

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางและประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการวิจัย ดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการทำงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา
3. สภาพการทำวิจัยสถาบันในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน

ความหมายของการวิจัยสถาบัน

มีผู้ให้ความหมายของการวิจัยสถาบัน (Institutional Research) แตกต่างกัน ดังนี้ การวิจัยสถาบัน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สารสนเทศอันเป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถาบัน แล้วนำข้อมูลหรือสารสนเทศนั้นมาสังเคราะห์วิเคราะห์ โดยอาศัยขั้นตอนทางวิทยาศาสตร์ให้เป็นข้อมูลหรือสารสนเทศอันใหม่ที่สามารถใช้อธิบาย ตอบปัญหา หรือนำผลการวิจัยมาช่วยการตัดสินใจในการพัฒนาสถาบันได้ (สมพงษ์ สุชีเกตุ, 2540)

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2536) ได้ให้ความหมายของการวิจัยสถาบันไว้ว่า การวิจัยสถาบัน หมายถึง การวิจัยประเภทหนึ่ง ซึ่งมุ่งที่จะศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแต่ละสถาบัน ทั้งนี้ เพื่อนำข้อค้นพบต่าง ๆ เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้สำหรับประกอบการวางแผนการกำหนดนโยบาย รวมทั้งการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละสถาบันโดยเฉพาะ ซึ่งมีนักวิชาการบางท่านเรียกการวิจัยประเภทนี้ว่า “Operational Research” หรือ “Administrative Research”

โจ (Saupe Joe L, 1981) กล่าวว่า การวิจัยสถาบัน คือ การวิจัยที่จัดทำในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลสำหรับสนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบายและการตัดสินใจในสถาบัน

จากความหลากหลายและลักษณะของการวิจัยสถาบันสามารถสรุปได้ว่า การวิจัยสถาบัน หมายถึง การวิจัยประเภทหนึ่งที่มุ่งเน้นศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงของแต่ละสถาบันด้วยวิธีการทางสถิติที่เชื่อถือได้ ทั้งนี้ เพื่อนำข้อค้นพบต่าง ๆ เหล่านั้นเป็นสารสนเทศประยุกต์ใช้สำหรับประกอบการวางแผน การกำหนดนโยบาย รวมทั้งการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละสถาบัน หรือใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบันนั้นโดยเฉพาะ

ลักษณะและเป้าหมายของการวิจัยสถาบัน

การวิจัยสถาบันเป็นการวิจัยที่ดำเนินการภายในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อจัดหาข้อมูลหรือสารสนเทศที่เกี่ยวข้องนำมาเสนอต่อผู้บริหาร สำหรับนำไปใช้สนับสนุนการวางแผนของสถาบัน ตลอดจนการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจต่าง ๆ ของสถาบันใดสถาบันหนึ่งโดยเฉพาะ ข้อค้นพบดังกล่าวอาจจะไม่เหมาะที่จะนำไปประยุกต์หรืออ้างอิงกับสถาบันอื่น จึงมีลักษณะต่างจากการวิจัยโดยทั่วไป เพราะการวิจัยทั่วไปส่วนใหญ่อาจจะนำข้อค้นพบไปประยุกต์หรือไปอ้างอิงได้กับประชากรกลุ่มอื่นที่มีลักษณะเหมือนหรือคล้ายกัน ในขณะที่เดียวกันก็สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรอื่น ๆ ได้ เช่น ในมหาวิทยาลัย โรงเรียน หรือแม้แต่ภาคธุรกิจเอกชน

ส่วนเป้าหมายของการวิจัยสถาบัน คือ เพื่อให้ผู้บริหารได้นำข้อค้นพบต่าง ๆ ไปแก้ไขปัญหาของสถาบัน รวมทั้งเพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานและพัฒนาสถาบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป้าหมายของการวิจัยสถาบันจึงต่างจากการวิจัยโดยทั่วไป เพราะการวิจัยทั่วไปส่วนใหญ่มีเป้าหมายหลักที่จะบุกเบิกหรือแสวงหาความรู้ที่ถูกต้องเชื่อถือได้ รวมทั้งนำข้อค้นพบที่ได้รับไปพัฒนาเป็นแนวความคิดในเชิงทฤษฎีหรือนำไปประยุกต์ในด้านอื่น ๆ ต่อไป ดังนั้น การวิจัยสถาบันจึงมีความแตกต่างจากการวิจัยอื่น ๆ ในประเด็นที่สำคัญ 2 ประการ คือ เป้าหมายหลักของการวิจัย และการนำผลสรุปจากการวิจัยไปใช้นั่นเอง

องค์การและการบริหารงานวิจัยสถาบัน

สเตจเลน ผู้อำนวยการวิจัยสถาบันของมหาวิทยาลัยมิเนโซต้า ได้เสนอแนะไว้ว่าในวิทยาลัยขนาดเล็ก ที่มีนักศึกษาน้อยกว่าสองพันคนอาจไม่เพียงพอ หรือมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิจัยสถาบันก็ได้ เพียงแต่ให้อาจารย์คนใดคนหนึ่งที่สนใจงานวิจัยทำหน้าที่นี้เป็นครั้งเป็นคราว ก็ย่อมเป็นการเหมาะสม ในทางปฏิบัติ มหาวิทยาลัยที่มีนักศึกษา ตั้งแต่ 2,000 – 4,000 คน ควรจะมีหน่วยวิจัยสถาบันที่ประกอบด้วย (กองแผนงาน, 2541) ผู้อำนวยการ (Director) 1 คน เลขานุการ (Secretary) 1 คน นักศึกษา (จ้างพิเศษ) 3 คน

หากเป็นมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่เป็นความจำเป็นที่จะต้องมึนักวิจัย (Researcher) เข้ามาทำงานด้วย กรณีมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษา ในประเทศไทย งานวิจัยสถาบันกำหนดขึ้นในโครงสร้างของกองแผนงาน เมื่อเริ่มก่อตั้งกอง ในช่วงปี 2514 เป็นต้นมา ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การพัฒนาโครงสร้างของงานที่เป็นช่วงสำคัญ คือ ระหว่างปีพุทธศักราช 2521 – 2523 ซึ่งได้กำหนดเป็นขอบข่ายงานที่เห็นเป็นหน่วยชัดเจน ได้แก่ ด้านวิจัยสถาบัน ด้านคลังข้อมูลและสารสนเทศ ในปัจจุบันการวิจัยสถาบันได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นระบบ และทันสมัยต่อความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทางด้านสารสนเทศ เพื่อช่วยให้เข้าใจสภาพของสถาบัน ตลอดจนสามารถมองเห็นทิศทางและแนวปฏิบัติในการบริหารงานของสถาบันได้อย่างชัดเจน

การวิจัยสถาบันกับการวางแผนและการบริหาร

การวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือของการวางแผน/การบริหารดังได้กล่าวมาแล้ว การวางแผน/การบริหารยุคใหม่ โดยเฉพาะในระบบการศึกษายอมรับว่าองค์คณะบุคคล (Committee) ใช้ได้ดีและสื่อความมีประสิทธิภาพมากกว่า การวิจัยสถาบันมีลักษณะเด่นที่ช่วยให้การทำงานในคณะกรรมการบริหารมีหลักการเหตุผล การตัดสินใจผิดพลาดน้อยที่สุดจากพื้นฐานการมีสารสนเทศที่พร้อม รวดเร็วและถูกต้อง อาจจะสรุปบทบาทของการวิจัยสถาบันที่มีต่อการบริหาร/การวางแผน ได้ดังนี้

1. การวางแผนการศึกษาจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีภาคตะเนไปในอนาคต
2. การบริหารการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยหลักการและทฤษฎีเพื่อการแก้ปัญหา การพัฒนา จำเป็นต้องแสวงหาด้วยการวิจัย
3. การบริหารการศึกษามีกระบวนการชัดเจน ทุกกิจกรรมกระบวนการ จำเป็นต้องอาศัยข้อมูล สารสนเทศในการพิจารณาตัดสินใจ
4. การบริหารมีกระบวนการแก้ปัญหา การวิจัยโดยอาศัยวิธีทางวิทยาศาสตร์ เป็นวิธีการที่จะได้มาซึ่งมูลเหตุ ปัจจัยสำคัญของปัญหา ตลอดจนแนวทางการแก้ปัญหา
5. การแสวงหาข้อสรุปใดๆ เพื่อใช้เป็นหลักปฏิบัติต้องทำวิจัยการวางแผน/การบริหารจำต้องยึดหลักเหตุผล (Cause and Effect)
6. การปรับเปลี่ยนเพื่อการพัฒนาไปเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในกระบวนการ นำแผนไปปฏิบัติ และการบริหารต้องอาศัยผลจากการวิเคราะห์วิจัยสถาบันอย่างเป็นระบบ
7. สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจหลายประการในการปฏิบัติ มีความสอดคล้อง และเกี่ยวพันกันไป จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความซ้ำซ้อน และหาวิธีการปฏิบัติที่สื่อสู่ความมีประสิทธิภาพสูงสุด
8. ในกระบวนการบริหาร การวางแผน ต้องการประเมินในระยะต่าง ๆ เพื่อทราบพัฒนาการความคืบหน้า และอุปสรรคปัญหา

