3.4 ระดับค่าคะแนนการทำแบบสอบถามแบบมาตรวัดเจตคติ ตามวิธีของ Likert Scale .....	60
ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ .....	64
ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ .....	64
ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ .....	65
ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา .....	66
ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	67
ตารางที่ 4.6 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน .....	67
ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ...	68
ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น เกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานวิจัยโดยรวม .....	69
ตารางที่ 4.9 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น เกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานวิจัย ด้านความขยันขันแข็ง .....	70
ตารางที่ 4.10 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น เกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานวิจัย ด้านความทุ่มเทในการทำงาน .....	71
ตารางที่ 4.11 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น เกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานวิจัย ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน .....	72

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม .....	72
ตารางที่ 4.13 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการจากการปฏิบัติงาน .....	73
ตารางที่ 4.14 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงานการพัฒนาตนเองในสายงาน .....	74
ตารางที่ 4.15 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน .....	75
ตารางที่ 4.16 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านจิตอาภรณ์ในการปฏิบัติงาน .....	76
ตารางที่ 4.17 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน .....	77
ตารางที่ 4.18 ระดับความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	78
ตารางที่ 4.19 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงาน .....	78
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.....	79
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.....	80

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจในการทำงานวิจัย ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย .....	80
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มี อิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย ของนักวิจัยในสถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย .....	81
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการ ทำงานวิจัย ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง ประเทศไทย .....	82
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจในการทำงานวิจัย ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย .....	82
ตารางที่ 4.26 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย .....	83



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา .....	13
ภาพที่ 1.2 จำนวนงานวิจัยที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการปี พ.ศ. 2555 - 2560 .....	14
ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย .....	19
ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างองค์กรของสถาบันวิจัยและวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แห่งประเทศไทย.....	28
ภาพที่ 2.2 รูปแบบความสัมพันธ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อ ความตั้งใจในการทำงาน .....	34
ภาพที่ 2.3 รูปแบบความสัมพันธ์ความพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจในการทำงาน .....	42
ภาพที่ 2.4 รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความตั้งใจในการทำงาน .....	50
ภาพที่ 4.1 แผนภูมิรูปภาพแสดงข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ .....	64
ภาพที่ 4.2 แผนภูมิรูปภาพแสดงข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ .....	65
ภาพที่ 4.3 แผนภูมิรูปภาพแสดงข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ .....	65
ภาพที่ 4.4 แผนภูมิรูปภาพแสดงข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา .....	66
ภาพที่ 4.5 แผนภูมิรูปภาพแสดงข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	67
ภาพที่ 4.6 แผนภูมิรูปภาพแสดงข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน .....	68
ภาพที่ 4.7 แผนภูมิรูปภาพแสดงข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....	69

# บทที่ 1

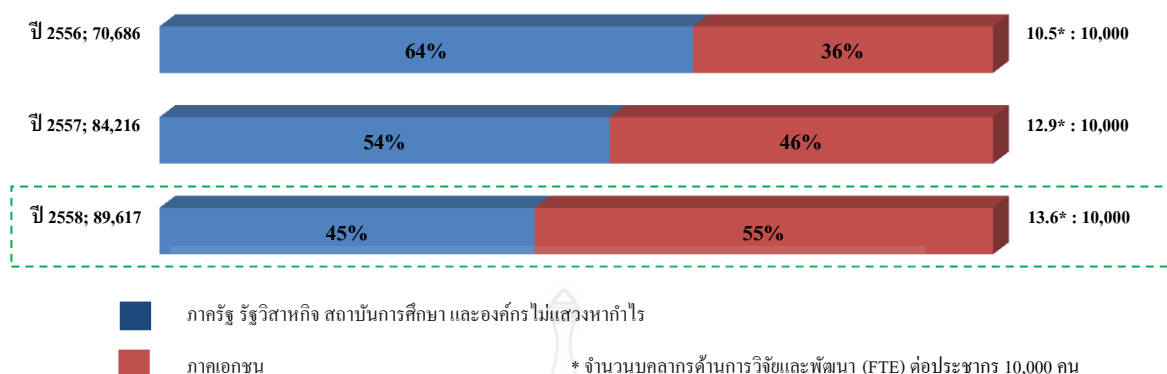
## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทย มีการพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง แต่จากการประเมินรายได้ ประชาชาติต่อหัว (GNI per capital) (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ , 2558 และมันทกา ลบล้ำเลิศ , 2560) พบว่า ประเทศไทยยังคงต้อง เผชิญกับกับดัก ประเทศรายได้ ปานกลาง (Middle-income Trap) เป็น ระยะเวลายาวนาน รัฐบาล ปัจจุบัน จึง ได้กำหนด นโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ภายใต้บริบทการปฏิวัติ อุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ขึ้น (สุวิทย์ เมษินทรีย์ , 2559) เพื่อให้ประเทศไทย มีรายได้สูง ขึ้น กลายเป็น ประเทศที่พัฒนาแล้ว และได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ตามหลักการพัฒนาปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (มันทกา ลบล้ำเลิศ, 2560) และการที่ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ การเป็นประเทศไทย 4.0 ได้นั้นสิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็น คือ การวิจัยและพัฒนา เพื่อให้เกิดสนับสนุน การพัฒนาประเทศ ในด้านต่าง ๆ รัฐบาลได้ มอบหมาย ให้หน่วยงานกลาง ที่ทำหน้าที่ ในการ ประสาน งานและ ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิรูประบบ การ วิจัยของประเทศ จัดทำ นโยบายและ ยุทธศาสตร์การวิจัยชาติ ฉบับที่ 9 ให้สอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อใช้ในปฏิรูประบบการวิจัยของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ, 2559) ซึ่งการ ปฏิรูประบบการวิจัย ตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว เป็นการปฏิรูปด้านการวิจัย พัฒนา วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเพื่อยกระดับขีดความสามารถด้านการวิจัย ที่เป็นส่วนหนึ่งในการ ขับเคลื่อนหลักของการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยัง คงพบปัญหาและข้อจำกัด ของงาน วิจัยและพัฒนา อาทิเช่น จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาในภาคส่วนของเอกชน เทียบกับ ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และ องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร (จิตรลดา พิศาลสุพงศ์ และคณะ , 2557) ค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนา ประเทศ และ องค์ความรู้พื้นฐานในการทำการวิจัยและพัฒนา (พันธ์รับ ราชพงศา , 2557) เป็นต้น ซึ่งเห็นได้จาก ในแต่ละปี บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาของภาคส่วน เอกชน มีอัตราส่วนเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร มีอัตราส่วนลดลง แสดงดัง ภาพที่ 1.1 อาจเป็นเพราะ ประเทศไทยยังไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการวิจัยและพัฒนาอย่าง แท้จริง รวมถึงความสามารถในการ นำผลของ การวิจัยและพัฒนาไปใช้ประโยชน์ใน การพัฒนา ประเทศ ส่วนค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนาที่ มีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ประเทศที่พัฒนาแล้ว มาก อนาคต จึงควรส่งเสริมให้สูงขึ้นกว่าค่าเฉลี่ย

จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาภาครัฐ และภาคเอกชน



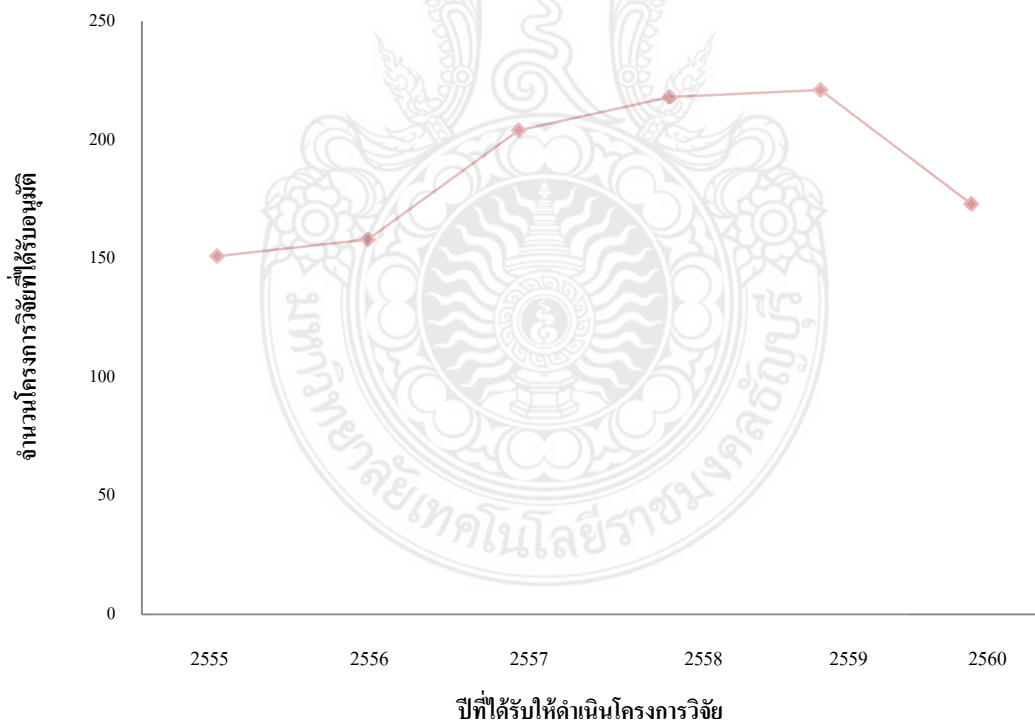
ภาพที่ 1.1 จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา

ที่มา : ศูนย์ข้อมูลวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (<http://stiic.sti.or.th/rd-personnel/>)

ดังนั้น การที่ประเทศไทย จะเป็นประเทศ มีรายได้สูงขึ้น กลายเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการพัฒนาประเทศสู่ การเป็นประเทศไทย 4.0 คือ การให้ความสำคัญ ของ การวิจัยและพัฒนา ดังที่กล่าวข้างต้น สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจภายใต้กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการ ตามภารกิจหลัก คือ การวิจัยพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ ตอบสนองการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งการ ถ่ายทอดเทคโนโลยี และนวัตกรรมจากผลงานการวิจัยและพัฒนาสู่อุตสาหกรรมและวิสาหกิจชุมชน ผลักดันให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (สถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย, 2560) ซึ่งภารกิจหลักดังกล่าวเป็นการดำเนินงาน ภายใต้ นโยบายยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติที่ว่า“ประเทศไทยเป็นผู้นำด้านการวิจัยและนวัตกรรมในระดับ โลก เพื่อขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืน ” (สำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ, 2559) โดยการดำเนินงานผ่านการจัดทำข้อเสนอโครงการงานวิจัย และมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ประเทศมี ความสามารถ ในการแข่งขัน และมีความก้าวหน้า การจัดระบบบริหารงานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมให้มีเอกภาพ และประสิทธิภาพ โดย เน้น ให้มี การ เชื่อมโยงกับ ภาคเอกชน มากขึ้น และได้รับการ พิจารณาจัดสรรงบประมาณ ที่สามารถดำเนินงานได้ตาม ความ ต้องการของประเทศ เป็นที่ต้องการของภาคเอกชน สามารถนำไปถ่ายทอดเทคโนโลยี หรือ เกิดการ นำไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด ซึ่งหลักสำคัญของการจัดทำข้อเสนองานวิจัย คือ เมื่องานวิจัยนั้น ๆ แล้ว

เสร็จ ต้องได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์สู่หน่วยงานภาคเอกชน รวมทั้งร่วมส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ตลอดจนผู้ที่สนใจรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีหรือเข้าร่วมงานวิจัย

แต่จากการสำรวจข้อมูลงานวิจัยของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 - 2560 พบว่า จำนวนงานวิจัยที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ในช่วงปี พ.ศ. 2555 - 2559 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ในปี พ.ศ. 2560 มีการลดลง ดังภาพที่ 1.2 สาเหตุมาจากข้อกำหนด ของการเสนองานวิจัย ในเรื่อง การสร้างมูลค่าให้แก่งานวิจัย การขาดความร่วมมือกับภาคเอกชน หรือไม่สามารถนำ งานวิจัย ไปต่อยอดให้เกิดประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้ นอกจากนี้ปัญหาเรื่องจำนวนงานวิจัยที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการมีแนวโน้มลดน้อยลงแล้ว สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ยังพบปัญหาอื่น ๆ อีก ตัวอย่างเช่น การเขียนขออนุมัติข้อเสนอ งานวิจัยใหม่ในแต่ละปีมีจำนวนลดน้อยลง งานวิจัยที่ทำเสร็จสิ้นแล้วไม่สามารถนำไปต่อยอดในเชิงพาณิชย์ได้ เป็นต้น ฉะนั้นแล้วสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยจึงควรหาแนวทางร่วมกันเพื่อให้นักวิจัยร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานวิจัยให้ตรงกับความต้องการของประเทศและสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ได้จริง



ภาพที่ 1.2 จำนวนงานวิจัยที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการปี พ.ศ. 2555 - 2560

ที่มา : สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (2560)

แต่ถึงกระนั้น หากพิจารณาในมุมมองของนักวิจัย ข้อกำหนดด้านการสร้างมูลค่าให้แก่ งานวิจัยที่เสร็จเรียบร้อยแล้ว หรือแม้แต่งานวิจัยที่จะดำเนินการขอใหม่ที่ต้องได้รับความสนใจหรือ ได้รับการร่วมลงทุนจากภาคเอกชนนั้น เป็นสิ่ง ที่นักวิจัยต้องคำนึงทุกครั้งของการเขียน ข้อเสนอ โครงการ งานวิจัย หรืออาจมี สาเหตุอื่นที่ทำให้นักวิจัยไม่ยอมทำงาน เช่น งบประมาณ สิ้นบน เครื่องมืออุปกรณ์ ไม่เพียงพอ แนวทาง องค์ความรู้ที่มีขยับน้อยไป เวลาในการทำวิจัย ที่ค่อนข้างมีจำกัด ขาดที่ปรึกษาและผู้ช่วย และปัญหาด้านเจตคติต่อการทำงานวิจัยของผู้วิจัยซึ่งบางคนทำเพียงเพื่อการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ แต่ในทางกลับกันยังมีนักวิจัยที่ ยอมทำงานวิจัย เพื่อให้เกิดความ ภาคภูมิใจ ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง ต้องการผลการวิจัยมาแก้ปัญหา และนำไปวางแผน พัฒนา ซึ่งงานวิจัยเหล่านั้นเกิดจากความตั้งใจในการผลิตผลงานวิจัย (สรียา ทองสมัคร , 2538 พงษ์พัชริน พุทรวัดนะ, 2545 และเสกสรรค์ ทองคำบรรจง, 2539)

นอกจากความตั้งใจในการปฏิบัติงาน สิ่งใดที่ทำให้ นักวิจัยส่วนหนึ่ง ไม่ยอมทำงานวิจัย และอีกส่วนหนึ่งยอมทำงานวิจัย ทั้งที่อยู่ภายใต้องค์กรเดียวกัน แต่เลือกที่จะปฏิบัติต่างกัน อาจจะเป็น เพราะการรับรู้ถึงการได้รับความ ช่วยเหลือ สิ้นบนจากผู้บริหารระดับสูง ที่เรียกว่าการสนับสนุน จากองค์กร (ปริญา วิรานุวัตร , 2550) ซึ่งมีความสัมพันธ์ด้านจิตใจ และพฤติกรรมในการทำงานของ บุคคล (Rhoades and Eisenberger, 2002) ทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Homans, 1958) มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน เพราะเกิดจากความพอใจในงาน ซึ่งความพอใจในงาน นี้ เกิดจากเนื่อ งานที่ปฏิบัติงาน ความชัดเจนในงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน (ศศิพันธ์ ทิพย์โอสถ, 2556)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่างานด้านการวิจัยและพัฒนาเป็นส่วนสำคัญในการ ผลักดันให้ประเทศไทย กลายเป็นประเทศไทย 4.0 และเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการเป็นผู้นำด้าน การวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม โดยการใช้การวิจัยและพัฒนาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนา ประเทศบนพื้นฐานการวิจัยและนวัตกรรม เช่นเดียวกับประเทศที่มีการพัฒนาแล้ว ซึ่งนักวิจัย ใน ประเทศเป็นกำลัง สำคัญในการทำงานวิจัยและพัฒนา โดยต้องผลักดัน ให้ นักวิจัย เกิด ความ คิด สร้างสรรค์งานวิจัย สร้าง ผลงาน เทคโนโลยี และนวัตกรรม ออกสู่สังคม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา ประเทศ และตอบสนองวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การวิจัย ตามนโยบายรัฐบาล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นช่องว่างของความต้องการพัฒนาประเทศด้วยการวิจัย และพัฒนา จึงให้ความสำคัญกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำวิจัยของนักวิจัย ในสถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เพื่อการก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 และเพื่อเป็น



แนวทางในการ ส่งเสริมและผลักดัน ให้นักวิจัยเกิดการสร้างผลงานวิจัย ด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลัง ภาย กำลังความคิดให้กับการเขียนผลงานวิจัยพัฒนาเพื่อพัฒนาประเทศต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับ ความตั้งใจในการทำงานวิจัย ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับความเข้าใจ นโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 และระดับความพอใจในงาน ของนักวิจัย ในสถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในการทำงานวิจัย

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงาน วิจัยของนักวิจัย ในสถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

## 1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1. ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย ของนักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

2. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการ ทำงานวิจัยของนักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

3. ความพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการ ทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ นักวิจัยของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ใน ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญวิจัย นักวิจัยอาวุโส นักวิจัย และนักทดลองวิทยาศาสตร์วิจัย จำนวน 213 คน (สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย, 2560)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มประชากรที่ได้ จากการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970) จำนวน 150 ตัวอย่าง

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ทำการ ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ ความเข้าใจ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพอใจในงาน ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย เพื่อนำเนื้อหาที่ได้มาทำการสร้างแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผลตามตัวแปรของการ ตั้งสมมุติฐาน

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มศึกษาตั้งแต่เดือนเมษายน - มิถุนายน พ.ศ. 2561

#### ตัวแปรในการวิจัย

##### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1.1 ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0

1.2 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support) จากแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน

1.3 ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) จากแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงานของ Stephen, P. Robbins. (1983) 5 ปัจจัย ได้แก่ งานที่ทำทนายระดับสติปัญญา ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงาน การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจในการทำงานวิจัย (Work Engagement) ตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker. (2004) ที่ประกอบด้วย ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

#### 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1. นักวิจัย หมายถึง บุคลากรของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานวิจัย ในกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา ด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ และด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญวิจัย นักวิจัยอาวุโส นักวิจัย และนักทดลองวิทยาศาสตร์วิจัย

2. งานวิจัย หมายถึง งานวิจัยที่สร้างสรรค์และดำเนินการวิจัยโดย นักวิจัย ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

3. ข้อเสนองานวิจัย หมายถึง ข้อเสนอโครงการที่ นักวิจัยของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดสร้างสรรค์ขึ้นมาจากแนวคิดด้านการวิจัยและพัฒนา เพื่อจัดทำ และยื่น เสนอขอ งบประมาณแผ่นดินในทุกปีงบประมาณ

4. ผลงานทางวิชาการ หมายถึง ผล ผลิตของ งานที่เกิดจากการทำงานวิจัย เช่น สิทธิบัตร สิ่งตีพิมพ์ ผลิตภัณฑ์ กระบวนการ เป็นต้น และสามารถนำไปต่อยอดในเชิงพาณิชย์สร้างมูลค่าเพิ่ม ให้แก่งานวิจัยและองค์กร

5. ความเข้าใจ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรรับรู้ และเข้าใจ ความหมายและความสำคัญของ “นโยบายไทยแลนด์ 4.0” คืออะไร มีลักษณะของนโยบาย มีแนวคิด ทิศทาง และเป้าหมายอย่างไร

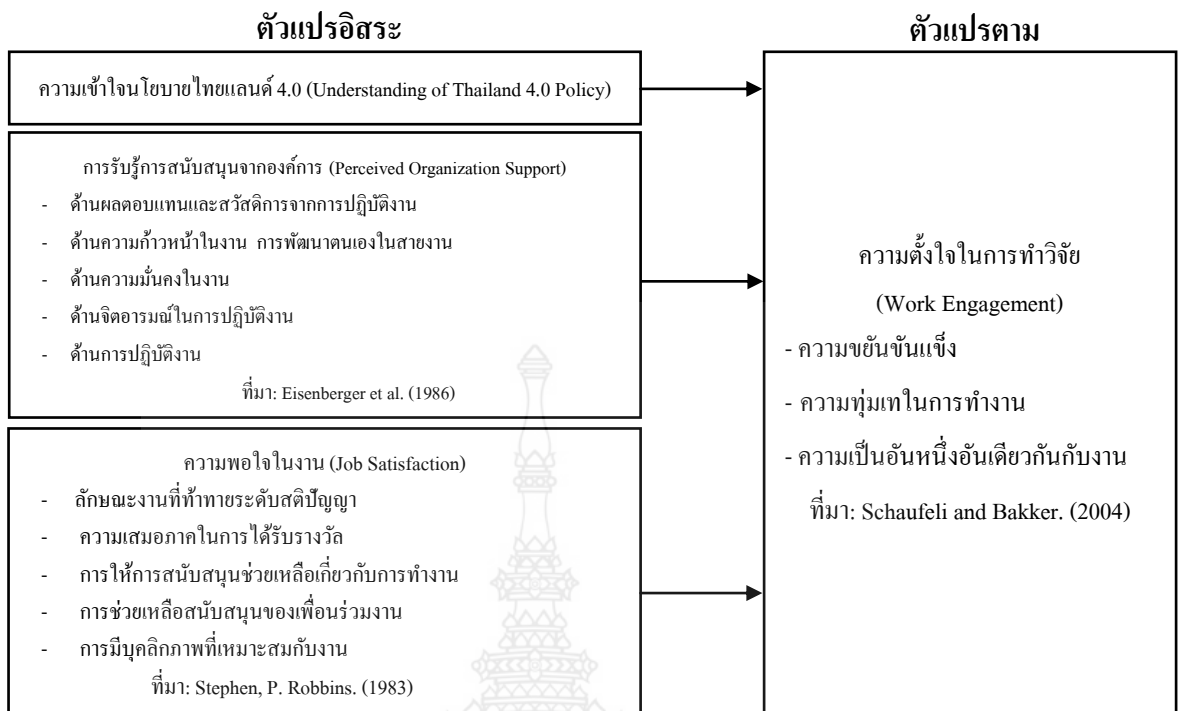
6. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงการที่องค์กรให้ ความสำคัญ ให้ความสนใจใส่ในด้านการทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว จนทำให้พนักงานรู้สึกอยาก ที่จะทำงานทั้งตามหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ให้ดีขึ้น เพื่อ ได้รับผลตอบแทนที่ดีขึ้น

7. ความพอใจในงาน หมายถึง ความพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจาก ปัจจัยด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค การทุ่มเทในการทำ งานวิจัยให้เกิดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ เพื่อการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคมสู่การเป็นไทยแลนด์ 4.0

8. ความตั้งใจในการทำวิจัย หมายถึง ความตั้งใจในการคิดสร้างสรรค์ข้อเสนองานวิจัยเพื่อ ยื่นขอ งบประมาณแผ่นดิน ทุ่มเทการทำวิจัยจนกระทั่งดำเนินงานบรรลุตามแผนงานวิจัย สามารถ นำไปต่อยอดให้องค์กรเพื่อสร้างนวัตกรรม เศรษฐกิจ และสังคมให้กับประเทศต่อไป

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีทั้งในและต่างประเทศ จึงได้ จัดทำกรอบแนวคิด สำหรับการศึกษารุ่นนี้ ตามกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1.3



ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดการ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการ ทำงานวิจัยของ นักวิจัย ใน สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

### 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารขององค์กรสามารถนำระดับความตั้งใจในการทำงานวิจัย และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจ ในการ ทำงานวิจัยของ นักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มากำหนดเป็นแนวทางในการ สร้างแรงผลักดันให้นักวิจัยมีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการทำงานวิจัยมากขึ้น

2. ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความตั้งใจในการทำงานวิจัยของ นักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง ประเทศไทย ให้เกิดการสร้างงานที่มูลค่าด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น เช่น การกำหนดกรอบทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เครื่องมือให้อยู่ในสภาพเหมาะสม และพร้อมใช้งานได้ เป็นต้น

3. ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความตั้งใจในการ ทำงานวิจัยให้แก่องค์กรอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยโดยตรง เพื่อส่งเสริมการทำวิจัยของ หน่วยงาน ของ ประเทศชาติในอนาคตต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจ ในการ ทำงานวิจัยของ นักวิจัย ใน สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับประกอบการศึกษาซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 2.1 ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0
- 2.2 สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีความพอใจในงาน
- 2.5 แนวคิดความตั้งใจในการทำงาน
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0

