บทสรุปและข้อเสนอแนะ

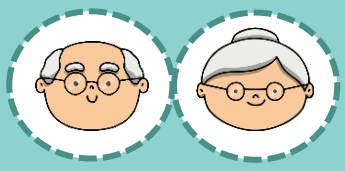
“ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัย ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ”

เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 22 กรกฎาคม - 31 สิงหาคม 2563 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 533 คน คิดเป็นร้อยละ 49.53

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบสำรวจส่วนใหญ่

11.82 %
ชาย

88.18 %
หญิง



33.96 %
อายุระหว่าง 41 - 50 ปี

64.48 %
การศึกษา
ระดับปริญญาตรี

- ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี 34.90 %
- ดำรงตำแหน่งระดับระดับอาวุโส/ชำนาญการ 46.90 %
- สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด 74.64 %

ประสบการณ์การทำวิจัยและการอบรม

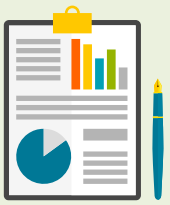
ไม่เคยทำงานวิจัย 73.55 %

ไม่เคยเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ 77.11 %

ไม่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย 90.81 %

ไม่เคยอ่านบทความวิชาการที่เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของกลุ่มวิจัยและพัฒนา 67.54%

มีความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย ในระดับน้อย น้อยมาก และไม่มีเลย 70 %



ทัศนคติต่อการทำวิจัย

ผู้ตอบแบบสำรวจมีทัศนคติต่อการทำวิจัย เรียงลำดับ**คะแนนเฉลี่ย**จากมากไปน้อย

การทำวิจัยควรช่วย**เพิ่ม**ประสิทธิภาพการทำงาน	4.46
การทำวิจัย**มีประโยชน์**ทางวิชาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.32
กรมควรมี**นโยบาย**สนับสนุนการทำวิจัยอย่างชัดเจน และควรมีสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้นำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน	4.19
การทำวิจัยจะ**สร้างการยอมรับ**จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.02
ควรมีการจัดตั้ง**คณะกรรมการ/คณะทำงาน**ระดับพื้นที่ (สตท.) เพื่อพิจารณาข้อเสนองานวิจัย (Proposal) ก่อนเสนอกรมอนุมัติ	3.95
ควรนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการ**เลื่อนเงินเดือน** และ**เลื่อนระดับตำแหน่ง**ทางวิชาการ	3.63

ปัญหา/อุปสรรคในการทำวิจัย

ผู้ตอบแบบสำรวจเห็นว่าปัญหา/อุปสรรคในการทำวิจัย **เรียงลำดับจากมากไปน้อย** ดังนี้

01 ไม่มีประสบการณ์การทำวิจัย

02 ไม่มีเวลา

03 ไม่เข้าใจขั้นตอนการวิจัย

04 ไม่มีความรู้เกี่ยวกับสถิติสำหรับทำวิจัย

05 ไม่สามารถหาหัวข้อวิจัยที่น่าสนใจได้

06 ไม่มีแหล่งทุนสนับสนุนการทำวิจัย

07 ไม่สามารถหาเครื่องมือการวิจัยที่เหมาะสมได้

08 ไม่มีแรงจูงใจ/ไม่เห็นประโยชน์

09 ขาดความมั่นใจ/ไม่กล้าทำงานวิจัย

10 ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

สรุปส่งท้าย

ในส่วนนี้ เป็นการสอบถามความตั้งใจและความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ในหัวข้อต่าง ๆ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ความเห็น ดังนี้

สนใจเข้าร่วมการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย แบบ R2R (Routine to Research)

- เข้าร่วม 61.73 %
- ไม่เข้าร่วม 38.27 %

สนใจที่จะทำงานวิจัย

- สนใจ 54.03 %
- ไม่สนใจ 45.97 %

สนใจเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ

- สนใจ 47.28 %
- ไม่สนใจ 52.72 %

นำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบ **การเลื่อนเงินเดือน**และ**เลื่อนระดับตำแหน่ง**

- เห็นด้วย 45.03 %
- ไม่เห็นด้วย 54.97 %

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์**ควรจัดทำ**วารสารวิชาการ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Article) ของตนเอง

- ควรทำ 89.31 %
- ไม่ควรทำ 10.69 %

สรุป**ปัจจัย**ที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัย ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

เรียงลำดับปัจจัยที่เป็นอุปสรรค จากมากไปน้อย ดังนี้

- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย
- ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัย
- ปัจจัยด้านทัศนคติ/แรงจูงใจ และ
- ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อเสนอแนะ

ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย

- กำหนดนโยบายและแนวทางเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น
- สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมเชิงวิชาการที่เอื้อต่อการทำวิจัยให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน
- ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานวิจัยของหน่วยงาน
- บูรณาการความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเพื่อสร้างเครือข่ายการทำวิจัย
- จัดทำวารสารวิชาการเพื่อเป็นช่องทางเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยของหน่วยงาน
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการวิจัยผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ

ด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัย

ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการทำวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องต่อการทำวิจัย เห็นประโยชน์ของการทำวิจัย และให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย นอกจากนี้ ควรมีการจัดตั้งคณะที่ปรึกษาด้านการทำวิจัย

ด้านทัศนคติ/แรงจูงใจในการทำวิจัย โดยแบ่งเป็น

(1) แรงจูงใจภายใน ได้แก่ การสร้างความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยว่าเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ สร้างความเชี่ยวชาญ สร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง นำไปสู่ความพึงพอใจและความรักความผูกพันต่อองค์กร และ

(2) แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ การให้รางวัลและยกย่องชมเชย การสนับสนุนให้นำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หากมีผลงานวิจัยเป็นที่ประจักษ์หรือได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ เป็นต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และงานที่รับผิดชอบ กลุ่มเป้าหมายการพัฒนา ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี และมีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่เปิดกว้างและมีความพร้อมในการเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ รวมถึงกลุ่มเป้าหมายซึ่งมีลักษณะงานที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และชำนาญการพิเศษ ซึ่งจะช่วยในการกำหนดทิศทางและหัวข้อการทำวิจัยต่อไป

อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
เลขที่รับ ๓๘๗๖
วันที่ ๑๕ ต.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๓.๒๓ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ กลุ่มวิจัยและพัฒนา โทร. ๒๓๔๐

ที่ กษ ๐๔๐๒/ ๙๒๓ **วันที่** ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง สรุปผลการสำรวจความคิดเห็น เรื่อง ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

เรียน อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๑. <u>เรื่องเดิม</u>

ตามที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้เห็นชอบให้สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ โดยกลุ่มวิจัยและพัฒนา ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัย และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์สำหรับจัดทำข้อเสนอในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการทำวิจัย นั้น

๒. <u>ข้อเท็จจริง</u>

บัดนี้ สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ ได้จัดทำสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นดังกล่าว พร้อมข้อเสนอแนะเรียบร้อยแล้ว โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ การสำรวจความคิดเห็นดังกล่าวใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของแบบสอบถามออนไลน์ เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ ๒๒ กรกฎาคม - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๕๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๓ โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๘๘.๑๘ อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี ร้อยละ ๓๓.๙๖ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ ๖๔.๔๘ มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๒๐ ปี ร้อยละ ๓๔.๙๐ ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส/ชำนาญการ ร้อยละ ๔๖.๙๐ และสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด ร้อยละ ๗๔.๖๔

๒.๒ ประสบการณ์การทำวิจัยและการอบรม ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ ไม่เคยทำงานวิจัย ร้อยละ ๗๓.๕๕ ไม่เคยเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ ร้อยละ ๗๗.๑๑ ไม่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย ร้อยละ ๙๐.๘๑ ไม่เคยอ่านบทความวิชาการที่เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของกลุ่มวิจัยและพัฒนา ร้อยละ ๖๗.๕๔ และมีความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย ในระดับน้อย น้อยมาก และไม่มีเลย รวมกันเกือบร้อยละ ๗๐

๒.๓ ทัศนคติต่อการทำวิจัย เรียงลำดับคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การทำวิจัยควรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{X}$ = ๔.๔๖) การทำวิจัยมีประโยชน์ทางวิชาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{X}$ = ๔.๓๒) กรมควรมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยอย่างชัดเจน และควรมีสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้นำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ = ๔.๑๙) การทำวิจัยจะสร้างการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = ๔.๐๒) ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานระดับพื้นที่ (สตท.) เพื่อพิจารณาข้อเสนองานวิจัย (Proposal) ก่อนเสนอกรมอนุมัติ ($\bar{X}$ = ๓.๙๕) และควรนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X}$ = ๓.๖๓) ซึ่งประเด็นนี้มีระดับคะแนนความเห็นเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับสัดส่วนของผู้ที่ไม่เห็นด้วยในการนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงถึงร้อยละ ๕๔.๙๗

๒.๔ ปัญหา...

๒.๔ ปัญหา/อุปสรรคในการทำวิจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ (๑) ไม่มีประสบการณ์การทำวิจัย (๒) ไม่มีเวลา (๓) ไม่เข้าใจขั้นตอนการวิจัย (๔) ไม่มีความรู้เกี่ยวกับสถิติสำหรับทำวิจัย (๕) ไม่สามารถหาหัวข้อวิจัยที่น่าสนใจได้ (๖) ไม่มีแหล่งทุนสนับสนุนการทำวิจัย (๗) ไม่สามารถหาเครื่องมือการวิจัยที่เหมาะสมได้ (๘) ไม่มีแรงจูงใจ/ไม่เห็นประโยชน์ (๙) ขาดความมั่นใจ/ไม่กล้าทำงานวิจัย และ (๑๐) ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

๒.๕ สรุปส่งท้าย ในส่วนนี้ เป็นการสอบถามความตั้งใจและความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยแบบ R2R (Routine to Research) ร้อยละ ๖๑.๗๓ สนใจที่จะทำงานวิจัย ร้อยละ ๕๔.๐๓ ไม่สนใจเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ร้อยละ ๕๒.๗๒ ไม่เห็นด้วยในการนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่ง ร้อยละ ๕๔.๙๗ และเห็นว่ากรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Article) ของตนเอง ร้อยละ ๘๙.๓๑

๒.๖ ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมการทำวิจัยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์แยกตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยได้ ๔ ปัจจัย ดังนี้

(๑) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย ได้แก่ กำหนดนโยบายและแนวทางเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมเชิงวิชาการที่เอื้อต่อการทำวิจัย จัดประชุมสัมมนาเพื่อหารือและกำหนดทิศทางการทำวิจัยของหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานวิจัยของหน่วยงาน บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายการทำวิจัย จัดทำวารสารวิชาการเพื่อเป็นช่องทางในการเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยของหน่วยงาน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการวิจัยผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ

(๒) ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัย ได้แก่ จัดการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการทำวิจัย เพื่อสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องต่อการทำวิจัย และให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยตั้งแต่การออกแบบการวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเลือกและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย การเลือกใช้สถิติ และการเขียนรายงานผลการวิจัย ในรูปแบบที่หลากหลายทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดทำ Workshop การอบรมผ่านระบบ Video Conference เป็นต้น นอกจากนี้ ควรมีการจัดตั้งคณะที่ปรึกษาด้านการทำวิจัย เพื่อให้คำปรึกษาและข้อคิดเห็นด้านวิชาการแก่ผู้ทำวิจัย รวมถึงเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทความวิจัยหรือบทความวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

(๓) ปัจจัยด้านทัศนคติ/แรงจูงใจในการทำวิจัย แบ่งเป็น (๑) แรงจูงใจภายใน ได้แก่ การสร้างความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยว่าเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ สร้างความเชี่ยวชาญ สร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง นำไปสู่ความพึงพอใจและความรักความผูกพันต่อองค์กร และ (๒) แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ การให้รางวัลและยกย่องชมเชย การสนับสนุนให้มีการนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หากมีผลงานวิจัยเป็นที่ประจักษ์หรือได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ เป็นต้น