สถานภาพของงานวิจัยสถาบัน

สุเมธ แยม์นูน (2542) ได้ทำการสำรวจความเห็นจากกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ปฏิบัติ จากมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 23 แห่ง จากสถาบันราชภัฏ 36 แห่ง และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งสรุปจากคำตอบที่ได้ คือ ด้านความสำคัญของงานวิจัยสถาบัน ผู้บริหารเห็นความสำคัญของงานวิจัยสถาบันต่อการบริหารและการวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยเชื่อว่างานวิจัยสถาบันนั้น สามารถจะให้คำตอบหรือให้คำอธิบายที่ลึกซึ้งถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาได้ชัดเจน งานวิจัยสถาบันช่วยให้การกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการพัฒนา มีความเป็นไปได้อย่างสูง งานวิจัยสถาบันเป็นการติดตามและประเมินซึ่งมีกลไก มีกระบวนการที่เชื่อถือได้ ดังนั้น ผลการติดตามประมวผล จึงเป็นสิ่งที่เชื่อถือได้ ปัญหาการวิจัยสถาบันจากการสำรวจยัง

พบว่า มีปัญหาในระดับมาก ปัญหาประเด็นแรก คือ งานวิจัยสถาบันที่เป็นอยู่ในมหาวิทยาลัยนั้นยังขาดการวิเคราะห์ภาพที่ชัดเจนที่จะเป็นทิศทางในอนาคต ซึ่งงานวิจัยสถาบันยังคงเป็นการศึกษาเฉพาะสถานภาพที่เป็นอยู่ แต่สิ่งที่ผู้บริหารอยากเห็นนั้นเป็นการวิเคราะห์ภาพรวมและทิศทางรวมทั้งความเปลี่ยนแปลงในอนาคต ประเด็นที่สองของปัญหางานวิจัยสถาบัน คือนักวิจัยสถาบันจะคุ้นเคยกับการวิเคราะห์ข้อมูลแบบดั้งเดิม ทำให้งานวิจัยหลายเรื่องไม่ทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน ทำให้งานวิจัยสถาบันไม่ได้ช่วยอะไรมากมาย ในที่สุดผู้บริหารมหาวิทยาลัยต่างๆ ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของตนเองในการตัดสินใจ ด้านสาระของงานวิจัยสถาบันขณะนี้ งานวิจัยที่ผู้บริหารให้ความสำคัญสูงสุดคือ การวิจัยสถาบันต้องมุ่งวิเคราะห์คุณภาพการผลิตและความคุ้มค่าของการผลิต รองลงมาคือ การวิจัยสถาบันขณะนี้จะต้องมุ่งสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนั้น นักวิจัยสถาบันควรทำงานวิจัยที่เป็นเชิงรุก มองการณ์ไกล การกำหนดโครงการวิจัยที่เป็นประโยชน์ ผู้บริหารจะต้องตั้งคำถามในแนวลึกกว่าหัวข้อ เพราะฉะนั้นคำตอบของการวิจัยต้องตั้งลึกลงไปถึงจุดซึ่งจะตอบในแง่นโยบายได้ และจะต้องบูรณาการงานวิจัยสถาบันกับ MIS (Management Information System) รวมทั้งพัฒนาไปสู่ DSS (Decision Support System) ซึ่งเป็นงานวิจัยสถาบันกลุ่มที่หนึ่ง ที่พัฒนาจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ นักวิจัยสถาบันหรืองานวิจัยสถาบัน ควรจะพัฒนาตัวเองไปวิจัยในระดับที่สูงขึ้น งานวิจัยเชิงคุณภาพ งานวิจัยทิศทาง งานวิจัยที่แสดงถึงความเคลื่อนไหวที่ควรจะเป็นไปในอนาคต ด้านผู้ปฏิบัติอยากเห็นบทบาทของงานวิจัยสถาบันที่ควรเน้นการศึกษาแนวโน้มระยะยาว ใช้เทคนิคใหม่ๆ ในการศึกษาวิเคราะห์ งานวิจัยสถาบันควรจะเน้นหนักในการวิเคราะห์ทรัพยากรและการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รูปแบบก็ควรใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่พัฒนาไปสู่ระบบ MIS เช่นเดียวกับผู้บริหาร สุดท้ายจะต้องนำผลงานวิจัยไปใช้ในการประกันคุณภาพในการออกนอกระบบและการปฏิรูปการศึกษา และงานวิจัยสถาบันในระยะยาวนั้นควรจะทำเพื่อความอยู่รอดทางการเงินของมหาวิทยาลัย

สถานภาพงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

พิเชษฐ ดุรงคเวโรจน์ (2546) ได้ศึกษาถึงสถานภาพงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. งานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา งานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาในช่วงแรกเป็นการวิจัยเพื่อผลิตอัตรากำลังเพื่อสนองความต้องการของภาครัฐโดยเฉพาะในระบบราชการ เนื่องจากภาพพัฒนาการส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยไทยมีที่มาจากฐานความคิดที่เน้นการสอนมากกว่าการวางรากฐานการวิจัยเพื่อค้นคว้าหาความรู้ใหม่ อย่างไรก็ตามก็ยังมีภาพของการเสนอรอบแนวคิดเพื่อกระตุ้นกิจกรรมวิจัยและพัฒนาด้วยการเสนอโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย (University Development Committee) โดยเน้นความสำคัญของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งให้มีการจัดตั้ง Professorial Chair เพื่อการวิจัยขึ้น โดยเน้นความสำคัญของการสนับสนุนทางด้านงบประมาณที่

สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยจะต้องใช้เพื่อการวิจัยอย่างน้อยร้อยละ 4 ของงบประมาณประจำปี

2. ทุสนับสนุนการวิจัย แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยในประเทศ มีดังนี้

2.1 ส่วนของงบประมาณประจำปีที่เสนอผ่านการพิจารณาของทบวงมหาวิทยาลัยและการสนับสนุนงบประมาณเพื่อทำโครงการวิจัยจากหน่วยงานของรัฐอื่นๆ (รวมรัฐวิสาหกิจ)

2.2 การขอรับการสนับสนุนทุนวิจัยจากหน่วยงานสนับสนุนการวิจัย

2.3 เงินกู้และความร่วมมือด้านการวิจัยจากต่างประเทศ

2.4 การสนับสนุนงานวิจัยจากภาคเอกชน

2.5 เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

3. บุคลากรการวิจัย บุคลากรที่ทำวิจัยในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย อาจารย์ นักวิจัย ผู้ช่วยนักวิจัย นักศึกษาโดยเฉพาะในระดับบัณฑิตศึกษาและฝ่ายสนับสนุนงานวิจัย และมีแนวโน้มว่าการรับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน จะรับอาจารย์หรือพัฒนาอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกสูงขึ้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมจำนวนอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยของรัฐมีจำนวนที่ลดลงเรื่อยๆ

4. หลักสูตรบัณฑิตศึกษากับการวิจัย การพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ที่มีลักษณะเป็นหลักสูตรวิจัย สามารถสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น

5. ความร่วมมือด้านวิจัยและวิชาการ ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับองค์กรภายนอกทั้งที่เป็นองค์กรประเภทเดียวกันหรือองค์กรต่างประเทศทั้งในและต่างประเทศ ที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งของการวิจัยและพัฒนาในองค์กรนั้นๆ เช่น การแลกเปลี่ยนนิสิต นักศึกษาและบุคลากรทางวิชาการ การฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งโครงการความร่วมมือเหล่านี้มีบางส่วนจัดทำขึ้น เพื่อการพัฒนาการวิจัยและพัฒนาให้กับบุคลากรและนักศึกษาของสถาบันที่ร่วมโครงการโดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

6. ผลงานวิจัยและพัฒนา ตัวชี้วัดความสำเร็จของการวิจัยและพัฒนา (Output) ที่สำคัญและใช้กันโดยทั่วไป คือ สิทธิบัตรหรือลิขสิทธิ์ที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยและพัฒนานั้นๆ หรือทรัพย์สินทางปัญญา สถาบันอุดมศึกษาไทยยังคงมีปริมาณของทรัพย์สินทางปัญญาหรือจำนวนสิทธิบัตรอยู่ค่อนข้างน้อยนับตั้งแต่เริ่มมีการจดทะเบียนสิทธิบัตรเป็นเวลากว่า 20 ปีแล้ว มีสถาบันอุดมศึกษาจดทะเบียนสิทธิบัตรเพียง 11 รายการ และหน่วยงาน/องค์กรสนับสนุนทุนวิจัยจดทะเบียนสิทธิบัตร จำนวน 17 รายการ จากตัวเลขดังกล่าวแสดงว่า สถาบันอุดมศึกษาของไทยมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการวิจัย แต่จำนวนสิทธิบัตรกลับมีจำนวนน้อยมาก ถึงแม้ว่าสถาบันอุดมศึกษาของไทยจะมีการตื่นตัวเกี่ยวกับเรื่องทรัพย์สินทางปัญญามากขึ้น แต่สิ่งที่ควรคำนึงถึงก็คือการพัฒนาแนวทางและกลไกที่เหมาะสมสำหรับอุดมศึกษาไทยในเรื่องการ

บริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบวิจัยของประเทศได้อย่างแท้จริง

วิจารณ์ พานิช (2540) กล่าวถึง การทำงานวิจัยในมหาวิทยาลัยไว้ว่า งานวิจัยและพัฒนาส่วนใหญ่ทำโดยอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งโดยหลักการแล้วน่าจะไม่ต้องหนัก เพราะอาจารย์มหาวิทยาลัยควรเน้นทำงานวิจัยพื้นฐานหรืองานวิจัยเชิงวิชาการมากกว่า แต่ในสภาพของความขาดแคลนนักวิจัยในปัจจุบันไม่มีทางเลือก จำเป็นต้องดึงอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมาทำงานวิจัยและพัฒนาด้วย

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการทำงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

จรัส สุวรรณเวลา (2534) ได้กล่าวถึง นโยบายในการส่งเสริมการวิจัยว่า มหาวิทยาลัยควรจัดการและมีกลไกในการปรับปรุงในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยดังนี้ 1) ข้อมูลศูนย์เอกสารที่เป็นพื้นฐานในการวิจัย 2) ห้องสมุดเพื่อการวิจัย 3) การจัดการเรื่องเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อการวิจัย 4) รางวัลและทุนวิจัย 5) การพัฒนาบุคลากรด้านวิจัย 6) การประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ผลงานวิจัย

ส่วนสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการที่จะให้เกิดการวิจัย เพิ่มปริมาณ หรือปรับปรุงคุณภาพของงานวิจัยในมหาวิทยาลัยนั้น การมีแต่ความคิดความหวังหรือความตั้งใจคงจะไม่พอ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสำคัญรองรับอยู่จึงจะเกิดการพัฒนาได้จริง นอกจากนโยบายระบบกำลังคน และทุนแล้ว สิ่งจำเป็นพื้นฐานเพื่อพัฒนาการวิจัยยังมีฐานข้อมูล ทั้งข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิในรูปของห้องสมุด ศูนย์เอกสารและศูนย์ข้อมูลต่างๆ ห้องปฏิบัติการ เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ และบริการคอมพิวเตอร์

วิจารณ์ พานิช (2540) ได้ให้แนวความคิดการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการทำวิจัยในการสร้างบรรยากาศด้านการวิจัยว่า จุดสำคัญที่สุดคือ การสร้างความเป็น “ประชาคมวิจัย” ขึ้นภายในมหาวิทยาลัย คณะหรือภาควิชา ความเป็นประชาคมวิจัยเกิดขึ้นเมื่อมีคนจำนวนหนึ่งมีเป้าประสงค์ร่วมกัน มีการพบปะเพื่อร่วมมือกันหรือส่งเสริมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ความเอื้ออาทรต่อกัน ร่วมมือกันตั้งเป้าหมาย กำหนดแผนงาน ร่วมรับรู้ความก้าวหน้าของงานให้ความเห็นเพื่อปรับปรุงงานหรือแก้ปัญหา และร่วมกันยินดีเมื่องานก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จ ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัย คณะวิชาและภาควิชาที่มีความเป็นประชาคมวิจัยน้อยมาก สาเหตุที่สำคัญที่สุดคือ วัฒนธรรมการทำงานของอาจารย์ อาจารย์จำนวนมากมาทำงานเฉพาะช่วงเวลาที่ตนมีชั่วโมงสอน หากวันใดไม่มีชั่วโมงสอนก็ไม่มาที่มหาวิทยาลัยเลย พฤติกรรมเช่นนี้ บ่อนเซาะความเข้มแข็งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง การที่อาจารย์มาทำงานเฉพาะช่วงของงานสอน มีผลเสียต่อการสร้างสรรค์ประชาคมวิจัย เพราะทำให้ไม่สามารถจัดเวลาพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนเชิงวิชาการระหว่างอาจารย์

ด้วยกันได้ ทำให้อาจารย์มีลักษณะของการทำงานแบบต่างคนต่างทำ ต่างคนต่างอยู่ ไม่เป็นประชาคม

จรัส สุวรรณเวลา (2545) ได้กล่าวในการประชุมวิชาการของมูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2545 เกี่ยวกับด้านปัจจัยสนับสนุนการวิจัยว่า การวิจัยส่วนใหญ่จะต้องเป็นการกระทำเฉพาะที่เพิ่มเติม หรือนอกเหนือไปจากงานปกติ ทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดการตามโครงสร้างรูปแบบการวิจัยนั้นๆ การวัดอาจต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ และการกระทำในห้องปฏิบัติการที่มีความจำเพาะเจาะจง คุณภาพและความถูกต้อง จึงจะทำให้กระบวนการวิจัยใช้ได้ ได้แก่

1. ทู่นการวิจัย เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการวิจัย สำหรับการวิจัยในห้องปฏิบัติการก็ต้องอาศัยอุปกรณ์และวัสดุสิ้นเปลืองต่างๆ การวิจัยในสนามยังมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางและภาระสิ้นเปลืองต่างๆ ตามสภาพของการวิจัยนั้นๆ

2. ผู้ช่วยในการวิจัย ทั้งในห้องปฏิบัติการและในสนาม ต้องมีทุนวิจัยสนับสนุน ทั้งการลงทุนสร้าง ผูกอบรวม และบำรุงรักษาผู้ช่วยเหล่านี้

3. สิ่งจำเป็นพื้นฐาน เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำวิจัยที่ทันสมัย

ส่วนในด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการวิจัย สภาพแวดล้อมด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการ หรือการปกครองในหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการวิจัยหรือไม่หรือเกิดการวิจัยที่ดีหรือไม่ ได้แก่

1. บทบาทของผู้บังคับบัญชา มีส่วนอย่างมากในการสนับสนุนการวิจัย เป็นได้ทั้งเครื่องกระตุ้นหรือเครื่องหักห้ามความตั้งใจจะทำวิจัยของผู้วิจัยได้บังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบ และการให้รางวัล ตลอดจนความยุติธรรมในการพิจารณา

2. ระบบงานและกฎระเบียบต่างๆ เป็นเครื่องกำหนดทิศทาง และค่านิยมในองค์กรนั้นๆ หากไม่ให้ความสำคัญต่อการวิจัยก็จะทำให้การวิจัยเกิดและกระทำได้ลำบาก กลไกของ กฎ ระเบียบก็มีความสำคัญ หากการทำงานเน้นการเก็บข้อมูลมากกว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก็จะได้งานวิจัยด้อยคุณภาพหรือขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. เพื่อนร่วมงาน มีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ หรือการวิจัยในมหาวิทยาลัยของไทยในปัจจุบัน ความเฉื่อยชาของเพื่อนร่วมงานและการไม่อุทิศตนต่องานทางวิชาการ มีส่วนอย่างมากในการสร้างบรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อการวิจัย

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545) ได้กล่าวว่า บทบาทการส่งเสริมกิจกรรมวิจัยในมหาวิทยาลัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ การจัดให้มีมหาวิทยาลัยวิจัย (Research University) ที่มีความชัดเจนทั้งในด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่เอื้อให้เกิดการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยวิจัยต้องมีความสามารถ มีอิสระและมีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการประสานและผลักดันงานวิจัยใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิจัยไปแนะนำให้ภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชน และภาคประชาชนได้รับทราบเพื่อประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

ทั้งนี้ผลผลิตส่วนหนึ่งที่ได้จากมหาวิทยาลัยวิจัยคือ การสร้างกำลังคนรุ่นใหม่ที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานวิจัยเพื่อป้อนเข้าสู่มหาวิทยาลัยต่างๆ และภาคอุตสาหกรรมเพื่อเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ก้าวเข้าสู่ทิศทางการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย มหาวิทยาลัยอาจดำเนินการได้ ดังนี้

- 1) การมอบหมายงานวิจัย
- 2) การลดภาระอื่นในการทำงาน
- 3) การจัดกิจกรรมวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร
- 4) การพัฒนาฐานข้อมูลสนับสนุนงานวิจัย
- 5) การเชื่อมโยงงานวิจัยกับภายนอก
- 6) การเผยแพร่ผลงานวิจัย
- 7) การแสวงแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย

จรัส สุวรรณเวลา (2545) ได้กล่าวในการประชุมวิชาการของมูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2545 เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการวิจัยว่า การวิจัยส่วนใหญ่จะต้องเป็นการกระทำเฉพาะที่เพิ่มเติมหรือนอกเหนือไปจากงานปกติทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดการตามโครงสร้างรูปแบบการวิจัยนั้นๆ การวัดอาจต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ และการกระทำในห้องปฏิบัติการที่มีความจำเป็นเฉพาะเจาะจง ซึ่งกระบวนการที่จะทำให้เกิดการวิจัยได้ คือ