ประเทศไทย 4.0 หรือไทยแลนด์ 4.0 เป็นรูปแบบสำหรับการใช้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วย นวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559) เพื่อนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากปัญหาต่าง ๆ ภายใต้บริบทการปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4 (The Fourth Industrial Revolution) เพื่อให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศที่มีรายได้สูงตาม แนวทางแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยการสร้างความเข้มแข็งจากภายในควบคู่ไปกับการเชื่อมโยงกับ ประชาคมโลก ตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการขับเคลื่อนผ่านกลไกประชารัฐ (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559) ไทยแลนด์ 4.0 นอกจากเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายของรัฐบาลไทยที่ใช้ ในการผลักดันประเทศไทย ให้ก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ด้วยนวัตกรรม แล้ว ยังใช้สำหรับแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของรายได้ และปัญหาการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน ด้วย (มณฑิลา นรสิงห์, 2560) สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2560) ยังได้ให้ความหมายของ ไทยแลนด์ 4.0 ว่าเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของ รัฐบาล โดยมีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับ ทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับ โอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้

#### ลักษณะของนโยบายไทยแลนด์ 4.0

นโยบายไทยแลนด์ 4.0 เป็นการใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบเศรษฐกิจ ไปเป็นสินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนการขับเคลื่อนประเทศจาก ภาคอุตสาหกรรม เป็นเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เน้นการผลิตรายได้ไปสู่การบริการมากขึ้น เปลี่ยนการเกษตรแบบดั้งเดิมไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) เป็นเกษตรกรแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ที่ต้องร่ำรวยขึ้น และเปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs สู่อุปกรณ์ Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจาก Traditional Services ไปสู่ High Value Services และสุดท้ายจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง (บวร เทศารินทร์, 2560) ด้วยการเติมเต็มจากวิชาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา แล้วต่อยอดความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบสู่ 5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ดังนี้ (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559)

1. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ (Food, Agriculture & Bio-Tech) เช่น สร้างเส้นทางธุรกิจใหม่ (New Startups) ด้านเทคโนโลยีการเกษตร เทคโนโลยีด้านอาหาร เป็นต้น
2. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health, Wellness & Bio-Med) เช่น พัฒนาเทคโนโลยีสุขภาพ เทคโนโลยีการแพทย์สปา เป็นต้น
3. กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบไอที สติกทรอนิกส์ ควบคุม (Smart Devices, Robotics & Mechatronics)
4. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อ หรือ Internet of Thing: IoT เช่น เทคโนโลยีด้านการเงิน อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน เป็นต้น
5. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง (Creative, Culture & High Value Services) เช่น เทคโนโลยีการออกแบบ ธุรกิจไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยีการท่องเที่ยว การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ เป็นต้น

#### เป้าหมายของไทยแลนด์ 4.0

ไทยแลนด์ 4.0 มีทิศทางและเป้าหมาย (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2560) ดังนี้

1. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เป็น “ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า ” (Value - Based Economy) ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ โดยกำหนดเป้าหมายไว้ดังนี้

1.1 การข้ามพ้นจาก ประเทศที่มีรายได้ปานกลาง โดยมีรายได้ต่อหัวประชากรที่เพิ่ม ขึ้น จาก 5,410 ดอลลาร์สหรัฐในปี พ.ศ. 2557 เป็น 15,000 ดอลลาร์สหรัฐในปี พ.ศ. 2575

1.2 การขยายการเติบโตทางเศรษฐกิจจากระดับร้อยละ 3-4 เป็นร้อยละ 5-6 ตามศักยภาพที่ควรจะเป็นของประเทศภายในระยะเวลา 5 ปี

1.3 การเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP)

1.4 การผลักดันให้ประเทศเป็น Trading & Service Nation ในระดับภูมิภาค

1.5 ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางตลาดทุนของอาเซียน ภายในระยะเวลา 10 ปี

1.6 มี 5 บริษัทข้ามชาติระดับโลกสัญชาติไทย ภายในระยะเวลา 10 ปี

1.7 มีความง่ายในการประกอบธุรกิจอยู่ใน 10 ลำดับแรกของโลก ภายในระยะเวลา 10 ปี

1.8 เพิ่มระดับการวิจัยและพัฒนา จากร้อยละ 0.25 GDP ในปี พ.ศ. 2553 เป็นร้อยละ 4.0

1.9 สร้างโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาให้แข็งแกร่งภายใน ระยะเวลา 5 ปี เพื่อปรับเปลี่ยนสัดส่วนการพัฒนาเทคโนโลยีของตนเองต่อการพึ่งพาเทคโนโลยีจากภายนอก จาก 10:90 ในปัจจุบัน เป็น 30:70 ภายในระยะเวลา 10 ปี และปรับขึ้นเป็น 60:40 ภายในระยะเวลา 20 ปี

2. ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจสังคม โดยกำหนดเป้าหมาย ดังนี้

2.1 ระดับความเหลื่อมล้ำ ในสังคม (วัดผลจาก Gini Coefficient) ลดลงจาก 0.465 ในปี พ.ศ. 2556 เป็น 0.2 - 0.4 ภายในปี พ.ศ. 2575 ตามมาตรฐาน OECD

2.2 ปรับเปลี่ยนสู่ระบบสวัสดิการสังคมอย่างสมบูรณ์ ภายในระยะเวลา 20 ปี

2.3 เปลี่ยนเกษตรกรให้เป็น Smart Farmer จำนวน 20,000 ครัวเรือน ภายใน ระยะเวลา 5 ปี และ 100,000 ครัวเรือน ภายในระยะเวลา 10 ปี

2.4 ยกกระดับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ให้เป็น Smart SME จำนวน 100,000 สถานประกอบการ ภายใน ระยะเวลา 5 ปี และเพิ่มเป็น 500,000 สถานประกอบการ ภายในระยะเวลา 10 ปี

2.5 พัฒนาวิสาหกิจชุมชนและต่อยอดด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม และสามารถเข้าสู่ตลาดได้ตามแนวทางประชารัฐจำนวน 20,000 ราย ภายในระยะเวลา 5 ปี และเพิ่มเป็น 100,000 ราย ภายในระยะเวลา 10 ปี

3. การยกระดับคุณภาพมนุษย์ ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21” ควบคู่ไปกับการเป็น คนไทย 4.0 ในโลกที่หนึ่ง โดยกำหนดเป้าหมาย ดังนี้

3.1 โครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment หรือ PISA) PISA score จากลำดับที่ 47 จาก 76 ประเทศ เป็น ลำดับที่ 1 ใน 20 ประเทศแรก ภายในระยะเวลา 20 ปี

3.2 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index: HDI) จาก 0.722 (ในปี พ.ศ. 2556) หรืออันดับที่ 89 เป็น 0.80 (กลุ่ม Very High Human Development) หรือ 50 อันดับแรก ภายในระยะเวลา 10 ปี

3.3 ยกระดับคุณภาพฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการและทิศทางการพัฒนาของประเทศ จำนวน 500,000 คน ภายในระยะเวลา 5 ปี

3.4 มหาวิทยาลัยในประเทศไทย จำนวน 5 สถาบัน ติด 100 อันดับแรกของโลก ภายในระยะเวลา 20 ปี

3.5 นักวิทยาศาสตร์ไทยได้รับรางวัลNoble Prize อย่างน้อย 1 ท่านภายในระยะเวลา 20 ปี

4. การรักษาสีสิ่งแวดล้อม มีระบบเศรษฐกิจที่สามารถปรับสภาพตามภูมิอากาศ ควบคู่ไปกับการเป็นสังคมคาร์บอนต่ำอย่างเต็มรูปแบบ โดยกำหนดเป้าหมาย ดังนี้

4.1 มี 10 เมืองของประเทศไทยที่น่าอยู่ของโลก ภายในระยะเวลา 5 ปี

4.2 มี 5 เมืองอัจฉริยะของประเทศไทยแบบ เต็มรูปแบบ ภายในระยะเวลา 10 ปี

#### แนวคิดเกี่ยวกับ ไทยแลนด์ 4.0

1. การสร้างความเข้มแข็งภายใน (Strength from within) การสร้างความเข้มแข็งภายใน ซึ่งมี 3 กลไก ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560)

1.1 การยกระดับนวัตกรรมของทุกภาคส่วนในประเทศ จากกลไก 3 ประการ ดังนี้ (พิมพ์ปรัชญา ช้องเสนาะ , 2560)

1.1.1 กลไกการขับเคลื่อนด้วยการสร้างการมีส่วนร่วม (Inclusive Growth Engine) เป็นกลไกขับเคลื่อนที่เน้นให้คนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการกระจายรายได้ การสร้างโอกาสและความมั่งคั่ง อย่างเท่าเทียม ประกอบด้วย การสร้างคลัสเตอร์เศรษฐกิจระดับกลุ่มจังหวัด การพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานรากในชุมชน การส่งเสริมรัฐวิสาหกิจ การส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก มีความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การจ่ายภาษีให้แก่ผู้มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแบบมีเงื่อนไข (Negative Income Tax) ซึ่งทั้งหมดเป็นกลไกที่ตอบโจทย์ในการก้าวข้าม “กับดักความเหลื่อมล้ำ”

1.1.2 กลไกการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Productive Growth Engine) เป็นกลไกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเพื่อการยกระดับผลิตภาพให้สูงขึ้นมีเป้าหมายสำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมปัญญาเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งกลไกนี้ประกอบด้วย การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือใน



รูปแบบประชารัฐ การสร้างคลัสเตอร์ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา กิจกรรมร่วมทุนรัฐและเอกชนในโครงการขนาดใหญ่ เป็นต้น โดยกลไกการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเป็นกลไกที่ตอบโจทย์ในการก้าวข้าม “กับดักประเทศรายได้ปานกลาง”

1.1.3 กลไกขับเคลื่อนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth Engine) เป็นกลไกที่ตอบสนองต่อ “กับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา” ระหว่างคนกับสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งเน้นธุรกิจ การผลิต และการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การมุ่งเน้นการใช้พลังงานทดแทนการปรับแนวคิดจากเดิมที่คำนึงถึงความได้เปรียบเรื่องต้นทุน (Cost Advantage) เป็นหลักมาสู่การคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้จากการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นทั้งระบบ (Lost Advantage)

1.2 การสร้างสังคมที่มีจิตวิญญาณของความเป็นผู้ประกอบการ ไม่จำเป็นต้องมีกิจการเป็นของตนเอง เพียงแต่ขอให้เป็นผู้ที่คิด ประพฤติ และปฏิบัติเหมือนกับผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ แสวงหาโอกาสเสมอ มีแรงขับเคลื่อนภายในตัวเอง สามารถเริ่มต้นสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเอง ทำงานอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถบริหารความเสี่ยงได้ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง สามารถกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม เปลี่ยนปัญหาให้เป็นโอกาส และยืนหยัดเมื่อเผชิญหน้าต่อปัญหาและอุปสรรค นอกจากนี้ ต้องมีความอดทนทำงานหนักได้

1.3 การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเครือข่าย แบบยั่งยืน สามารถบริหารจัดการชุมชนได้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ชุมชนหรือประชาชนในชุมชนทำงานร่วมกัน

2. การเชื่อมโยงเศรษฐกิจภายในกับเศรษฐกิจโลก (Connect to the world) ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560)

2.1 เศรษฐกิจภายในประเทศ (Domestic Economy)

2.2 เศรษฐกิจภูมิภาค (Regional Economy)

2.3 เศรษฐกิจโลก (Global Economy)

#### ไทยแลนด์ 4.0 กับ การวิจัยและพัฒนา

การที่จะก้าวเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 ได้นั้นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง คือ การวิจัยและพัฒนาที่ผลักดันให้เกิดเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อตอบโจทย์ปัญหาของภาคอุตสาหกรรมเป้าหมาย แล้วนั้น ยังได้มีกำหนดตัวชี้วัด สำหรับการปฏิรูปงานวิจัยและพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไว้อย่างชัดเจน เช่น สิทธิบัตรของคนไทยที่ได้รับการจดทะเบียนทั้งในประเทศและต่างประเทศต้องเพิ่มขึ้น ค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GERD/GDP) เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 1.5 สัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาต้องเพิ่มขึ้นเป็น 25 คนต่อประชากร 10,000 คน เป็นต้น

แต่ถึงกระนั้นยังพบว่า การวิจัยและพัฒนาของประเทศไทยยังไม่ก้าวหน้ามากนัก หากต้องการ ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ต้องให้ความสำคัญกับ การใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการวิจัยและพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เช่นเดียวกันกับกลุ่มประเทศในยุโรปที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เน้นการลงทุนด้านการวิจัยและนวัตกรรมทั้งภาครัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ , 2559) เห็นได้จากค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนาต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ ที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศไทยที่เป็นประเทศกำลังพัฒนา และเมื่อเปรียบเทียบตัวชี้วัดการวิจัยและพัฒนาในกลุ่มประเทศแถบภูมิภาคเอเชียด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น สิงคโปร์ หรือจีน ประเทศไทยยังคงมีส่วนที่ยังต่ำกว่ากลุ่มประเทศดังกล่าวทั้งในด้านจำนวนนักวิจัยที่ทำการวิจัยต่อประชากรทั้งประเทศ จำนวนค่าขอรับสิทธิบัตร เป็นต้น (จิตรลดา พิศาลสุพงษ์ และคณะ, 2557) ดังปรากฏในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตัวชี้วัดการวิจัยและพัฒนา

ประเทศ	นักวิจัยที่ทำการวิจัยเทียบเท่าเต็มเวลาต่อประชากร 1,000,000 คน	อัตราส่วนนักวิจัยที่ทำงานเต็มเวลาต่อประชากรทั้งประเทศ (ร้อยละ)	ค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนาต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (ร้อยละ)	จำนวนค่าขอรับสิทธิบัตร (รายการ)
สหรัฐอเมริกา	4,019	0.40	2.73	285,096
ญี่ปุ่น	5,386	0.05	3.58	265,959
เกาหลีใต้	6,899	0.69	4.29	164,073
สิงคโปร์	6,658	0.67	2.20	1,469
จีน	1,177	0.12	2.07	968,252
ไทย	974	0.10	0.48	1,006

ที่มา : ธนาคาร โลก (2560) (<http://wdi.worldbank.org/table/5.13>)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่จะสามารถตอบโจทย์การพัฒนาประเทศตามที่ต้องการได้ ต้องเป็นงานวิจัยที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง อาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ อาทิเช่น องค์ความรู้ ความชำนาญของบุคลากร ความพร้อมของสถานที่และเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย และสิ่งสำคัญที่สุดที่ทุกอย่างจะสามารถขับเคลื่อนไปได้ นั่นคือ บุคลากร ซึ่งต้องมีทั้งความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในงาน และการสนับสนุนสิ่งต่าง ๆ จากองค์กรจนเกิดแรงผลักดัน ความตั้งใจในการทำงานให้สามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจสู่ยุค 4.0 ได้

ดังนั้นไทยแลนด์ 4.0 จึงเป็นรูปแบบที่ใช้สำหรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนช่วยนำพา ประเทศไทยให้หลุดพ้นจากปัญหาต่าง ๆ ภายใต้บริบทการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (The Fourth Industrial Revolution) พร้อมทั้งพัฒนา ประเทศไทย ไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงตามแผน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สร้างความเข้มแข็งจากภายในควบคู่ไปกับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตาม แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการขับเคลื่อนผ่านกลไกประชารัฐ และการปรับเปลี่ยน โครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-Based Economy) ซึ่งมีทิศทาง และเป้าหมาย ในด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สร้าง ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม เติบโตเต็มศักยภาพของ ผู้คนในสังคม สร้างหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคม พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพมนุษย์ ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21” ตลอดจนเป็นการรักษาสีเขียว สีส้ม มีแผนและ ระบบ ทางเศรษฐกิจที่สามารถปรับสภาพตามภูมิอากาศ ได้ และหากบุคลากรที่มีส่วน / หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการทำวิจัยสามารถสร้างสรรค์งานวิจัย ได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องก็จะ ส่งผลให้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี (อย่างเป็นรูปธรรม) นำประเทศไปสู่ ประเทศผู้มั่งคั่งได้อย่างแท้จริง การทำให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศไทย 4.0 ผู้การเป็นประเทศ ที่พัฒนาแล้ว จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองภารกิจ ในทุก ๆ ด้าน และด้านหนึ่งที่มีความสำคัญอย่าง มาก คือ ด้านการวิจัยและพัฒนา ที่เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่ง ที่ใช้ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ แบบ นวัตกรรมจากองค์กรที่มีภารกิจหลัก ด้านการ สนับสนุน ส่งเสริมการ วิจัยและพัฒนาตามนโยบายไทย แลนด์ 4.0 ซึ่งหนึ่งในองค์กรของประเทศไทยที่มีภารกิจสำคัญ ดังกล่าว คือ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการการวิจัย พัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์และการบริ การที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งเชิง เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ ดังจะเห็นได้จาก ความเป็นมาของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย การจัดโครงสร้างองค์กร ตามภารกิจ และลักษณะงานของนักวิจัยที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลของการปฏิบัติงานที่นำไป ใช้ ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้จริง

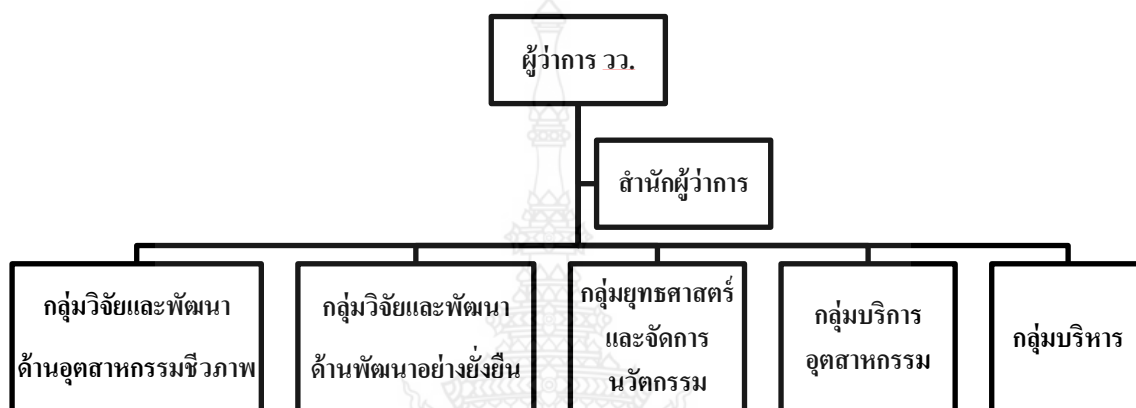
## 2.2 สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ตั้งอยู่ที่ 35 หมู่ 3 ตำบล คลองห้า อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เป็น รัฐวิสาหกิจประเภทที่จัดตั้งขึ้นเพื่ อดำเนินการตาม นโยบายพิเศษ ของรัฐ สังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วท.) เดิมมี ชื่อว่าสถาบันวิจัย

วิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย (สวป.) ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์  
ประยุกต์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2506 และได้เปลี่ยนมาใช้พระราชบัญญัติ สถาบัน วิจัยวิทยาศาสตร์  
และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 สืบเนื่องจากการจัดตั้งกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี  
และสิ่งแวดล้อมตั้งแต่วันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2522 จนถึงปัจจุบัน (สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
แห่งประเทศไทย 2560)

ภารกิจหลักของ วว. คือ การก้าวสู่ “องค์กรชั้นนำระดับอาเซียนในด้านการวิจัย พัฒนา และ  
บริการด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ” เพื่อสนองนโยบายรัฐบาลว่าด้วยการสนับสนุน  
การเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายไม่ต่ำกว่าร้อยละ 1 ของรายได้  
ประชาชาติและสัดส่วนรัฐต่อเอกชน 30:70 โดยการผลักดันให้เกิดการนำผลงานวิจัยและพัฒนา และ  
งานบริการด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีของ วว . ไปใช้ในการเสริมสร้างศักยภาพผู้ประกอบการ  
ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ไทย เพื่อการเตรียมพร้อมรองรับการเป็นส่วนสำคัญของประชาคม  
อาเซียน (ASEAN Economic Community) ตลอดจนเร่งดำเนินการจัดทำแผนงานและผลักดันให้เกิด  
กลไก เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นระบบ สำหรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี และ  
การนำผลงาน ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ไปใช้ได้จริงในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม  
สนับสนุนนโยบายรัฐบาลว่าด้วยการเร่งเสริมสร้างสังคมนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการให้บุคลากร  
ด้านการวิจัยและพัฒนาของ วว . สามารถไปทำงานในภาคเอกชน และการให้ ภาคอุตสาหกรรมมี  
ช่องทางได้เทคโนโลยีโดยความร่วมมือจากเครือข่ายหน่วยงานและสถานศึกษาภาครัฐ สนับสนุน  
นโยบายรัฐบาลว่าด้วยการส่งเสริมให้โครงการลงทุนขนาดใหญ่ของประเทศ สามารถใช้ประโยชน์  
จากงานวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมของไทยอย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้ดำเนินการพัฒนางาน  
ด้าน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ในสาขาที่ วว . มีความชำนาญ สามารถตอบโจทย์  
ผู้ประกอบการได้อย่างชัดเจน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และการ สนับสนุนนโยบาย  
รัฐบาลว่าด้วยการปรับปรุง และจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิจัยและ  
พัฒนา และด้าน นวัตกรรม ซึ่งเป็น โครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาที่สำคัญในการต่อยอดสู่การใช้  
เชิงพาณิชย์ของภาคอุตสาหกรรม ให้มีความพร้อม ความทันสมัย และกระจายในพื้นที่ต่าง ๆ โดย  
มุ่งเน้นความเชี่ยวชาญของ วว . ในสาขาที่มีความชำนาญ ได้แก่ การเกษตรเพื่อชุมชน อาหารสุขภาพ  
ผลิตภัณฑ์สุขภาพจาก กสมุนไพรมัน นวัตกรรมวัสดุจากธรรมชาติ พลังงานทางเลือกและการจัดการ  
สิ่งแวดล้อม เครื่องจักรกลอุตสาหกรรม ทั้งนี้ จะต้องมีแนวปฏิบัติในการสร้างทุนทางปัญญา สร้าง  
ความร่วมมือระหว่างนักวิจัยสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ  
ตลอดจนองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ อันจะนำไปสู่การพัฒนางาน วิทยาศาสตร์

เทคโนโลยี และนวัตกรรม และการนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ไปใช้ในเชิงพาณิชย์ และเชิงสังคมแบบครบวงจร วว. ได้แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 6 กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มวิจัย และพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน กลุ่มยุทธศาสตร์และจัดการนวัตกรรม กลุ่มบริการอุตสาหกรรม กลุ่มบริหาร และหน่วยงานสังกัดผู้ว่าการ วว. ตามแผนผังโครงสร้างองค์กร ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างองค์กรของสถาบันวิจัยและวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย  
ที่มา : สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (2560)

จากแผน ภูมิ โครงสร้างองค์กรจะเห็นได้ว่ากลุ่มงานที่มีหน้าที่หลักในการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ด้านการวิจัย พัฒนา บริการ ถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ คือ กลุ่มวิจัยและพัฒนา ด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ และกลุ่มวิจัยและพัฒนา ด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มนี้จะมีพนักงานที่ดำรงตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญวิจัย นักวิจัยอาวุโส นักวิจัย และ นักทดลองวิทยาศาสตร์วิจัยที่มีลักษณะ งาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ในสายงานวิจัย เช่น การดำเนินการขออนุมัติและจัดทำโครงการวิจัย ที่มีความสำคัญและมีผลกระทบสูงในระดับประเทศ ปฏิบัติงานวิจัยที่ใช้ความเชี่ยวชาญขั้นสูงในการสร้ง นวัตกรรม การค้นพบ และการสร้างแนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ การดำเนินงานโครงการที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และการสร้างเครือข่ายการวิจัยร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งทุกการปฏิบัติงานต้องได้เป็นผลงานที่เป็นตัวชี้วัด ลักษณะงานดังกล่าวในแต่ละปีด้วย