(๔) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และงานที่รับผิดชอบ กลุ่มเป้าหมายการพัฒนา ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง ๓๐-๔๐ ปี และมีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่เปิดกว้างและมีความพร้อมในการเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ รวมถึงกลุ่มเป้าหมายซึ่งมีลักษณะงานที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และชำนาญการพิเศษ ซึ่งจะช่วยในการกำหนดทิศทางและหัวข้อการทำวิจัยต่อไป

รายละเอียดสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นพร้อมข้อเสนอแนะ ดังแนบ

๓. <u>กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง</u> -

๔. <u>ข้อพิจารณา</u>

สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ พิจารณาแล้วเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ รับทราบสรุปผลการสำรวจความคิดเห็น เรื่อง ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๔.๒ ให้ความเห็นชอบข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการทำวิจัยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ทั้งนี้ จะได้เสนอขอความเห็นชอบก่อนการดำเนินการในแต่ละประเด็นอีกครั้งหนึ่ง

๔.๓ เห็นควรแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานในสังกัดรับทราบในเบื้องต้น โดยสามารถดาวน์โหลดสรุปผลการศึกษาฉบับเต็มได้ที่หน้าเว็บไซต์กลุ่มวิจัยและพัฒนา https://research.cad.go.th/ หัวข้อข่าวประชาสัมพันธ์

๕. <u>ข้อเสนอแนะ</u> -

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามข้อ ๔

(นางรพีพร กลั่นเนียม)
ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ

(นายโอภาส ทองยงค์)
อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

(นางรพีพร กลั่นเนียม)
ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ

๑๕ ต.ค. ๒๕๖๓

ผลการสำรวจความคิดเห็น

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัย ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

กลุ่มวิจัยและพัฒนา สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ

Facebook Fanpage : Coop Auditing R&D
หรือทาง https://www.facebook.com/Coop-Auditing-RD-101606425058577

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การสำรวจความคิดเห็น เรื่อง ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัย และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์สำหรับจัดทำข้อเสนอในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการทำวิจัย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของแบบสอบถามออนไลน์ เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 22 กรกฎาคม - 31 สิงหาคม 2563 มีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 533 คน คิดเป็นร้อยละ 49.53 สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นที่สำคัญ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 88.18 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 33.96 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 64.48 มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 34.90 ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส/ชำนาญการ ร้อยละ 46.90 และสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด ร้อยละ 74.64

2. ประสบการณ์การทำวิจัยและการอบรม

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ ไม่เคยทำงานวิจัย ร้อยละ 73.55 ไม่เคยเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ ร้อยละ 77.11 ไม่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย ร้อยละ 90.81 ไม่เคยอ่านบทความวิชาการที่เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของกลุ่มวิจัยและพัฒนา ร้อยละ 67.54 และมีความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย ในระดับน้อยน้อยมาก และไม่มีเลย รวมกันเกือบร้อยละ 70

3. ทัศนคติต่อการทำวิจัย

ผู้ตอบแบบสำรวจมีทัศนคติต่อการทำวิจัย เรียงลำดับคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การทำวิจัยควรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.46) การทำวิจัยมีประโยชน์ทางวิชาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{X}$ = 4.32) กรมควรมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยอย่างชัดเจน และควรมีสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้นำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ = 4.19) การทำวิจัยจะสร้างการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.02) ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานระดับพื้นที่ (สตท.) เพื่อพิจารณาข้อเสนองานวิจัย (Proposal) ก่อนเสนอกรมอนุมัติ ($\bar{X}$ = 3.95) และควรนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X}$ = 3.63) ซึ่งประเด็นนี้มีระดับคะแนนความเห็นเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับสัดส่วนของผู้ที่ไม่เห็นด้วยในการนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงถึงร้อยละ 54.97

4. ปัญหา/อุปสรรคในการทำวิจัย

ผู้ตอบแบบสำรวจเห็นว่าปัญหา/อุปสรรคในการทำวิจัย เรียงลำดับจากจำนวนผู้เลือกตอบในแต่ละประเด็นจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) ไม่มีประสบการณ์การทำวิจัย (2) ไม่มีเวลา (3) ไม่เข้าใจขั้นตอนการวิจัย (4) ไม่มีความรู้เกี่ยวกับสถิติสำหรับทำวิจัย (5) ไม่สามารถหาหัวข้อวิจัยที่น่าสนใจได้ (6) ไม่มีแหล่งทุนสนับสนุนการทำวิจัย (7) ไม่สามารถหาเครื่องมือการวิจัยที่เหมาะสมได้ (8) ไม่มีแรงจูงใจ/ไม่เห็นประโยชน์ (9) ขาดความมั่นใจ/ไม่กล้าทำงานวิจัย และ (10) ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

5. สรุปส่งท้าย

ในส่วนนี้ เป็นการสอบถามความตั้งใจและความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในหัวข้อต่างๆ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่**สนใจ**เข้าร่วมการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยแบบ R2R (Routine to Research) ร้อยละ 61.73 **สนใจ**ที่จะทำงานวิจัย ร้อยละ 54.03 **ไม่สนใจ**เขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ร้อยละ 52.72 **ไม่เห็นด้วย**ในการนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่ง ร้อยละ 54.97 และเห็นว่ากรมตรวจบัญชีสหกรณ์**ควรจัดทำ**วารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Article) ของตนเอง ร้อยละ 89.31

จากการสำรวจความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถแบ่งกลุ่มปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยและเรียงลำดับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัย ปัจจัยด้านทัศนคติ/แรงจูงใจในการทำวิจัย และปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. **ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย** ได้แก่ ปริมาณงานที่มาก ไม่มีเวลาในการทำวิจัย นโยบายและการสนับสนุนการทำวิจัยของหน่วยงานไม่ชัดเจน ไม่มีระบบสนับสนุนและให้คำปรึกษาในการทำวิจัย เป็นต้น

2. **ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัย** ได้แก่ ขาดประสบการณ์การทำวิจัย ไม่มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำวิจัย การเลือกใช้สถิติ รวมถึงการเขียนรายงานผลการวิจัย ไม่สามารถกำหนดหัวข้อที่จะทำวิจัยได้ เป็นต้น

3. **ปัจจัยด้านทัศนคติ/แรงจูงใจในการทำวิจัย** ได้แก่ ไม่เห็นประโยชน์ของการทำวิจัย มองว่าการทำวิจัยไม่ใช่ภารกิจของตน ไม่มีแรงจูงใจในการทำวิจัย ไม่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีความสนใจและไม่ชอบทำวิจัย เป็นต้น

4. **ปัจจัยส่วนบุคคล** ได้แก่ อายุมาก ใกล้เกษียณอายุราชการ ภารกิจด้านครอบครัว นอกจากนี้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และงานที่รับผิดชอบ ยังส่งผลทางอ้อมต่อทัศนคติ/แรงจูงใจในการทำวิจัย

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาการแบ่งงานภายในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กลุ่มวิจัยและพัฒนาเป็นกลุ่มงานภายใต้สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 501/2552 เรื่อง การแบ่งงานภายในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2552 ซึ่งเป็นการดำเนินการตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2552 จึงอาจกล่าวได้ว่า กลุ่มวิจัยและพัฒนาจัดตั้งขึ้นเมื่อปี 2552 ประกอบกับเมื่อพิจารณาผลงานวิจัยที่ผ่านมา (ตามเอกสารแนบ) จะเห็นได้ว่า ผลงานวิจัยส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเครื่องมือหรือระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน นอกจากนี้ การทำวิจัยจำกัดอยู่ในกลุ่มคนเล็ก ๆ ไม่ได้กระจายลงไปยังหน่วยงานในระดับพื้นที่ ไม่ได้มีลักษณะของการวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานที่ทำเป็นประจำ หรือ R2R ซึ่งการทำงานวิจัยในลักษณะนี้จะเกี่ยวข้องกับนักวิชาการในทุกภาคส่วนของหน่วยงาน การทำวิจัยแบบ R2R มีเป้าหมายเพื่อพัฒนางาน และพัฒนาคนทำงานประจำให้เก่งขึ้น สามารถสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ที่มีความยากและสลับซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งจะเป็นการยกระดับองค์กรและนำพาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการสำรวจความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จะเห็นได้ว่า สัดส่วนของผู้ตอบแบบสำรวจซึ่งแสดงความประสงค์ที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย สนใจทำงานวิจัย สนใจเขียนบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร และเห็นด้วยกับการนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับ อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 45 ซึ่งนับเป็นสัญญาณที่ดีสำหรับการพัฒนาและส่งเสริมการทำวิจัยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จึงขอเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานในปัจจัยแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัย ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย

ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย หมายรวมถึง การสนับสนุนและผลักดันจากหน่วยงาน การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การจัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ความร่วมมือสนับสนุนระหว่างผู้ทำวิจัย ผู้ร่วมงานอื่น และผู้เชี่ยวชาญ การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย มีหน่วยงานกลางเป็นกลไกในการบริหารงานวิจัย ประสานงาน พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการวิจัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย มีระบบฐานข้อมูลสำหรับการค้นคว้าที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านเวลาในการทำวิจัย ซึ่งปัจจัยด้านเวลาจะส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จของการทำวิจัย การมีเครือข่ายการทำงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัยมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการกระตุ้นและผลักดันการทำวิจัยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และยังส่งผลต่อทัศนคติ/แรงจูงใจในการทำวิจัยด้วย **จึงมีข้อเสนอแนะ**ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำวิจัยในเบื้องต้น เช่น กำหนดนโยบายและแนวทางเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมเชิงวิชาการที่เอื้อต่อการทำวิจัยให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน จัดประชุมสัมมนาเพื่อหารือและกำหนดทิศทางการทำวิจัยของหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานวิจัยของหน่วยงาน บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายการทำวิจัย เช่น สถาบันการศึกษา หน่วยงานที่ให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยและพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย จัดทำวารสารวิชาการเพื่อเป็นช่องทางในการเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยของหน่วยงาน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการวิจัยผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ

2. ด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัย

ด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัย หมายรวมถึง ประสบการณ์ที่เกี่ยวเนื่องกับเรื่องหรือปัญหาที่จะทำการวิจัย ความสามารถในการค้นหาและวิเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยและความรู้จากเอกสารต่าง ๆ ความรู้และทักษะการเลือกใช้เครื่องมือวิจัยประเภทต่าง ๆ ความรู้และทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การเลือกใช้สถิติ และการแปลผลได้อย่างถูกต้อง ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความคิดเห็นหรือสรุปผลข้อมูลที่ได้จากการศึกษามานำเสนอได้อย่างเป็นระบบ ชัดเจนและเข้าใจง่าย ซึ่งปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัยเป็นอุปสรรคอย่างมากเช่นเดียวกันต่อการทำวิจัยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ **จึงมีข้อเสนอแนะ**เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำวิจัย ดังนี้ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการทำวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องต่อการทำวิจัย เห็นประโยชน์ของการทำวิจัย และให้ความรู้ที่

เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย ตั้งแต่การออกแบบการวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเลือกและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย การเลือกใช้สถิติ และการเขียนรายงานผลการวิจัย ในรูปแบบที่หลากหลายทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดทำ Workshop การอบรมผ่านระบบ Video Conference เป็นต้น นอกจากนี้ ควรมีการจัดตั้งคณะที่ปรึกษาด้านการทำวิจัย เพื่อให้คำปรึกษาและข้อคิดเห็นด้านวิชาการแก่ผู้ทำวิจัย รวมถึงเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทความวิจัยหรือบทความวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคยและเรียนรู้รูปแบบและวิธีการเขียนบทความ และยังเป็นการเปิดโลกทัศน์สู่องค์ความรู้ใหม่ ๆ และความเคลื่อนไหวในแวดวงวิชาชีพซึ่งอาจช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำวิจัย

3. ด้านทัศนคติ/แรงจูงใจในการทำวิจัย

ด้านทัศนคติ/แรงจูงใจในการทำวิจัย หมายรวมถึง การเชื่อหรือรู้สึกว่าการทำวิจัยมีประโยชน์ ทัศนคติที่ไม่ดีต่อการวิจัย จะทำให้เกิดความรู้สึกในทางลบ ไม่เห็นประโยชน์ เสียเวลา ไม่ชอบ ไม่อยากทำ แต่หากมีทัศนคติที่ดีมองว่าการทำวิจัยเป็นการแสวงหาความรู้ สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้แก่ตนเอง การทำวิจัยท้าทายความรู้ความสามารถ เป็นหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการต้องทำวิจัย พฤติกรรมที่แสดงออกก็จะเป็นไปในทางบวก เกิดความกระตือรือร้นที่จะสร้างสรรค์ผลงานวิจัย นอกจากนี้ แรงจูงใจก็มีอิทธิพลต่อการทำวิจัย ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การยอมรับนับถือตนเอง การให้เกียรติคุณ รางวัลยกย่องนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยเป็นเชิงประจักษ์ จึงมี**ข้อเสนอแนะ**เพื่อสร้างทัศนคติ/แรงจูงใจในการทำวิจัย ดังนี้ โดยแบ่งเป็น (1) แรงจูงใจภายใน ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจที่มีความยั่งยืน ได้แก่ การสร้างความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยว่าเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ สร้างความเชี่ยวชาญ สร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง นำไปสู่ความพึงพอใจและความรักความผูกพันต่อองค์กร และ (2) แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ การให้รางวัลและยกย่องชมเชย การสนับสนุนให้มีการนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและองค์กร การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หากมีผลงานวิจัยเป็นที่ประจักษ์หรือได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ เป็นต้น

4. ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการทำวิจัยผ่านตัวแปรด้านทัศนคติ/แรงจูงใจ ดังนั้น ในระยะแรกจึงควรมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายที่แสดงความสนใจที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย และสนใจที่จะทำงานวิจัย ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี และมีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี เป็นกลุ่มที่เปิดกว้างและมีความพร้อมในการเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ รวมถึงกลุ่มเป้าหมายซึ่งมีลักษณะงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และชำนาญการพิเศษ ซึ่งจะช่วยในการกำหนดทิศทางและหัวข้อการทำวิจัยต่อไป

กลุ่มวิจัยและพัฒนา
สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ
ตุลาคม 2563

สรุปผลการสำรวจความคิดเห็น
เรื่อง ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

กลุ่มวิจัยและพัฒนา สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยได้จัดทำหนังสือแจ้งเวียนไปยังทุกส่วนราชการในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือให้ข้าราชการตอบแบบสำรวจออนไลน์ ระหว่างวันที่ 22 กรกฎาคม - 31 สิงหาคม 2563 เนื้อหาของแบบสำรวจแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทั่วไป
2. ประสบการณ์การทำวิจัยและการอบรม
3. ทัศนคติต่อการทำวิจัย
4. ปัญหา/อุปสรรคในการทำวิจัย
5. สรุปส่งท้าย

สรุปผลการสำรวจความคิดเห็น ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จำนวน 1,076 คน (กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2563)

ขนาดตัวอย่าง หากคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 292 คน ซึ่งจากการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ทำแบบสำรวจออนไลน์ มีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น 533 คน คิดเป็นร้อยละ 49.53 โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	63	11.82
หญิง	470	88.18
รวม	**533**	**100.00**
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	62	11.63
30-40 ปี	162	30.39
41-50 ปี	181	33.96
51-60 ปี	128	24.02
รวม	**533**	**100.00**

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	365	64.48
ปริญญาโท	161	30.21
ปริญญาเอก	0	0.00
อื่น ๆ	7	1.31
รวม	**533**	**100.00**
ประสบการณ์ทำงาน		
1-5 ปี	149	27.95
6-10 ปี	94	17.64
11-15 ปี	44	8.26
16-20 ปี	60	11.26
มากกว่า 20 ปี	186	34.90
รวม	**533**	**100.00**
ระดับตำแหน่ง		
ระดับอำนวยการ	5	0.94
ระดับเชี่ยวชาญ	4	0.75
หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด	20	3.75
ระดับชำนาญการพิเศษ	56	10.51
ระดับอาวุโส/ชำนาญการ	250	46.90
ระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติการ	198	37.15
รวม	**533**	**100.00**
หน่วยงานที่สังกัด		
ส่วนกลาง	40	7.50
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1-10	94	17.64
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด	399	74.64
รวม	**533**	**100.00**

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.18 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.96 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.48 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.90 ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส/ชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 46.90 และสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 74.64

ส่วนที่ 2 ประสบการณ์การทำวิจัยและการอบรม

ตารางที่ 2 ประสบการณ์การทำวิจัยและการอบรมของผู้ตอบแบบสำรวจ

ประสบการณ์ทำวิจัยและการอบรม	จำนวน	ร้อยละ
เคยทำงานวิจัย		
ไม่เคย	392	73.55
เคย	141	26.45
รวม	**533**	**100.00**
เคยเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ		
ไม่เคย	411	77.11
เคย	122	22.89
รวม	**533**	**100.00**
เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย		
ไม่เคย	484	90.81
เคย	49	9.19
รวม	**533**	**100.00**
เคยอ่านบทความวิจัยที่เผยแพร่บนเว็บไซต์กลุ่มวิจัยและพัฒนา		
ไม่เคย	360	67.54
เคย	173	32.46
รวม	**533**	**100.00**
มีความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย		
ไม่มีเลย	79	14.82
น้อยมาก	135	25.33
น้อย	158	29.64
ปานกลาง	135	25.33
ค่อนข้างมาก	23	4.32
มาก	3	0.56
รวม	**533**	**100.00**

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ ไม่เคยทำงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 73.55 ไม่เคยเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 77.11 ไม่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 90.81 ไม่เคยอ่านบทความวิชาการที่เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของกลุ่มวิจัยและพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 67.54 และมีความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 29.64

ตารางที่ 3 การทำงานวิจัย แยกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	ไม่เคย	เคย
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	52 (13.27)	10 (7.09)
30-40 ปี	113 (28.83)	49 (34.75)
41-50 ปี	129 (32.90)	52 (36.88)
51-60 ปี	98 (25.00)	30 (21.28)
รวม	**392 (100.00)**	**141 (100.00)**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	314 (80.10)	51 (36.17)
ปริญญาโท	71 (18.11)	90 (63.83)
ปริญญาเอก	0 (0.00)	0 (0.00)
อื่น ๆ	7 (1.79)	0 (0.00)
รวม	**392 (100.00)**	**141 (100.00)**
ประสบการณ์ทำงาน		
1-5 ปี	119 (30.36)	30 (21.28)
6-10 ปี	61 (15.56)	33 (23.40)
11-15 ปี	31 (7.91)	13 (9.22)
16-20 ปี	39 (9.95)	21 (14.89)
มากกว่า 20 ปี	142 (36.22)	44 (31.21)
รวม	**392 (100.00)**	**141 (100.00)**
ระดับตำแหน่ง		
ระดับอำนวยการ	4 (1.02)	1 (0.71)
ระดับเชี่ยวชาญ	0 (0.00)	4 (2.84)
หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด	9 (2.30)	11 (7.80)
ระดับชำนาญการพิเศษ	36 (9.18)	20 (14.18)
ระดับอาวุโส/ชำนาญการ	186 (47.45)	64 (45.39)
ระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติการ	157 (40.05)	41 (29.08)
รวม	**392 (100.00)**	**141 (100.00)**

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำวิจัยกับลักษณะส่วนบุคคล จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่เคยทำงานวิจัย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 32.90) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 80.10) ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 36.22) และดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส/ชำนาญการ (ร้อยละ 47.45)

ส่วนผู้ที่เคยทำงานวิจัย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 36.88) การศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 63.83) ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 31.21) และดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส/ชำนาญการ (ร้อยละ 45.39)

ตารางที่ 4 การเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ แยกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	ไม่เคย	เคย
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	54 (13.14)	8 (6.56)
30-40 ปี	126 (30.66)	36 (29.51)
41-50 ปี	134 (32.60)	47 (38.52)
51-60 ปี	97 (23.60)	31 (25.41)
รวม	**411 (100.00)**	**122 (100.00)**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	312 (75.91)	53 (43.44)
ปริญญาโท	92 (22.38)	69 (56.56)
ปริญญาเอก	0 (0.00)	0 (0.00)
อื่น ๆ	7 (1.71)	0 (0.00)
รวม	**411 (100.00)**	**122 (100.00)**
ประสบการณ์ทำงาน		
1-5 ปี	133 (32.36)	16 (13.11)
6-10 ปี	69 (16.79)	25 (20.49)
11-15 ปี	33 (8.02)	11 (9.02)
16-20 ปี	41 (9.98)	19 (15.57)
มากกว่า 20 ปี	135 (32.85)	51 (41.81)
รวม	**411 (100.00)**	**122 (100.00)**
ระดับตำแหน่ง		
ระดับอำนวยการ	2 (0.49)	3 (2.46)
ระดับเชี่ยวชาญ	2 (0.49)	2 (1.64)
หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด	9 (2.19)	11 (9.02)
ระดับชำนาญการพิเศษ	35 (8.52)	21 (17.21)
ระดับอาวุโส/ชำนาญการ	190 (46.23)	60 (49.18)
ระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติการ	173 (42.09)	25 (20.49)
รวม	**411 (100.00)**	**122 (100.00)**

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาประสบการณ์การเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการกับลักษณะส่วนบุคคล จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่เคยเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 32.60) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 75.91) ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 32.85) และดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส/ชำนาญการ (ร้อยละ 46.23)

สำหรับผู้ที่เคยเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 38.52) การศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 56.56) ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 41.81) และดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส/ชำนาญการ (ร้อยละ 49.18)

ตารางที่ 5 การอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย แยกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	ไม่เคย	เคย
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	57 (11.78)	5 (10.20)
30-40 ปี	140 (29.93)	22 (44.90)
41-50 ปี	170 (35.12)	11 (22.45)
51-60 ปี	117 (24.17)	11 (22.45)
รวม	**484 (100.00)**	**49 (100.00)**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	349 (72.10)	16 (32.65)
ปริญญาโท	128 (26.45)	33 (67.35)
ปริญญาเอก	0 (0.00)	0 (0.00)
อื่น ๆ	7 (1.45)	0 (0.00)
รวม	**484 (100.00)**	**49 (100.00)**
ประสบการณ์ทำงาน		
1-5 ปี	139 (28.72)	10 (20.41)
6-10 ปี	79 (16.32)	15 (30.61)
11-15 ปี	42 (8.68)	2 (4.08)
16-20 ปี	52 (10.74)	8 (16.33)
มากกว่า 20 ปี	172 (35.54)	14 (28.57)
รวม	**484 (100.00)**	**49 (100.00)**
ระดับตำแหน่ง		
ระดับอำนวยการ	4 (0.83)	1 (2.04)
ระดับเชี่ยวชาญ	1 (0.21)	3 (6.13)
หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด	16 (3.31)	4 (8.16)
ระดับชำนาญการพิเศษ	51 (10.54)	5 (10.20)
ระดับอาวุโส/ชำนาญการ	228 (47.11)	22 (44.90)
ระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติการ	184 (38.02)	14 (28.57)
รวม	**484 (100.00)**	**49 (100.00)**