- 1) ทุนการวิจัย
- 2) ผู้ช่วยในการวิจัย
- 3) สิ่งจำเป็นพื้นฐาน เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำวิจัยที่ทันสมัย ส่วนในด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการวิจัยสภาพแวดล้อมต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการ หรือการปกครองในหน่วยงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการวิจัยหรือไม่ หรือเกิดการวิจัยที่ดีหรือไม่ ได้แก่

- 1) บทบาทของผู้บังคับบัญชามีส่วนอย่างมากในการสนับสนุนการวิจัย คือ เป็นได้ทั้งเครื่องกระตุ้นหรือเครื่องหักห้ามความตั้งใจที่จะทำวิจัยของผู้วิจัยได้บังคับบัญชา ทั้งนี้หมายความว่าไปจนถึงการพิจารณาความดีความชอบและการให้รางวัล ตลอดจนความยุติธรรมในการพิจารณา
- 2) ระบบงานและกฎระเบียบต่างๆ เป็นเครื่องกำหนดทิศทางและค่านิยมองค์กรนั้นๆ หากไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการวิจัย ก็จะทำให้การวิจัยเกิดและกระทำได้ลำบาก รวมถึงกลไกของกฎระเบียบก็มีความสำคัญเพราะหากการทำงานเน้นการเก็บข้อมูลมากกว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ก็จะได้งานวิจัยด้อยคุณภาพหรือขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 3) เพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการหรือการวิจัยในหน่วยงาน เช่น ความเอื้ออาทรของเพื่อนร่วมงานและการไม่อุทิศตนต่องานทางวิชาการก็จะมีส่วนอย่างมากในการสร้างบรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อการวิจัย

สมเกียรติ วรรณ (2545) ได้กล่าวว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการทำวิจัยนั้นแบ่งได้ด้วยกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญมากเพราะงานวิจัยเกิดขึ้นได้จากการทำวิจัยของบุคคลและกลุ่มบุคคล ถ้าหน่วยงานมีความพร้อมและเอื้อต่อการวิจัยเพียงใดก็ตามแต่ถ้าไม่มีบุคลากรทำวิจัย ดังนั้น ก็จะไม่มีการวิจัยเกิดขึ้นได้ ซึ่งปัจจัยด้านนี้สามารถแบ่งได้ 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์และแรงขับ ด้านความรู้และประสิทธิภาพและด้านการตัดสินใจและการบังคับตนเอง

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านนี้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำวิจัยอีกหนึ่งปัจจัยเนื่องจากปัจจัยด้านนี้จะมีผลต่อบรรยากาศในการทำวิจัยในหน่วยงานหรือ

องค์กร เช่น ขาดทุนสนับสนุนวิจัย ขาดอุปกรณ์ความสะดวกในการทำงาน และขาดเวลาและสมาธิในการทำงาน เป็นต้น

ชรูเดน และเชอร์แมน (Chruden & Shermam, 1968) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่เป็นเงินประกอบด้วย เงินทอง บำเหน็จ การชมเชย การยอมรับนับถือ เป็นต้น ซึ่งสิ่งจูงใจทางบวกเหล่านี้เป็นปัจจัยเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2517) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินทอง สิ่งที่ต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน หรือผลตอบแทนอื่นๆ ความมั่นคงทางสังคม

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งของบุคคลในองค์กรแต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

สมบัติ ชำรงธัญวงศ์ (2546) ได้อ้างทฤษฎีของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายของนักบริหาร นั่นคือ ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator factors) ปัจจัยนี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจก็คือความสำเร็จของงานการเป็นที่ยอมรับ ส่วนลักษณะของงานก็ถือได้ว่าเป็นปัจจัยแรงจูงใจในตัวเองอยู่แล้ว ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า ความเจริญงอกงามในตัวเองและในอาชีพ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกในด้านดีซึ่งอยู่ในจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติ สอดคล้องกับซาซิก้า (Sasicha, 2001) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีต่ออิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการบินระหว่างประเทศของไทย ผลการวิจัยพบว่า มี 4 ปัจจัยที่มีต่ออิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับผู้โดยสาร ได้แก่ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การเข้าใจนโยบายขององค์กร ความเป็นอิสระในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับผู้โดยสารมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร

จากทฤษฎีและงานวิจัยดังกล่าว สิ่งจำเป็นในการวิจัยที่จะเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดการพัฒนาแล้วนั้น นอกจากนโยบายระบบกำลังคนและทุน สิ่งจำเป็นพื้นฐานเพื่อพัฒนาการวิจัยยังมีฐานข้อมูลทั้งข้อมูลทฤษฎีและข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการวิจัย นั่นคือ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม กอปรกับบทบาทของผู้บังคับบัญชา ระบบงานและกฎระเบียบต่างๆ เพื่อนร่วมงาน สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน รวมทั้งสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินทอง นั่นคือ ความพึงพอใจในงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงทางสังคม หรือผลตอบแทนอื่นๆ ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ล้วนเป็นปัจจัยในการทำวิจัย

แรงจูงใจในการทำวิจัย

ทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี แต่ในที่นี้จะขอกล่าวถึงเพียงบางส่วน ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น โดยพบว่าบุคคลมักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ โดยแบ่งลำดับความต้องการเป็น 5 ลำดับขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการตอบสนองความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการมีกิจกรรมทางร่างกาย และความต้องการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) คือ ความต้องการการคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

ขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก (Belongingness and Love Needs) คือ ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก ขั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self Esteem Needs) คือ ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และต้องการความรู้สึกที่ดีของคนอื่นต่อตนโดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นและมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่า และมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

1.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำ ซึ่งทำให้รู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization Needs) โดยขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นนี้ได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ 1 เป็นลำดับมาจนถึงระดับสูง หรือสร้างความรู้สึก “พอ” ในความเป็นเขาเสียก่อน ซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับ

ประสบการณ์สูงสุด คือ ได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเองจนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต ซึ่งบางคนกล่าวว่าเข้าถึงปรัชญาชีวิตหรือสัจจะธรรมแห่งชีวิต

จะเห็นได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ลำดับขั้นตอนตามแนวคิดของมาสโลว์ บุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการลำดับแรกก่อน แล้วจึงดิ้นรนเพื่อสนองความต้องการถัดมาเป็นลำดับ

2. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเกิดจากความคิดของบุคคลในการตั้งความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ ซึ่งความคาดหวังนั้นมักเป็นไปตามค่านิยมของตน ทำให้บุคคลพยายามทำให้ได้ หากสิ่งที่พยายามสอดคล้องกับความสามารถด้วย ก็จะเป็นแรงจูงใจที่เข้มข้นสำหรับบุคคล ดังนั้นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน คือ การสร้างความคาดหวัง การให้ตระหนักในค่านิยมต่องาน การใช้ความพยายามเสริมสร้างความสามารถในงาน และการช่วยให้บุคคลเข้าใจบทบาทของตนในงานนั้นๆ

3. ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961 : 100 – 110) ซึ่งอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ โดยมีได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการทำงานที่ดี ทำงานนั้นให้ดีที่สุด และทำได้สำเร็จเมื่อทำได้สำเร็จแล้วจะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นให้สำเร็จต่อไป ดังนั้นจะเห็นได้ว่าหากพนักงานในองค์กรนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็มักจะก้าวหน้าได้รวดเร็ว ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 3 ประการ ดังนี้

3.1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นแรงขับเคลื่อนเพื่อจะทำให้งานที่กระทำอยู่ประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานงาน โดยความต้องการลักษณะนี้เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ หรือเป็นแรงจูงใจที่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า

3.2 ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่น เพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น ซึ่งคล้ายกับความต้องการในขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

3.3 ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะทำให้อื่นมีความประพฤติกหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นโดยแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ว่าประกอบด้วยลักษณะต่อไปนี้ คือ

3.3.1 มีความต้องการรับผิดชอบมาก ไม่เกียจงาน และเมื่อเผชิญอุปสรรคก็มักค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ได้ ไม่ยอมแพ้ปัญหา ในองค์กรที่มีพนักงานลักษณะนี้มักเป็นพนักงานที่ทำงานคนเดียวหรือถ้าจะเลือกผู้ร่วมงาน เขามักเลือกผู้มีความสามารถ โดยคำนึงถึงความเป็นพรรคพวกเดียวกัน

3.3.2 ความต้องการผลสำเร็จสูง พนักงานลักษณะนี้มักตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไปและพอใจกับการทำงาน รวมถึงท้าทายความสามารถเพื่อให้ถึงเป้าหมายนั้นให้ได้ ไม่กลัวเหนื่อย ไม่คิดว่าตนทำงานมากกว่าคนอื่น

3.3.3 มีความกระตือรือร้น โดยมีความมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ย้ำความสามารถของตน