ตัวอย่างตัวชี้วัดผลงานวิจัย ประกอบด้วย การจัดทำข้อเสนอโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชน ผลงานทางวิชาการ สิทธิบัตร สิ่งตีพิมพ์ และรายได้ที่ได้จากการดำเนินงานโครงการวิจัยกับภาคเอกชน และผู้ประกอบการ เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดนี้หากนักวิจัยไม่ได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากองค์กร ก็ไม่สามารถทำให้เกิดงาน เกิดความพอใจในงาน และความตั้งใจปฏิบัติงานได้ ดังนั้น สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะสามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ คือ การที่พนักงานได้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร จนเกิดความพอใจในงานที่ปฏิบัติ และตั้งใจในงานสำเร็จลุล่วงเกิดประโยชน์ทั้งพนักงานและองค์กร

#### ว.กับการวิจัย ผู้การพัฒนาประเทศไทย 4.0

จากภารกิจหลักของ วว. จะเห็นได้ว่า วว. เป็นองค์กรหนึ่งที่มีส่วนขับเคลื่อนเศรษฐกิจผู้การเป็นประเทศไทย 4.0 วว. จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีขึ้น โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าประสงค์ กลยุทธ์ในการที่จะทำให้บรรลุตัวชี้วัดเป้าประสงค์นั้น ๆ เช่น การสร้างสรรค์เทคโนโลยี และนวัตกรรมเชิงบูรณาการเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และการพัฒนาประเทศ การยกระดับคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เศรษฐกิจที่ยั่งยืนด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม การสร้างสังคมนวัตกรรมของประเทศและชุมชนให้มั่นคงและยั่งยืน เป็นต้น (สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย , 2560) เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยของ วว. เป็นไปตามนโยบาย หรือแผนยุทธศาสตร์ของชาติผู้การเป็นประเทศไทย 4.0

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support)

#### ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การที่พนักงานรับรู้ หรือเชื่อว่าองค์กรมองเห็นคุณค่าความสำคัญ ในการทุ่มเททำงาน มีความเป็นห่วงความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยพนักงานรับรู้จากความพร้อมขององค์กรที่ให้อำนาจ ผลตอบแทนจากการทุ่มเททำงาน ได้รับรางวัลและการยกย่อง ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน (Eisenberger et al., 1986) นอกจากนี้ยังหมายถึงการประเมินของพนักงานจากการรับรู้ถึงประสบการณ์ นโยบายขององค์กร และกระบวนการทำงาน ที่ได้รับจากองค์กร ว่าองค์กรให้ความห่วงใย ให้อำนาจตอบแทนและการปฏิบัติต่อพนักงานเช่นไร (Shore & Tetrick, 1991) ทั้งนี้ยังเป็นการแสดงด้านความผูกพันที่องค์กรมีต่อพนักงาน (Hutchison and Garstka, 1996)

ต่อมา Wayne et al. (2003) กล่าวว่า เป็นความเชื่อของบุคลากร ว่า องค์กรให้ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมตอบสนองด้วยการทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยความคิด ความเชื่อ หรือความรู้สึกเหล่านี้เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน

องค์กร ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าการทำงานของบุคลากร มีนโยบาย สนับสนุนการทำงานและพร้อมที่จะช่วยเหลือ เมื่อบุคลากรต้องการ (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ, 2554)

นอกจากนี้ ยังเป็นการรับรู้ที่พนักงาน ได้รับรู้จากทุกด้านของการทำงานผ่านหัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือตัวแทนขององค์กร (มุกิตา คงกระพันธ์ ,2554 และศศินันท์ ทิพย์โอสถ, 2556)

จากความหมายข้างต้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ ความรู้สึก ความเชื่อที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน การมองเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงาน ให้การยอมรับและยกย่อง รวมทั้งมีความห่วงใยในความเป็นอยู่โดยผ่านทางนโยบาย และตัวแทนขององค์กร เป็นสิ่งที่แสดงถึงความผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงาน

### **ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร**

ทฤษฎีการรับรู้การ สนับสนุนจาก องค์กร ได้อธิบายว่า การที่ พนักงาน ได้รับความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะอยู่เคียงข้างและพร้อมให้ความช่วยเหลือพนักงานเสมอ และพร้อมที่จะตอบแทนความทุ่มเทในการทำงาน อย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงานด้วยการดูแลชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จนทำให้รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ โดยการกระทำแบบนั้นสามารถแสดงให้เห็นผ่านนโยบาย กฎระเบียบ และวัฒนธรรมขององค์กรได้ ซึ่งทั้งหมดนี้มีผล ต่อทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรด้วย (Rhoades, Eisenberger and Armeli, 2001) Eisenberger et al. (1986) พัฒนาแบบสำรวจ The Survey of Perceived Organization Support เพื่อใช้ศึกษาความเชื่อโดยรวมของพนักงานที่ได้รับการปฏิบัติจากองค์กร ด้านคุณค่า ความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ความห่วงใย สวัสดิภาพของพนักงาน ซึ่งพบว่า การรับรู้ เกิดจากการ ได้รับ อิทธิพลด้าน ความถี่ ระดับ ความจริงใจของการได้รับการยอมรับ การยกย่องจากองค์กร รวมถึงรางวัล เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มค่าจ้าง นอกจากนี้อิทธิพลของกฎระเบียบ ก็มีผลต่อการรับรู้ด้วยเช่นเดียวกัน ดังนั้นการสนับสนุนจากองค์กรเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพ และความสัมพันธ์ที่ดี

Shore and Shore (1985) ยังได้เสนอว่าโอกาสในการได้รับรางวัลที่พนักงานพึงพอใจ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เนื่องจากรางวัล คือสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับ การตระหนักถึงความดีของพนักงานที่ทำได้กับองค์กร โดยรางวัลแบ่งเป็นรางวัลภายใน ได้แก่ การแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญ การยอมรับ และการให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และภายนอก ได้แก่ การให้ค่าตอบแทน สภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ และความมั่นคงในการทำงาน การที่องค์กรจะสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรให้ เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน ได้ต้องแสดงให้พนักงานเห็นถึงความผูกพัน แต่การมีคุณค่าในองค์กร เมื่อพนักงานรับรู้ ก็จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพวกเขาเหล่านั้น

นอกจากนี้ การสนับสนุนขององค์กรยังส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานและมีความเกี่ยวพันระหว่างความพอใจในการทำงาน และความผูกพันทางจิตใจกับองค์กร และสามารถเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งรวมถึงเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุน และให้โอกาสในการพัฒนาบุคคล ฉะนั้น เมื่อผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ก็เปรียบเสมือนการ พัฒนาการรับรู้เพิ่มขึ้น และยังมีส่วนส่งเสริมต่อผลลัพธ์ในการทำงานที่ (Lilly and Virick, 2006)

ดังนั้นทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ การที่พนักงานได้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรตามความต้องการ จนมีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งส่งผลดีทั้งองค์กร และตัวพนักงาน

### **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร**

ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลมีด้วยกันหลายด้านที่สามารถทำให้เข้าถึงพนักงาน ทุกคน และปฏิบัติตนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งอาจจะต้องนำวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ในการ ปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพของงานที่มากขึ้น Rhoades and Eisenberger (2002) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลและก่อให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ไว้ดังนี้

#### **1. ปัจจัยด้านองค์กร**

1.1 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หัวหน้าเปรียบ เสมือนตัวแทนขององค์กร าร จึงดูได้จาก การที่หัวหน้างานให้คุณค่าต่อการทำงาน ห่วงใยความเป็นอยู่ของพนักงาน รวมถึงการประเมินงานผลงานที่สามารถส่งข้อมูลการทำงานไปถึงผู้บริหารระดับสูงได้ จึงทำให้เกิดการเชื่อมโยงการรับรู้ของพนักงานจากหัวหน้างาน

1.2 รางวัล สภาพการทำงาน มีผลสัมพันธ์กับการรับรู้ของพนักงาน ประกอบด้วย การแสดงความยอมรับ การเห็นความสำคัญ การให้ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคง ในงานให้อำนาจตัดสินใจ ความเครียดจากหน้าที่ และการฝึกอบรม

1.3 การยอมรับ เป็นการสื่อว่าองค์กร ารให้ การยอมรับ ทางบวกต่อการทำงานของพนักงานและก่อให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนองค์กรที่ดี

1.4 การสร้างความเชื่อมั่นในการรักษาพนักงานไว้ขององค์กรเพื่อแสดงถึงความมั่นคงของพนักงาน และยังเป็นสิ่งที่แสดงถึงการสนับสนุน จากองค์กร โดยเฉพาะ อย่างยิ่ง ในช่วงเวลาที่มีการปรับลดอัตราพนักงาน

1.5 การเพิ่มพูนด้านความรู้ การให้ อบรม เป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีการลงทุน ให้กับพนักงาน เป็นการเพิ่มการรับรู้อีกทางหนึ่งด้วย



1.6 การให้อำนาจในการตัดสินใจ พนักงาน มีสิทธิและความเชื่อมั่นที่องค์กรมีต่อพนักงาน ว่าพนักงานจะมีการตัดสินใจที่ดีในการทำงานของตนให้สำเร็จ ได้จากความคิดของพนักงาน และความวางใจในผลงานของพนักงาน

1.7 ความยุติธรรมในองค์กร การพิจารณาผลตอบแทน กระบวนการการลงโทษ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

1.8 ความเครียด เกิดจากภาระงานมากเกินไป การกำหนดเวลาการทำงาน ขาดความไม่ชัดเจนในงาน และความไม่เหมาะสมของหน้าที่งานที่ต้องปฏิบัติ

1.9 ขนาดองค์กร มีผลต่อความรู้สึกของพนักงานด้านการมีคุณค่าภายในองค์กร กล่าวคือ พนักงานมีค่าน้อยในองค์กรใหญ่ เนื่องด้วยองค์กรมีนโยบาย วิธีการทำงานที่เป็นระบบมาก ส่งผลต่อการยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงาน การรับรู้ลดลง

## 2. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล

2.1 บุคลิกภาพ อารมณ์ ความรู้สึกที่มุ่งทางบวก และลบ มีส่วนสัมพันธ์กับการรับรู้การกระทำจากองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร พฤติกรรมที่เป็นมิตรของพนักงานเกิดจากอารมณ์ทางบวก ทำให้เกิดความประทับใจ และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน พฤติกรรมที่ก้าวร้าว หรือขาดงานจะบั่นทอนความสัมพันธ์ในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2.3 อายุ การศึกษา เพศ และอายุงาน ประสบการณ์ ทั้งหมดนี้มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

### ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากการศึกษาวิจัยของ Rhoades and Eisenberger (2002) สามารถแบ่งได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร จากความคิดพื้นฐานเรื่องการแลกเปลี่ยน การรับรู้ รวมทั้งการสนับสนุนจากองค์กรทำให้พนักงานในหน่วยงานเกิดความรู้สึกว่าตนมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ นอกจากความรู้สึกดังกล่าวแล้ว พนักงานต้องแสดงออกถึงความผูกพันกับองค์กร ในด้านต่าง ๆ ให้สังคมรับรู้ด้วย

2. ด้านอารมณ์ในการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน และสภาพอารมณ์ที่ดี สิ่งเหล่านี้มักจะเพิ่มความพึงพอใจในงาน ที่ปฏิบัติ อีกทั้งยังเพิ่มความคาดหวังในรางวัลที่ ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับ เป็นสัญญา และแรงจูงใจที่มีคุณค่าส่งผลในทางบวกกับงานที่ปฏิบัติ

3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Job Involvement) หมายถึง การแสดงความสนใจ สนใจ ในงานของตนเอง และปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. ผลการปฏิบัติงาน จากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทำให้พนักงาน สามารถปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายประจำได้

5. ความเครียด ความเหนื่อยล้า ความเหนื่อยหน่ายในงาน ความวิตกกังวล และอาการปวดศีรษะ มักจะมีผลกระทบในการปฏิบัติงาน

6. ความต้องการคงอยู่ในองค์กร เป็นความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งแตกต่างกับการรับรู้ว่าคุณจำเป็นต้องอยู่ในองค์กร เนื่องจากความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจหรือความผูกพันในองค์กร

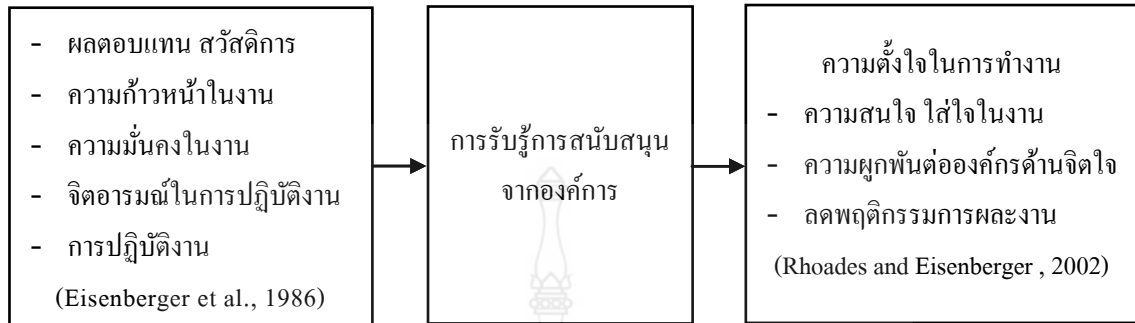
7. พฤติกรรม การละทิ้ง งาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ซึ่งจะลดพฤติกรรมการละทิ้งงาน การทำงานอย่างเฉื่อยชา การขาดงาน นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มช่วยลดการลาออกด้วย

ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ การที่พนักงานในองค์กรได้รับรู้ถึงการสนับสนุน การเห็นคุณค่า การยอมรับผลการปฏิบัติงาน การยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร จนองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรจึงควรตอบแทนให้กับความทุ่มเท ความตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงานแก่พนักงานทั้งในด้านการงาน ชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และอยากที่จะปฏิบัติให้กับองค์กรต่อไป โดยทั้งหมดนี้เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ผู้วิจัยสามารถแบ่งแยกการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรออกเป็นด้าน ๆ ดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการจากการปฏิบัติงาน
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาตนเองในสายงาน
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในงาน
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตตารมณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่ง รวมถึงสภาพแวดล้อม เครื่องมือในการปฏิบัติงาน
5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน สิทธิในการตัดสินใจ การไว้ใจใจ การให้การยอมรับในการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานของบุคลากรในแต่ละองค์กร ผ่านนโยบาย กฎระเบียบ วัฒนธรรมขององค์กร ในรูปแบบผลตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน จิตตารมณ์ในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้พนักงานมีความสนใจ

ใส่ใจ ในการทำงานของตน ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่เพิ่มมากขึ้น ลดพฤติกรรมภาระที่งาน ลงตามไปด้วย โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวมีรูปแบบตามภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 รูปแบบความสัมพันธ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจในการทำงาน

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพอใจในงาน (Job Satisfaction)

### ความหมายของความพอใจในงาน

ความพอใจในงาน เกิดจาก ความรู้สึกส่วนตัว สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ทักษะที่ดีต่องาน ความพอใจในรายได้ที่ได้รับ ของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ (Applewhite, 1965) เช่นเดียวกับ สุพานี สฤญภูวานิช (2552) ความพอใจในงานเป็นทัศนคติ และปัจจัยที่เป็นผลมาจากงาน เช่น ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความสามารถ ความเหมาะสม (ศุภดา อมรลักษณ์านนท์, 2555)

การจูงใจสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของแต่ละบุคคล เป็นอีกแนวทางที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้ที่มีความพอใจในงานสูง แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานสูง (วรทัย คล้ายลำเจียก , 2556) แต่ตรงกันข้าม ถ้าความพอใจในงานหมายถึง สิ่งที่ลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้า หากผู้ทำงานมีความเครียดน้อย ก็จะมี ความพอใจในงานเพิ่มขึ้น แต่ถ้า หากมีความเครียดมาก อาจจะ ส่งผลให้เกิดความพอใจในงานน้อยลง หรือไม่พอใจในงานเลยก็ได้ ฉะนั้นความเครียดมีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ (ธีราพร จันท์ท่า, 2553) ความพอใจในงาน จึงเป็นระดับความรู้สึกพึงพอใจของบุคคล ที่พิจารณาจากปัจจัยทางกายภาพ และเงื่อนไข ในการทำงาน เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า

งานและลูกน้อง วัฒนธรรมนโยบาย ชื่อเสียงขององค์กร นอกจากนี้ ยังสามารถประเมินจากความสำเร็จในงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วย (มนตรี ด้วงแก้ว, 2552)

ความพอใจในงาน ยังหมายถึง ทักษะความรู้สึที่แต่ละบุคคลมีต่องาน มีความชอบหรือพอใจในงานที่ทำ อาจมีพื้นฐานมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่อง บ่งชี้ถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย รูปแบบการบังคับบัญชา นโยบายและวิธีการ สถานที่ตั้งขององค์กร ลักษณะงาน จำนวนผู้ปฏิบัติงานในองค์กร การเข้าร่วมกลุ่ม เ็นใจในการทำงาน และสวัสดิการ เป็นต้น (Kinicki & Kreitner, 2006) ทั้งนี้สามารถแบ่งความพึงพอใจในงานออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าจ้าง ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน (Gibson et al., 2012) ปัจจัยเหล่านี้มีผลและความสัมพันธ์ต่อความพอใจในการปฏิบัติงาน และต้องเป็นไปในทาง บวก เพื่อที่ผลของความพอใจ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ทุ่มเททั้งพลังกายและพลังใจให้กับงาน มุ่งมั่นที่จะทำงานและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (วงศ์วิเศษ สมฤทธิจิตกุล, 2550)

ดังนั้นความพอใจในงาน จึงหมายถึง ทักษะความรู้ส่วนตัวของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติ ซึ่งอาจเกิดจากสภาพแวดล้อม เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา นโยบายและองค์กร โดยพื้นฐานความพอใจในงานของแต่ละบุคคล มีมากน้อยแตกต่างกัน ซึ่งผลของความพอใจในงานทำให้ พนักงานเกิดการตื่นตัว ทุ่มเททั้งพลังกายและพลังใจให้กับงาน มุ่งมั่นที่จะทำงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ องค์กร เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน

#### ความสำคัญของความพอใจในงาน

ความสำคัญของความพอใจในงาน คือ ความพอใจในงานของบุคคลในองค์กร ที่มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย หากบุคคลในองค์กร ไม่มีความพอใจในงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและ การปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยอีกด้วย แต่ในทางตรงข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน ที่ดีอีกด้วย นอกจากนี้ความพอใจในงานยังเป็นเครื่องหมาย แสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงาน ด้วย (วรรณารด แสงมณี, 2543) ความสำคัญของความพอใจในงาน (ปภาวดี คุลยจินดา, 2548) ประกอบด้วย

1. ความพอใจในงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต การทำงานเป็นสิ่งที่ทำทายความสามารถของบุคคลและในขณะเดียวกันชีวิตในการทำงานจะต้องเป็นชีวิตที่มีคุณภาพด้วย
2. ความพอใจในงานช่วยป้องกันความห่างเหินจากงาน ในการ ทำงานความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้เสมอ เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ผลที่

เป็นความพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ  
สิ่งต่าง ๆ

ความพอใจในงานจะมีผลต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ องค์กร  
และสามารถสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้นั้น ต้องมีแก่นสำคัญ 3 จำพวก คือ

1. บุคลากร จะช่วยให้ตอบสนองเป้าประสงค์ของหน่วยงานและตอบสนองความอยากได้  
อยากมีของตัวเอง ได้รับความเที่ยงธรรมจากองค์กร และทำให้มีพลังใจในการสร้างงานด้วย
2. ผู้บริหาร ทำให้การระบุงานและหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพปราศจากการต่อต้าน  
และเอื้อต่อการสั่งการในการบริหารงานได้
3. องค์กร ช่วยทำให้องค์กร รวบรวมใจได้ว่า บุคลากรจะทำงานอย่างเต็มกำลัง ทั้งกำลังแรง  
กำลังใจ และได้คนดีมีฝีมือมาร่วมงาน (สุรพล เพชรไกร, 2554)

ความสำคัญของความพอใจในงานเป็นสิ่งที่ส่งผลดีทั้งตัวพนักงานและองค์กร เห็นได้จาก  
การที่พนักงานมีความพอใจในงาน เพราะงานทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น มีการยอมรับนับถือ ลดช่องว่าง  
ระหว่างพนักงานด้วยกัน และพนักงานกับหัวหน้างาน ความพอใจในงานนี้เมื่อมีมากก็จะก่อให้เกิด  
ผลดีทั้งพนักงาน หัวหน้างาน และองค์กร พนักงานอยู่รอด องค์กรอยู่รอด

#### องค์ประกอบที่มีผลต่อความพอใจในงาน

มรกต ศรีตุมแก้ว (2554) ได้แบ่งองค์ประกอบ หลักด้านแนวคิดเกี่ยวกับความพอใจในงาน  
ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. นโยบายของกิจการ (Organizational Factors) ระบบการให้ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง  
รวมถึงการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระจายความรับผิดชอบ และบังคับบัญชาด้วยความ  
ยุติธรรม
2. ลักษณะงาน (Aspects of Jobs) เนื้องาน ปริมาณงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสใน  
การได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความท้าทาย คุณค่าของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. คุณสมบัติของบุคคล(Personal Characteristics) การนับถือตนเอง การเชื่อมั่นในความสามารถ  
ของตนเอง ความอดทนในงาน สถานภาพ และความอาวุโส

ส่วนอารมณณ์ แก้วศิริวรรณ (2555) เห็นว่าองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ  
ในงาน มีอยู่ด้วยกัน 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอยู่ในสถานะสูงก็จะเป็นที่ยอมรับและพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ
2. สถานะทางสังคม ตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงาน จะทำให้บุคคลเกิด  
ความพอใจในการทำงาน

3. อายุ มีทั้งส่วนที่สัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานแต่ละงาน
4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ
5. คุณภาพของการปกครอง การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้า งาน กับพนักงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน

ซึ่ง ธนวัฒน์ มั่นเหมือนป้อม (2559) ได้จำแนกเป็นปัจจัย เกี่ยวกับความพอใจในงาน 3 ประการนี้ รายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คุณลักษณะส่วนตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่
  - 1.1 ประสบการณ์ ระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานจนมีความชำนาญมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในการทำงาน
  - 1.2 เพศ มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำ ผู้หญิงหญิงมีความสนใจ ละเลียดกับงานที่ทำมากกว่าผู้ชาย
  - 1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ สำหรับการทำงานของคนใน กลุ่มนี้มักส่งผลทำให้มีความ พื่อใจต่องานที่ปฏิบัติ ต้องการความรู้และความสามารถที่ แตกต่างกันไป โดยอาศัยทักษะในการทำงานหลาย ๆ ด้านมาประกอบกัน ส่งผลให้เกิดความสำเร็จมาสู่งานที่ได้ปฏิบัติ
  - 1.4 อายุ มีความเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับงานด้วย
  - 1.5 เวลาในการทำงาน พนักงานจะพอใจที่จะทำงานในเวลายานมากกว่าเวลาพักผ่อนส่วนตัว
  - 1.6 เซอร์วิสเซียม มีความเกี่ยวข้องกับความพอใจในงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ
  - 1.7 การศึกษา ไม่พบว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับความพอใจในงาน เพียงแต่ควรมีให้เหมาะสมกับงานที่ทำ
  - 1.8 บุคลิกภาพ พบว่าขึ้นอยู่กับงานและสิ่งที่ใช้ชีวิตระหว่างงานกับบุคลิกภาพ
  - 1.9 ระดับเงินเดือน มีผลโดยตรงกับความพอใจในงาน
  - 1.10 แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยบุคคล
  - 1.11 ความสนใจในงาน หากทำงานที่ถนัด บุคคลนั้นจะมีความสุขและมีความพอใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน (Factor in The Job) ได้แก่

2.1 ลักษณะงาน งานที่ทำทลายความสามารถสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน

2.2 ทักษะในการทำงาน เป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาควบคู่กับลักษณะงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ ขึ้นอยู่กับตัวพนักงานเป็นผู้พิจารณาความสำคัญและขึ้นกับบุคคลในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสิน ซึ่งเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน การมีโอกาสได้รู้จักทำ ความคุ้นเคย การร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กรขนาดเล็กจะมีมากกว่าในองค์กรขนาดใหญ่

2.5 ความห่างไกลของบ้านพักและสถานที่ทำงาน การเดินทางเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่พอใจในงานได้

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ มีส่วนสำคัญกับความพอใจในงานพนักงานในเมืองใหญ่มีความพอใจในงานน้อยกว่าพนักงานในเมืองเล็ก เนื่องจากความคุ้นเคยความ ใกล้ชิดที่ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์ต่อกัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งระบุและ อธิบายชี้แจงรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจน ตลอดจนเป้าหมายหลักในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานมีความชัดเจน จะช่วยให้ปฏิบัติงานได้ง่ายยิ่งขึ้น