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาประสบการณ์การอบรมการทำวิจัยกับลักษณะส่วนบุคคล จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 35.12) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 72.10) ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 35.54) และดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส/ชำนาญการ (ร้อยละ 47.11)

สำหรับผู้ที่เคยเข้ารับการอบรมการทำวิจัย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี (ร้อยละ 44.90) การศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 67.35) ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี (ร้อยละ 30.61) และดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส/ชำนาญการ (ร้อยละ 44.90)

ตารางที่ 6 การอ่านบทความที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์กลุ่มวิจัยและพัฒนา แยกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	ไม่เคย	เคย
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	40 (11.11)	22 (12.72)
30-40 ปี	98 (27.22)	64 (36.99)
41-50 ปี	128 (35.56)	53 (30.64)
51-60 ปี	94 (26.11)	34 (19.65)
รวม	**360 (100.00)**	**173 (100.00)**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	236 (65.56)	129 (74.57)
ปริญญาโท	119 (33.06)	42 (24.28)
ปริญญาเอก	0 (0.00)	0 (0.00)
อื่น ๆ	5 (11.38)	2 (1.15)
รวม	**360 (100.00)**	**173 (100.00)**
ประสบการณ์ทำงาน		
1-5 ปี	83 (26.06)	66 (38.15)
6-10 ปี	59 (16.38)	35 (20.23)
11-15 ปี	29 (8.06)	15 (8.67)
16-20 ปี	50 (13.89)	10 (5.78)
มากกว่า 20 ปี	139 (38.61)	47 (27.17)
รวม	**360 (100.00)**	**173 (100.00)**
ระดับตำแหน่ง		
ระดับอำนวยการ	4 (11.11)	1 (0.58)
ระดับเชี่ยวชาญ	4 (11.11)	0 (0.00)
หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด	19 (5.28)	1 (0.58)
ระดับชำนาญการพิเศษ	44 (12.22)	12 (6.94)
ระดับอาวุโส/ชำนาญการ	175 (48.61)	75 (43.35)
ระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติการ	114 (31.67)	84 (48.55)
รวม	**360 (100.00)**	**173 (100.00)**

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาการอ่านบทความที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์กลุ่มวิจัยและพัฒนากับลักษณะส่วนบุคคล จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่เคยอ่านบทความวิชาการที่เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กลุ่มวิจัยและพัฒนา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50ปี (ร้อยละ 35.56) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 65.56) ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 38.61) และดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส/ชำนาญการ (ร้อยละ 48.61)

สำหรับผู้ที่เคยอ่านบทความ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี (ร้อยละ 36.99) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 74.57) ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 38.15) และดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติการ (ร้อยละ 48.55)

ส่วนที่ 3 ทัศนคติต่อการทำวิจัย

ตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นของทัศนคติต่อการทำวิจัย

ทัศนคติต่อการทำวิจัย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยอย่างมาก	คะแนนเฉลี่ย
1. การทำวิจัยมีประโยชน์ทางวิชาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	5 (0.93)	31 (5.82)	96 (18.01)	140 (26.27)	181 (33.96)	80 (15.01)	4.32
2. การทำวิจัยควรเป็นไปในลักษณะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	3 (0.56)	26 (4.88)	90 (16.89)	124 (23.26)	185 (34.71)	105 (19.70)	4.46
3. การทำวิจัยจะสร้างการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้	6 (1.13)	45 (8.44)	117 (21.95)	179 (33.58)	135 (25.33)	51 (9.57)	4.02
4. กรมควรมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยอย่างชัดเจน	4 (0.75)	40 (7.50)	100 (18.76)	163 (30.58)	157 (29.46)	69 (12.95)	4.19
5. ควรนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่งทางวิชาการ	41 (7.68)	68 (12.76)	119 (22.33)	165 (30.96)	97 (18.20)	43 (8.07)	3.63
6. ควรมีสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้นำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับประเทศ	10 (1.88)	36 (6.75)	108 (20.26)	147 (27.58)	151 (28.33)	81 (15.20)	4.19
7. ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานระดับพื้นที่ (สตท.) เพื่อพิจารณาข้อเสนองานวิจัย (Proposal) ก่อนเสนอกรมอนุมัติ	15 (2.81)	58 (10.88)	109 (20.45)	158 (29.64)	140 (26.27)	53 (9.94)	3.95

ตารางที่ 7 แสดงระดับความคิดเห็นของทัศนคติต่อการทำวิจัย โดยเรียงลำดับคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

- การทำวิจัยควรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.46)
- การทำวิจัยมีประโยชน์ทางวิชาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{X}$ = 4.32)
- กรมควรมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยอย่างชัดเจน และควรมีสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้นำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับประเทศ ($\bar{X}$ = 4.19)
- การทำวิจัยจะสร้างการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.02)
- ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานระดับพื้นที่ (สตท.) เพื่อพิจารณาข้อเสนองานวิจัย (Proposal) ก่อนเสนอกรมอนุมัติ ($\bar{X}$ = 3.95)
- ควรนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X}$ = 3.63)

ส่วนที่ 4 ปัญหา/อุปสรรคในการทำวิจัย

ตารางที่ 8 ปัญหา/อุปสรรคในการทำวิจัย

ปัญหา/อุปสรรคการทำวิจัย	จำนวน (ราย)	ร้อยละผู้เลือก	ลำดับ
1. ไม่เข้าใจขั้นตอนการทำวิจัย	329	61.73	3
2. ไม่มีความรู้เกี่ยวกับสถิติสำหรับทำวิจัย	313	58.72	4
3. ไม่สามารถหาหัวข้อวิจัยที่น่าสนใจได้	273	51.22	5
4. ไม่สามารถหาเครื่องมือการวิจัยที่เหมาะสมได้	216	40.53	7
5. ไม่มีเวลา	339	63.60	2
6. ไม่มีแรงจูงใจ/ไม่เห็นประโยชน์	214	40.15	8
7. ขาดความมั่นใจ/ไม่กล้าทำงานวิจัย	164	30.77	9
8. ไม่มีประสบการณ์ทำวิจัย	370	69.42	1
9. ไม่มีแหล่งทุนสนับสนุนการทำวิจัย	237	44.47	6
10. ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	121	22.70	10

จากตารางที่ 8 จะเห็นได้ว่า ปัญหา/อุปสรรคในการทำวิจัยตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ไม่มีประสบการณ์การทำวิจัย
2. ไม่มีเวลา
3. ไม่เข้าใจขั้นตอนการวิจัย
4. ไม่มีความรู้เกี่ยวกับสถิติสำหรับทำวิจัย
5. ไม่สามารถหาหัวข้อวิจัยที่น่าสนใจได้
6. ไม่มีแหล่งทุนสนับสนุนการทำวิจัย
7. ไม่สามารถหาเครื่องมือการวิจัยที่เหมาะสมได้
8. ไม่มีแรงจูงใจ/ไม่เห็นประโยชน์
9. ขาดความมั่นใจ/ไม่กล้าทำงานวิจัย
10. ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 5 สรุปส่งท้าย

ตารางที่ 9 สรุปส่งท้าย

ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
สนใจเข้าร่วมการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย		
เข้าร่วม	329	61.73
ไม่เข้าร่วม	204	38.27
รวม	**533**	**100.00**
สนใจที่จะทำงานวิจัย		
สนใจ	288	54.03
ไม่สนใจ	245	45.97
รวม	**533**	**100.00**
สนใจเขียนบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร		
สนใจ	252	47.28
ไม่สนใจ	281	52.72
รวม	**533**	**100.00**
นำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่ง		
เห็นด้วย	240	45.03
ไม่เห็นด้วย	293	54.97
รวม	**533**	**100.00**
กรมควรจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Article) ของตนเอง		
ควรทำ	476	89.31
ไม่ควรทำ	57	10.69
รวม	**533**	**100.00**

จากตารางที่ 9 จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ ประสงค์ที่จะเข้าร่วมการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยแบบ R2R (Routine to Research) คิดเป็นร้อยละ 61.73 มีความสนใจที่จะทำงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 54.03 ไม่มีความสนใจในการเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 52.72 ไม่เห็นด้วยที่จะให้นำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 54.97 และเห็นว่ากรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรมีการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Article) ของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 89.31

ตารางที่ 10 ความประสงค์ที่จะเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย แยกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	เข้าร่วม	ไม่เข้าร่วม
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	56 (17.02)	6 (2.94)
30-40 ปี	113 (34.35)	49 (24.03)
41-50 ปี	105 (31.91)	76 (37.25)
51-60 ปี	55 (16.72)	73 (35.78)
รวม	**329 (100.00)**	**204 (100.00)**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	226 (68.69)	139 (68.14)
ปริญญาโท	101 (30.70)	60 (29.41)
ปริญญาเอก	0 (0.00)	0 (0.00)
อื่น ๆ	2 (0.61)	5 (2.45)
รวม	**329 (100.00)**	**204 (100.00)**
ประสบการณ์ทำงาน		
1-5 ปี	121 (36.78)	28 (13.73)
6-10 ปี	63 (19.15)	31 (15.20)
11-15 ปี	25 (7.60)	19 (9.31)
16-20 ปี	32 (9.73)	28 (13.72)
มากกว่า 20 ปี	88 (26.75)	98 (48.04)
รวม	**329 (100.00)**	**204 (100.00)**
ระดับตำแหน่ง		
ระดับอำนวยการ	2 (0.61)	3 (1.48)
ระดับเชี่ยวชาญ	4 (1.22)	0 (0.00)
หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด	14 (4.26)	6 (2.94)
ระดับชำนาญการพิเศษ	31 (9.42)	25 (12.25)
ระดับอาวุโส/ชำนาญการ	128 (38.90)	122 (59.80)
ระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติการ	150 (45.59)	48 (23.53)
รวม	**329 (100.00)**	**204 (100.00)**

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาความประสงค์ที่จะเข้ารับการอบรมกับลักษณะส่วนบุคคล จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่ประสงค์จะเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยแบบ R2R (Routine to Research) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี (ร้อยละ 34.35) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 68.69) ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 36.78) และดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติการ (ร้อยละ 45.59)

ส่วนผู้ที่ไม่ประสงค์จะเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 37.25) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 68.14) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 48.04) และดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส/ชำนาญการ (ร้อยละ 59.80)

ตารางที่ 11 ความสนใจที่จะทำงานวิจัย แยกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	สนใจ	ไม่สนใจ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	37 (12.85)	25 (10.20)
30-40 ปี	102 (35.42)	60 (24.49)
41-50 ปี	95 (32.98)	86 (35.10)
51-60 ปี	54 (18.75)	74 (30.20)
รวม	**288 (100.00)**	**245 (100.00)**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	191 (66.32)	174 (71.02)
ปริญญาโท	95 (32.99)	66 (26.94)
ปริญญาเอก	0 (0.00)	0 (0.00)
อื่น ๆ	2 (0.69)	5 (2.04)
รวม	**288 (100.00)**	**245 (100.00)**
ประสบการณ์ทำงาน		
1-5 ปี	98 (34.03)	51 (20.82)
6-10 ปี	54 (18.75)	40 (16.33)
11-15 ปี	21 (7.29)	23 (9.38)
16-20 ปี	33 (11.46)	27 (11.02)
มากกว่า 20 ปี	82 (28.47)	104 (42.45)
รวม	**288 (100.00)**	**245 (100.00)**
ระดับตำแหน่ง		
ระดับอำนวยการ	2 (0.69)	3 (1.22)
ระดับเชี่ยวชาญ	3 (1.04)	1 (0.41)
หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด	14 (4.86)	6 (2.45)
ระดับชำนาญการพิเศษ	32 (11.11)	24 (9.80)
ระดับอาวุโส/ชำนาญการ	114 (39.58)	136 (55.51)
ระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติการ	123 (42.72)	75 (30.61)
รวม	**288 (100.00)**	**245 (100.00)**