3.3.4 มีความต้องการรับทราบผลการกระทำของตน โดยพนักงานลักษณะนี้จะกระหายใคร่รู้ความคิดของคนอื่นมาก เขาอยากรู้ว่าคนอื่นคิดอย่างไรหรือรู้สึกอย่างไรกับผลงานของเขาและอยากรู้ว่าสิ่งที่เขาทำส่งผลต่องานของส่วนรวมหรือผู้อื่นอย่างไร ถ้าไม่ได้รับทราบจะกังวลใจ ถ้าทราบว่าให้ผลดีจะพึงพอใจและเป็นแรงกระตุ้นให้กระทำอย่างอื่นต่อไป

3.3.5 มีการคาดการณ์ล่วงหน้า โดยผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ สำหรับพนักงานที่มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูง เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หรือรางวัลเป็นสิ่งของ อาจไม่สามารถดึงดูดใจได้ หากแต่สิ่งที่เขาต้องการคือลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ได้รับความสำเร็จ

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and others, 1959 : 113 – 115) ซึ่งได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล พบว่า แรงจูงใจในการทำงานแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

4.1 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ หรือแรงจูงใจภายใน (Motivational Factors) ได้แก่

4.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ จนก่อให้เกิดความรู้สึกละพอใจ ปลื้มใจในผลของงาน

4.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งเกิดจากความสามารรถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนบรรลุผลสำเร็จ

4.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่ น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำ เพื่อความสำเร็จของงาน

4.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยมีอิสระในการดำเนินการและไม่มี การตรวจสอบควบคุมอย่างใกล้ชิด

4.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับสิ่งดีๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน การได้รับการฝึกอบรม รวมตลอดถึงการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4.2 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือเรียกว่าปัจจัยห้า จุนหรือแรงจูงใจภายนอก (Hygiene Factors) ได้แก่

4.2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ให้กับบุคคลเพื่อตอบแทนการทำงาน รวมถึงสิ่งตอบแทนที่ได้จากการเลื่อนตำแหน่งอันเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

4.2.2 โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลจะสามารถได้รับการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงได้รับโอกาสที่ดีอันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป เช่น สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

4.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อที่แสดงถึงความรู้สึกดีๆ ต่อกัน ทั้งทางกริยาและทางวาจาเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

4.2.4 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมนโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

4.2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมถึงอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ

4.2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

4.2.7 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพ หรือต่อองค์การ

4.2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

จากทฤษฎีแรงจูงใจ ทั้ง 4 ทฤษฎีดังกล่าว สามารถสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) คุณลักษณะของความต้องการที่มาสโลว์ได้ทำการศึกษาจากประวัติศาสตร์ซึ่งวิธีการนี้ดูจะมีความเป็นวิทยาศาสตร์น้อย ดังนั้นการยอมรับผลการวิจัยของเขาจึงก้าวไปในทางลบมากกว่า เพียงแต่มาสโลว์ (Maslow) ก็ได้ชี้แจงว่า งานศึกษาของเขาเป็นเพียงงานบุกเบิกที่ต้องมีผู้นำไปศึกษาต่ออีก จึงจะได้ผลลัพธ์ที่

แน่นอนกว่าเดิม หากเทียบกับกระบวนการตั้งค่าที่ทำเพียงศึกษาประวัติศาสตร์ส่วนบุคคล (P.J. Anderson, 2014 : online)

ทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Vroom) เป็นการจูงใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งซึ่งมีคุณค่าในผลลัพธ์จากการใช้ความพยายาม ที่อาจจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ กอปรกับความคาดหวังจากการใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งวรูม (Vroom) ได้ระบุว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่แต่ละบุคคล จะพยายามกำหนดเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น เห็นได้ว่าทฤษฎีของวรูม (Vroom) และการปฏิบัติ สิ่งที่น่าสนใจของทฤษฎีนี้ ก็คือ การระลึกถึงความสำคัญของความต้องการเฉพาะบุคคลและการจูงใจให้เหมาะสม และมีความเข้ากันกับวัตถุประสงค์ ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) และเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) โดยแต่ละบุคคลจะมีเป้าหมายส่วนตัวที่แตกต่างจากเป้าหมายขององค์กร แต่สามารถเข้ากันได้

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จต้องมีแรงจูงใจเป็นสำคัญ สามารถทำงานและช่วยให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจหรือแรงจูงใจภายใน และปัจจัยค่าจูงหรือแรงจูงใจภายนอก โดยทั้ง 2 ปัจจัย ล้วนเป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน หากแต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยนี้แล้วก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดเป็นความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยค่าจูงเป็นตัวป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงาน อันจะเป็นตัวคอยช่วยเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่อยากทำงาน มาเป็นความพร้อมที่จะทำงาน

ตาราง 1 สรุปการเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎี	มาสโลว์	เฮิร์ซเบิร์ก	แมคคลีแลนด์
ความต้องการ ระดับสูง	ความต้องการความสำเร็จ (Self - actualization)	ปัจจัยจูงใจ (Motivations)	ความต้องการ ความสำเร็จ (Achievement)
	ความต้องการการยกย่อง (Esteem)		ความต้องการอำนาจ (Power)
ความต้องการ ระดับล่าง	ความต้องการทางสังคม (Social)	ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)	ความต้องการความสัมพันธ์ (Affiliation)
	ความต้องการความมั่นคง (Safety)		
	ความต้องการทางร่างกาย (Physiological)		

จากทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎี สรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคลสามารถให้การเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะความต้องการสัมฤทธิ์ผล กล่าวคือ บุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำสามารถให้ประสบการณ์เรียนรู้หรือการฝึกอบรมจนทำให้ความต้องการด้านนี้สูงขึ้นได้ สังคมหรือประเทศที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีก็อาจทำให้ดีขึ้นได้ โดยการกระตุ้นให้คนในสังคมนั้นมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงขึ้น จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่ครอบคลุมแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยจากทฤษฎีดังกล่าว ซึ่งได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยโดยให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานตามทฤษฎีที่เป็นผลให้เกิดกระบวนการจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้

จรัส สุวรรณเวลา (2534) ได้ให้ความเห็นว่าสิ่งจูงใจที่จะส่งเสริมให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านวิจัยนั้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ สิ่งจูงใจที่เป็นรูปธรรม และสิ่งจูงใจที่เป็นบรรยากาศหรือนามธรรม ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นรูปธรรมเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างชัดเจนที่สามารถนำไปสู่การมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตลอดจนได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม และสิ่งจูงใจที่เป็นบรรยากาศหรือนามธรรม การสร้างบรรยากาศที่จูงใจ กล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่กระทำได้ยากในระยะต้นอาจต้องสร้างความตระหนักถึงความล้มเหลว ความเฉื่อยชาและผลเสียต่างๆ ตลอดจนตระหนักในการปรับปรุงหน้าที่ของแต่ละคนให้ดีขึ้น จรินทร์ เสโตบล (2544) ได้ศึกษาวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการทำงานวิจัยของอาจารย์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากอาจารย์ส่วนใหญ่มีจิตสำนึกว่าการทำงานวิจัยถือว่าเป็นเรื่องสำคัญและเป็นบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ อีกทั้งยังคิดว่างานวิจัยเป็นงานที่ทำหายและน่าสนใจ และมีส่วนในการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถที่ดีพร้อมอยู่เสมอในขณะที่การศึกษาดัชนีแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งได้

ข้อสรุปว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการวิจัยไปจากเดิม โดยเป็นไปในทิศทางที่พึงปรารถนามากขึ้น นั่นคือการทุ่มเททำงานวิจัยเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการได้รับอิทธิพลโดยตรงจากเจตนารมณ์วิจัย นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความต้องการที่จะรับใช้สังคมและประเทศชาติด้วยการทำงานวิจัยจากความเชี่ยวชาญและความคิดที่ทันสมัยของตนเอง แต่เจตนารมณ์วิจัยของอาจารย์ก็สามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ค่านิยมในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย บรรทัดฐานการทำงาน บรรยากาศการวิจัย ตลอดจนประสบการณ์ในการวิจัยของอาจารย์เอง

ทฤษฎีแรงจูงใจภายในและภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Motivation Approaches) แรงจูงใจภายในสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมบางอย่างที่บุคคลนำกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ทั้งที่บุคคลนั้นไม่ได้รับรางวัลหรือแรงเสริมใดๆ แรงจูงใจภายในให้ความสำคัญถึงคุณสมบัติของงานหรือกิจกรรมของงาน โดยที่คุณลักษณะของงานเองเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความอยากรู้อยากเห็น สนใจ อยากรู้ เรียนรู้ รับผิดชอบ ฯลฯ ลักษณะของงานหรือกิจกรรมเป็นเรื่องแปลกใหม่ น่าท้าทาย น่าสนใจ สิ่งเหล่านี้จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ (Gagne & Deci, 2005) ดังนั้น แรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยความต้องการมีความสามารถ ความต้องการลิขิตด้วยตนเองและปัจจัยภายในงาน เช่น ความท้าทาย น่าสนใจของงานเป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ (อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ และ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี, 2542) อารมณ์ยังเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องผสมผสานกับแรงจูงใจภายใน โดยความสนใจมีบทบาทโดยตรงที่สำคัญต่อพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน ในขณะที่โดยธรรมชาติบุคคลดำเนินกิจกรรมที่สนใจ ความสนใจจะเป็นองค์ประกอบอันใหญ่อันหนึ่งของสิ่งท้าทายที่เหมาะสม อารมณ์เพลิดเพลินและตื่นเต้นมาพร้อมกับประสบการณ์การมีความสามารถและอิสระเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งเป็นรางวัลภายในตนเอง แรงจูงใจภายในจึงเป็นแรงจูงใจที่ไม่ต้องการแรงเสริมภายนอก แรงจูงใจภายในจะให้ความสนใจในสิ่งจูงใจภายในงาน (Task Intrinsic Incentives) เช่น ความท้าทาย ความรับผิดชอบและความแปลกใหม่ที่จะทำให้คนมีพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยหลายเรื่องต่างยืนยันว่าแรงจูงใจภายในส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์การทำงาน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน (อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ และอังคินันท์ อินทรกำแหง, 2553)

ทฤษฎีและงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจมีที่มาจากทั้งภายในตัวบุคคล และจากปัจจัยภายนอก โดยทั้ง 2 ปัจจัย ล้วนมีความสำคัญที่จะเป็นส่วนสำคัญทำให้การทำวิจัยบรรลุผลสำเร็จได้นั่นเอง

แอลพอร์ต (Allport Gordon, 1935) อธิบายทัศนคติหรือเจตคติ คือ การแสดงออกถึงความชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล สถานที่ สิ่งของ หรือเหตุการณ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ซึ่งเรียกว่าวัตถุแห่งทัศนคติ) นักจิตวิทยาได้อธิบายเกี่ยวกับทัศนคติไว้ว่า เป็นแนวคิดอันเด่นชัดที่สุดและจำเป็นที่สุดในจิตวิทยาสังคมร่วมสมัย ซึ่งทัศนคติสามารถสร้างขึ้นจากประสบการณ์ในอดีตและปัจจุบันของบุคคลหนึ่งๆ สามารถตรวจวัดและเปลี่ยนแปลงได้ ส่งผลต่ออารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย

เชฟเวอร์ (Shaver, 1977 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) กล่าวว่า ทัศนคติคือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งที่เป็นความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรืออาจกล่าวได้ว่า ทัศนคติคือความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบรวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง

นพมาศ ธีรเวคิน (2542) ให้คำนิยามของเจตคติไว้ว่า เป็นความเชื่อที่คงทน ซึ่งมนุษย์เรียนรู้มาเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างเป็นการรวมตัวของความเชื่อที่ตั้งเป็นระบบคงทน เห็นว่าเจตคตินั้นเป็นสิ่งที่รวมตัวกันจากความเชื่อเป็นกลุ่ม จนกระทั่งมีความมั่นคงและเป็นระบบ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545) ให้ความหมายของเจตคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ต่างๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งและสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และบุญยิ่ง เจริญยิ่ง (2518) ให้ความหมายของเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกอย่างมั่นคงต่อบุคคลหรือสถานการณ์ใด ๆ ซึ่งอาจเป็นไปในทางที่ดี ชัดแจ้ง หรือเป็นกลางก็ได้ ซึ่งเป็นผลของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะที่ดีหรือเลวของบุคคลหรือสถานการณ์นั้นๆ

จึงสรุปความหมายของเจตคติ คือ ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อประสบการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคลได้รับมี 2 ลักษณะ คือ เจตคติเชิงบวกและเจตคติเชิงลบ ทำให้เกิดพฤติกรรมทางบวกและทางลบได้

สมศักดิ์ สินธุระเวชช์ (2524) ได้แบ่งเจตคติ ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. เจตคติเชิงนิมาน เป็นการแสดงออกในลักษณะพึงพอใจ เห็นด้วยซึ่งสนับสนุนปฏิบัติตามด้วยความพอใจ
2. เจตคติเชิงนิเสธ เป็นการแสดงออกในลักษณะตรงกันข้ามกับเจตคติเชิงนิมาน เช่น ความไม่พอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ยินดี ไม่ร่วมมือ เป็นต้น
3. เจตคติที่เป็นกลาง เป็นการแสดงออกในลักษณะที่เป็นทั้งเจตคติเชิงนิมานและเจตคติเชิงนิเสธ เช่น อยู่ระหว่างไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่ง รู้สึกเฉยๆ ไม่ถึงกับชอบหรือเกลียด

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543) ได้สรุปลักษณะของเจตคติ ดังนี้

1. เจตคติที่มีสามองค์ประกอบ
 - 1.1 องค์ประกอบด้านสติปัญญา หมายถึง องค์ประกอบด้านความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายของเจตคติ
 - 1.2 องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกชอบ/ไม่ชอบ หรือทำที่ที่ดี/ไม่ดีที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของเจตคติ
 - 1.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม หมายถึง ความพร้อมหรือแนวโน้มที่บุคคลจะปฏิบัติต่อเป้าหมายของเจตคติ
2. เจตคติที่มีสององค์ประกอบ
 - 2.1 องค์ประกอบด้านสติปัญญา หมายถึง องค์ประกอบด้านความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายของเจตคติ
 - 2.2 องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึกหรือความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกชอบ/ไม่ชอบ หรือทำที่ที่ดี/ไม่ดีที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของเจตคติ
3. เจตคติที่มีองค์ประกอบเดียว คือ องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึกหรือความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกชอบ/ไม่ชอบ หรือทำที่ที่ดี/ไม่ดีที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของเจตคติ

แอลพอร์ต และฮิลการ์ด (Allport and Hillgard) อ้างถึงใน ศักดิ์ สุนทรเสถียร (2531) การเกิดเจตคติของบุคคลมีอยู่มากมายหลายประการ ซึ่งเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลเกิดได้ตามเงื่อนไข 4 ประการ ดังนี้

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูนและบูรณาการของการตอบสนองแนวคิดต่างๆ เช่น เจตคติจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียน และอื่นๆ
2. ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมเรื่อยๆ แล้วยังทำให้มีรูปแบบเป็นของตัวเองอีกด้วยที่เป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลแล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของคนๆ นั้น
3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดเจตคติของคนอื่นที่ตนพอใจ เช่น พ่อแม่ ครู พี่น้อง และบุคคลอื่นๆ
4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม คนย่อมมีเจตคติคล้ายตามกลุ่มสังคมที่ตนอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่น เจตคติต่อศาสนา เป็นต้น

การมีทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อชีวิตการทำงานนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคคลดำรงชีวิตอย่างมีความสุข เพราะชีวิตส่วนใหญ่ของคนเราใช้เวลากับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน ดังนั้น หากได้ทำในงานที่รักและเป็นงานที่มีลักษณะเหมาะกับบุคลิกลักษณะของตนย่อมทำให้บุคคลมีความสุขในชีวิตการทำงานและทำให้เกิดการพัฒนา

อย่างต่อเนื่อง การทำงานวิจัยที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จได้นั้น นักวิจัยต้องมีเจตคติที่มีต่อการทำวิจัย พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2535) กล่าวว่า นักวิจัยที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติทางด้านความรู้สึกและอารมณ์ที่เอื้อต่อการทำวิจัย ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความสนใจอยากรู้อยากเห็นในสิ่งต่างๆ อยู่ตลอดเวลา
2. เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาความรู้หรือการทำวิจัย
3. เป็นผู้ที่มีความสุขเพลิดเพลินต่องานวิจัยที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีความสุขภายในอันเกิดจากผลงานมากกว่าที่จะมีความสุขอันเกิดจากวัตถุ หรือสิ่งภายนอกและมีความสุขถ่วงานที่ทำมีประโยชน์ต่อผู้อื่น
4. เป็นผู้ที่มีจิตใจดี และมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้ดี
5. เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงานวิจัย

วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์ (2551) กล่าวว่า ทัศนคติต่อการวิจัย หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งในรูปแบบที่ยอมรับหรือปฏิเสธการวิจัยอันได้แก่ การตระหนักในคุณค่าของการทำวิจัย และจากการที่ผู้วิจัยได้สอบถามอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่างๆ พบว่า หากอาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยก็จะเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดความต้องการอยากทำวิจัย โดยทัศนคติในการทำวิจัยอาจเกิดจากการเรียนรู้สั่งสมประสบการณ์ด้วยตนเอง เช่น ทำวิจัยแล้วเจอปัญหา ความยุ่งยาก ก็อาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำวิจัยจนอาจนำไปสู่การไม่ต้องการทำวิจัย ในขณะที่งานวิจัยของดวงดาว พันธิตพงษ์ (2542 : 47) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อาจารย์มีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับสูง และเชื่อว่าการทำวิจัยนั้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและขณะเดียวกันก็ช่วยให้อาจารย์ได้รับประสบการณ์มากขึ้นด้วย