### 3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ประกอบด้วย

3.1 ความมั่นคงจากงานที่ปฏิบัติอยู่ประจำ

3.2 รายรับของพนักงานที่คุ้มค่าและเพียงพอกับค่าใช้จ่าย

3.3 ผลประโยชน์ การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชย และช่วยสร้างความพอใจในงาน

3.4 การสร้างโอกาสเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยจะพบมากในกลุ่มผู้สูงวัย เนื่องจากกลุ่มคนเหล่านี้ดังกล่าวได้ผ่านโอกาสนั้นมาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เป็นอำนาจที่หน่วยงานมอบหมายให้ตามตำแหน่ง หรือระดับการบริหาร เพื่อสามารถสั่งการให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ

3.6 สภาพการ ปฏิบัติ พนักงาน มักจะให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนขาดความพอใจในงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน การสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้ร่วมงาน จะทำให้ เกิดสัมพันธ์ภาพ และมีความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ

3.8 ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จากผลการวิจัย ที่ผ่านมามักพบว่า ความพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีความสำคัญในงานที่ปฏิบัติ

3.9 การนิเทศงาน นับว่า มีความสำคัญเป็นอย่างมาก สามารถ สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ทีนิเทศงานกับผู้ปฏิบัติงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งพบว่า พนักงาน ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร ควรจะปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างไร การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาจึงมีความสำคัญกับพนักงานที่จะสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจในการทำงานด้วย

3.11 ความศรัทธาในผู้บริหาร ศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจของผู้บริหารที่มีต่อหน่วยงานจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพอใจในงาน

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้ บังคับบัญชา กับพนักงาน จะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน

จากองค์ประกอบทั้งหมดที่ส่งผลต่อการเกิดความพอใจในงาน ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยทั้งหมดออกเป็นด้านหลัก 3 ด้าน ซึ่งในแต่ละปัจจัยมีส่วนสำคัญ และส่วนประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) เป็นปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับงาน เช่น ประสบการณ์การทำงาน เพศ ลักษณะงานที่ทำ จำนวนสมาชิกในการทำงาน ความปรองดองในกลุ่มสมาชิก อายุ ผู้ปฏิบัติงาน เวลาในการปฏิบัติงาน ทั่วไปปัญหาการมีความรู้ที่เหมาะสมกับงาน ระดับการศึกษานบุคลิกภาพ เงินเดือนค่าตอบแทน แรงจูงใจในการทำงานสามารถสร้างได้จากตัวบุคคล หัวหน้างาน และองค์การ ความสนใจในงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านงาน (Factor in The Job) เช่น ลักษณะของงาน หน้าที่รับผิดชอบ สิ่งท้าทายในการทำงาน ทักษะ ความชำนาญในงาน และชื่อเสียงของหน่วยงาน ระยะทาง ความห่างไกลของบ้านพักและสถานที่ทำงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายได้ ผลประโยชน์ที่ได้รับ จากการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อำนาจหน้าที่ การควบคุมบังคับบัญชา ตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงานซึ่งหมายถึงสภาพแวดล้อม บรรยากาศในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในงานที่ทำการปฐมนิเทศและการอธิบายหน้าที่การทำงาน

นอกจากปัจจัยที่มีผลต่อความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ยังมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงาน และเป็นตัวชี้บ่งถึงความพอใจในงานอีกด้วย โดย Stephen, P. Robbins (1983) ได้ทำการศึกษาตัวแปร



ดังกล่าว โดยการสัมภาษณ์พบว่า สิ่งสำคัญซึ่งเป็นตัวกำหนดถึงความพอใจในงานของบุคคล ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา (Mentally challenging work) หมายถึง การที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะด้านอย่างเต็มที่ มีอิสระในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสในการรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าดีมาน้อยเพียงไร ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจในงาน กระตือรือร้น รู้สึกตื่นเต้น และสนุกกับงานทำงาน แต่หากงานมีความท้าทายมากเกินไป อาจส่งผลในทางตรงกันข้ามกล่าวคือ บุคคลรู้สึกท้อแท้ จนไม่สามารถลุล่วงในการทำงานนั้นได้ ลักษณะงานจึงควรมีความท้าทายระดับปานกลางหรืออยู่ในระดับที่พอดี บุคคลจึงรู้สึกพอใจในงานสูง

2. ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล (Equitable rewards) ระบบการให้รางวัล การจ่ายค่าตอบแทนและส่งเสริมความก้าวหน้า ที่ยุติธรรม ชัดเจน โดยพิจารณาหลักเกณฑ์ต่อไปนี้ ปริมาณงาน ความทุ่มเทเสียสละ อุทิศเวลา กำลังกาย สติปัญญาให้แก่องค์กร การพิจารณาจากความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคคล และการพิจารณาการให้ผลตอบแทนต่อผลงานที่ได้มาตรฐาน

3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงาน (Supportive working condition) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานบุคคลมักชอบความสะดวกสบายในการทำงาน และพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ชอบให้มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในทิศทางที่รู้สึกเป็นกันเอง เป็นมิตร รวมทั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุและ อุปกรณ์เพียงพอต่อความต้องการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย

4. การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Supportive colleagues) บุคคลทั่วไปมีความต้องการทางสังคม ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นความเป็นกันเอง ความรัก ความสามัคคี ที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจะก่อให้เกิดความผูกพัน รวมถึงความเข้าใจลูกน้องและเป็นมิตร ของผู้บริหาร ยอมรับฟังความคิดเห็นและยกย่องเมื่อลูกน้องมีผลงานดี แสดงความสนใจ มีความจริงใจ พฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้ระดับของความพอใจในงานเพิ่มขึ้นได้ เช่นเดียวกับการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

5. การมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน (The personality – job fit) จากทฤษฎี Holland's personality – job fit theory ถ้าบุคลิกภาพของพนักงานกับหน้าที่การงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกัน จะทำให้บุคคลมีความพอใจในงานสูงเช่นเดียวกัน นอกจากนี้จะพบว่าเขาเหล่านั้นจะเข้ากันได้ดีกับงาน มีความพอใจในงาน และสามารถทำงานนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี

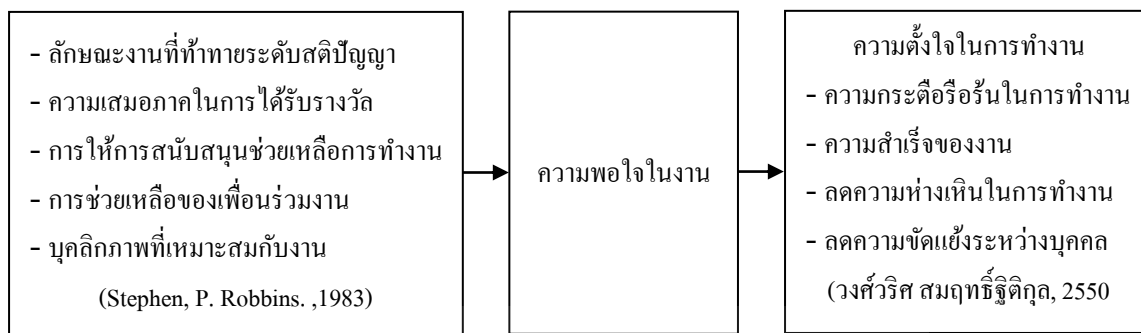
นอกจากตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สิ่งหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานหรือบุคลากรเกิดความพอใจในงานได้ คือ ผู้บริหาร (Stephen, P. Robbins, 1998)

### การวัดความพอใจในงาน

การวัดความพอใจในงาน เป็นการวัดเกี่ยวกับทัศนคติ และอารมณ์ในการทำงานของพนักงาน เพื่อหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่เกิดจากทัศนคติของพนักงาน ได้เริ่มจากการสังเกตพฤติกรรมที่เปิดเผยของพนักงานที่แสดงออกในที่ทำงาน เช่น การเข้างาน การขาดงาน การใช้เวลาทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวอาจมีทั้งทางบวกและทางลบ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคคลที่พฤติกรรมทางบวกจะเป็นผู้ที่มีทัศนคติในการทำงาน เช่นเดียวกับคนที่พฤติกรรมทางลบ จะเป็นผู้ที่มีทัศนคติในการทำงาน ดังนั้นการวัดความพอใจในงานจากพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเดียวจึงไม่น่าเชื่อถือ อาจเพิ่มวิธีการด้วยการสัมภาษณ์หรือใช้แบบสอบถาม (ศศิพันธ์ ทิพย์ไอสถ, 2556)

จากทั้งหมดที่กล่าวมา องค์กรประกอบ ส่งผลต่อความพอใจในงาน รวมถึงการวัดความพอใจในงาน ทุกสิ่งเกิดจากปัจจัย 3 ด้านด้วยกัน คือ ด้านตัวบุคคล ที่มีความต้องการอยู่ภายในเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการก็จะแสดงออกมาในรูปแบบของความพอใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ด้านของงาน เป็นงานที่มีความชัดเจน เหมาะสมกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติ มีความสอดคล้องกันทั้งการสั่งงาน การปฏิบัติงาน การตัดสินใจในงาน รวมถึงการประเมินผลงานด้วย และด้านองค์กร หากองค์กรต้องการผลงานที่ดี มีคุณภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร องค์กรควรมีความชัดเจนในเรื่องของการนโยบาย การบริหารจัดการ การตอบแทน เพื่อที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้เกิดความพอใจที่จะทำงานให้กับองค์กร ทั้ง 3 ปัจจัยนี้ควรสอดคล้อง และเหมาะสมต่อกัน เพราะเมื่อพนักงานเกิดความพอใจในงาน ทั้งองค์กรและพนักงานก็จะได้รับผลตอบแทนคืนที่ดีเช่นกัน (Win-Win)

จากการทบทวนแนวคิดความพอใจในงาน พบว่า พนักงานมีความสุขจากผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน จากตัวชี้บ่ง ที่แสดงให้เห็น ถึงความพอใจในงาน พนักงาน จากปัจจัยของ Stephen, P. Robbins (1983) จนเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ลดความห่างเหิน ความขัดแย้งระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของ พนักงาน จนเกิดเป็นความตั้งใจในการทำงานของพนักงานอย่างเต็มกำลัง ตามรูปแบบความสัมพันธ์ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 รูปแบบความสัมพันธ์ความพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจในการทำงาน

## 2.5 แนวคิดความตั้งใจในการทำงาน

### ความหมายของความตั้งใจในการทำงาน

ความตั้งใจในการทำงาน (Work Engagement) หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ที่เห็นความสำคัญของงานและผลจากการทำงาน ที่ทำให้ตนเองมีภาพลักษณ์ที่ดี มีคุณค่าซึ่งเป็นลักษณะทางจิตใจสามารถแสดงออกทางการรู้สึก นึกคิด ที่มีลักษณะเฉพาะและเกี่ยวกับงาน Lodahl & Kejner (1965) และ Kanungo (1982) นอกจากนี้ยังหมายถึง รวมถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน มีแนวคิดว่าตนเองนั้นรวมเป็นหนึ่งเดียวกับงาน มีความผูกพันทางจิตใจกับงาน และระดับผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ แสดงถึงความมีคุณค่า และภาพลักษณ์ของตนเอง Robbins (1993) สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวพันกับงาน โดยบุคคลที่มีความตั้งใจในการทำงานจะมีความสนใจและใส่ใจกับการทำงานตามบทบาทที่ตนเองได้รับ อีกทั้งยังสามารถใช้เวลาในการคิดเกี่ยวกับงานและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน Rothbard (2001) และเป็นมิติของความรู้สึกทางบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมแสดงออกทั้งทางร่างกายและจิตใจ สภาวะดังกล่าวไม่ได้เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นเพียงชั่วครั้งชั่วคราว แต่มีความต่อเนื่องทั้งทางอารมณ์ ความรู้สึก และความคิด และไม่ขึ้นตรงกับองค์ประกอบด้านวัตถุวิสัย เหตุการณ์ ตัวบุคคล หรือพฤติกรรม แต่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ ที่แสดงออกถึงความเป็นตัวตน ของบุคคลผู้นั้น ทั้งด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมทำงาน Schaufeli and Bakker (2004) ซึ่งประกอบด้วย ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

นอกจากนี้ความตั้งใจในการทำงาน ยังแสดงถึงระดับความสามารถของแต่ละบุคคล โดยการนำเอาจิตวิทยา การมีส่วนร่วม การได้รับ การยกย่องที่แสดงออกมาในการ ปฏิบัติงาน และสิ่งที่สำคัญของความตั้งใจทำงาน คือ ความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจ การบรรลุจุดมุ่งหมายของงาน และประสิทธิผลของงาน ซึ่งเป็นศูนย์กลางของชีวิต (อัมพร วิชกุล , 2549) และยังเป็นพฤติกรรมที่

แสดงออกถึงความเต็มกำลังของบุคคล ที่ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งความผูกพันทางด้านอารมณ์ต่อบทบาทในการทำงาน เพื่อแสดงถึงศักยภาพในตัวบุคคล และการปฏิบัติงาน (ภาวิตา มณีมัย, 2550)

ความตั้งใจในงาน คือ สิ่งที่ บุคคลผูกติด หรือยึดติดอยู่กับงาน ต้องการที่จะทำงานตาม บทบาทที่ตนเองได้รับเต็มกำลังความสามารถ โดยบุคคลที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติ งานจะมีพลังงาน ทั้งทางด้านร่างกาย ความคิดและอารมณ์ ชอบงานทุกประเภทไม่ว่างานนั้นจะต้องทำคนเดียวหรือต้อง ทำร่วมกับผู้อื่นก็ตาม ชอบใช้ความคิดเตรียมความพร้อม และตื่นตัวอยู่เสมอ มีความตระหนักและ พยายามทำความเข้าใจความรู้สึกของบุคคลที่ตนเองต้องติดต่อสัมพันธ์ในการทำงาน โดยให้โอกาส ผู้อื่นได้แสดงออกซึ่งความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนความรู้สึก (ภรรคพร เล็กขาว , 2551) และ การทำงานด้วยความเต็มใจ พุ่งทะแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติ งาน ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีแก่ องค์กร มีความกระตือรือร้น เสียสละเวลา และมีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยทำงานด้วยความ ตั้งใจและเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้คือ ความตั้งใจในการทำงาน (จักรพงษ์ กิตติพงษ์พิทยา, 2551) นอกจากนี้การตั้งใจทำงาน ยังเป็นการเสียสละอุทิศตนให้กับการทำงานทำให้เกิดพลังกายและพลังใจ รวมทั้งจิตใจที่เต็มไปด้วย ความรู้สึกทางบวกที่สัมพันธ์กับงานรวมถึงองค์กร และรู้ถึงคุณค่าของงาน (ปรเมศวร์ ธรรมชาติ , 2553) มีความใส่ใจในงานของตนเอง ทำงานโดยไม่เหน็ด ขี้ ล้า รู้สึกรักและมีความสุขกับงาน และการ ทำงาน สามารถจัดการงานของตนเองได้เป็นอย่างดี (ยุทธการ ก้านจักร , 2554) มีความผูกพัน ความ รักดี รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และอยู่กับองค์กรตลอดไปเพื่อ องค์กรบรรลุผล สำเร็จตามที่ตั้งไว้ (ชนิษฐา ลีอนาม, 2554)

### ความสำคัญของความตั้งใจในการทำงาน

ความสำคัญของความตั้งใจในการทำงาน (อานนท์ จำปา, 2552) ประกอบด้วย

1. ลักษณะงานและพฤติกรรมในการควบคุมดูแลงาน บุคคลที่มีความตั้งใจในการทำงานจะ เห็นว่างานมีความหมายและชอบทำงานที่ท้าทายมีความซับซ้อน ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน เป็นผู้ที่สามารถเห็นหนทางสู่ความสำเร็จของงาน บุคคลเหล่านี้จะมีบทบาทในการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานของตนเอง และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า มีการให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หลังจากการทำงาน ซึ่งผลของคุณลักษณะเหล่านี้เป็นสิ่งที่สนับสนุนความก้าวหน้าที่สูงขึ้น บุค คลที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานจะเป็นผู้ที่มีความผูกพันกับการทำงานและผูกพันกับอาชีพของตน
2. ทักษะที่ต้องงาน บุคคลที่มีความตั้งใจในการทำงานโดยทั่วไปจะมีความพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับงานที่ได้ปฏิบัติ ความพึงพอใจที่มาจากภายในส่งผลให้บุคคลเหล่านี้พอใจใน

งานถึงแม้ว่าหัวหน้างานจะไม่รับรู้ ไม่พิจารณาผลงาน ไม่มีการสื่อสาร หรือไม่มีความยุติธรรมก็ตาม บุคคลที่มีความตั้งใจในการทำงานจะมีสายสัมพันธ์กับองค์กรอย่างมาก มีความคิดในเรื่องการลาออก น้อยกว่าบุคคลอื่น

3. การรับรู้หน้าที่ บุคคลที่ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน จะไม่สนใจในความขัดแย้ง ระหว่างบทบาทในงานหรือความคาดหวังจากเพื่อนร่วมงาน หรือความต้องการให้ทำงานในหน้าที่ที่ไม่แน่นอน ความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ไม่ได้มีผลให้ความสามารถ การทุ่มเท ในการทำงานของพวกเขาลดลง

4. บุคคลที่มีความตั้งใจในการทำงานสูง จะมีระดับ ความเครียด ความ วิตก กังวล ภาวะแทรกซ้อนทางสุขภาพต่ำ

Westman (2001) กล่าวว่า ในองค์การส่วนมากผลการปฏิบัติงาน คือ ผลลัพธ์ที่เกิดจากการผสมผสานการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนในองค์การเข้าด้วยกัน ซึ่งความตั้งใจในการทำงานจะมีความสำคัญต่อเรื่องดังกล่าวอย่างมาก เพราะ เป็นส่วนสำคัญที่จะทำหน้าที่เสมือนเป็นสะพานเชื่อมความตั้งใจของพนักงานแต่ละคนเข้าด้วยกัน เกิดความแน่นแฟ้นมากขึ้น เพราะถ้าพนักงานแต่ละคนมีความตั้งใจในการ ปฏิบัติงาน จะส่งผลไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ความตั้งใจในการ ปฏิบัติงาน นี้มีส่วนสำคัญในการที่จะชี้ให้เห็นว่า พนักงานมีแนวโน้มจะคงอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน และเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรด้วย เนื่องจากมีความตั้งใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา โดยลักษณะของผู้นำที่สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจจะมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน และการปรับตัวขององค์กร รวมทั้งมีผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การขาดงาน การมาปฏิบัติงานสาย การลาและการออกจากงาน สำหรับพนักงานที่มีความตั้งใจในการทำงานจะตอบแทนองค์กรด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การให้ความช่วยเหลือต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ (ธนพร เข้มสุคำ, 2550)

#### **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงาน**

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงาน ประกอบด้วย (อนิสรา พลสูง, 2552)

1. ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม (Control Beliefs) เป็นการกระทำโดยพฤติกรรมจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของบุคคลว่ามีปัจจัยต่าง ๆ เพียงพอหรือไม่ เช่น ความเชื่อว่าหากมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ให้กับบุคคลอื่น บุคคลที่เป็นผู้ ที่แลกเปลี่ยนจะได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ก็จะทำให้เกิดการอยากแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ แต่ในทางตรงกันข้าม

หากเขามีความเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนหรือขัดขวางการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เขาก็จะไม่แสดงพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ จากตัวอย่างแสดงให้เห็นว่า การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยส่งเสริม ส่วนการไม่สนับสนุนหรือขัดขวางของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยขัดขวาง

2. เจตนาในการทำพฤติกรรม (Intention) เป็นตัวแทนในการแสดงออกในการรับรู้เกี่ยวกับความพร้อมของบุคคลที่จะกระทำพฤติกรรม ซึ่งเจตนาหรือความตั้งใจในการกระทำพฤติกรรมนี้จะเป็นตัวแปรหรือเงื่อนไขที่สำคัญในการกำหนดการกระทำพฤติกรรมอย่างฉับพลันของบุคคล

3. ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมที่มีอยู่จริง (Actual Behavioral Control) หมายถึงขอบเขตที่บุคคลมีทักษะ ความชำนาญ ทรัพยากร และความพร้อมอื่น ๆ ต้องมีมาก่อน การประสบความสำเร็จในการกระทำพฤติกรรมนั้นมิใช่ขึ้นอยู่กับเจตนาในการทำพฤติกรรมที่ชอบเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับระดับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมที่เพียงพอด้วย กล่าวคือบุคคลจะต้องมีความรู้ความสามารถในการกระทำพฤติกรรมของตนที่ถูกต้อง นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถในการกระทำพฤติกรรมยังนำไปสู่การเป็นตัวแทนของการควบคุมที่แท้จริง และความสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมได้ด้วย

4. พฤติกรรม (Behavior) คือ การกระทำที่บุคคลแสดงออก หรือตอบสนองอย่างชัดเจนสามารถสังเกตเห็นได้ภายใต้สภาพการณ์และเป้าหมายที่กำหนด การสังเกตพฤติกรรมเดียวสามารถทำได้โดยการรวบรวมผลการกระทำผ่านสภาพการณ์ และเวลาในการกระทำพฤติกรรมนั้นหลาย ๆ ครั้งหลาย ๆ ช่วงเวลาสามารถเป็นตัวแทนในการวัดพฤติกรรมนั้นได้ พฤติกรรมจึงเกิดจากการทำหน้าที่ (Function) อย่างสอดคล้องกับเจตนาในการกระทำพฤติกรรม และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ดังนั้นแนวคิดนี้ การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมจึงถูกคาดหวังว่าจะเป็นสื่อกลางที่มีอิทธิพลต่อเจตนาในการกระทำพฤติกรรม เช่น การมีเจตนาในการกระทำพฤติกรรมที่ชอบนั้นเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ว่าตนมีความสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมนั้นได้ เมื่ออิทธิพลนั้นมีความหนักแน่น เข้มข้นต่อการทำพฤติกรรมนั้น แต่จะไม่มี ความแตกต่างกันมากนักในเหตุการณ์ปกติทั่วไป เช่น การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

ทั้งนี้ Ajzen (2006) ได้อธิบายถึงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนไว้ดังนี้ “บุคคลจะกระทำพฤติกรรมที่สนใจโดยเมื่อบุคคลนั้นได้วางแผนที่จะทำพฤติกรรมใด ๆ แล้ว และพฤติกรรมนั้นจะสำเร็จได้ย่อมเกิดจากความตั้งใจของบุคคล ในการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่ขัดขวางให้กระทำไม่สำเร็จ ความตั้งใจจึงเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม และพฤติกรรมส่วนมากจะอยู่ภายใต้การควบคุมของความตั้งใจ ถ้าหากสามารถ

ทำนายความตั้งใจของบุคคลได้ก็จะสามารรถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้” ทั้งนี้พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจ มีอยู่ด้วยกัน 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เจตคติต่อพฤติกรรม (Attitude toward Behavior) เป็นการประเมินความรู้สึกที่มีต่อการกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ว่าเป็นไปในทางบวก หรือทางลบ ซึ่งเจตคติพฤติกรรมนั้นมีผลจากปัจจัย 2 ประการคือ ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม และการประเมินคุณค่าของผลของการกระทำพฤติกรรมนั้น

2. ปัจจัยทางสังคม คือ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) เป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่าตนควรหรือไม่ควรจะทำ พฤติกรรมนั้น ซึ่งมีผลมาจากปัจจัย 2 ประการ คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความคาดหวังของกลุ่มอ้างอิงในการกระทำพฤติกรรม และแรงจูงใจที่บุคคลจะปฏิบัติตามความคาดหวังการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในการกระทำพฤติกรรม

3. ปัจจัยควบคุม คือ การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Control) เป็นการรับรู้ความยากง่ายในการควบคุมตนเอง รวมถึงความเชื่อเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุน หรือปัจจัยที่ขัดขวางที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น ทักษะ ข้อมูลความสามารถ อารมณ์ และการบังคับตนเอง เป็นต้น หรือปัจจัยภายนอกภายนอกตัวบุคคล เช่น โอกาส และแหล่งสนับสนุน เป็นต้น

นอกจากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น นงนุช บุญยัง และศศิธร พุ่มดวง (2555) ยังพบว่ามีปัจจัยอีกหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจกับพฤติกรรม เช่น

1. ช่วงระยะเวลาระหว่างการวัดความตั้งใจที่จะกระทำและการสังเกตพฤติกรรม ถ้าเว้นช่วงเวลานานขึ้นความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะทำและพฤติกรรมอาจถูกคาดหวังต่ำลง