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาความสนใจที่จะทำงานวิจัยกับลักษณะส่วนบุคคล จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความสนใจจะทำงานวิจัย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี (ร้อยละ 35.42) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 66.32) ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 42.45) และดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส/ชำนาญการ (ร้อยละ 42.72)

สำหรับผู้ที่ไม่สนใจทำงานวิจัย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 35.10) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 71.02) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 34.03) และดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส/ชำนาญการ (ร้อยละ 55.51)

ตารางที่ 12 ความสนใจที่จะเขียนบทความลงตีพิมพ์ในวารสาร แยกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	สนใจ	ไม่สนใจ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	43 (17.06)	19 (6.76)
30-40 ปี	79 (31.36)	83 (29.54)
41-50 ปี	81 (32.14)	100 (35.59)
51-60 ปี	49 (19.44)	79 (28.11)
รวม	**252 (100.00)**	**281 (100.00)**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	164 (65.08)	201 (71.53)
ปริญญาโท	86 (34.13)	75 (26.69)
ปริญญาเอก	0 (0.00)	0 (0.00)
อื่น ๆ	2 (0.79)	5 (1.78)
รวม	**252 (100.00)**	**281 (100.00)**
ประสบการณ์ทำงาน		
1-5 ปี	93 (36.90)	56 (19.93)
6-10 ปี	42 (16.67)	52 (18.51)
11-15 ปี	17 (6.75)	27 (9.61)
16-20 ปี	28 (11.11)	32 (11.39)
มากกว่า 20 ปี	72 (28.57)	114 (40.56)
รวม	**252 (100.00)**	**281 (100.00)**
ระดับตำแหน่ง		
ระดับอำนวยการ	3 (1.19)	2 (0.71)
ระดับเชี่ยวชาญ	2 (0.79)	2 (0.71)
หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด	13 (5.16)	7 (2.49)
ระดับชำนาญการพิเศษ	27 (10.71)	29 (10.32)
ระดับอาวุโส/ชำนาญการ	96 (38.10)	154 (54.80)
ระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติการ	111 (44.05)	87 (30.97)
รวม	**252 (100.00)**	**281 (100.00)**

จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาความสนใจที่จะเขียนบทความลงตีพิมพ์ในวารสารกับลักษณะส่วนบุคคล จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่สนใจจะเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 32.14) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 65.08) ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 36.90) และดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติการ (ร้อยละ 44.05)

ส่วนผู้ที่ไม่สนใจเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 35.59) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 71.53) ประสบการณ์ทำงาน ปี และดำรงตำแหน่งระดับ

ตารางที่ 13 การนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่ง แยกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	33 (13.75)	29 (9.90)
30-40 ปี	84 (35.00)	78 (26.62)
41-50 ปี	73 (30.42)	108 (36.86)
51-60 ปี	50 (20.83)	78 (26.62)
รวม	**240 (100.00)**	**293 (100.00)**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	165 (68.75)	200 (68.26)
ปริญญาโท	71 (29.58)	90 (30.72)
ปริญญาเอก	0 (0.00)	0 (0.00)
อื่น ๆ	4 (1.67)	3 (1.02)
รวม	**240 (100.00)**	**293 (100.00)**
ประสบการณ์ทำงาน		
1-5 ปี	84 (35.00)	65 (22.18)
6-10 ปี	41 (17.08)	53 (18.09)
11-15 ปี	22 (9.17)	22 (7.51)
16-20 ปี	21 (8.75)	39 (13.31)
มากกว่า 20 ปี	72 (30.00)	114 (38.91)
รวม	**240 (100.00)**	**293 (100.00)**
ระดับตำแหน่ง		
ระดับอำนวยการ	0 (0.00)	5 (1.72)
ระดับเชี่ยวชาญ	2 (0.83)	2 (0.68)
หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด	9 (3.75)	11 (3.75)
ระดับชำนาญการพิเศษ	19 (7.92)	37 (12.63)
ระดับอาวุโส/ชำนาญการ	100 (41.67)	150 (51.19)
ระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติการ	110 (45.83)	88 (30.03)
รวม	**240 (100.00)**	**293 (100.00)**

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาการนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่งกับลักษณะส่วนบุคคล จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่เห็นด้วยในการนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี (ร้อยละ 35.00) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 68.75) ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 35.00) และดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติการ (ร้อยละ 45.83)

ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วยในการนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 36.86) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 68.26) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 38.91) และดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส/ชำนาญการ (ร้อยละ 51.19)

ตารางที่ 14 การจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Article) ของกรม แยกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	ควรทำ	ไม่ควรทำ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	56 (11.76)	6 (10.53)
30-40 ปี	146 (30.67)	16 (28.07)
41-50 ปี	160 (33.62)	21 (36.84)
51-60 ปี	114 (23.95)	14 (24.56)
รวม	**476 (100.00)**	**57 (100.00)**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	322 (67.65)	43 (75.44)
ปริญญาโท	147 (30.88)	14 (24.56)
ปริญญาเอก	0 (0.00)	0 (0.00)
อื่น ๆ	7 (1.47)	0 (0.00)
รวม	**476 (100.00)**	**57 (100.00)**
ประสบการณ์ทำงาน		
1-5 ปี	138 (28.99)	11 (19.30)
6-10 ปี	83 (17.44)	11 (19.30)
11-15 ปี	41 (8.61)	3 (5.26)
16-20 ปี	50 (10.50)	10 (17.54)
มากกว่า 20 ปี	164 (34.45)	22 (38.60)
รวม	**476 (100.00)**	**57 (100.00)**
ระดับตำแหน่ง		
ระดับอำนวยการ	5 (1.05)	0 (0.00)
ระดับเชี่ยวชาญ	4 (0.84)	0 (0.00)
หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด	18 (3.78)	2 (3.51)
ระดับชำนาญการพิเศษ	51 (10.71)	5 (8.77)
ระดับอาวุโส/ชำนาญการ	217 (45.59)	33 (57.89)
ระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติการ	181 (38.03)	17 (29.83)
รวม	**476 (100.00)**	**57 (100.00)**

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาการจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Article) ของกรมกับลักษณะส่วนบุคคล จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่เห็นว่า ควรจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 33.62) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 67.65) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 34.45) และดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส/ชำนาญการ (ร้อยละ 45.59)

ส่วนผู้ที่เห็นว่าไม่ควรจัดทำวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ของกรมฯ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 36.84) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 75.44) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 38.60) และดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส/ชำนาญการ (ร้อยละ 57.89)

5.1 สาเหตุที่ไม่ประสงค์เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยแบบ R2R (Routine to Research)

จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น 533 คน มีผู้ไม่ประสงค์จะเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยแบบ R2R (Routine to Research) จำนวน 204 คน (ร้อยละ 38.27) ซึ่งในจำนวนนี้ มีผู้ให้เหตุผลที่ไม่ประสงค์เข้าร่วมการอบรม จำนวน 122 คน (ร้อยละ 59.80) สามารถจัดกลุ่มความคิดเห็น ดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 สาเหตุที่ไม่ประสงค์เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยแบบ R2R (Routine to Research)

เหตุที่ไม่ประสงค์เข้ารับการอบรม	จำนวน	ร้อยละ
ปัจจัยส่วนบุคคล	19	15.57
สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย	71	58.20
ความรู้ความสามารถในการทำวิจัย	15	12.30
ทัศนคติ/แรงจูงใจ	17	13.93
รวม	**122**	**100.00**

ตารางที่ 15 แสดงสาเหตุที่ผู้ตอบแบบสำรวจไม่ประสงค์เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยแบบ R2R (Routine to Research) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย (ร้อยละ 58.20) ปัจจัยส่วนบุคคล (ร้อยละ 15.57) ทัศนคติ/แรงจูงใจ (ร้อยละ 13.93) และความรู้ความสามารถในการทำวิจัย (ร้อยละ 12.30) รายละเอียดความคิดเห็นในแต่ละประเด็นตามข้อ 5.1 แสดงไว้ในเอกสารแนบ

5.2 สาเหตุที่ไม่สนใจทำงานวิจัย

จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 533 คน มีผู้ไม่สนใจทำงานวิจัย จำนวน 245 คน (ร้อยละ 45.97) ในจำนวนนี้ มีผู้ให้เหตุผลที่ไม่สนใจทำงานวิจัย จำนวน 119 คน (ร้อยละ 48.57) สามารถจัดกลุ่มความคิดเห็น ดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 สาเหตุที่ไม่สนใจทำงานวิจัย

เหตุที่ไม่สนใจทำงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
ปัจจัยส่วนบุคคล	11	9.24
สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย	58	48.74
ความรู้ความสามารถในการทำวิจัย	27	22.69
ทัศนคติ/แรงจูงใจ	23	19.03
รวม	**119**	**100.00**

ตารางที่ 16 แสดงสาเหตุที่ผู้ตอบแบบสำรวจไม่สนใจทำวิจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย (ร้อยละ 48.74) ความรู้ความสามารถในการทำวิจัย (ร้อยละ 22.69) ทัศนคติ/แรงจูงใจ (ร้อยละ 19.03) และปัจจัยส่วนบุคคล (ร้อยละ 9.24) รายละเอียดความคิดเห็นในแต่ละประเด็นตามข้อ 5.2 แสดงไว้ในเอกสารแนบ

5.3 สาเหตุที่ไม่สนใจเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ

จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 533 คน มีผู้ไม่สนใจเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ จำนวน 281 คน (ร้อยละ 52.72) ในจำนวนนี้ มีผู้ให้เหตุผลที่ไม่สนใจเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ จำนวน 144 คน (ร้อยละ 51.24) สามารถจัดกลุ่มความคิดเห็นดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 สาเหตุที่ไม่สนใจเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ

เหตุที่ไม่สนใจเขียนบทความลงตีพิมพ์ในวารสาร	จำนวน	ร้อยละ
ปัจจัยส่วนบุคคล	7	4.86
สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย	53	36.81
ความรู้ความสามารถในการทำวิจัย	62	43.06
ทัศนคติ/แรงจูงใจ	22	15.28
รวม	**144**	**100.00**

ตารางที่ 17 แสดงสาเหตุที่ผู้ตอบแบบสำรวจไม่สนใจเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้ความสามารถในการทำวิจัย (ร้อยละ 43.06) สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย (ร้อยละ 36.81) ทัศนคติ/แรงจูงใจ (ร้อยละ 15.28) และปัจจัยส่วนบุคคล (ร้อยละ 4.86) รายละเอียดความคิดเห็นในแต่ละประเด็นตามข้อ 5.3 แสดงไว้ในเอกสารแนบ

5.4 สาเหตุที่ไม่เห็นด้วยในการนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่ง

จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 533 คน มีผู้ไม่เห็นด้วยในการนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่ง จำนวน 293 คน (ร้อยละ 54.97) ในจำนวนนี้ มีผู้ให้เหตุผลที่ไม่เห็นด้วยในการนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่ง จำนวน 120 คน (ร้อยละ 40.95) โดยมีการแสดงเหตุผลและความคิดเห็นที่หลากหลาย เช่น ไม่มีเวลาทำงานวิจัย, ปริมาณงานมาก, การทำวิจัยไม่ใช่ภารกิจหลัก ไม่ควรนำมาเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน, อาจส่งผลเสียต่อภารกิจหลัก เนื่องจากใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำวิจัย, ไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการทำวิจัย เป็นต้น รายละเอียดความคิดเห็นตามข้อ 5.4 แสดงไว้ในเอกสารแนบ

1. สาเหตุที่ไม่ประสงค์เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยแบบ R2R (Routine to Research)

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (19 คน)	■ เกษียณอายุราชการแล้ว ■ ใกล้เกษียณแล้ว ■ ใกล้เกษียณแล้ว ■ ใกล้เกษียณอายุราชการ ■ ใกล้เกษียนแล้ว ■ จะเกษียณราชการ ■ จะเกษียณอายุราชการในปี 2564 ไม่มีเวลา ■ จะเกษียณอายุราชการแล้ว ■ จะเกษียณอายุราชการแล้วค่ะ ■ อายุมาก ■ อายุมาก ■ อายุราชการเหลือน้อย ■ มีปัญหาด้านสุขภาพ ■ สุขภาพไม่แข็งแรง ■ อยู่ต่างจังหวัด ■ จะลาออก ■ จะลาออกแล้ว ■ ไม่สะดวก ■ ไม่สะดวก
1.2 สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย (71 คน)	■ คงไม่มีเวลาเพียงพอ ■ ติดภารกิจงานประจำ ■ งานในหน้าที่รับผิดชอบมีเยอะมาก ไม่ค่อยมีเวลา ■ งานเยอะ ■ งานเยอะไม่มีเวลาอบรม ■ ติดภารกิจงาน ■ มีงานในความรับผิดชอบมาก บริหารเวลาไปเรียนรู้ไม่ได้ ■ มีงานในหน้าที่จำนวนมาก ■ ไม่มีเวลา ปริมาณงานในความรับผิดชอบค่อนข้างมาก ■ ไม่มีเวลา งานเยอะ ทำงานไม่ทัน ■ ไม่มีเวลา งานเยอะ ทำไม่ทัน ■ ไม่มีเวลา งานสอบบัญชีเยอะ ■ ไม่มีเวลา เพราะงานเยอะมาก ■ ไม่มีเวลา เพราะปฏิบัติงานสอบบัญชี งานโครงการและงานการเงินบัญชีของสำนักงานมาก ■ ไม่สะดวกเรื่องเวลาประกอบกับงานเยอะ ■ ไม่มีเวลา ■ ไม่มีเวลา ■ ไม่มีเวลา ■ ไม่มีเวลา ■ ไม่มีเวลา

	■ ไม่มีเวลา ■ ไม่มีเวลา ■ ไม่มีเวลา

	■ ไม่มีเวลามากพอขนาดนั้น ■ ไม่มีเวลาอบรมและไม่มีเวลาทำวิจัย ■ กลัวระยะเวลาการอบรมตรงกับช่วงเวลาปิดบัญชี ■ ความสะดวก ณ ช่วงเวลานั้น ■ ต้องรอดูช่วงงานก่อนว่ารีบเร่งไหม ■ มีข้อจำกัดเรื่องเวลา ■ ยังไม่ทราบกำหนดการที่ชัดเจน
1.3 ความรู้ความสามารถในการทำวิจัย (15 คน)	■ มองว่าตนเองไม่มีความถนัดในด้านนี้ (การทำวิจัย) ■ ไม่เข้าใจ ■ ไม่เข้าใจ ■ ไม่คิดที่จะเขียนเรื่องงานวิจัยความสามารถไม่ถึง ■ ไม่ได้อยู่ในกลุ่มงานที่มีภารกิจในการทำงานวิจัย และไม่มีความรู้เพียงพอในการทำงานวิจัย ดังนั้น ทั้งงานและความรู้ความสามารถจึงไม่เอื้อให้สามารถทำงานวิจัยที่ต้องใช้ระยะเวลา ความรู้ และประสบการณ์ได้ ■ ไม่ถนัดงานวิจัย ■ ไม่มี ■ ไม่มีความรู้ ■ ไม่มีความรู้ด้านงานวิจัย ■ ไม่มีความรู้ด้านนี้ ■ ไม่มีประสบการณ์การทำงานมากพอ ■ ไม่มีประสบการณ์การทำงานมากพอ ■ ไม่มีเวลาและความสามารถไม่ถึง ■ ไม่มีเวลาและไม่ถนัดในเรื่องวิจัย ■ ไม่สามารถหาหัวข้อได้
1.4 ทัศนคติ/แรงจูงใจ (17 คน)	■ ขอใช้เวลาทำงาน ■ ควรเป็นงานของส่วนงานด้านการวิจัยโดยเฉพาะ จะมีเวลาและความพร้อมมากกว่า ■ เข้าใจว่าผลการวิจัยอาจไม่ได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ■ ใช้ประโยชน์ในการทำงานได้น้อย ■ ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ■ ไม่ได้ใช้ประโยชน์จากการอบรม ■ ไม่ต้องการทำวิจัย ■ ไม่มีความสนใจ ■ ไม่มีเวลา, ไม่เกิดประโยชน์กับการทำงาน เพราะงานที่ทำก็ทำตามนโยบายต่างๆ นานา ไม่มีโอกาสคิดเอง ■ ไม่มีเวลาและแรงจูงใจ ■ ไม่สนใจ ■ ไม่สนใจ ■ ไม่สนใจทำงานวิจัย ■ ไม่สนใจที่จะทำงานวิจัย ■ ไม่สนใจในการทำวิจัย ■ ยังไม่มีความจำเป็น ■ ยังไม่มีความจำเป็น

2. สาเหตุที่ไม่สนใจทำงานวิจัย

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (9 คน)	■ เนื่องจากอายุราชการเหลือน้อยมากกว่าจะทำวิจัยออกมาได้ก็คงหมดอายุราชการหรือการทำงานราชการแล้ว ■ จะเกษียณอายุราชการแล้ว ■ จะเกษียณอายุราชการแล้วค่ะ ■ จะเกษียน ■ จะลาออก ■ จะลาออก ■ สุขภาพไม่ดี เวลาไม่อำนวย ■ อายุมาก ■ อายุมาก ■ ไม่สะดวก ■ มีภารกิจครอบครัวต้องเลี้ยงลูกที่ยังเล็ก
2.2 สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย (60 คน)	■ การทำวิจัยต้องใช้เวลาในการศึกษา ค้นคว้า หาข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ค่อนข้างมาก อาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานประจำที่รับผิดชอบ ■ งานในหน้าที่ก็มากพอ ■ งานในหน้าที่มีมากลักษณะงานไม่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย ■ งานในหน้าที่มีมากและไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย ■ ช่วงนี้มีภารกิจค่อนข้างมาก ■ บริหารเวลาไปทำวิจัยไม่ได้ งานที่ต้องรับผิดชอบมาก ■ ปริมาณงานที่ได้รับมากไม่มีเวลาในการทำ และไม่มีแรงจูงใจ ■ มีงานในหน้าที่จำนวนมาก ■ ไม่มีเงินทุน ■ ปัจจัยของเวลาที่มีผลกระทบงานหลักและงานรอง ■ มีหน้าที่งานประจำไม่มีเวลาในการทำวิจัย ■ ไม่ทีเวลา ■ ไม่มีเวลา

	■ ไม่มีเวลา ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีจำนวนมาก ■ ไม่มีเวลา งานเยอะ ทำงานไม่ทัน ■ ไม่มีเวลา เพราะงานเยอะมาก ■ ไม่มีเวลาเนื่องจากภาระทางครอบครัว และงานที่ยุ่งมาก ■ ไม่มีเวลาในการทำ ■ ไม่มีเวลาและไม่มีความรู้ที่จะทำงานวิจัย ■ ไม่สามารถจัดสรรเวลาจากงานประจำได้ ■ ยังไม่สนใจในตอนนี้ เนื่องจากไม่มีเวลา ■ เวลาไม่พอ ■ เวลาไม่เพียงพอ ■ ไม่มีเวลาคิด/เขียนงานพอ เป็นผู้สอบบัญชีที่ทำงานสอบและงานโครงการครบทุกวันใน 1 สัปดาห์
2.3 ความรู้ความสามารถในการทำวิจัย (27 คน)	■ ความเข้าใจยังน้อย ต้องศึกษาค่อนข้างมาก ต้องใช้เวลา ภาระงานยังมากอยู่ ■ ความสามารถไม่ถึง ■ ต้องมีการศึกษาในเรื่องนั้นๆอย่างจริงจัง ■ เนื่องจากไม่มีความถนัด ■ มีประสบการณ์ไม่เพียงพอ ■ ไม่เข้าใจ ■ ไม่มีความถนัด ■ ไม่มีความรู้ ■ ไม่มีความรู้ ■ ไม่มีความรู้ และไม่รู้จะนำเสนอเรื่องอะไร ■ ไม่มีความรู้เพียงพอ ■ ไม่มีความรู้ด้านการวิจัย ■ ไม่มีความรู้ด้านงานวิจัย ■ ไม่มีความรู้ด้านงานวิจัย

	■ ไม่มีความรู้เรื่องการทำงานวิจัย ■ ไม่มีประสบการณ์ ■ ไม่มีประสบการณ์ ■ ไม่มีประสบการณ์การทำงานมากพอ ■ ไม่มีประสบการณ์การทำงานมากพอ ■ ไม่มีหัวข้อที่จะทำ ■ ไม่มีหัวข้อที่จะทำวิจัย ■ ไม่มีหัวข้อที่สนใจในการจัดทำงานวิจัย และบทความวิจัย จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่าย ปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ผลวิจัยที่ได้ไม่ตรงตามความเป็นจริง ■ ยังขาดความรู้และประสบการณ์ ■ ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจการทำวิจัย ■ ยังไม่มีความรู้และประสบการณ์เพียงพอ ■ ยังไม่มีหัวข้อเรื่องที่จะทำ ■ ยังไม่รู้ข้อมูล
2.4 ทัศนคติ/แรงจูงใจ (23 คน)	■ ดูเป็นการยุ่งยากและเพิ่มงาน เนื่องจากงานหลักที่ปฏิบัติกับสหกรณ์ก็ยุ่งยากอยู่แล้ว ■ งานที่ทำยังไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ■ งานวิจัยเป็นสิ่งสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ มากกว่าสายงานสนับสนุน/บริหาร ■ ไม่เกี่ยวข้องกับงานประจำ ■ ไม่ตรงสายงาน ■ ไม่ตรงสายงานและภารกิจหน้าที่ ■ ต้องใช้เวลาและความรู้อย่างมาก เพราะการทำวิจัยควรเป็นงานพัฒนามากกว่างานต่อยอดจากแนวคิดของผู้อื่น ■ ยังไม่มีเวลาและแรงจูงใจเพียงพอต่อการทุ่มเทงานวิจัย ■ อยากมีความรู้เพื่อต่อยอดในการทำงานต่อไป ■ ไม่ชอบ ■ ไม่ต้องการทำวิจัย ■ ไม่สนใจ ■ ไม่สนใจ ■ เข้าใจว่าผลการวิจัยอาจไม่ได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ■ ไม่เข้าใจว่ากรมต้องการอะไร ■ ไม่มีผลต่อหน้าที่การงาน หรือเลื่อนระดับ ■ ไม่มีแรงจูงใจ ■ ไม่มีแรงจูงใจ และไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ ■ ไม่มีเวลา, ไม่เกิดประโยชน์กับการทำงาน เพราะงานที่ทำก็ทำตามนโยบายต่างๆ นานา ไม่มีโอกาสคิดเอง ■ ไม่เห็นความสำคัญต่อการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ■ ไม่เห็นประโยชน์ ■ ยังไม่มีความเข้าใจว่างานวิจัยมีประโยชน์อะไร ■ ยังไม่มีความจำเป็น