2. การได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่อาจทำให้บุคคลเปลี่ยนความตั้งใจ

3. จำนวนหรือลำดับของพฤติกรรมที่มากขึ้นหรือผ่านหลายขั้นตอนความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะทำพฤติกรรมจะถูกคาดหวังลดลง

4. ความสามารถของบุคคล ความตั้งใจของบุคคลเป็นเพียงการตัดสินใจจะกระทำพฤติกรรมถ้าบุคคลไม่มีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมแล้วพฤติกรรมก็ไม่สามารถเกิดขึ้น

5. ความจำถ้าลืมหรือจำไม่ได้พฤติกรรมก็ไม่เกิด

6. อุปนิสัยของบุคคลที่ทำงานเคยชินมีผลต่อความตั้งใจที่จะทำ ทำให้ไม่ตรงกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงได้

7. ข้อบกพร่องจากการวัดความตั้งใจที่จะทำพฤติกรรม

และ Molinaro and Weiss (2005) ยังได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ (being part of a winning organization) หากพนักงานได้ ปฏิบัติงาน ในองค์กรที่มีผลประกอบการดีเด่น หรือเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้นำทาง การตลาด มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่นำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสม จะมี ส่วนผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกตั้งใจทำงานมากขึ้น

2. การได้ทำงานให้แก่ผู้นำที่ตนเองชื่นชอบ (work for admired leaders) จะส่งผลให้พนักงานมี ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งหัวหน้างานที่พนักงานชื่นชอบมีส่วนในการผลักดันให้เกิดความตั้งใจใน การทำงานของพนักงาน

3. ความมีสัมพันธ์อันดีในการทำงาน (having positive working relations) หากพนักงานมี ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี จะส่งผลให้พนักงานเกิดความตั้งใจที่ดีต่อองค์กร

4. การทำงานที่มีความสำคัญ (doing meaning work) การทำงานที่มีผลกระทบต่อองค์กร เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ และ สร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นกับองค์กร และลูกค้าได้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกตั้งใจ

5. การได้รับการยอมรับและการเห็นคุณค่า (recognition and appreciation) การได้รับการ ยอมรับเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดัน ซึ่งไม่ได้หมายถึงรางวัลที่เป็นตัวเงินหรือค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยัง หมายถึงความชื่นชมโดยตรงจากผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีคุณค่าและสามารถ ททุ่มเทแรงกายแรงใจให้ได้รับการยอมรับจากองค์กรด้วย

6. การมีชีวิตที่สมดุล (living a balanced life) คุณค่ากับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และทำให้พนักงานสามารถ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุลได้ จะได้รับความตั้งใจของ พนักงานเป็นสิ่งตอบแทน การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุลของพนักงานไม่ได้หมายความว่าพนักงาน จะไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร แต่หมายถึงการที่พนักงานต้องการจัดการกับชีวิตตนเองได้ดี ไม่ใช่ ชีวิตอยู่กับงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในงานของ ปรมศ วร ธรรมชาติ (2553) ได้สรุปรวมไว้ 2 หลักปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านงาน และองค์กร เช่น ทรัพยากรในการทำงาน ความมีอิสระในงาน ความสามารถในการควบคุมงาน ภาระงาน ความขัดแย้งในบทบาท การให้ข้อมูลป้อนกลับในก าร ทำงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น การมองโลกด้านบวก การรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตน ความยืดหยุ่น กลวิธีการแก้ไขปัญหา



## ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม

ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรม ที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลมีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะทำในการกระทำพฤติกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น แต่สำหรับพฤติกรรมที่บุคคลประสบปัญหาในการควบคุมมาก ความตั้งใจเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะใช้ทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำ อาจมีปัจจัยอื่นเข้ามาแทรก ซึ่งทำให้เกิดอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจ กับพฤติกรรม เช่น เวลา เงิน ทักษะ ความร่วมมือจากผู้อื่น เป็นต้น ซึ่ง Ajzen ให้ความสำคัญต่อการวัดความตั้งใจเชิงพฤติกรรมหรือการมุ่งกระทำเพราะเชื่อว่า พฤติกรรมถูกกำหนด โดยตรง ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมเกิดขึ้นจากตัวกำหนด 3 ตัว คือ (1) ความสัมพันธ์เชิงสัมพันธ์ของเจตคติ ต่อการกระทำพฤติกรรม (2) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และ (3) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งเกิดจากความตั้งใจของบุคคลที่ขึ้นอยู่กับความสำคัญเชิงสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 โดยมีน้ำหนักที่บ่งบอกถึงความสำคัญเชิงสัมพันธ์ที่เป็นตัวกำหนดความตั้งใจ นั่นหมายความว่า ความสำคัญเชิงสัมพันธ์นี้อาจเปลี่ยนแปลงได้จากพฤติกรรมหนึ่งไปสู่อีกพฤติกรรมหนึ่ง ในบาง ครั้ง การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม แต่ในบางครั้งอาจพบว่า เจตคติต่อการกระทำพฤติกรรมและการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรม มากกว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง หรือทัศนคติต่อการกระทำพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงและการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจพอ ๆ กัน น นพลักษณ์ ปานพูนทรัพย์ (2555) ยังกล่าวถึง ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ว่าเป็นการทำนายพฤติกรรมของบุคคลจากความตั้งใจ โดยมีสมมติฐาน ดังนี้ บุคคลเป็นผู้มีเหตุผล ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับ และนำมาใช้ได้อย่างมีระบบ โดยไม่เชื่อว่าพฤติกรรมทางสังคมจะถูกขับในระดับแบบไร้สำนึก หรือแรงปรารถนาด้วยอารมณ์ อาจกล่าวให้เข้าใจได้ง่าย ก็คือ บุคคลเป็นผู้มีเหตุผลและใช้ข้อมูลอย่างมีระบบ และพิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมตนเองทั้งก่อนกระทำและหลังกระทำพฤติกรรม จากการทำมนุษย์เป็นผู้มีเหตุผลและใช้ข้อมูลที่ตนเองมีอยู่อย่างเป็นระบบ และมนุษย์จะพิจารณาถึงผลของการกระทำพฤติกรรมทั้งหลายก่อนที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้น จึงได้มีการเสนอทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลขึ้น (A Theory of Reasoned Action) ซึ่งตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความตั้งใจในการที่จะแสดงพฤติกรรมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ของบุคคลหนึ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมหรือแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างออกมา ซึ่งความตั้งใจในการแสดงพฤติกรรมนี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมได้ เพราะมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างมาก (อรชร วรรณพฤษ, 2546)

## การวัดความตั้งใจในการทำงาน

การวัดความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคล อันดับแรกเราควรต้องทำความเข้าใจในแต่ ละตัวบุคคลก่อน เพื่อที่จะได้ข้อมูลทั้งหมด (Rabinowitz and Hall, 1977) การที่จะวัดพฤติกรรมหรือ ความตั้งใจในงานของแต่ละบุคคลได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ส่วนการวิธีการที่ดี และได้รับความสนใจมากที่สุด และเชื่อมั่นได้มากที่สุดจะเป็นการใช้แบบสอบถามให้การวัด (Mehrens and Lehmen, 1969) การวัดความตั้งใจของบุคคล สามารถกระทำได้จาก 2 ส่วน คือ

1. วัดจากเจตคติต่อพฤติกรรม โดย เกี่ยวกับผลการกระทำที่เกิดขึ้น และนำไปสู่การเกิด พฤติกรรมของบุคคลนั้น ซึ่งเป็นการตัดสินใจว่ากา รกระทำนั้น ดี หรือ ไม่ดี โดยสามารถวัดได้จาก บัจจัย 2 ประการ คือ 1) ความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน และ 2) การประเมินผลจากการกระทำพฤติกรรม

2. ความคิดเห็นที่เป็นบรรทัดฐานของสังคม เป็นความเชื่อของบุคคล ตามบรรทัดฐานของ สังคมต่อพฤติกรรมนั้นว่าสมควรที่จะทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้น ซึ่งสามารถวัดได้จากบัจจัย 2 บัจจัย คือ 1) ความเชื่อเกี่ยวกับความหวังของสังคมว่าจะทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้น และ 2) แรงจูงใจที่จะ คล้อยตามความต้องการของสังคม (Prochaska and DiClemente, 1984)

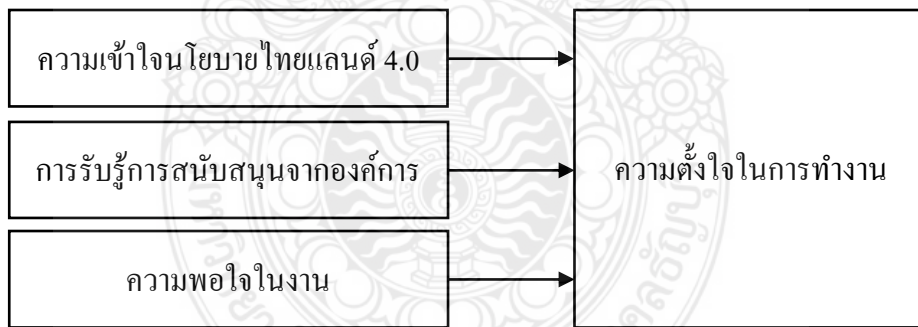
การวัดความตั้งใจจะต้องมีความสอดคล้องกันระหว่างความตั้งใจและพฤติกรรม มีการใช้ คำถามที่แสดงถึงความจำเพาะต่อพฤติกรรม ว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังพบว่า การวัดความตั้งใจภายใต้เงื่อนไข จะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำขึ้น นอกจากนี้ยังมีตัว แปรอื่นที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจกับพฤติกรรม เช่น ประสบการณ์ตรงในอดีต เคยเห็น แบบอย่างจากคนอื่น หรือเคยทำพฤติกรรมนั้นแล้วเกิดผลดีกับบุคคลนั้น ๆ เป็นต้น (อังสนา วิศรุต เกษมพงษ์, 2557)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปเนื้อหาของความตั้งใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และเล็งเห็นความสำคัญของงาน รวมทั้งผลจาก การปฏิบัติงาน ทำให้ตนเองมีภาพลักษณ์ที่ดี สามารถแสดงออกทางความรู้สึกนึกคิดที่มีลักษณะเฉพาะ อีกทั้งยังหมายถึงรวมถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน มีความผูกพันทางจิตใจกับงานที่ปฏิบัติ บ่งบอกถึงความสำคัญ แสดงถึงความมีคุณค่า และภาพลักษณ์ของตนเอง มีความตั้งใจในการทำงาน สนใจและใส่ใจกับการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนเองได้รับ อีกทั้งยังสามารถใช้เวลาในการคิด เกี่ยวกับงานและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับการปฏิบัติ งาน ส่งผลถึงความกระตือรือร้นใน การปฏิบัติงาน ทั้งด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ความตั้งใจในการทำงาน ยังแสดงถึงระดับความสามารถของแต่ละบุคคล โดย การนำเอาจิตวิทยา การมีส่วนร่วมในการทำงาน ตลอดจนมีความกระตือรือร้น ซึ่งจะส่งผลต่อ ความสำเร็จของงาน การบรรลุจุดมุ่งหมายของงาน และประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ

อย่างไรก็ตาม การตั้งใจทำงานยังเป็นการเสียสละอุทิศตนให้กับงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน ทำให้เกิดพลังกายและพลังใจ รวมทั้งจิตใจที่เต็มไปด้วยความรู้สึगतงบวกที่สัมพันธ์กับงานรวมถึง องค์การ และรู้ถึง คุณค่าของงานและมีความผูกพัน ความภักดี รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ซึ่งเป็นสาเหตุให้อยู่กับองค์การตลอดไป เพื่อองค์การจะได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังมีความใส่ใจ ในงานของตนเอง ปฏิบัติงานโดยไม่เหน็ดเหนื่อย รู้สึกรักและมีความสุขกับงาน รวมทั้งสามารถ จัดการ ระบบงานของตนเองได้เป็นอย่างดี

จากการทบทวนแนวคิดทั้งหมดที่ใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผล ต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัย เช่น การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งปัจจุบันจะเป็นนโยบาย เกี่ยวกับไทยแลนด์ 4.0 ทุกองค์กรต้องก้าวเข้าสู่การเป็น 4.0 ในทุก ๆ ด้าน การรับรู้ถึงการสนับสนุน จากองค์กร ว่าองค์กรให้ความสำคัญมากน้อยกับพนักงานขนาดไหนในการทำงานให้แก่องค์กรจน สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสิ่งสำคัญที่จะให้การทำงานนั้นสำเร็จต้องเกิดจากการที่พนักงานมี ความพอใจในการทำงานนั้น ๆ ผู้วิจัยได้สรุปถึงรูปแบบความสัมพันธ์ดังกล่าวดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความตั้งใจในการทำงาน

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ธิดารัตน์ ต้อยเต็มวงศ์ (2552) ศึกษาเรื่องตัวกำหนดความตั้งใจในการ ทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความตั้งใจและเปรียบ เทียบระดับความ

ตั้งใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และ ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปิยสิทธิ์ เลิศกัญญา โยชัยถาวร (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความตั้งใจในการ ปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน บรรยากาศขององค์กร และเปรียบเทียบระดับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานโดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับความความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงานของ พนักงานต่างก็มีความตั้งใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

วัชร ขาวฟ่อง (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ใน งานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์กร คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก มีความตั้งใจคงอยู่ในงานและความพึงพอใจใน งานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจ คงอยู่ในงานของพยาบาล ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว / ครอบครัว ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านผลการปฏิบัติงาน

Sythanonxay Xangsayasane (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร การรับรู้ความสามารถ และความมุ่งมั่น ในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคาร ในกลุ่มธนาคารธุรกิจของรัฐ ในเขตพื้นที่นครหลวงเวียงจันทน์ สปป .ลาว วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ ความสามารถของตนเอง และความมุ่งมั่นในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร พบว่า ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานธนาคาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 5.19 เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อพบว่า องค์กร ได้ใส่ใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของพนักงาน และองค์กรจะให้ อกภัยต่อความผิดพลาดที่ไม่ได้ตั้งใจในส่วนงานที่ พนักงานรับผิดชอบ และการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร มีความสัมพันธ์ทางตรงในเชิงบวกกับความมุ่งมั่นในการทำงานด้วย

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Alkeireidis (2003) ศึกษาเรื่อง การจ้างงานและความตั้งใจในการทำงานในองค์กรรัฐบาลใน ประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ สถานภาพสมรส และรายได้ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการทำงาน การศึกษาและประสบการณ์การทำงานมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับความตั้งใจขององค์กร ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะ งาน ได้แก่ ทักษะในการ

ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการทำงาน ส่วนตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมเพื่อน สภาพการทำงาน ทางกายภาพ และผลตอบแทนทางการเงิน มีความสัมพันธ์ที่ติดกับความตั้งใจในการทำงาน

Saimir (2013) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความตั้งใจในการทำงาน มีวัตถุประสงค์คือ ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และ ศึกษาระดับความตั้งใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ในประเทศแอลเบเนีย พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านคุณภาพการนิเทศ และความพึงพอใจงานด้านการจ่ายผลตอบแทนมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการทำงาน

Brenda (2017) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความตั้งใจในการทำงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยแมริแลนด์ พบว่า ผู้บริหารมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ความตั้งใจในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ทำการสรุปแต่แนวคิด และทฤษฎีว่ามีนักวิชาการ นักวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้นำเสนอไว้ ดังนี้

นโยบายไทยแลนด์ 4.0 อันประกอบด้วย ความหมาย ลักษณะของนโยบาย เป้าหมายและแนวคิดของการเป็นไทยแลนด์ 4.0 จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยนำมาใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย สุวิทย์ เมษินทรีย์ , กระทรวงอุตสาหกรรม , มณฑิไลย นรสิงห์ , สำนักส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล , บวร เทศารินทร์ , สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และพิมพ์ปัญญา หนองเสนาะ ซึ่งจากการที่รัฐบาลมีเป้าหมายสำคัญในการที่จะนำพาประเทศไทยให้ก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว สิ่งหนึ่งที่สำคัญสำหรับนโยบายนี้ คือ การวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้ แต่การที่บุคลากรในแต่ละหน่วยงานจะสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายของประเทศที่วางไว้ได้นั้น สิ่งหนึ่งต้องมาจากการที่องค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว และมีการสนับสนุน ส่งเสริม ผลักค้ำ นับสนุนให้กิจการ และเป็นงานที่บุคลากรเหล่านั้นต้องพึงพอใจที่จะทำและทำด้วยความเต็มใจ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นการบ่งบอกถึงว่าองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานหรือบุคลากรในหน่วยงาน กับผลงานที่จะได้รับมากน้อยเพียงไร ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ นักวิจัย ซึ่งประกอบด้วย Eisenberger et al., Shore & Tetrick, Hutchison and Garstka, Wayne et al., ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ , มุกิตา คงกระพันธ์ , ศศินันท์ ทิพย์โอสถ , Rhoades Eisenberger and Armeli, Shore and Shore, Lilly and Virick และ Rhoades and Eisenberger

ความพอใจในงาน เป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งจากตัวเอง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานอันส่งผลให้พนักงานอยากที่จะปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ นักวิจัย ซึ่งประกอบด้วย Applewhite, สุพานิ สฤษฏ์วานิช , ศุคดา อมรลักษณ์านนท์ , วิทยา คล้ายลำเจียก, ชีรพร จันทร์หา, มนตรี ด้วงแก้ว, Kinickl & Kreitner, Gibson et al., วงศ์วิเศษ สมฤทธิ์ฐิติกุล, วรรณารต แสงมณี , ปภาวดี ดุลยจินดา , สุรพล เพชรไกร , มรกต ศรีตุมแก้ว , อารมณ แก้วศิริวรรณ , ธนวัฒน์ มั่นเหมือนป้อม, Stephen, P. Robbins และศศินันท์ ทิพย์โอสถ

ความตั้งใจในงาน เมื่อพนักงานได้รับรู้ถึงการสนับสนุน ส่งเสริม และความสำคัญในทุกด้านจากองค์กรจนเกิด ความพอใจที่จะปฏิบัติงานซึ่งความพอใจ จะเปลี่ยนเป็นความตั้งใจที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่น พยายามเกิดผลสำเร็จของงาน ผู้วิจัย ได้ทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ นักวิจัย ซึ่งประกอบด้วย Lodahl & Kejner, Kanungo, Robbins, Rothbard, Schaufeli & Bakker, อัมพร วิชกุล, ภาวิดา มณีมัย, ภรรคพร เล็กขาว, จักรพงษ์ กิตติพงษ์พิทยา, ปรมศวรรี ธรรมชาติ, ยุทธการ ก้านจักร, ขนิษฐา ลีอนาม, อานนท์ จำปา, Westman, ธนพร เข้มสุดำ, อนิสรา พลยุง, Ajzen, นงนุช บุญยัง และศศิธร พุ่มดวง Malinaro and Weiss, นพลักษณ์ ปานพูนทรัพย์อรชร วรรณพฤกษ์ Rabinowitz and Hall, Mehrens and Lehmen, Prochaska and DiClemente และอังสนา วิศวตเกษมพงศ์

ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการ สรุปเป็นตารางปัจจัยตัวแปรที่มีผู้ศึกษาและเสนอไว้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 สรุปปัจจัยที่ทำการศึกษาในครั้งนี้

ผู้เสนอ/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	Th4	POS	Job Sat	Work En
กระทรวงอุตสาหกรรม (2559)	✓			
สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2559)	✓			
บวร เทศารินทร์ (2560)	✓			
พิมพ์ธัญญา น้อยเสนาะ (2560)	✓			

หมายเหตุ: 1. Th4 หมายถึง นโยบายไทยแลนด์ 4.0

2. POS หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

3. Job Sat หมายถึง ความพอใจในงาน

4. Work En หมายถึง ความตั้งใจในการทำงาน

ตารางที่ 2.2 สรุปปัจจัยที่ทำการศึกษานี้ (ต่อ)

ผู้นำเสนอ/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	Th4	POS	Job Sat	Work En
มณพิไลย นรสิงห์ (2560)	✓			
สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2560)	✓			
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560)	✓			
สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจและดิจิทัล (2560)	✓			
ประเวช ชุ่มเกษรภูติกิจ (2554)		✓		
มุกิตา คงกระพันธ์ (2554)		✓		
ศศินันท์ ทิพย์โอสถ (2556)		✓	✓	
Sythanonxay Xangsayasane (2560)		✓		✓
Shore and Shore (1985)		✓		
Eisenberger et al. (1986)		✓		
Shore & Tetrick (1991)		✓		
Hutchison and Garstka (1996)		✓		
Rhoades, Eisenberger and Armeli (2001)		✓		
Rhoades and Eisenberger (2002)		✓		
Wayne et al. (2003)		✓		
Lilly and Virick (2006)		✓		
วรรณารด แสงมณี (2543)			✓	
ปภาวดี ดุลยจินดา (2548)			✓	
วงศ์วิศ สมฤทธิ์ฐิติกุล (2550)			✓	
มนตรี ค้างแก้ว (2552)			✓	
ธีราพร จันทรห่า (2553)			✓	

หมายเหตุ: 1. Th4 หมายถึง นโยบายไทยแลนด์ 4.0

2. POS หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

3. Job Sat หมายถึง ความพอใจในงาน

4. Work En หมายถึง ความตั้งใจในการทำงาน

ตารางที่ 2.2 สรุปปัจจัยที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ (ต่อ)

ผู้นำเสนอ/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	Th4	POS	Job Sat	Work En
มรกต ศรีตุมแก้ว (2554)			✓	
สุรพล เพชรไกร (2554)			✓	
ศุกดา อมรลักษณานนท์ (2555)			✓	
อารมณั์ แก้วศิริวรรณ (2555)			✓	
วรัทยา คล้ายลำเจียก (2556)			✓	
วัชรรา ขาวผ่อง (2556)			✓	
ธนวัฒน์ มั่นเหมือนป้อม (2559)			✓	
Applewhite (1965)			✓	
Stephen, P.Robbins (1983)			✓	✓
Stephen, P.Robbins (1998)			✓	
Kinickl & Kreitner (2006)			✓	
Gibson et.al (2012)			✓	
Saimir (2013)			✓	✓
Brenda (2017)			✓	✓
อรชร วรรณพฤกษ์ (2546)				✓
อัมพร วิชกุล (2549)				✓
ธนพร เข้มสุดำ (2550)				✓
ภาวิตา มณีมัย (2550)				✓
จักรพงษ์ กิตติพงษ์พิทยา (2551)				✓
ภรรคพร เล็กขาว (2551)				✓
ธิดารัตน์ ต้อยเต็มวงศ์ (2552)				✓
อนิสรา พลยูง (2552)				✓

หมายเหตุ: 1. Th4 หมายถึง นโยบายไทยแลนด์ 4.0

2. POS หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

3. Job Sat หมายถึง ความพอใจในงาน

4. Work En หมายถึง ความตั้งใจในการทำงาน



ตารางที่ 2.2 สรุปปัจจัยที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ (ต่อ)

ผู้นำเสนอ/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	Th4	POS	Job Sat	Work En
อานนท์ จำปา (2552)				✓
ปรเมศวร์ ธรรมชาติ (2553)				✓
ชนิษฐา ลือนาม (2554)				✓
ปิยสิทธิ์ เลิศภิญโญชัยถาวร (2554)				✓
ยุทธการ ก้านจักร (2554)				✓
นงนุช บุญยัง และศศิธร พุ่มดวง (2555)				✓
นพลักษณ์ ปานพูนศัพท์ (2555)				✓
อังสนา วิศรุตเกษมพงศ์ (2557)				✓
Lodahl & Kejner (1965)				✓
Mehrens and Lehmen (1969)				✓
Rabinowitz and Hall (1977)				✓
Kanungo (1982)				✓
Prochaska and DiClemente (1984)				✓
Rothbard (2001)				✓
Westman (2001)				✓
Alkeireidis (2003)				✓
Schaufeli and Bakker (2004)				✓
Molinaro and Weiss (2005)				✓
Ajzen (2006)				✓