3. สาเหตุที่ไม่สนใจเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (7 คน)	■ ใกล้เกษียณ ไม่ถนัดงานวิจัย ■ จะเกษียณราชการ ■ จะเกษียณอายุราชการแล้ว ■ จะลาออก ■ จะลาออก ■ เนื่องจากอายุราชการเหลือน้อยมากกว่าจะทำวิจัยออกมาได้ก็คงหมดอายุราชการหรือการทำงานราชการแล้ว ■ อายุมาก
3.2 สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย (54 คน)	■ ยังไม่พร้อม ■ ยังไม่มีเวลา และยังขาดความพร้อม ■ การดำเนินการต้องใช้เวลา ■ การทำวิจัยต้องใช้เวลามาก อาจมีเวลาไม่เพียงพอ ■ มีหน้าที่งานประจำไม่มีเวลาในการเขียน ■ ไม่มีเวลา ■ ไม่มีเวลา ■ ไม่มีเวลา

	■ ไม่มีเวลา ■ ไม่มีเวลา ■ ไม่มีเวลา ■ ไม่มีเวลา ■ ไม่มีเวลา ■ ไม่มีเวลา ■ ไม่มีเวลา ■ ไม่มีเวลาทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ■ ไม่มีเวลาที่จะเขียน ■ ไม่มีเวลาในการทำ ■ ไม่มีเวลามากพอที่จะทำวิจัยค่ะ ■ เวลาไม่เพียงพอ ■ เวลาไม่เพียงพอ ■ ไม่มีเวลา, ไม่เกิดประโยชน์กับการทำงาน เพราะงานที่ทำก็ทำตามนโยบายต่างๆ นานา ไม่มีโอกาสคิดเอง ■ งานมาก ■ มีงานในหน้าที่จำนวนมาก ■ มีงานเยอะอยู่แล้ว ■ ไม่คิดอะไรแล้ว ทำงานไม่ทัน ■ ไม่มีความพร้อม
3.3 ความรู้ความสามารถในการทำวิจัย (62 คน)	■ ขาดความรู้ ■ ขาดความสามารถในการเรียบเรียงและการเขียนบทความ ■ ขาดประสบการณ์ ■ ขาดประสบการณ์ ■ ความรู้ไม่เพียงพอ ■ ความสามารถไม่เพียงพอ ■ คิดว่ายังไม่รู้ถึงแก่นของข้อมูลมากพอ ■ เนื่องจากหาเรื่องที่จะทำวิจัยไม่ได้และความสามารถไม่ถึงที่จะเขียนงานวิจัย ■ ไม่เข้าใจ ■ ไม่ประสบการณ์ ■ ไม่มีความชำนาญ ■ ไม่มีความรู้ ■ ไม่มีความรู้ ■ ไม่มีความรู้จะเขียนอย่างไร ■ ไม่มีความรู้ด้านการวิจัย ■ ไม่มีความรู้ด้านการวิจัย ■ ไม่มีความรู้ด้านงานวิจัย ■ ไม่มีความรู้ด้านงานวิจัย ■ ไม่มีความรู้ด้านวิจัย ■ ไม่มีความรู้เพียงพอ ■ ไม่มีความรู้เพียงพอ ■ ไม่มีความรู้เพียงพอ ■ ไม่มีความรู้เรื่องงานวิจัย ■ ไม่มีความสามารถพอ

	■ ไม่มีประสบการณ์ ■ ไม่มีประสบการณ์ ■ ไม่มีประสบการณ์ ■ ไม่มีประสบการณ์ในการเขียน ■ ไม่มีประสบการณ์ในการเขียนผลงาน ■ ไม่มีองค์ความรู้ ■ ยังขาดความรู้ความเข้าใจ ■ ยังขาดความรู้และประสบการณ์ ■ ยังขาดประสบการณ์ ■ ยังขาดประสบการณ์ในการเขียนบทความวิจัย ■ ยังไม่มีความรู้ ■ ยังไม่มีความรู้ด้านการวิจัยมากพอที่จะเขียนบทความ ■ ยังไม่มีความรู้และประสบการณ์เพียงพอ ■ ยังไม่มีประสบการณ์ ■ ยังไม่มีประสบการณ์ ■ ยังไม่มีประสบการณ์เพียงพอ ■ ยังไม่มีประสบการณ์และผลงานเพียงพอ ■ การที่จะตีพิมพ์บทความในวารสารจะต้องได้รับการcomment จากผู้เชี่ยวชาญหลายๆท่าน และจะต้องใช้เวลาในการทำวิจัย จึงจะสามารถได้งานวิจัยที่มีคุณภาพ และสามารถนำไปตีพิมพ์ได้ ■ คิดว่าตนเองยังไม่พร้อม ■ คิดว่าระดับผลงานคงยังไม่ถึงขั้น ■ เนื้อหา ในการวิจัย ยังไม่มีเรื่องที่เป็นประเด็น สำคัญ ■ ไม่ทราบจะทำวิจัยเรื่องอะไร และไม่มีเวลา ■ ไม่มีข้อมูล ■ ไม่มีข้อมูล ■ ไม่มีความรู้ที่เพียงพอ ■ ไม่มีเรื่องที่จะเขียน ■ ไม่มีเรื่องนำเสนอ ■ ไม่มีหัวข้อทำการวิจัย ■ ไม่มีหัวข้อที่สนใจทกงานวิจัย ■ ยังไม่มีสิ่งที่สนใจในการค้นคว้าหรือเขียนบทความ ■ ยังไม่มีหัวข้อที่สนใจ ■ ยังไม่มีหัวข้อที่สนใจมากพอ ■ ยังไม่มีหัวข้อเรื่องที่จะทำ ■ เนื่องจากไม่ถนัดและไม่ชอบงานเขียน ■ ไม่ถนัด ■ ไม่ถนัด ■ ไม่มีความถนัด ■ ไม่มีความถนัดในด้านนี้
3.4 ทัศนคติ/แรงจูงใจ (21 คน)	■ ไม่เข้าใจว่ากรมต้องการอะไร ■ ก่อเกิดประโยชน์น้อย ■ ไม่ได้ใช้ประโยชน์ ■ ไม่มีแรงจูงใจ และไม่ได้ใช้ประโยชน์

	■ ไม่เห็นประโยชน์ ■ ยังไม่มีความจำเป็น ■ ยังไม่มีความจำเป็น ■ ยังไม่เห็นประโยชน์ ■ ควรมีระดับตำแหน่งงานสูงขึ้นไปกว่าข้าพเจ้า ■ ดูเป็นการยุ่งยากและเพิ่มงาน เนื่องจากงานหลักที่ปฏิบัติกับสหกรณ์ก็ยุ่งยากอยู่แล้ว ■ ไม่เกี่ยวข้องกับงานประจำ ■ ไม่ใช่ภารกิจของงานที่ทำ ■ ก็ไม่ชอบไง ■ ไม่ชอบ ■ ไม่ชอบ ■ ไม่ต้องการเขียน ■ ไม่ต้องการทำ ■ ไม่มีแรงจูงใจ ■ ไม่สนใจ ■ ไม่อยากทำ ■ สนใจหากเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับประสบการณ์งานสอบบัญชี ■ ไม่มีเวลา ไม่ขอบแต่ถ้าให้อบรมอยากมีความรู้เพิ่มเติม

4. สาเหตุที่ไม่เห็นด้วยในการนำผลงานวิจัยมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่ง

- ข้าราชการที่ทำผลงานต้องปฏิบัติงานสอบไปพร้อมกันอาจไม่มีเวลา
- ไม่ใช่ลักษณะงานของกรมตรวจ
- การทำงานในหน้าที่ในปัจจุบันต้องใช้เวลาในการทำงานค่อนข้างเยอะจนไม่มีเวลาการทำงานอย่างอื่น อาจทำให้ผู้ที่ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ไม่สามารถทำงานวิจัยได้
- การทำงานวิจัยต้องใช้ระยะเวลานาน หากเอาเวลาส่วนใหญ่ไปทำงานวิจัย งานในหน้าที่ตามภารกิจกรมก็ไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย และการใช้จ่ายงบประมาณก็ไม่เกิดความคุ้มค่า อีกประการหนึ่งที่สำคัญคือ ความรู้ความสามารถของแต่ละคนในงานวิจัยไม่เท่ากัน หากจะนำมาเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนคงจะได้ประโยชน์เฉพาะคนเฉพาะกลุ่มเท่านั้น ฯลฯ ดังนั้นใครมีภารกิจใดหรือมีหน้าที่ใดก็ควรทำตามภารกิจนั้นให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเสีย
- การทำผลงานวิจัยต้องมีความรู้ มีเวลา
- การทำวิจัยไม่ใช่ตัวชี้วัดผลงานด้านการทำงานที่ชัดเจน
- การทำวิจัยไม่ใช่หน้าที่ผู้สอบบัญชี และหากต้องแบ่งเวลามาทำวิจัยอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานสอบบัญชีมากขึ้น
- การประเมินเงินเดือนควรมาจากผลงานตามภารกิจหลัก ตามหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงานเป็นหลัก
- การเลื่อนเงินเดือนควรขึ้นอยู่กับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และผลสำเร็จของงาน
- การเลื่อนเงินเดือนควรดูที่ผลการปฏิบัติงานจริง เพราะหากเลื่อนเงินเดือนจากการทำวิจัย ทุกคนจะทิ้งงานประจำเพื่อมาทำวิจัยปรับเงินเดือน
- การเลื่อนเงินเดือนวัดที่ผลการทำงาน
- การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งขึ้นอยู่หน้าที่รับผิดชอบ
- การวิจัย ไม่เหมาะกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- การวิจัยคือการทำงานบุคคลที่ไม่ได้ทำงานวิจัยต้องรับภาระส่วนอื่นในสัดส่วนที่เท่ากัน
- การวิจัยไม่มีความสำคัญในหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน
- เกณฑ์ที่มีอยู่ก็ไม่เคยนำมาใช้พิจารณา
- เกรงว่าตัวชี้วัดจะไม่เป็นธรรม
- ข้าราชการเลื่อนเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง หมายความว่าจะต้องมีผลงานออกมาทุกรอบประเมินเงินเดือน และถ้าหากเลือกที่จะนำผลงานวิจัยมาใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือนเป็นบางรอบ อาจเกิดความลักลั่นในเรื่องมาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนได้
- ข้าราชการอาจไม่ได้ทำวิจัยทุกคน
- คนจะมุ่งทำวิจัยเพื่อผลประโยชน์ มากกว่าแก้ไขปัญหา และจะเพิ่มปัญหาในงานปกติคือมุ่งแต่ทำวิจัย
- คนทำงานเก่งอาจทำวิจัยไม่เก่ง และคนทำวิจัยอาจทำงานไม่เป็นก็ได้ จึงไม่ควรนำมาประกอบ
- คนที่ทำวิจัยได้สำเร็จ ไม่ได้หมายความว่าจะทำหน้าที่การงานได้ดี ถ้านำพิจารณาด้วย คนจะหันไปทำวิจัยแทนการทำงานให้ดีหรือเปล่าคะ
- คนที่ไม่มีผลงานก็จะไม่ได้รับความเป็นธรรม
- คนไม่มีเวลาเสียเปรียบ
- ควรใช้การประเมินจากผลงานที่ทำ
- ควรดูงานหลักที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง
- ควรนำมาประกอบการเลื่อนตำแหน่ง แต่ไม่ควรบังคับว่าต้องทำงานวิจัย จึงจะเลื่อนตำแหน่งได้
- ควรเน้นที่ผลงานเป็นหลัก
- ควรเป็นความสมัครใจ
- ควรพิจารณางานที่รับผิดชอบมากกว่า
- ควรพิจารณาจากผลงาน
- ควรวัดจากผลงาน
- ควรวัดที่ผลงานและความสามารถ
- ควรให้ความสำคัญงานภารกิจหลักที่มีมากอยู่แล้ว
- ควรให้เป็นโบนัสหรือค่าตอบแทนพิเศษแทน เพราะการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนระดับควรดูจากการทำงานหรือผลการปฏิบัติงาน
- ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยไม่มีเลย และยังไม่เคยทำงานวิจัยมาก่อน
- ความรู้ในการทำไม่เท่ากัน. การทำงานไม่ได้วัดจากการทำวิจัย
- ความสามารถของแต่ละคนในการทำงานไม่เหมือนกัน และการทำงานวิจัยต้องมีเวลา/มีเงินทุนสนับสนุน /มีทีมงาน/มีที่ปรึกษา เพื่อให้งานวิจัยออกมามีคุณภาพเกิดประโยชน์ นำไปใช้ได้จริง
- คุณภาพของการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับการทำวิจัย
- งานที่ปฏิบัติก็เยอะมากแล้ว แทบไม่เหลือเวลาไปทำอย่างอื่น
- งานในหน้าที่มีมากไม่ควรเอาผลงานวิจัยมาเป็นตัวตัดสิน
- งานประจำมีทั้งงานสอบและงานโครงการซึ่งมีเวลาไม่มากพอที่จะทำงานวิจัย
- งานเยอะ
- งานวิจัย ควรมีการทดลองใช้จริง และได้ผลจริงๆ
- งานวิจัย ไม่ได้ทำกันทุกคน
- งานวิจัยควรใช้สำหรับการพัฒนาระบบการทำงาน
- งานวิจัยไม่ได้ทำให้ผลการตรวจสหกรณ์เป็นไปได้ง่ายสะดวก
- งานวิจัยไม่สามารถวัดประสิทธิภาพในการทำงานได้เสมอไป
- จะลาออก
- ต้องคำนึงถึงงานที่ผู้สอบบัญชีรับผิดชอบด้วย