หมายเหตุ: 1. Th4 หมายถึง นโยบายไทยแลนด์ 4.0

2. POS หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

3. Job Sat หมายถึง ความพอใจในงาน

4. Work En หมายถึง ความตั้งใจในการทำงาน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และใช้กระบวนการวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research) ในการค้นหาและสรุปผล การศึกษานี้ใช้การสำรวจความคิดเห็นของ นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งพัฒนาแบบสอบถามขึ้นจากการทบทวนทางวรรณกรรม และนำมาทดสอบ ความเที่ยง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) และได้ออกแบบการดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญวิจัย นักวิจัยอาวุโส นักวิจัย และนักทดลองวิทยาศาสตร์วิจัย จำนวน 213 คน โดยเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 150 ตัวอย่าง ด้วยการเปิด ตาราง Krejcie and Morgan (1970) และทำการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) 2 ชั้น โดยเริ่มจากชั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบตามลำดับชั้น (Stratified random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนและเหมือนกับประชากรมากที่สุด โดยการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละตำแหน่ง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{ประชากรในกลุ่มแต่ละตำแหน่ง}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่งนักวิจัยที่ศึกษา	ประชากร (คน)	ขนาดตัวอย่าง (คน)
ผู้เชี่ยวชาญวิจัย	3	2
นักวิจัยอาวุโส	30	21
นักวิจัย	105	74
นักทดลองวิทยาศาสตร์วิจัย	75	53
รวม	213	150

เมื่อได้ขนาดตัวอย่างที่มีสัดส่วนและเหมือนกับประชากรมากที่สุดจะใช้ขั้นที่ 2 คือการแจกแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากตามขนาดของตัวอย่างนักวิจัยในแต่ละตำแหน่ง

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ทำการพัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ทำการศึกษาไว้ โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามปลายปิด (Closed End) และปลายเปิด (Open End) ซึ่งแบบสอบถามได้ทำการแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยแบบทดสอบเป็นการทดสอบถึงความรู้ ความเข้าใจของนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งคำตอบมีเพียง 2 ตัวเลือก และสามารถตอบได้เพียงตัวเลือกเดียวเท่านั้น

ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามส่วนนี้เป็นลักษณะของการทำแบบทดสอบ ซึ่งมีทั้งหมด 10 ข้อ โดยข้อที่ตอบคำถามถูกต้องจะได้รับคะแนน 1 คะแนน ตอบผิดจะไม่ได้รับคะแนน โดยเกณฑ์การประเมินและแปลความหมายคะแนน ใช้สูตรดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

$$\begin{aligned} \text{ค่าอันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{10 - 4}{3} \\ &= 2 \end{aligned}$$

ระดับค่าคะแนน แต่ละช่วงชั้นคะแนนมีความหมายดังตารางที่ 3.2

### ตารางที่ 3.2 ระดับค่าคะแนนการทำแบบทดสอบความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0

ช่วงชั้นค่าคะแนน	ความหมาย
4 - 6 คะแนน	มีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับมาก
6.1 - 8 คะแนน	มีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง
8.1 - 10 คะแนน	มีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) ประกอบด้วยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ เปรมจิตร ค้ายเพชร (2548) มาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในงาน ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยจากแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงานของ Stephen, P. Robbins. (1983) จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ งานที่ทำทายระดับสติปัญญา ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงาน การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งพัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ ศศินันท์ ทิพย์โอสถ (2550)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker. (2004) ที่ประกอบด้วย ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน โดยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ ภรรคพร เล็กขาว (2551)

โดยลักษณะของแบบสอบถามส่วนที่ 3 - 5 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดเจตคติตามวิธีของ Likert Scale เพื่อวัดความคิดเห็นที่มีต่อเรื่องดังกล่าว โดยแบ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด (นลินี ฌ นคร, 2546) โดยใช้เกณฑ์การจัดคะแนน ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การจัดคะแนนแบบสอบถามแบบมาตรวัดเจตคติตามวิธีของ Likert Scale

ระดับคะแนน	ความหมายของระดับคะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
5 คะแนน	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยน้อยที่สุด
4 คะแนน	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย
3 คะแนน	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยมาก
1 คะแนน	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยมากที่สุด

และกำหนดเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายระดับคะแนน โดยใช้สูตรดัง(ธีานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าอันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ระดับค่าคะแนน แต่ละช่วงชั้นคะแนนมีความหมายดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ระดับค่าคะแนนการทำแบบสอบถามแบบมาตรวัดเจตคติตามวิธีของ Likert Scale

ช่วงชั้นค่าคะแนน	ความหมาย
4.21 - 5.00 คะแนน	มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20 คะแนน	มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40 คะแนน	มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60 คะแนน	มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80 คะแนน	มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 6 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่อิทธิพลต่อความตั้งใจในการ ทำงานวิจัยของ นักวิจัย ในสถาบันวิจัย

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย สำหรับใช้เป็นข้อมูลประกอบการอภิปรายผล โดย  
วิเคราะห์เนื้อหา สรุปความถี่ของข้อมูล ประมวลผลและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการ  
พิจารณา

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาในครั้งนี้ ได้กำหนดวิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้สำหรับการรวบรวม  
ข้อมูล ดังนี้

1. ทำการสร้างแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบพิจารณาเนื้อหาใน  
เบื้องต้น และนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ และหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม  
โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงและนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบหาค่า  
ความสอดคล้อง Index of Item-Objective Congruence (IOC) โดยเกณฑ์การตัดสินค่า IOC จะต้องมียุทธ  
ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ข้อคำถามข้อนั้นถึงจะใช้ได้และตรงตามวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา(ปราชญ์ หล้าเบญจสะ,  
2559) ซึ่งผลการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามได้ดังภาคผนวก ข

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกับ  
กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด เพื่อนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์  
แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990) หากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.7  
ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.829  
ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ได้

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้ แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้  
แบบสอบถามจากบุคลากรใน วว. ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญวิจัย นักวิจัยอาวุโส นักวิจัย และนักทดลอง  
วิทยาศาสตร์วิจัย จำนวน 150 คน ซึ่งจะทำการเก็บข้อมูลเพียงครั้งในช่วงเดือนเมษายน-เดือนพฤษภาคม  
2561 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักทางสถิติ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาข้อมูล แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ  
นโยบายไทยแลนด์ 4.0 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพอใจในงาน และความตั้งใจในการ  
ทำงาน เพื่อนำมาสร้าง/ออกแบบตัวแบบในการศึกษา และสร้างแบบสอบถาม

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จทางสถิติ โดยแบ่งเป็นส่วน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Analysis) ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ในการทดสอบสมมุติฐาน เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เพื่อทดสอบสมมุติฐาน โดยการทดสอบการถดถอย อย่างง่าย (Simple Linear Regression) และการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจในการทำงานวิจัย ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับความเข้าใจ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 และระดับความพอใจในงาน ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงาน วิจัย ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แห่งประเทศไทย โดยทำการ เก็บ รวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน และแสดงผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจากการสอบถามเกี่ยวกับ ระดับความคิดเห็น ด้าน ความตั้งใจในการทำงานวิจัย ระดับความคิดเห็น ด้าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และระดับความคิดเห็นด้านความพอใจในงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ประกอบด้วย (1) ความเข้าใจ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยและ (3) ความพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยแสดงผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

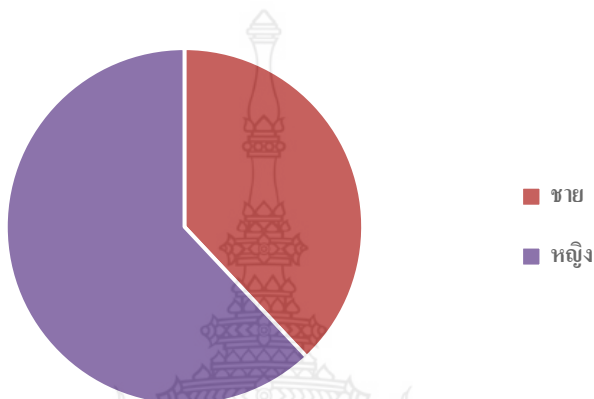
#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และแสดงผลการวิเคราะห์ ในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ และแผนภูมิรูปภาพ ซึ่งทำการแสดงข้อมูลแบบจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ ได้ดังตารางที่ 4.1 ถึงตารางที่ 4.7 และภาพที่ 4.1 ถึงภาพที่ 4.7



ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	57	38
หญิง	93	62
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

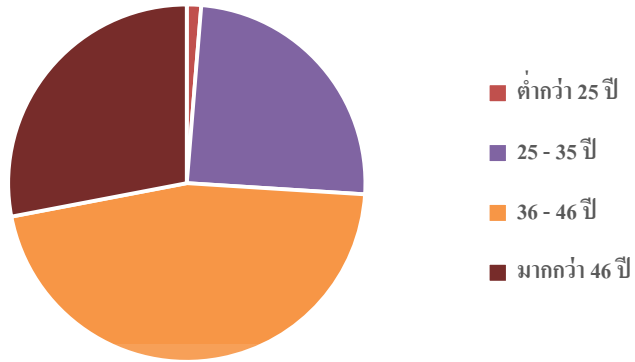


ภาพที่ 4.1 แผนภูมิรูปภาพแสดงข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

จากตารางที่ 4.1 และภาพที่ 4.1 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 150 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และเป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	2	1.3
25 - 35 ปี	37	24.7
36 - 46 ปี	69	46
มากกว่า 46 ปี	42	28
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

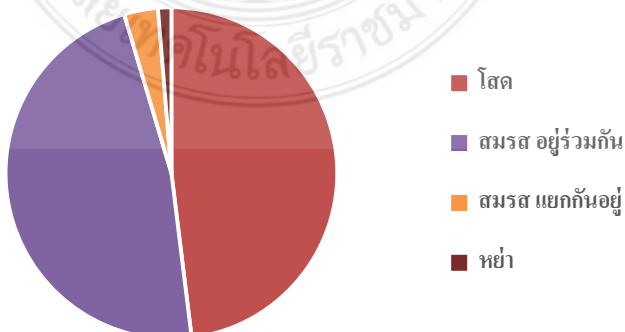


ภาพที่ 4.2 แผนภูมิรูปภาพแสดงข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.2 พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 150 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 46 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบ สอบถามมี อายุมากกว่า 46 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28 ถัดมา คือ ผู้ ตอบแบบสอบถามมีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และลำดับสุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	72	48
สมรส อยู่ร่วมกัน	71	47.3
สมรส แยกกันอยู่	5	3.3
หย่า	2	1.3
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

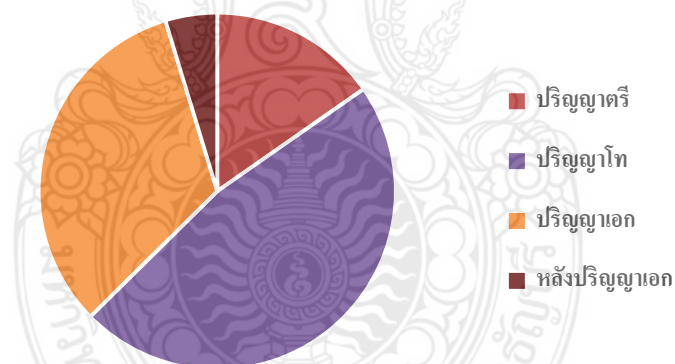


ภาพที่ 4.3 แผนภูมิรูปภาพแสดงข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

จากตารางที่ 4.3 และภาพที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมา มีสถานภาพสมรสและอยู่ร่วมกัน จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28 ถัดมามีสถานภาพสมรสแต่แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และสุดท้ายมีสถานภาพหย่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 และเมื่อทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยโดยการจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับการศึกษา จะได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง และภาพที่

ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	23	15.3
ปริญญาโท	71	47.3
ปริญญาเอก	49	32.7
หลังปริญญาเอก	7	4.7
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

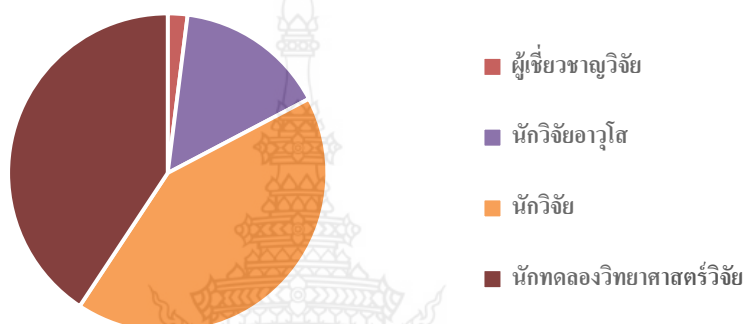


ภาพที่ 4.4 แผนภูมิรูปภาพแสดงข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

จากตารางที่ 4.4 ภาพที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทจำนวนสูงสุด รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอกปริญญาตรี และระดับหลังปริญญาเอก โดยคิดเป็นร้อยละ 47.3, 32.7, 15.3 และ 4.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้เชี่ยวชาญวิจัย	3	2
นักวิจัยอาวุโส	23	15.3
นักวิจัย	63	42
นักทดลองวิทยาศาสตร์วิจัย	61	40.7
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

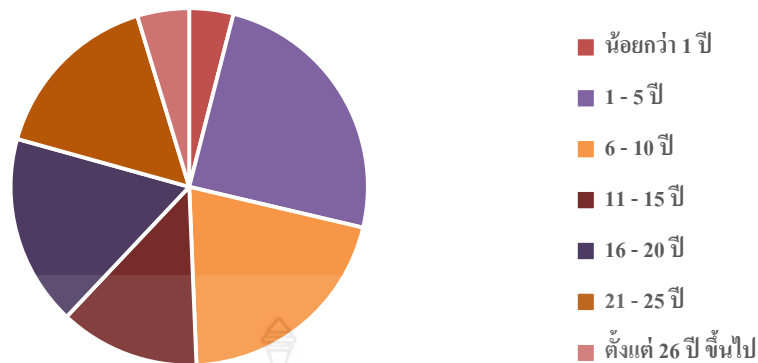


ภาพที่ 4.5 แผนภูมิรูปภาพแสดงข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 4.5 และภาพที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิจัย รองลงมา คือ ตำแหน่งนักทดลองวิทยาศาสตร์วิจัย นักวิจัยอาวุโส และผู้เชี่ยวชาญวิจัย โดยคิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 42, 40.7, 15.3 และ 2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	6	4
1 - 5 ปี	37	24.7
6 - 10 ปี	31	20.7
11 - 15 ปี	19	12.7
16 - 20 ปี	26	17.3
21 - 25 ปี	24	16
ตั้งแต่ 26 ปี ขึ้นไป	7	4.7
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

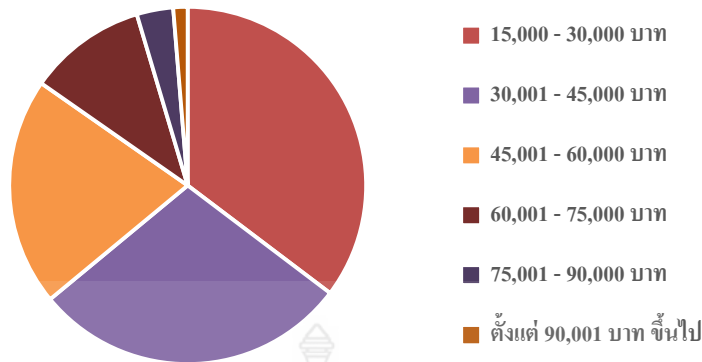


ภาพที่ 4.6 แผนภูมิรูปภาพแสดงข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4.6 และภาพที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 นอกจากนี้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 21 - 25 ปี, ตั้งแต่ 26 ปี ขึ้นไป และน้อยกว่า 1 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15,000 - 30,000 บาท	53	35.3
30,001 - 45,000 บาท	43	28.7
45,001 - 60,000 บาท	31	20.7
60,001 - 75,000 บาท	16	10.7
75,001 - 90,000 บาท	5	3.3
ตั้งแต่ 90,001 บาท ขึ้นไป	2	1.3
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>



ภาพที่ 4.7 แผนภูมิรูปภาพแสดงข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 4.7 และภาพที่ 4.7 พบว่า จำนวน ผู้ตอบแบบสอบถาม สูงสุด 3 อันดับแรก ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 15,000 - 30,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 45,001 - 60,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจในการทำงานวิจัย ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และระดับความคิดเห็นด้านความพอใจในงาน สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ดังกล่าวข้างต้น ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานวิจัยโดยรวม

ความตั้งใจในการทำงานวิจัย	ระดับความตั้งใจในการทำงานวิจัย					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
ด้านความขยันขันแข็ง	43 (28.7)	75 (50.0)	28 (18.7)	4 (2.6)	0 (0)	3.95	0.68	มาก	2
ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	56 (37.4)	59 (39.4)	31 (20.6)	4 (2.6)	0 (0)	3.98	0.67	มาก	1

**ตารางที่ 4.8** แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานวิจัยโดยรวม (ต่อ)

ความตั้งใจในการทำงานวิจัย	ระดับความตั้งใจในการทำงานวิจัย								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล	ลำดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		มาตรฐาน		
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน	46 (30.6)	60 (40)	41 (27.3)	0 (0)	3 (2.0)	3.85	0.64	มาก	3
<b>ภาพรวมของความตั้งใจในการทำงานวิจัย</b>	<b>46 (30.8)</b>	<b>78 (51.9)</b>	<b>24 (16)</b>	<b>2 (1.3)</b>	<b>0 (0)</b>	<b>3.92</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความตั้งใจในการทำงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าในทุกด้านของระดับความตั้งใจในการทำงานวิจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความทุ่มเทในการทำงานเป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 รองลงมา คือ ด้านความขยันขันแข็งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64

**ตารางที่ 4.9** แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานวิจัย ด้านความขยันขันแข็ง

ความตั้งใจในการทำงานวิจัย ด้านความขยันขันแข็ง	ระดับความตั้งใจในการทำงานวิจัย ด้านความขยันขันแข็ง								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล	ลำดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		มาตรฐาน		
ท่านมักจะมาทำงานแต่เช้าเพื่อเตรียมทุกสิ่งทุกอย่างให้พร้อมก่อนเริ่มทำงาน	33 (22.0)	66 (44.0)	40 (26.7)	10 (6.7)	1 (0.7)	3.80	0.88	มาก	3
ท่านยินดีทำงานเต็มที่ถึงแม้ว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มากขึ้น	45 (30.0)	84 (56.0)	19 (12.7)	2 (1.3)	0 (0)	4.15	0.68	มาก	1
กรณีที่งานของท่านไม่สามารถทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดได้ ท่านมักจะใช้เวลาพักเที่ยงทำงานเสร็จทันตามเวลา	45 (30.0)	61 (40.7)	32 (21.3)	9 (6.0)	3 (2.0)	3.91	0.97	มาก	2
<b>ภาพรวมด้านความขยันขันแข็ง</b>	<b>43 (28.7)</b>	<b>75 (50.0)</b>	<b>28 (18.7)</b>	<b>4 (2.6)</b>	<b>0 (0)</b>	<b>3.95</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความตั้งใจในการทำงานวิจัย ด้านความขยันขันแข็ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ซึ่งจากการตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความยินดีทำงานอย่างเต็มที่ถึงแม้จะได้รับมอบหมายงานที่มากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ลำดับถัดมา คือ การใช้เวลาพักเที่ยงทำงานให้แล้วเสร็จทันตามเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 และลำดับสุดท้าย คือ การมาทำงานแต่เช้าเพื่อเตรียมทุกสิ่งทุกอย่างให้พร้อมก่อนเริ่มทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88

**ตารางที่ 4.10** แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานวิจัย ด้านความทุ่มเทในการทำงาน

ความตั้งใจในการทำงานวิจัย ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	ระดับความตั้งใจในการทำงานวิจัย ด้านความทุ่มเทในการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ	42 (28.0)	82 (54.7)	26 (17.3)	0 (0)	0 (0)	4.11	0.67	มาก	2
ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำทุกงาน	54 (36.0)	71 (47.3)	20 (13.3)	4 (2.7)	1 (0.7)	4.15	0.80	มาก	1
ทุกวันที่ท่านทำงาน ท่านจะอดทนทำไปเพื่อให้หมดวันโดยที่ไม่สนใจว่าผลของงานจะเป็นอย่างไร	17 (11.3)	14 (9.3)	23 (15.3)	44 (29.3)	52 (34.7)	3.67	1.34	มาก	3
<b>ภาพรวมด้านความทุ่มเท ในการทำงาน</b>	<b>56 (37.4)</b>	<b>59 (39.4)</b>	<b>31 (20.6)</b>	<b>4 (2.6)</b>	<b>0 (0)</b>	<b>3.98</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความตั้งใจในการทำงานวิจัย ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และจากการตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความภูมิใจในงานทุกงานที่ทำสูงสุดซึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 รองลงมา คือ การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และลำดับสุดท้าย คือ การอดทนทำงานเพียงเพื่อให้ระยะเวลาในการทำงานหมดไปโดยไม่สนใจ ผลงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.34



**ตารางที่ 4.11** แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานวิจัย ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

ความตั้งใจในการทำงานวิจัย ด้านความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันกับงาน	ระดับความตั้งใจในการทำงานวิจัย ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล	ลำดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		มาตรฐาน		
ท่านจะมีสมาธิอยู่กับงานที่ท่านทำเป็นอย่างมาก	29 (19.3)	87 (58.0)	31 (20.7)	1 (0.7)	2 (1.3)	3.93	0.74	มาก	2
ท่านคิดว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตท่าน	39 (26.0)	71 (47.3)	34 (22.7)	5 (3.3)	1 (0.7)	3.95	0.83	มาก	1
ท่านคิดว่าเวลาในการทำงานในแต่ละวันช่างผ่านไปอย่างเร็ว	10 (6.7)	14 (9.3)	28 (18.7)	63 (42.0)	35 (23.3)	3.66	1.13	มาก	3
<b>ภาพรวมด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน</b>	<b>46 (30.6)</b>	<b>60 (40)</b>	<b>41 (27.3)</b>	<b>0 (0)</b>	<b>3 (2.0)</b>	<b>3.85</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความตั้งใจในการทำงานวิจัย ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 และจากการตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จะคิดว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 มีสมาธิอยู่กับงานที่ท่านทำเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 และเวลาในการทำงาน ในแต่ละวัน ผ่านไปอย่างเร็วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.13

**ตารางที่ 4.12** แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร	ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล	ลำดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		มาตรฐาน		
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการจากการปฏิบัติงาน	3 (2)	13 (8.7)	84 (56.0)	34 (22.6)	16 (10.7)	2.72	0.74	ปานกลาง	5
ด้านความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาตนเองในสายงาน	8 (5.3)	36 (24.0)	88 (58.7)	15 (10)	3 (2)	3.19	0.67	ปานกลาง	2
ด้านความมั่นคงในงาน	32 (21.3)	53 (35.3)	55 (36.7)	7 (4.7)	3 (2)	3.54	0.71	มาก	1
ด้านจิตอาสามณ์ในการปฏิบัติงาน	8 (5.4)	42 (28)	71 (47.4)	15 (10)	14 (9.4)	3.08	0.87	ปานกลาง	3

**ตารางที่ 4.12** แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม (ต่อ)

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร	ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน	แปล ผล	ลำดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		มาตรฐาน		
ด้านการปฏิบัติงาน	3 (2.1)	49 (32.7)	74 (49.2)	14 (9.2)	10 (6.8)	3.06	0.71	ปาน กลาง	4
ภาพรวมของการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร	1 (0.7)	37 (24.8)	94 (62.7)	15 (10.1)	3 (2)	3.11	0.52	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในภาพอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 และผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ออกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับ ความมั่นคงในงาน มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ส่วนด้านอื่น ๆ อีก 4 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ความก้าวหน้าในงาน และการพัฒนาตนเองในสายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 จิตอาารมณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.13** แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการจากการปฏิบัติงาน

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการจากการปฏิบัติงาน	ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการจากการปฏิบัติงาน								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน	แปล ผล	ลำดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		มาตรฐาน		
ท่านไม่ค่อยได้รับผลประโยชน์ จากสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ เท่าที่ควร	10 (6.7)	24 (16.0)	52 (34.7)	49 (32.7)	15 (10.0)	3.23	1.05	ปาน กลาง	1
องค์กรมีการจัดสรรค่าตอบแทน อื่นๆ ให้ที่เหมาะสม นอกเหนือจาก เงินเดือนที่ท่านได้รับ	3 (2)	28 (18.7)	76 (50.7)	24 (16.0)	19 (12.7)	2.81	0.95	ปาน กลาง	2

**ตารางที่ 4.13** แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการจากการปฏิบัติงาน(ต่อ)

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการจากการปฏิบัติงาน	ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการจากการปฏิบัติงาน								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ผล	ลำดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการด้าน ต่างๆ ให้ดีขึ้นกว่านี้	46 (30.7)	49 (32.7)	46 (30.7)	8 (5.3)	1 (0.7)	2.13	1.13	น้อย	3
ภาพรวมด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการจากการปฏิบัติงาน	3 (2)	13 (8.7)	84 (56.0)	34 (22.6)	16 (10.7)	2.72	0.74	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้าน ผลตอบแทนและสวัสดิการจากการปฏิบัติงาน มีภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าไม่ค่อยได้รับผลประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรจัดให้เท่าที่ควร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 และนอกจากเงินเดือนที่ได้รับ องค์กรยังมีการจัดสรรค่าตอบแทนอื่น ๆ ให้ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95 แต่มีบางส่วนที่อยากให้ มีการปรับปรุงสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94

**ตารางที่ 4.14** แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาตนเองในสายงาน

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร ด้านความก้าวหน้าใน งาน การพัฒนาตนเองในสายงาน	ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาตนเองในสายงาน								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ผล	ลำดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถอย่าง ต่อเนื่อง	18 (12.0)	51 (34.0)	70 (46.7)	9 (6.0)	2 (1.3)	3.49	0.83	มาก	1
โอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่ง มีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น	22 (14.7)	15 (10.0)	81 (54.0)	26 (17.3)	6 (4.0)	2.86	1.00	ปาน กลาง	3
องค์กรให้ความสำคัญกับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถของ พนักงานทุกท่าน รวมถึงตัวท่าน ด้วย	6 (4.0)	45 (30.0)	79 (52.7)	14 (9.3)	6 (4.0)	3.21	0.82	ปาน กลาง	2
ภาพรวมด้านความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาตนเองในสายงาน	8 (5.3)	36 (24.0)	88 (58.7)	15 (10)	3 (2)	3.19	0.67	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาตนเองในสายงาน มีภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มองว่าองค์กรให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่องอยู่ในลำดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ลำดับที่ 2 คืออยากให้องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานทุก ๆ ท่านอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 และลำดับสุดท้าย พนักงานมองว่า โอกาสที่จะได้ รับการ เลื่อนตำแหน่งมีเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00

**ตารางที่ 4.15** แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ผล	ลำดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
งานของท่านเป็นงานที่มีความ มั่นคงสูง	6 (4.0)	56 (37.3)	65 (43.3)	13 (8.7)	10 (6.7)	3.23	0.92	ปาน กลาง	3
หากผลการปฏิบัติงานของท่านไม่ เป็นที่น่าพอใจ ผู้บริหารหรือ ผู้บังคับบัญชาจะหาบุคคลอื่นมา ทำแทนทันที	8 (5.3)	13 (8.7)	51 (34.0)	50 (33.3)	28 (18.7)	3.51	1.06	มาก	2
องค์กรคิดว่าไม่ได้รับผลประโยชน์ อะไรมากนัก หากให้ท่านทำงาน ต่อไปจนเกษียณอายุ	3 (2)	10 (6.7)	35 (23.3)	55 (36.7)	47 (31.3)	3.89	0.99	มาก	1
<b>ภาพรวมด้านความมั่นคงในงาน</b>	<b>32 (21.3)</b>	<b>53 (35.3)</b>	<b>55 (36.7)</b>	<b>7 (4.7)</b>	<b>3 (2)</b>	<b>3.54</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในงานภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ให้ความคิดเห็นว่า เกี่ยวกับ ผลประโยชน์ ที่องค์กรจะได้รับหากพนักงาน ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 และรองลงมา คือ กรณีที่ ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะหา บุคคลอื่นมาทำแทนทันที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.06 และสุดท้ายความ มั่นคงของงานสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92

**ตารางที่ 4.16 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านจิตอาสามณ์ในการปฏิบัติงาน**

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร ด้านจิตอาสามณ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านจิตอาสามณ์ในการปฏิบัติงาน								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ผล	ลำดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
องค์กรเต็มใจที่ปรับปรุงในทุก ๆ ด้าน เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน ปฏิบัติงานได้อย่างสุดความสามารถ	4 (2.7)	40 (26.7)	68 (45.4)	24 (16.0)	14 (9.3)	2.95	0.99	ปาน กลาง	3
องค์กรเน้นถึงความปลอดภัยในการ ทำงาน สภาพแวดล้อม สภาพ เครื่องมือที่อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	13 (8.7)	51 (34.0)	55 (36.7)	17 (11.3)	14 (9.3)	3.21	1.07	ปาน กลาง	1
หากท่านเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา จะเต็มใจและเต็มใจช่วยเหลือ จน ปัญหาต่าง ๆ คลี่คลายและสามารถ ปฏิบัติงานต่อไปได้	8 (5.3)	45 (30.0)	62 (41.4)	21 (14)	14 (9.3)	3.06	1.04	ปาน กลาง	2
<b>ภาพรวมด้านจิตอาสามณ์ในการ ปฏิบัติงาน</b>	<b>8 (5.4)</b>	<b>42 (28)</b>	<b>71 (47.4)</b>	<b>15 (10)</b>	<b>14 (9.4)</b>	<b>3.08</b>	<b>0.87</b>	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาพรวมด้านจิตอาสามณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 ลำดับที่ 1 คือ การที่องค์กรเน้นถึงความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อม สภาพเครื่องมือที่อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย สูงสุดเท่ากับ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.07 และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร /ผู้บังคับบัญชาจะเต็มใจและเต็มใจช่วยเหลือ จนปัญหาต่าง ๆ คลี่คลายและสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ มีค่าเฉลี่ย ร่องลงมา เท่ากับ 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 และองค์กรเต็มใจที่ปรับปรุงในทุก ๆ ด้าน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างสุดความสามารถเป็นลำดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

**ตารางที่ 4.17 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน**

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน	ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ผล	ลำดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
ผู้บังคับบัญชามีการแสดงความ ชื่นชม และความภาคภูมิใจในผล การปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ	4 (2.7)	46 (30.7)	66 (44.0)	26 (17.3)	8 (5.3)	3.08	0.89	ปาน กลาง	3
การปฏิบัติจากองค์กรที่มีต่อท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณเป็น ทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณค่า	2 (1.3)	48 (32.0)	66 (44.0)	25 (16.7)	9 (6.0)	3.06	0.88	ปาน กลาง	4
หากท่านทำงานผิดพลาด ท่านจะ ได้รับการตำหนิจากผู้บริหาร/ ผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง	12 (8.0)	13 (8.7)	57 (38.0)	53 (35.3)	15 (10)	3.31	1.04	ปาน กลาง	1
องค์กรมีการกำหนดกรอบทิศ ทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและ สามารถปฏิบัติได้	5 (3.3)	26 (17.3)	72 (48.0)	27 (18.0)	20 (13.3)	2.79	0.99	ปาน กลาง	6
องค์กรมีการชี้แจงระเบียบ วิธีกร ปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนและ สม่ำเสมอต่อเนื่อง	7 (4.7)	33 (22.0)	63 (42.0)	30 (20.0)	17 (11.30)	2.89	1.03	ปาน กลาง	5
ระเบียบ วิธีปฏิบัติงานที่มีผลต่อการ ทำงานของท่านอย่างมาก เช่น งานสามารถดำเนินการได้ตาม แผนที่วางไว้ แล้วเสร็จตาม เป้าหมาย เป็นต้น	15 (10)	48 (32)	60 (40)	14 (9.3)	13 (8.7)	3.25	1.05	ปาน กลาง	2
<b>ภาพรวมด้านการปฏิบัติงาน</b>	<b>8 (5.4)</b>	<b>42 (28)</b>	<b>71 (47.4)</b>	<b>15 (10)</b>	<b>14 (9.4)</b>	<b>3.08</b>	<b>0.87</b>	<b>ปาน กลาง</b>	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาพรวมด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็น 3 ลำดับแรก ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 การทำงานผิดพลาดแล้วจะได้รับการตำหนิจากผู้บริหาร /ผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 ลำดับที่ 2 ระเบียบ วิธีปฏิบัติงานที่มีผลต่อการทำงานอย่างมาก เช่น งานสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ แล้วเสร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 และลำดับที่ 3 การแสดงความชื่นชม และความภาคภูมิใจ จากผู้บังคับบัญชา ในผลการปฏิบัติงาน มีอยู่อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89

ตารางที่ 4.18 ระดับความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มาก	62	41.30
ปานกลาง	80	53.40
น้อย	8	5.40
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 150 คน ส่วนใหญ่มีระดับความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 รองลงมา มีความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับมาก จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 และลำดับสุดท้ายมีความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40

ตารางที่ 4.19 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงาน

ความพอใจในงาน	ระดับความพอใจในงาน					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
ด้านลักษณะงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	20 (13.3)	80 (53.3)	39 (26.0)	8 (5.3)	3 (2.0)	3.71	0.84	มาก	3
ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล	5 (3.3)	35 (23.3)	59 (39.3)	35 (23.3)	16 (10.7)	2.85	1.01	ปานกลาง	5
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงาน	2 (1.3)	36 (24.0)	82 (54.7)	24 (16.0)	6 (4.0)	3.03	0.79	ปานกลาง	4
การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน	27 (18.0)	80 (53.3)	40 (26.7)	3 (2.0)	0 (0)	3.87	0.72	มาก	2
การมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน	21 (14.0)	97 (64.7)	27 (18.0)	5 (3.3)	0 (0)	3.89	0.67	มาก	1
<b>ภาพรวมความพอใจในงาน</b>	<b>7 (4.7)</b>	<b>67 (44.7)</b>	<b>69 (45.9)</b>	<b>7 (4.7)</b>	<b>0 (0)</b>	<b>3.47</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพอใจในงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมี

บุคลิกภาพที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 ส่วนลำดับที่ 2 - 5 มีดังนี้ การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และเป็นงานที่ทำทนายระดับสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 การสนับสนุนและช่วยเหลือจากองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 และองค์กรมีความเสมอภาคในการพิจารณาการให้รางวัล ค่าตอบแทน ความดี ความชอบ จากผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01 ตามลำดับ

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมุติฐานงานวิจัย

สมมุติฐานงานวิจัย ประกอบด้วย (1) ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยและ (3) ความพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยแสดงผลการวิเคราะห์สมมุติฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1. ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยทำการทดสอบด้วยสถิติ Simple Linear Regression สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 4.20 และ 4.21

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
ความตั้งใจในการทำงานวิจัย	0.040	0.002	- 0.005	0.54714	1.947

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง



ประเทศไทย พบว่า ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย และไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความตั้งใจในการทำงานวิจัยได้

**ตารางที่ 4.21** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(ค่าคงที่)	3.750	0.359		10.454	0.000		
ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 (Th4)	0.021	0.044	0.040	0.490	0.625	1.000	1.000

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ไม่มีอิทธิพลกับความตั้งใจในการทำงานวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมุติฐานการวิจัยที่ 2. การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์การมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยทำการทดสอบด้วยสถิติ Multiple Linear Regression และการคัดเลือกตัวแปรแบบ Stepwise Method สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 4.22 และ 4.23

**ตารางที่ 4.22** แสดงค่าความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
ความตั้งใจในการทำงานวิจัย	0.482	0.233	0.227	0.47971	2.026

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง

ประเทศไทย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.482 ค่า R Square เท่ากับ 0.233 แสดงว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในสมการถดถอยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความตั้งใจในการทำงานวิจัยได้ร้อยละ 23.3 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.026 ซึ่งมีค่าใกล้ 2 แสดงว่า ความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559)

**ตารางที่ 4.23** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ตัวแปรทำนาย (ค่าคงที่)	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน (POS3)	0.368	0.055	0.482	6.697	0.000*	1.000	1.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลกับความตั้งใจในการทำงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้  $\hat{Y}$  (ความตั้งใจในการทำงานวิจัย) = 2.619 + 0.368POS3

สมมุติฐานการวิจัยที่ 3 ความพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยทำการทดสอบ ด้วยสถิติ Multiple Linear Regression และการคัดเลือกตัวแปรแบบ Stepwise Method สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 4.24 และ 4.25

**ตารางที่ 4.24** แสดงค่าความสัมพันธ์ของความพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย  
ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
ความตั้งใจในการทำงานวิจัย	0.494	0.244	0.234	0.47762	1.816

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่าความพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณเท่ากับ 0.494 ค่า R Square เท่ากับ 0.244 แสดงว่า ความพอใจในงานในสมการถดถอยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความตั้งใจในการทำงานวิจัยได้ร้อยละ 24.4 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.816 ซึ่งมีค่าใกล้ 2 แสดงว่า ความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน

**ตารางที่ 4.25** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(ค่าคงที่)	2.457	0.240				10.257
ความพอใจในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำหายระดับสติปัญญา (JOB1)	0.247	0.055	0.380	4.490	0.000*	0.718	1.392

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความพอใจในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำหายระดับสติปัญญา มีอิทธิพลกับความตั้งใจในการทำงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้  $\hat{Y}$  (ความตั้งใจในการทำงานวิจัย) = 2.457 + 0.247JOB1

จากการวิเคราะห์สมมุติฐาน การวิจัย ทั้ง 3 สมมุติฐาน พบว่า สมมุติฐานการวิจัยที่ 1 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย ส่วนสมมุติฐานการวิจัยที่ 2 กับ 3 เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย ซึ่งได้ทำการสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน ดังแสดงตามตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมุติฐาน	อธิบายผลการทดสอบสมมุติฐาน
สมมุติฐานการวิจัยที่ 1 ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย	ปฏิเสธสมมุติฐาน	ความเข้าใจ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย ของนักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
สมมุติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้การสนับสนุน จาก องค์การมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย	ยอมรับสมมุติฐาน	การรับรู้การสนับสนุน จาก องค์การมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย ของนักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
สมมุติฐานการวิจัยที่ 3 ความพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย	ยอมรับสมมุติฐาน	มีการรับรู้การสนับสนุน จาก องค์การอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย ของนักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของ นักวิจัย ในสถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจ ในการทำงานวิจัย ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับความเข้าใจ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 และระดับความพอใจในงาน ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ในการทำงานวิจัย (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยใน สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ทำการตอบแบบสอบถาม จำนวน 150 คน พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุอยู่ ระหว่าง 36 - 46 ปี สถานภาพ โสด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท ตำแหน่งนักวิจัย ระยะเวลาปฏิบัติ งาน 1 - 5 ปี มีรายได้ต่อ เดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 30,000 บาท

5.1.2 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจในการทำงานวิจัย ระดับการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร ระดับความเข้าใจ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 และระดับความพอใจในงาน ของนักวิจัยใน สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในการทำงานวิจัย พบว่า

ระดับความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แห่งประเทศไทยอยู่ในระดับมาก ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยในสถาบัน วิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความเข้าใจ นโยบายไทย แลนด์ 4.0 ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับปาน กลาง และระดับความพอใจในงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยใน สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ความเข้าใจ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงาน วิจัย ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 เป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ดังสมการ ความตั้งใจในการทำงานวิจัย =  $2.619 + 0.368POS3$  มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ เท่ากับ 0.482 และสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 23.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพอใจในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำทนายระดับสติปัญญา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ดังสมการ ความตั้งใจในการทำงานวิจัย =  $2.457 + 0.247JOB1$  มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ เท่ากับ 0.494 สามารถนำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 24.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของนักวิจัย ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เพราะ ณ ปัจจุบันยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะบอกได้ว่านโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในงานด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะอยู่เคียงข้างและพร้อมช่วยเหลือพนักงานเสมอ (Rhoades, Eisenberger and Armeli, 2001) จนส่งผลดีต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (Shore and Shore, 1985) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จึงมีผลต่อการทำงาน (Rhoades and Eisenberger, 2002) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sythanonxay Xangsayasane (2560) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางตรงในเชิงบวก กับความมุ่งมั่นในการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรเห็นความสำคัญของการให้การสนับสนุนการทำงานแก่พนักงานในทุกระดับ มิใช่เพียงแค่นักวิจัยเพียงกลุ่มเดียว เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติ ด้งาน อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็น การแสดงถึงความผูกพันที่องค์กรมีต่อพนักงาน

ผลการวิเคราะห์สมมุติฐานที่ 3 พบว่า ความพอใจในงาน มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจใน การทำงานวิจัย ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยด้านที่ ส่งผลให้ความพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงาน คือ ลักษณะงานที่ทำทนายระดับ สติปัญญา การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะด้านอย่างเต็มที่ ที่มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสในการรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความพอใจใน งาน (Stephen, P. Robbins, 1983) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saimir (2013) และ Brenda (2017) ที่ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานเชิงบวก ดังนั้นการที่องค์กรจะ มอบหมายงาน ให้นักวิจัยปฏิบัติควรพิจารณาถึงคุณลักษณะของงานที่เหมาะสมนักวิจัย ตลอดจนการ ให้การสนับสนุน รางวัล และผลตอบแทนเพื่อทำให้เกิดความพอใจในงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ทำให้ทราบว่านักวิจัยของ วว. มีความตั้งใจและ ความพอใจในการทำงานวิจัยอยู่ระดับมากและรวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพอใจในงาน ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัยเพื่อให้นักวิจัย ผู้บริหารใน วว. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการ ดำเนินงานด้านการวิจัยและพัฒนาได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประ โยชน์ให้เกิดผล และสอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน ดังนี้

1. ด้านบุคคล จากผลการวิจัย พบว่าความพอใจในงาน ด้าน ลักษณะงานที่ทำทนายระดับ สติปัญญาของนักวิจัยมีอิทธิพลทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานวิจัย ดังนั้น นักวิจัยควรมีการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการเปิดโอกาสให้ตนเองได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะด้าน อย่างเต็มที่ เช่น

1.1 การเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยการใช้เครื่องมือหรือเทคนิค วิธีการใหม่ที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนหรือยังไม่เคยใช้งาน

1.2 การเข้าศึกษาดูงานในต่างประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานใหม่ ๆ

1.3 ควรแสดงศักยภาพด้าน คิดงาน ข้อเสนอโครงการที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ และทันต่อเหตุการณ์

2. ด้านองค์กร จากงานวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้าน ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลที่ทำให้นักวิจัยเกิดความตั้งใจในการทำงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักวิจัยในองค์กร ด้วยการแสดงให้เห็นว่านักวิจัยในองค์กรจะคงอยู่กับองค์กรตลอดจนครบเกษียณอายุ เช่น

2.1 การให้โอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้วยการเปิดให้มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในทุก ๆ ปี มีเกณฑ์การพิจารณาจากงานที่ปฏิบัติจริง

2.2 การพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (pay for performance)

2.3 การสร้างความคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้โดยไร้เหตุผล

3. ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย ควรมีการติดตามผลจากการนำนโยบายมาใช้ว่านโยบายเหล่านั้นมีผลกระทบ หรือข้อด้อยด้านใดที่ควรปรับปรุง เพื่อให้สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ และนอกจากนี้ควรมีระเบียบที่เอื้อต่อการดำเนินงานภายใต้นโยบายที่ใช้อยู่เพื่อให้งานราบรื่น เป็นต้น

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. จากการศึกษางานวิจัยควรมีการเพิ่มตัวแปร หรือ ปัจจัยอื่นที่มีความเกี่ยวข้อง /มีอิทธิพลต่อการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย หรือองค์กรอื่นๆ ที่มีภารกิจด้านการวิจัยและพัฒนา เช่น ความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น เพื่อองค์กรจะได้สร้างแนวทางใน การส่งเสริม สนับสนุน และ ผลักดันให้นักวิจัยมีกำลังใจในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0

2. จากผลการวิจัยควรมีการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการของนักวิจัยยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ เพิ่มเติมในกลุ่มพนักงานสายงานปฏิบัติการ เนื่องจากสายงานนี้เป็นสายงานที่คอยสนับสนุน การทำงาน ให้กับนักวิจัยในการทำงานวิจัย ดังนั้น



ในแต่ละองค์กรจึงควรทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของกลุ่มพนักงานสายงานปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมให้เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน



## บรรณานุกรม

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579). สืบค้นจาก [http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry\\_plan/thailandindustrialdevelopmentstrategy4.0.pdf](http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_plan/thailandindustrialdevelopmentstrategy4.0.pdf)
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558). โอกาสและอุปสรรคของประเทศไทยในการเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจรายได้สูง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 7(1), 1-23.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2559). สถิติสำหรับงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- ขนิษฐา ลือนาม. (2554). รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จักรพงษ์ กิตติพงษ์พิทยา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานและความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- จิตรลดา พิศาลสุพงศ์ และคณะ. (2557). ภาพรวมการพัฒนาด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศไทย วารสารเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 51(1), 27-32.
- ชนพร แยมสุดำ. (2550). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ. กรุงเทพฯ : กรมแพทยทหารเรือ.
- ชนวัฒน์ มั่นเหมือนป้อม. (2559). วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานที่พยากรณ์ความจงรักภักดีของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ธนาคารโลก. (2560). **World development indicators: Science and technology**. สืบค้นจาก <http://wdi.worldbank.org>
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติศาสตร์แอนดัด.
- ชิตารัตน์ ต้อยเต็มวงศ์. (2552). ตัวกำหนดความตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธีราพร จันทร์หา . (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด (เคเอฟซี) เขตภาคใต้ตอนบน. (ภาคนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- นลินี ฌ นคร. (2546). เครื่องมือการวิจัย. เอกสารชุดฝึกอบรมการเรียนรู้การทำวิจัยด้วยตนเอง ตอนที่ 6. นนทบุรี: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นงนุช บุญยัง และศศิธร พุ่มดวง . (2555). การคาดการณ์ผลกระทบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อการบริการสุขภาพ และความตั้งใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้าพยาบาล. (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นพลักษณ์ ปานพูนทรัพย์. (2555). ปัจจัยด้านผู้รับสารที่มีความสัมพันธ์กับเจตคติและความตั้งใจในการแจ้งเรื่องร้องทุกข์ผ่านทางวิทยุ DFM 99.5 ร่วมด้วยช่วยกัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- บวร เทศารินทร์. (2560). ประเทศไทย 4.0 โมเดลเศรษฐกิจใหม่. สืบค้นจาก <http://www.drborworn.com/article/detail.asp?id=16223>
- ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2554). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวและความสุขเชิงอัตวิสัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.)
- ปภาวดี คุณจินดา. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงาน. นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปราณี หล้าเบญจสะ. (2559). การหาคุณภาพเครื่องมือของเครื่องมือวัดและประเมินผล. ใน เอกสารประกอบการฝึกอบรมโครงการบริการวิชาการ ทำสาบโมเดล (น.1-28). ยะลา: สาขาการวัดและประเมินผล คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปริญดา วิจารณ์วัตร. (2550). ผลของภาวะผู้นำและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทีมนเรือในกิจการเดินเรือ: กลไกการทำงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปิยสิทธิ์ เลิศกัญญาไชยธาร. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เปรมจิตร คล้ายพีชร์. (2548). การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผล  
ต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปรเมศวร์ ธรรมชาติ. (2553). ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเหนื่อยหน่ายในงาน  
และความทุ่มเทในงานของพนักงานกลุ่มปฏิบัติการและกลุ่มสำนักงาน โรงงาน  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดลำพูน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- พิมพ์ัญญา ช้องเสนาะ. (2560). การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยเข้าสู่ “ประเทศไทย 4.0”.  
สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สืบค้นจาก  
<http://www.parliament.go.th>
- พงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒน์(2545). กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาชีวศึกษา  
ของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- พันธ์รบ ราชพงศ. (2557). การวิจัยและพัฒนา: คุญแจแห่งความก้าวหน้าในอาเซียน.  
หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ Section : ASEAN+,3(139), 1.
- ภาวิตา มณีมัย. (2550). ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงาน.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ภรรคพร เล็กขาว. (2551). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันในงาน  
ของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- มุกิตา คงกระพันธ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การ  
รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่  
มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- มนตรี ด้วงแก้ว. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร  
และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- มันทกา ลบล้ำเลิศ (2560). ประเทศไทย กับ กบฏร้ายได้ร้ายได้ปานกลาง สืบค้นจาก <http://www.dpim.go.th/service/download?articleid=7555>
- มณพิไลย นรสิงห์. (2560). การพัฒนาคนเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ Thailand 4.0. สืบค้นจาก <https://mgronline.com/daily/detail/9600000120293>
- ยุทธการ ก้านจักร. (2554). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ความยืดหยุ่น กุศพันธ์ในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำงานท่าเรือแห่งประเทศไทย. วารสารศรีนครินทร์วิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 3 (6), 74-88.
- วรัทยา คล้ายลำเจียก. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับบริหาร และ พนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).
- วรณารต แสงมณี. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล. กรุงเทพฯ: ประสิทธิ์ภักดิ์ แอนพริ้นติ้ง.
- วงศ์วริศ สมฤทธิ์รัฐติกุล. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการพิชชาภัต บริษัท ยัมเรสเทอร์รองต์อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- วัชรรา ขาวผ่อง. (2556). ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศศิรินทร์ ทิพย์ไอสถ. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาครัฐกิจธนาคาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศุกดา อมรลักษณานนท์. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรหลังออกจากระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศูนย์ข้อมูลวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการนโยบาย  
วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2560). จำนวนบุคลากรด้านการ  
วิจัยและพัฒนา. สืบค้นจาก <http://stiic.sti.or.th/rd-personnel/>
- สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย(2560). การเปิดเผยข้อมูลองค์กรสืบค้น  
จาก <http://www.tistr.or.th>
- ศรียา ทองสมัคร. (2538). สาเหตุในการทำและไม่ทำวิจัย และสภาพการทำวิจัยทางการศึกษา  
ของครู มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 3.  
กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสกสรรค์ ทองคำบรรจง. (2539). การวิเคราะห์เส้นทางการสัมพันธระหว่างตัวแปรทาง  
พฤติกรรมศาสตร์กับการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรทางการศึกษาที่จบการศึกษา  
ระดับบัณฑิตศึกษา. เชียงใหม่ :มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพานี สฤณีวานิช . (2552). พฤติกรรมมองการณ์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี . กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพล เพชรไกร. (2554). เทคนิคการจูงใจ. กรุงเทพฯ : เทียนวัฒนาพริ้นท์.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). แนวคิดเกี่ยวกับประเทศไทย 4.0. สืบค้นจาก  
<http://www.facebook.com/drsuvitpage/posts/1396306724009387>
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2560). นโยบายการขับเคลื่อนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม(วทน.).  
สืบค้นจาก [http://128.1.99.199/pmnews\\_intra/1818181801011212\\_083325.pdf](http://128.1.99.199/pmnews_intra/1818181801011212_083325.pdf)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560). ประเทศไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0  
ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงาน  
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ . (2559). (ร่าง) นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัย  
แห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัย  
แห่งชาติ.
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2560). Digital Startup กลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ  
สู่ Thailand 4.0. สืบค้นจาก <https://goo.gl/WPrafa>