- ต้องดูตามแต่ละสายงาน คงนำมาใช้ประกอบไม่ได้ในทุกสายงาน
- ต้องเอาผลงานที่ปฏิบัติงาน
- ถ้างานวิจัยมีประโยชน์ต่อการทำงาน หรือพัฒนางานให้ทำงานได้ง่ายขึ้น
- ทำความยุ่งยากให้ผู้ปฏิบัติงานทำไปก็เลื่อนขั้นนิดเดียวไม่มีประโยชน์และเสียเวลาในการทำงาน
- ทุกคนจะสนใจแต่ทำวิจัย งานวิจัยต้องมีเวลาให้กับการวิจัย จะกระทบกับงานในหน้าที่ปกติ อาจมีกระทบกับคุณภาพงานในหน้า
- ทุกคนมีเวลาเท่ากันแต่มีภารกิจแตกต่างกัน
- น่าจะเป็นผลงานส่วนตัว ไม่เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน
- น่าจะเรื่องการทำงานผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- น่าจะวัดผลจากการทำงานมากกว่า เพราะไม่รู้จะทำวิจัยไปเพื่ออะไร
- เนื่องจากวิจัยเป็นงานเฉพาะ
- บางคนทำวิจัยใช้ความรู้ความชำนาญของคนอื่นมาเขียนไม่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง แล้วได้ขึ้นได้ผลงาน คนที่ทำงานก้อจะโดนให้หานั้นหาข้อมูลนี่ แล้วไปเขียน สุดท้ายก็ได้ตำแหน่ง ไม่สมควร
- บางคนไม่เข้าใจและไม่มีเวลาทำงานในหน้าที่มีมากอยู่แล้ว
- บุคลากรใน สตส. เวลาไม่เพียงพอที่จะทำงานวิจัยได้ เนื่องจากภาระงานที่รับผิดชอบมีมาก ทั้งงานสอบบัญชี งานโครงการ และงานบูรณาการอื่นๆ
- บุคลากรบางคนไม่มีความรู้ด้านงานวิจัย
- บุคลากรมีหลากหลาย การทำงานคุณภาพไม่เท่ากัน การจัดเวลาของแต่ไม่เหมือนกัน ภาระหน้ามี่ในที่ทำงานเหมือนกัน แต่ภาระครอบครัวไม่เหมือนกัน
- เป็นความรู้เพิ่มเติม ไม่น่าเอามารวมกับภารกิจหลัก
- เป็นผลงานเฉพาะตำแหน่ง
- ผลงานวิจัยเป็นความถนัดเฉพาะบุคคล
- ผลงานวิวัยเป็นเรื่องยากในการทำและหลายขั้นตอน บุคลากรมีความพร้อมในการทำวิจัยไม่เหมือนกัน อาจจะภาระหน้าที่ ต่างกัน
- ผู้ทำวิจัยอาจไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นผลดีกับหน่วยงานได้
- เพราะขาดประสบการณ์
- เพราะทุกคนทำงานตามหน้าที่ที่รับมอบหมายได้สำเร็จ แต่ละมีความสามารถในการทำวิจัยไม่เท่ากัน
- เพราะทุกคนทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่แล้ว
- เพราะทุกคนมีงานที่ต้องรับผิดชอบเยอะอยู่แล้ว อาจทำให้บางท่านไม่มีเวลาที่จะทำงานวิจัย
- เพราะไม่มีความรู้เรื่องการวิจัยกันทุกคน
- เพราะไม่สามารถทำได้ทุกคน
- เพราะระดับงานความยุ่งยากไม่เหมือนกัน
- ภารกิจที่ทำก็เยอะอยู่แล้ว
- ภาระงานหลักคือการสอบบัญชี
- มีภาระงานหลัก ที่มากอยู่แล้ว
- มีวิชาความรู้ในด้านวิชาการ และมีประสบการณ์ในการทำงาน แต่ถ้าไม่มีความขยัน และไม่มีความตั้งใจในการทำงานก็ไม่มีประโยชน์ ไม่ได้ช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้
- ไม่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน
- ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง และชี้วัดผลงานยาก
- ไม่ควรจะนำมาพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือน
- ไม่คิดว่าผลการวิจัย จะมีผลในการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่ง
- ไม่ใช่งานที่จะต้องงานวิจัยเป็นหลัก

- ไม่ใช่งานหลัก
- ไม่ใช่งานหลัก งานประจำในหน้าที่
- ไม่ใช่ภารกิจของนักวิชาการตรวจสอบบัญชี
- ไม่ใช่ภารกิจของกรม
- ไม่เป็นธรรมเป็นผู้ที่ไม่ถนัดในการทำงานวิจัย แต่ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดี
- ไม่เป็นธรรมสำหรับคนไม่มีเวลา
- ไม่มีผลต่อการทำงาน
- ไม่มีเวลา
- ไม่มีเวลา
- ไม่มีเวลา
- ไม่มีเวลา ทำงานสอบกับงานสอนก็หมดเวลาแล้ว
- ไม่มีเวลาทำ เพราะใช้เวลาไปกับการปฏิบัติงานประจำ และงานนโยบายหมดแล้ว
- ไม่มีเวลาทำวิจัย
- ไม่มีเวลาในการทำ
- ไม่มีเวลาในการทำ และอาจเพิ่มความเครียด
- ไม่มีเวลาว่างในการทำวิจัย
- ไม่สะดวก เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมาย ใช้เวลาทั้งหมดของปีงบประมาณแล้ว
- ไม่สะท้อนความจริงทั้งหมด
- ไม่สามารถวัดความสามารถงานในตำแหน่งได้ คนที่ทำงานวิจัยได้ไม่ใช้จะทำงานได้เสมอไป
- ยังไม่มีความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง
- ยังไม่มีระบบคุณธรรมที่แท้จริง
- ยังไม่สามารถพอ
- ยุ่งยาก
- ยุ่งยากและเสียเวลา
- วัดจากผลงานประจำตำแหน่ง
- หัวข้อการทำวิจัยอาจไม่สัมพันธ์กับงาน
- หากคนที่ทำงานเก่ง แต่ทำวิจัยหรือพรรณาโวหาร ลักษณะบทความไม่เก่ง ก็จะเสียเปรียบ ไม่ควรนำมาประกอบการเลื่อนเงินเดือน
- หากนำมาเป็นผลงานจะทำให้มีความกดดันในการทำวิจัย และทำให้ไม่มีเวลาในการทำงานในหน้าที่ได้เต็มที่
- หากผลงานวิจัยนั้นนำมาปฏิบัติได้จริง เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและองค์กรจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง
- หากมีผลกับการเลื่อนเงินเดือนอาจส่งผลกระทบของงานหลัก เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานอาจมุ่งเน้นที่งานวิจัยมากกว่างานหลัก
- หากไม่ได้รับโอกาสในด้านต่างๆเกี่ยวกับงานวิจัยการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนก็มีเปอร์เซ็นต์ที่น้อยลง
- ให้เขียนงานวิชาการ หรือวิจัยก็ได้ ไม่บังคับว่าต้องเป็นงานวิจัยเท่านั้น
- อาจเกิดความไม่เป็นธรรมสำหรับผู้ที่ไม่มีโอกาสได้ทำวิจัย

ผลงานวิจัยกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

ที่	ชื่อเรื่อง	ปีที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานให้ทุน
1	ศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบความเสี่ยงในการสอบบัญชี เพื่อสร้างเครื่องมือในการประเมินความเสี่ยง	2560 - 2561	1,455,440	สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) หรือ สวก.
2	โครงการศึกษา “การบริหารจัดการสำนักงานของหน่วยงานในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อรองรับการจัดทำมาตรฐานสำนักงาน”	2559 - 2560	273,400	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
3	โครงการยกระดับมาตรฐานการตรวจสอบสหกรณ์โดยกลไกผู้ตรวจสอบกิจการ	2555 - 2556	427,055	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
4	โครงการ การพัฒนาเครื่องมือบริหารจัดการสภาพคล่องทางการเงินของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร (ตลาดสินเชื่อกลางระหว่างสหกรณ์ “The Co-operative Repurchase Open Market” (Co-op REPO Market))	2555	160,000	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
5	การพัฒนาระบบเตือนภัยเพื่อความมั่นคงและยั่งยืนทางการเงินของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร	2550-2552	6,473,300	คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
	5.1 การพัฒนาระบบเตือนภัยทางการเงินของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร	นวัตกรรมชิ้นที่ 1 CFSAWS:ss		
	5.2 การพัฒนาระบบวิเคราะห์และวัดผลมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจและสังคมของสหกรณ์การเกษตร (Social & Economic Value Added) (SEVA 2009)	นวัตกรรมชิ้นที่ 2 SEVA 2009		
	5.3 การพัฒนาระบบประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ด้วยแบบจำลอง Data Envelopment Analysis (DEA)	นวัตกรรมชิ้นที่ 3 Thrift DEACE 2009		
	5.4 การพัฒนาระบบประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์ภาคการเกษตรด้วยแบบจำลอง Data Envelopment Analysis (DEA)	นวัตกรรมชิ้นที่ 4 Agri DEACE 2010		
	5.5 การพัฒนาระบบวิเคราะห์และวัดผลมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจและสังคมของสหกรณ์นอกภาคเกษตร : สหกรณ์ร้านค้า (Social & Economic Value Added) (SEVA 2009)	นวัตกรรมชิ้นที่ 5 SHOP SEVA 2010		

ที่	ชื่อเรื่อง	ปีที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานให้ทุน
6	การพัฒนาระบบเตือนภัยเพื่อความมั่นคงและยั่งยืนทางการเงินของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร	2550 – 2552	1,252,400	คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
7	การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการถ่ายโอนงานสอบบัญชีสหกรณ์ให้ภาคเอกชน	2549 - 2552	3,215,000	คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
8	การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการถ่ายโอนภาคการเกษตร	2549 - 2552	5,395,200	คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
9	การพัฒนาระบบเตือนภัยเพื่อความมั่นคงและยั่งยืนทางการเงินของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร	2550	6,938,000	คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
10	การกำกับดูแลเฝ้าระวังและเตือนภัยทางการเงิน	2550		
11	นวัตกรรมวัฒนธรรม การสร้างมูลค่าให้กับสหกรณ์ : กรณีของสหกรณ์การเกษตร	2550		
12	การศึกษาศักยภาพระบบประเมินเสถียรภาพทางการเงินของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร	2550		