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อนิศรา พลอยง. (2552). ประสิทธิภาพของโปรแกรมทัศนศึกษาโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนร่วมกับการสนับสนุนทางสังคมต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคปริทันต์ในผู้ป่วยเบาหวานที่มารับบริการโรงพยาบาลน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- อานนท์ จำปา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในงาน : กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อารมณี แก้วศิริวรรณ. (2555). ความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนาจการตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).
- อรชร วรรณพฤกษ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความคาดหวังและความตั้งใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- อังสนา วิศรุตเกษมพงศ์. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจตั้งครรถ์ซ้ำในหญิงตั้งครรถ์วัยรุ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- อัมพร วิชกุล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานและความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี).
- Ajzen, I. (2006). The influence of attitudes on behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22(5), 458.
- Alkeireidis, Ali. (2003). *Employment duration and organisational commitment in the Saudi public sector*. (Doctor of Philosophy, Kingston University).
- Apple White, Phillip B. (1965). *Organization Behavior*. New York : Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Brenda,G. (2017). *Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Administrators in Maryland Universities*. (Doctor of Education, East Tennessee State University).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Cronbach, Lee.J. (1990). **Essential of Psychology Testing**. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers Inc.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation. **Journal of Personality and Social Psychology**, 77(5), 1026-1040.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. (2012). **Organizational: Behavior, Structure, Process**. Boston : McGraw-Hill Companies, Inc.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. **American Journal of Sociology**, 63(6), 597-606.
- Hutchison, S., & Garstka, M. (1996). Sources of perceived organizational support: Goal setting and feedback. **Journal of Applied Social Psychology**, 26(5), 1351-1366.
- Kanungo, R.N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. **Journal of Applied Psychology**, 67(3), 341-349.
- Kinickl , R. and Kreitner, R. (2006). **Organizations Behaviors**. Illinois: Homewood.
- Krejcie, Rubert V. and Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.
- Lilly,J.D., Virick,M. (2006). The effect of personality on perceptions of justice. **Journal of Managerial Psychology**, 21(3), 438-459.
- Lodahl, T.M. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. **Journal of Applied Psychology**, 49(1), 24-33.
- Molinaro,V. &Weiss, D. (2005). **The leadership gap: Building leadership capacity for competitive advantage**. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1984). **The transtheoretical approach: Crossing traditional boundary of change**. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
- Rabinowitz, S. and Hall, D.T. (1997). **Organizational Research on Job Involvement**. *Psychological Bulletin*: 265-288.
- Rhoades, Linda & Robert Eisenberger,. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. **Journal of Applied Psychology**, 87(4), 698-714.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

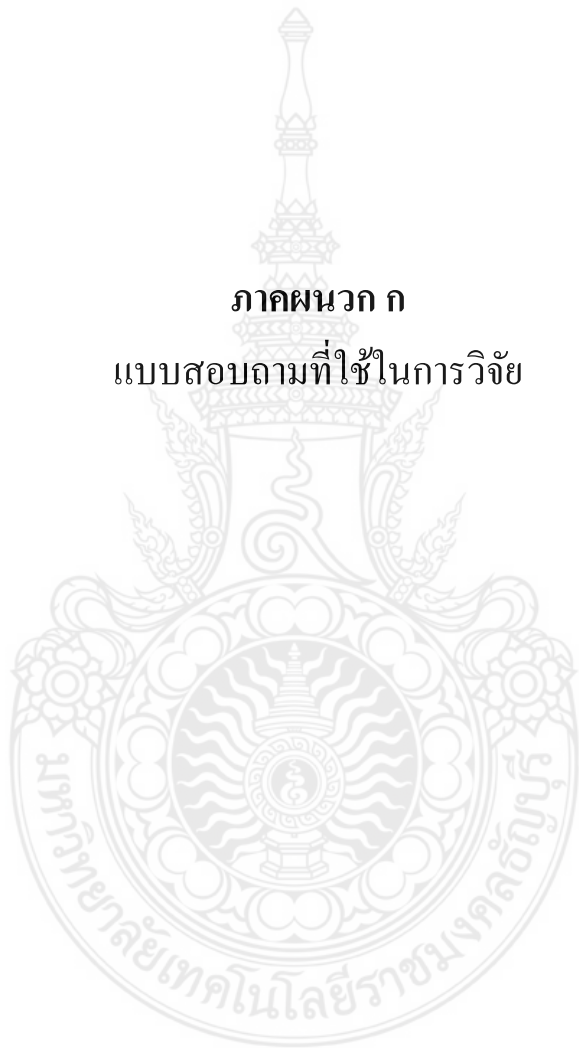
- Rhoades Linda, Robert Eisenberger and Stephen Armeli. (2001). Affective Commitment to Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**, **86**(5), 825-836.
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. **Administrative Science Quarterly**, **46**(4), 655-684.
- Saimir Suma. (2013). Job Satisfaction and Organizational commitment: The case of SHKODRA Municipality. **European Scientific Journal**, **9**(17), 41.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, **25**(3), 293-315.
- Shore, L.M. and Shore, T.H. (1985). **Perceived Organizational Support and Organizational Politics, Justice, and Support: Managing Social Climate at work**. Quorum Press.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the Survey of Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**, **76**(5), 637-643.
- Stephen P. Robbins. (1983). **Organizational Behavior Concepts : Controversics and Applications** (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall Inc.
- Stephen P. Robbins. (1993). **Organizational Behavior Concepts : Controversics and Applications** (5th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall Inc.
- Stephen P. Robbins. (1998). **Organizational Behavior** (8th ed.). New York : Prentice - Hall Inc.
- Sythanonxay Xangsayasane. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความมุ่งมั่นในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ในกลุ่มธนาคารธุรกิจของรัฐ ในเขตพื้นที่นครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- Wayne, S.J., Tetrick L.E., Shore L.M. and Bommer W.H. (2003). The Role of Fair Treatment and Rewards in Perceptions of Organizational Support and Leader-Member Exchange. **Journal of Applied Psychology**. **87**(3), 590-598.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Westman, M. (2001). The crossover of strain from school principals to teachers and vice versa. **Journal of Occupational Health Psychology**, 4(3), 269-278.
- William, Mehrens A. and Irvin, Lehmann J. (1969). **Measurement and Evaluation in Education and Psychology** (3rd ed.). New York : Holt, Rinehart and Winston Inc.



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



## แบบสอบถาม

### เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย และนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักวิจัย ตลอดจนเป็นกรณีศึกษาให้กับหน่วยงานวิจัยอื่น ๆ ในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความตั้งใจในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย แบบสอบถามนี้เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรสายงานวิจัย คำตอบที่ได้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรให้มากที่สุด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นอย่างอิสระให้ครบทุกข้อ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ท่านพิจารณาว่าเหมาะสมและตรงกับความ  
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

อาภาภรณ์ พิริยะภัทรกิจ  
นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี  2. 25 - 35 ปี  
 3. 36 - 46 ปี  4. มากกว่า 46 ปี

3. สถานภาพการสมรส

1. โสด  2. สมรส อยู่ร่วมกัน  
 3. สมรส แยกกันอยู่  4. หย่า  
 5. แยกทาง แต่ไม่ได้หย่า

4. ระดับการศึกษา

1. ปริญญาตรี  2. ปริญญาโท  
 3. ปริญญาเอก  4. หลังปริญญาเอก

5. ตำแหน่งงาน

1. ผู้เชี่ยวชาญวิจัย  2. นักวิจัยอาวุโส  
 3. นักวิจัย  4. นักทดลองวิทยาศาสตร์วิจัย

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี  2. 1 - 5 ปี  
 3. 6 - 10 ปี  4. 10 - 15 ปี  
 5. 16 - 20 ปี  6. 21 - 25 ปี  
 7. ตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป

7. รายได้ต่อเดือน

1. 15,000 - 30,000 บาท  2. 30,001 - 45,000 บาท  
 3. 45,001 - 60,000 บาท  4. 60,001 - 75,000 บาท  
 5. 75,001 - 90,000 บาท  6. ตั้งแต่ 90,001 ขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ท่านคิดว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้อง

1. การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของนโยบายไทยแลนด์ 4.0 คือ การขับเคลื่อนด้วยพลังงาน และเครื่องจักรกล  
 ถูก  ผิด
2. ประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง  
 ถูก  ผิด
3. การเกษตรในยุคไทยแลนด์ 4.0 คือ การเกษตรแบบ Smart Farming  
 ถูก  ผิด
4. กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วย (1) Food, Agriculture & Bio Tech. (2) Health, Wellness & Bio-Med. (3) Smart Devices, Robotics & Mechatronics (4) Internet of Thing และ (5) Creative, Culture & Low Value Services  
 ถูก  ผิด
5. รูปแบบการบริหารจัดการงานวิจัยตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 เป็นการบูรณาการ ทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชน  
 ถูก  ผิด
6. กลไกการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เป็นกลไกที่ขับเคลื่อนเพื่อยกระดับผลผลิตให้มีคุณภาพ และมีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางสู่ประเทศที่มีรายได้สูง  
 ถูก  ผิด
7. แนวทางที่จะทำให้ชุมชนและเครือข่ายมีความเข้มแข็งและยั่งยืน คือ การที่ต่างคนต่างทำงานของตนเอง ไม่สนใจบุคคลอื่น และมุ่งมั่นที่จะทำงานของตนเองเพียงอย่างเดียว  
 ถูก  ผิด
8. งานวิจัยและพัฒนาถือว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศสู่การเป็นประเทศไทย 4.0  
 ถูก  ผิด
9. การยกระดับวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ไม่ส่งผลให้ประเทศเจริญรุ่งเรือง แต่ทำให้เกิดความเข้มแข็งภายในชุมชนเพียงอย่างเดียว  
 ถูก  ผิด
10. นโยบายไทยแลนด์ 4.0 คือ การปรับเปลี่ยนการจัดการฟาร์มของเกษตรกร ด้วยเครื่องจักรกลและระบบอิเล็กทรอนิกส์  
 ถูก  ผิด

ส่วนที่ 3 การแสดงความคิดเห็น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการจากการปฏิบัติงาน</b>					
1.1 ท่านไม่ค่อยได้รับผลประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรจัดให้เท่าที่ควร					
1.2 องค์กรมีการจัดสรรค่าตอบแทนอื่น ๆ ให้ที่เหมาะสม นอกเหนือจากเงินเดือนที่ท่านได้รับ					
1.3 ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่านี้					
<b>2. ด้านความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาตนเองในสายงาน</b>					
2.1 ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
2.2 โอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น					
2.3 องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานทุกท่าน รวมถึงตัวท่านด้วย					
<b>3. ด้านความมั่นคงในงาน</b>					
3.1 งานของท่านเป็นงานที่มีความมั่นคงสูง					
3.2 หากผลการปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นที่น่าพอใจ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะหาบุคคลอื่นมาทำแทนทันที					
3.3 องค์กรคิดว่าไม่ได้รับผลประโยชน์อะไรมากนัก หากให้ท่านทำงานต่อไปจนเกษียณอายุ					
<b>4. ด้านจิตอาสามณ์ในการปฏิบัติงาน</b>					
4.1 องค์กรเต็มใจที่ปรับปรุงในทุก ๆ ด้าน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างสุดความสามารถ					
4.2 องค์กรเน้นถึงความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อม สภาพเครื่องมือที่อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.3 หากท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาจะเต็มที่และเต็มใจช่วยเหลือ จนปัญหาต่าง ๆ คลี่คลายและสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้					
<b>5. ด้านการปฏิบัติงาน</b>					
5.1 ผู้บังคับบัญชามีการแสดงความชื่นชม และความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ					
5.2 การปฏิบัติจากองค์กรที่มีต่อท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า					

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
5.3 หากท่านทำงานผิดพลาด ท่านจะได้รับการคำหนิจากผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง					
5.4 องค์กรมีการกำหนดกรอบทิศทางการทำงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้					
5.5 องค์กรมีภาระที่แจ่มแจ้งระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ					
5.6 ระเบียบ วิธีปฏิบัติงานมีผลต่อการทำงานของท่านอย่างมาก เช่น งานสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย เป็นต้น					

#### ส่วนที่ 4 การแสดงความคิดเห็น ความพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>1. ด้านลักษณะงานที่ทำหายระดับสติปัญญา</b>					
ท่านพอใจกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของท่าน และเป็นงานที่ทำหายระดับสติปัญญาของท่าน					
<b>2. ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล</b>					
ท่านคิดว่าองค์กรมีความเสมอภาคในการพิจารณาการให้รางวัลค่าตอบแทน ความดี ความชอบ จากผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
<b>3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงาน</b>					
ท่านพอใจกับการสนับสนุนและช่วยเหลือในเรื่องของการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านจากองค์กร					
<b>4. การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน</b>					
ท่านได้รับการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
<b>5. การมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน</b>					
บุคลิกภาพของท่านมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					



ส่วนที่ 5 การแสดงความคิดเห็น ความตั้งใจในการทำงานวิจัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความตั้งใจในการทำงานวิจัย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>1. ความขยันขันแข็ง</b>					
1.1 ท่านมักจะมาทำงานแต่เช้า เพื่อเตรียมทุกสิ่งทุกอย่างให้พร้อมก่อนเริ่มทำงาน					
1.2 ท่านยินดีทำงานเต็มที่ถึงแม้ว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มากขึ้น					
1.3 กรณีที่งานของท่านไม่สามารถทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดได้ ท่านมักจะใช้เวลาพักเที่ยงทำงานเสร็จทันตามเวลา					
<b>2. ความทุ่มเทในการทำงาน</b>					
2.1 ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ					
2.2 ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำทุกงาน					
2.3 ทุกวันที่ท่านทำงาน ท่านจะอดทนทำไปเพื่อให้หมดวันโดยที่ไม่สนใจว่าผลของงานจะเป็นอย่างไร					
<b>3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน</b>					
3.1 ท่านจะมีสมาธิอยู่กับงานที่ท่านทำเป็นอย่างมาก					
3.2 ท่านคิดว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตท่าน					
3.3 ท่านคิดว่าเวลาในการทำงานในแต่ละวันช่างผ่านไปอย่างเชื่องช้า					

ส่วนที่ 6 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

“ ขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามค่ะ ”

ภาคผนวก ข  
ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 1. ความเข้าใจนโยบายไทยแลนด์ 4.0

ข้อความสำหรับการประเมิน		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3			
1.	การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของนโยบายไทยแลนด์ 4.0 คือ การขับเคลื่อนด้วยพลังงาน และเครื่องจักรกล	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2.	ประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3.	การเกษตรในยุคไทยแลนด์ 4.0 คือ การเกษตรแบบ Smart Farming	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
4.	กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วย (1) Food, Agriculture & Bio Tech.(2) Health, Wellness & Bio-Med. (3) Smart Devices, Robotics & Mechatronics (4) Internet of Thing และ (5) Creative, Culture & Low Value Services	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
5.	รูปแบบการบริหารจัดการงานวิจัยตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 เป็นการบูรณาการ ทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
6.	กลไกการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เป็นกลไกที่ขับเคลื่อนเพื่อยกระดับผลผลิตให้มีคุณภาพ และมีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางสู่ประเทศที่มีรายได้สูง	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
7.	แนวทางที่จะทำให้ชุมชนและเครือข่ายมีความเข้มแข็งและยั่งยืน คือ การที่ตัว องค์กรต่างทำงานของตนเอง ไม่สนใจบุคคลอื่น และมุ่งมั่นที่จะทำงานของตนเองเพียงอย่างเดียว	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
8.	งานวิจัยและพัฒนาถือว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศสู่การเป็นประเทศไทย 4.0	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
9.	การยกระดับวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ไม่ส่งผลให้ประเทศเจริญรุ่งเรือง แต่ทำให้เกิดความเข้มแข็งภายในชุมชนเพียงอย่างเดียว	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
10.	นโยบายไทยแลนด์ 4.0 คือ การปรับเปลี่ยนการจัดการฟาร์มของเกษตรกร ด้วยเครื่องจักรกลและระบบอิเล็กทรอนิกส์	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

**ตอนที่ 2. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร**

ข้อความสำหรับการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3			
<b>1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการจากการปฏิบัติงาน</b>						
1.1 ท่านไม่ค่อยได้รับผลประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรจัดให้เท่าที่ควร	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
1.2 องค์กรมีการจัดสรรค่าตอบแทนอื่น ๆ ให้ที่เหมาะสม นอกเหนือจากเงินเดือนที่ท่านได้รับ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.3 ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่านี้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
<b>2. ด้านความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาตนเองในสายงาน</b>						
2.1 ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.2 โอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2.3 องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานทุกท่าน รวมถึงตัวท่านด้วย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>3. ด้านความมั่นคงในงาน</b>						
3.1 งานของท่านเป็นงานที่มีความมั่นคงสูง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3.2 หากผลการปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นที่น่าพอใจผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะหาบุคคลอื่นมาทำแทนทันที	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3.3 องค์กรคิดว่าไม่ได้รับผลประโยชน์อะไรมากนัก หากให้ท่านทำงานต่อไปจนเกษียณอายุ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
<b>4. ด้านจิตอารมณ์ในการปฏิบัติงาน</b>						
4.1 องค์กรเต็มใจที่ปรับปรุงในทุก ๆ ด้าน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างสุดความสามารถ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4.2 องค์กรเน้นถึงความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อม สภาพเครื่องมือที่อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4.3 หากท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร / ผู้บังคับบัญชาจะเต็มที่และเต็มใจช่วยเหลือ จนปัญหาต่าง ๆ คลี่คลายและสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

**ตอนที่ 2. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (ต่อ)**

ข้อความสำหรับการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3			
<b>5. ด้านการปฏิบัติงาน</b>						
5.1 ผู้บังคับบัญชามีการแสดงความชื่นชม และความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.2 การปฏิบัติจากองค์กรที่มีต่อท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่ท่านเป็นทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณค่า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.3 หากท่านทำงานผิดพลาด ท่านจะได้รับการตำหนิจากผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5.4 องค์กรมีการกำหนดกรอบทิศทางการทำงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.5 องค์กรมีการชี้แจงระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนและสม่ำเสมอต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.6 ระเบียบ วิธีปฏิบัติงานมีผลต่อการทำงานของท่านอย่างมาก เช่น งานสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

**ตอนที่ 3. ความพอใจในงาน**

ข้อความสำหรับการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3			
<b>1. ด้านลักษณะงานที่ทำหยากระดับสติปัญญา</b> ท่านพอใจกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของท่าน และเป็นงานที่ทำหยากระดับสติปัญญาของท่าน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
<b>2. ความเสมอภาคในการได้รับรางวัล</b> ท่านคิดว่าองค์กรมีความเสมอภาคในการพิจารณาการให้รางวัล ค่าตอบแทน ความดี ความชอบ จากผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
<b>3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงาน</b> ท่านพอใจกับการสนับสนุนและช่วยเหลือในเรื่องของการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านจากองค์กร	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
<b>4. การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน</b> ท่านได้รับการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
<b>5. การมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน</b> บุคลิกภาพของท่านมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

**ตอนที่ 4. ความตั้งใจในการทำงานวิจัย**

ข้อความสำหรับการประเมิน	ผู้ช่วยชาวนคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3			
<b>1. ความขยันขันแข็ง</b>						
1.1 ท่านมักจะมาทำงานแต่เช้า เพื่อเตรียมทุกสิ่งทุกอย่างให้พร้อมก่อนเริ่มทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.2 ท่านยินดีทำงานเต็มที่ถึงแม้ว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มากขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.3 กรณีที่งานของท่านไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดได้ ท่านมักจะใช้เวลาพักเที่ยงทำงานเสร็จทันตามเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>2. ความทุ่มเทในการทำงาน</b>						
2.1 ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.2 ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำทุกงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.3 ทุกวันที่ท่านทำงาน ท่านจะอดทนทำไปเพื่อให้หมดวัน โดยที่ไม่สนใจว่าผลของงานจะเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน</b>						
3.1 ท่านจะมีสมาธิอยู่กับงานที่ท่านทำอย่างมาก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.2 ท่านคิดว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.3 ท่านคิดว่าเวลาในการทำงานในแต่ละวันช่างผ่านไปอย่างเชื่องช้า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค  
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



## ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	32

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	18

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความพอใจในงาน

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	5

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความตั้งใจในการทำงานวิจัย

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	9



**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pos1	105.73	108.823	.278	.827
pos2	106.37	116.309	-.088	.841
pos3	107.20	114.993	-.021	.837
pos4	105.57	109.013	.301	.826
pos5	106.10	111.610	.173	.830
pos6	106.00	107.655	.379	.823
pos7	105.60	109.145	.379	.823
pos8	105.40	112.386	.119	.832
pos9	105.03	107.413	.481	.820
pos10	106.37	111.068	.240	.827
pos11	106.20	104.579	.471	.819
pos12	106.50	107.362	.450	.821
pos13	106.13	105.499	.513	.818
pos14	105.93	106.892	.562	.818
pos15	105.83	111.109	.187	.829
pos16	106.50	107.983	.346	.824
pos17	106.37	104.309	.525	.817
pos18	105.73	107.789	.385	.823
job1	105.33	104.713	.680	.814
job2	106.37	112.033	.152	.830
job3	106.27	111.582	.283	.826
job4	105.50	106.810	.485	.820
job5	105.40	105.421	.646	.816
work1	105.53	110.120	.229	.828
work2	105.17	106.282	.581	.818
work3	105.33	110.230	.231	.828
work4	105.27	111.995	.249	.827
work5	105.13	103.844	.581	.816
work6	105.53	109.016	.218	.830
work7	105.30	108.355	.442	.822
work8	105.17	106.557	.523	.819
work9	105.33	114.023	.047	.833

## ประวัติผู้เขียน

ประวัติผู้เขียน	นางอากาศกรณ์ พิริยะภักติกิจ
วัน เดือน ปีเกิด	28 เมษายน 2528
ที่อยู่	29/28 หมู่ 2 ต.คลองห้า อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12120
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขาจุลชีววิทยา มหาวิทยาลัยนเรศวร
ประวัติการทำงาน	เจ้าหน้าที่ธุรการ ศูนย์ความหลากหลายทางชีวภาพ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.2550- ปัจจุบัน
เบอร์โทรศัพท์	08 6367 7182
อีเมล	piriyaphattarakit@gmail.com