เห็นได้ว่า ปัจจัยความสำเร็จในการทำวิจัยด้านทัศนคติหรือเจตคติที่มีต่อการทำวิจัย นั่นคือ ความรู้สึกพึงพอใจชอบหรือไม่ชอบ/เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยที่อยู่ในลักษณะของเจตคติเชิงบวกหรือเจตคติเชิงลบ ซึ่งมีผลจากกระบวนการเรียนรู้/ประสบการณ์ส่วนตนขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคล การถ่ายทอดเจตคติของคนที่ตนพอใจ รวมทั้งอิทธิพลของกลุ่มสังคม กล่าวคือ ความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการวิจัยจะนำไปสู่พฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งในรูปแบบที่ยอมรับหรือปฏิเสธการวิจัย นั่นเอง

จิตพิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย

คอสตา และ แคลลิก (Costa & Kallick, 2000 อ้างถึงใน อรสา สุทธิไสย, 2551) ให้ความหมายของ จิตพิสัย ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่ต้องกำกับด้วยความคิด จิตที่ฝึกฝนจนกลายเป็นกิจวัตรในการทำงานที่เป็นพฤติกรรมแสดงปัญญา และด้วยจิตพิสัยเป็นสิ่งสำคัญที่ต้อง

ฝึกฝนให้เกิดขึ้นในสมาชิกของสังคมที่ต้องการอยู่อย่างสร้างสรรค์และเรียนรู้ตลอดเวลา คุณลักษณะที่แสดงถึงจิตพิสัยเป็นสิ่งที่จะคงอยู่กับผู้ที่เรียนรู้หรือฝึกฝนแล้วตลอดชีวิต

มาร์ซาโน (Marzano, 1994) ได้ระบุคุณลักษณะที่ประกอบเป็นจิตพิสัยไว้ 7 ประการ คือ

1. เป็นคนที่กระฉ่างในตนเองและต้องการความกระฉ่างในทุกๆ เรื่อง
2. เปิดเผย
3. ไม่กลัวความ
4. รู้และเข้าใจความคิดของตน
5. ประเมินผลการกระทำของตนอยู่เสมอ
6. ทำทุกเรื่องเต็มกำลังความสามารถ
7. มุ่งมั่นในการทำงานโดยไม่หวังผลหรือได้ข้อสรุปในทันที

จากการศึกษาข้างต้น พบว่า คุณลักษณะที่ประกอบเป็นจิตพิสัยนั้นล้วนเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของนักวิจัยที่ส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จและในการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิต นักศึกษาในระดับปริญญาโทหรือปริญญาตรีที่ถือว่าการเริ่มต้นการทำงานวิจัยชิ้นแรกของนิสิต นักศึกษานั้นเป็นการฝึกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการค้นหาข้อเท็จจริงโดยกระบวนการวิจัย การศึกษาเกี่ยวกับจิตพิสัยที่เอื้อต่อการทำวิทยานิพนธ์จึงทำการศึกษาจากคุณลักษณะของ นักวิจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ในด้านอารมณ์หรือทัศนคติ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยนั้นมักจะมี ความมุ่งมั่น และแรงขับทางอารมณ์ต่างๆ ดังนี้

- 1.1 มีแรงกระตุ้นเตือนภายในตัวเอง อันเกิดขึ้นจากความอยากรู้ อยากเห็น มากเป็นพิเศษ
- 1.2 เป็นคนที่มีความสุข เพลิดเพลินต่อการทำงานคิดสร้างสรรค์ของใหม่
- 1.3 เป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หรือเป็นคนที่ มุ่งหวังหรือต้องการจะทำอะไรให้สำเร็จมาก เพราะคิดว่าผลงานนั้นจะมีประโยชน์ต่อตนเองและ ผู้อื่น

2. ในด้านความสามารถในการตัดสินใจ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยมักจะมี ความสามารถในการเลือกกระทำ หรือสามารถตัดสินใจดี เช่น

- 2.1 เป็นผู้ที่มีหลักคิด
- 2.2 เป็นผู้ที่อดทน
- 2.3 เป็นคนใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
- 2.4 เป็นผู้ที่ถ่อมตน รอบคอบ สุภาพต่อคนทั่วไป ไม่ใช้อารมณ์ในการ ตัดสินใจ แต่ใช้ปัญญาที่รอบคอบในการตัดสินใจทุกอย่าง อย่าง
- 2.5 เป็นผู้ที่มีแรงศรัทธาในปัญญาและมีรสนิยมในทางวิทยาศาสตร์ นั่นคือ เป็นผู้ยึดมั่นในหลักวิชาที่ดีงามและยุติธรรม

- 2.6 เป็นผู้ที่มีความคิดเป็นอิสระและทำงานไปในทางที่ดีงาม
- 2.7 เป็นผู้ที่ประมาณตัวเองได้ คือ รู้ฐานะแห่งตน รู้กำลังของตน รู้ขอบเขตของตน
- 2.8 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมตัวเองให้เป็นไปตามหลักวิชาที่ดีงาม และยุติธรรม
- 2.9 เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในกฎเกณฑ์ธรรมชาติ เชื่อมั่นตามหลักเหตุผล
- 2.10 เป็นผู้ที่มีความหวังที่จะเห็นผลงานวิจัยอยู่เสมอ

จิระศักดิ์ บุษราภรณ์ (2546) อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2538) สมาคมวิจัยของสหรัฐอเมริกาได้รวบรวมลักษณะที่สำคัญของนักวิจัยผู้ประสบความสำเร็จในการวิจัย ซึ่งมักจะมีบุคลิกภาพ ดังนี้ 1) ด้านอารมณ์และแรงขับ (Emotional factor-drive) มักจะเป็นคนที่มีความอยากรู้อยากเห็นอันเกิดจากแรงขับภายในของตน มีความสุขที่จะแสดงออก เสนอความคิดสร้างสรรค์ด้วยตนเอง และมีความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่าจริงต่อตนเองและคนอื่น 2) ด้านการตัดสินใจและบังคับตน (Volition-control) ได้แก่ มักจะเป็นคนที่กล้าคิด มีความอดทนไม่เบื่อง่าย เปิดเผย ใจกล้า ถ่อมตัว ไม่ยกตนข่มท่าน ซื่อสัตย์ต่อหลักวิชา เป็นคนที่มีแนวคิดเป็นของตนเอง รู้จักควบคุมตนเองได้ เชื่อว่าตนเองมีศักยภาพ เข้าใจสังคมและเข้าใจการควบคุมตนเอง เชื่อว่ามีโอกาสที่จะค้นหาความจริงได้เพื่อประโยชน์แก่ตนและสังคม จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของนักวิจัยดังกล่าว นั้นล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนในระดับบัณฑิตศึกษาประสบความสำเร็จในการทำงานวิจัย และสำเร็จการศึกษาได้ตามกำหนดเวลา ดังผลการศึกษาของบุคคลต่างๆ ดังนี้

วิมล พลราช (2540) กล่าวว่า ผู้ที่มีความมุ่งมั่นจะทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จโดยเร็ว ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน ทำงานด้วยความละเอียดรอบครอบ ตลอดจนทำการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และใช้หลักเหตุผลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจอยู่เสมอมีโอกาสที่จะสำเร็จการศึกษาภายในสองปีการศึกษาสูง

ทวีพร บุญวานิช (2541) กล่าวว่า นักวิจัยควรมีสมรรถภาพทั้งด้านความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัยและสถิติวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะคติเชิงวิทยาศาสตร์ และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย

กานดา พนลาภทวี (2530) กล่าวว่า นอกเหนือจากความรู้ที่ผู้ทำวิทยานิพนธ์ต้องมีแล้ว คุณสมบัติส่วนตัวของผู้วิจัยก็เป็นสิ่งสำคัญที่ผลักดันให้งานวิจัยสำเร็จตามเป้าหมายคุณสมบัติส่วนตัวของผู้ทำวิทยานิพนธ์ที่ควรมี คือ ความตั้งใจจริง ความเพียรพยายาม ความอดทนละเอียดรอบครอบ เป็นนักคิดวิเคราะห์ มีวิธีทำงานอย่างมีเหตุผล ทำงานด้วยความเอาใจใส่ ขยันขันแข็ง ตรงต่อเวลารู้จักประสานงาน มีมนุษยสัมพันธ์ และเป็นนักวางแผนที่ดี

ไพศาล หวังพานิช (2530) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการตัดสินใจของนักวิจัยนั้นควรมีคุณสมบัติเพิ่มเติม ดังนี้ 1) เป็นคนที่ถ่อมตน รอบครอบ สุภาพต่อคนทั่วไป ไม่ใช้อารมณ์ในการ

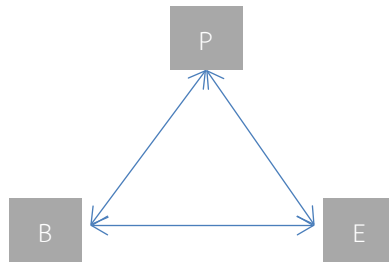
ตัดสินใจแต่ใช้ปัญญาที่รอบคอบในการตัดสินใจทุกอย่าง 2) เป็นคนที่มีแรงศรัทธาในปัญญาและมีรสนิยมในทางวิทยาศาสตร์ 3) เป็นคนที่มีความคิดอิสระและนำตนไปในทางที่ตรง 4) เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ

นพรัตน์ ชูชาติวรรณกุล (2529) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของนักวิจัยตามการเรียนรู้ของนิสิต ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า นักวิจัยควรมีสมรรถภาพการวิจัยด้านจิตใจ และอารมณ์ ยกตัวอย่างเช่น ตระหนักในความสำคัญและคุณค่าของการวิจัย ศรัทธาต่อการวิจัย มีเหตุผล กล้าวิพากษ์วิจารณ์ด้วยหลักเหตุผล ช่างสังเกตอย่างมีระบบ เป็นต้น

เห็นได้ว่า การทำวิจัยด้านลักษณะจิตพิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ลักษณะ อุปนิสัย อารมณ์หรือทัศนคติ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยนั้นมักจะมี ความมุ่งมั่น และแรงขับทางอารมณ์ มีความอยากรู้อยากเห็นอันเกิดจากแรงขับภายใน มีความสามารถในการตัดสินใจสร้างสรรค์และเรียนรู้ตลอดเวลา นั่นคือ คุณลักษณะที่แสดงถึงจิตพิสัยในการทำวิจัย นั่นเอง

ทฤษฎีความสามารถตนเอง

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self Efficacy Theory) เป็นทฤษฎีที่อัลเบิร์ตแบนดูรา (Albert Bandura) พัฒนาขึ้น ในระยะแรกแบนดูราได้เสนอกรอบแนวคิดไว้ว่า กระบวนการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ควรมีลักษณะของการกำหนด การอาศัยซึ่งกันและกันของตัวแปร 3 กลุ่มได้แก่ 1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Internal person factor = P) อันได้แก่ ความเชื่อ การรับรู้ตนเอง 2) เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม (Behavior condition = B) และ 3) เงื่อนไขเชิงสิ่งแวดล้อม (Environmental Condition = E) ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบนี้มีลักษณะต่อเนื่องเป็นขั้นตอน เป็นระบบที่เกี่ยวกันไว้ (Interlock System) โดยแต่ละองค์ประกอบต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ซึ่งอิทธิพลแต่ละอย่างจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม (Bandura, 1977)

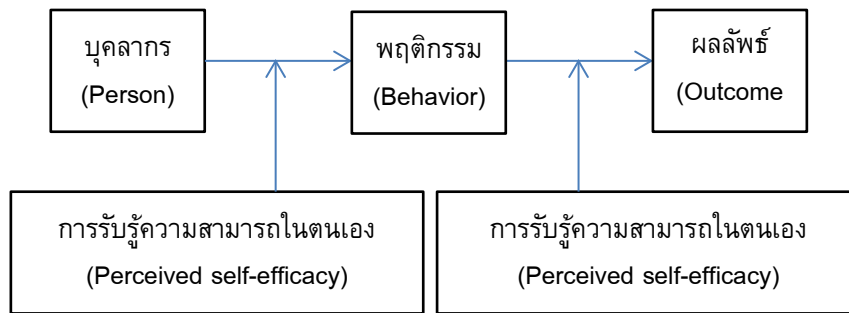


ภาพ 1 ผังแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคล เงื่อนไขเชิงพฤติกรรมและปัจจัยสภาพแวดล้อม

การที่ปัจจัยทั้ง 3 ทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกันนั้น ไม่ได้หมายความว่าทั้ง 3 ปัจจัยนั้นจะมีอิทธิพลในการกำหนดซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียมกัน บางปัจจัยอาจมีอิทธิพลมากกว่าอีกบางปัจจัย และอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 3 นั้น ไม่ได้เกิดขึ้นพร้อมๆ กัน หากแต่ต้องอาศัยเวลาใน

การที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งจะมีผลต่อการกำหนดปัจจัยอื่นๆ (แบนดูรา (Bandura, 1989) อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550)

ช่วงระยะแรก แบนดูราได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังความสามารถของตนเองว่าเป็นความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความสามารถตนเองในลักษณะที่เฉพาะเจาะจง และความคาดหวังนี้เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม ต่อมาภายหลังใช้คำว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง (Perceived Self-efficacy) แทนความคาดหวังในความสามารถของตนเอง การตัดสินใจของบุคคลในการกระทำพฤติกรรมจะเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการหรือดำเนินการกิจกรรม โดยแบนดูราเชื่อว่าบุคคลสองคนอาจมีความสามารถไม่แตกต่างกัน แต่จะแสดงออกมาในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ถ้าพบว่าคนสองคนนี้มีการรับรู้ความสามารถในตนเองและสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพการแสดงผลออกขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถในตนเองในสภาพการณ์นั้นๆ จากแนวคิดเบื้องต้นแบนดูราได้พัฒนาและทดสอบทฤษฎีความสามารถตนเอง โดยมีสมมุติฐานว่าถ้าบุคคลคาดหวังหรือมีความเชื่อในความสามารถตนเองโดยที่ทราบว่าจะต้องทำอะไรบ้างและเมื่อทำแล้วได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้บุคคลนั้นก็จะมีปฏิบัติตามโดยมีโครงสร้างของทฤษฎี



ภาพ 2 ผังแสดงการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลของการกระทำ

โครงสร้างทฤษฎีของแบนดูราแสดงให้เห็นองค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎีนี้ ซึ่งประกอบด้วย

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อหรือความมั่นใจของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนประสบผลสำเร็จได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

2. ความคาดหวังในผลของการกระทำ (Outcome Expectation) หมายถึง การที่บุคคลประเมินว่าพฤติกรรมที่ตนเองกระทำนั้นจะนำไปสู่ผลการกระทำที่ตนเองได้คาดหวังไว้อย่างแน่นอน

จากรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถตนเองกับความคาดหวังผลลัพธ์นั้น บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งหรือไม่ ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถตนเองว่าจะกระทำพฤติกรรมนั้นหรือไม่ และความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดจากการกระทำ

พฤติกรรมเนื่องจากมนุษย์เรียนรู้ว่าการกระทำใดนำไปสู่ผลลัพธ์ใด แต่ความสามารถของมนุษย์แต่ละคนที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ มีขีดจำกัดไม่เท่ากัน ดังนั้น การที่บุคคลจะตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมหรือไม่นั้น ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถตนเองและอีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังในผลของการกระทำ ซึ่งการรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นมีความสัมพันธ์ตามแผนผังแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังในผลของการกระทำ

		ความคาดหวังในผลของการกระทำ	
		สูง	ต่ำ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	สูง	มีแนวโน้มที่จะทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำแน่นอน

ภาพ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังในผลของการกระทำ

แบนดูราได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความคาดหวังในผลของการกระทำว่า ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและมีความคาดหวังในผลของการกระทำสูงเช่นเดียวกันบุคคลจะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นแน่นอน และในทางตรงข้ามถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำและมีความคาดหวังในผลของการกระทำต่ำด้วยบุคคลนั้นจะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจไม่กระทำพฤติกรรมนั้น และแบนดูราได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังของบุคคลว่าอาจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับ (Dimension) 3 มิติ คือ

1. มิติตามขนาดความคาดหวัง (Magnitude) หมายถึง ระดับความคาดหวังของบุคคลในการกระทำสิ่งต่างๆ ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลในการกระทำพฤติกรรมหนึ่งหรือบุคคลเดียวกันจะแตกต่างกันในพฤติกรรมที่แสดงออกในความยากง่าย ถ้าบุคคลที่มีความคาดหวังในความสามารถตนเองต่ำหรือความสามารถจำกัดทางานได้เฉพาะเรื่องที่ย่อยๆ ถ้ามอบหมายให้ทำกิจกรรมที่ยากเกินความสามารถอาจพบความล้มเหลวได้

2. มิติการแผ่ขยายความหวัง (Generality) หมายถึง ประสบการณ์บางอย่าง ก่อให้เกิดความสามารถที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอื่น ในสถานการณ์ที่คล้ายกันแต่ในปริมาณที่แตกต่างกันของประสบการณ์บางอย่าง ไม่อาจนำความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถตนนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น

3. มิติความเข้มข้นของความคาดหวัง (Strength) ถ้าความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถตนเองนั้นมีความเข้มข้นน้อยคือไม่มั่นใจในความสามารถของตนเอง เมื่อประสบการณ์ที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังจะทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองลดลง แต่ถ้ามีความคาดหวังมากหรือมีความมั่นใจ บุคคลจะมีความพยายามแม้ว่าจะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังมากก็ตาม

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived self-efficacy)

แบนดูราได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived self-efficacy) ว่าเป็นการตัดสินความสามารถตนเองว่าสามารถทำงานในระดับใด หรือความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต ความเชื่อในความสามารถตนเองพิจารณาจากความรู้สึก ความคิด การตั้งใจและพฤติกรรม ซึ่งบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูงจะช่วยให้เขาประสบความสำเร็จ และมีความเป็นอยู่ที่ดี เมื่อเผชิญปัญหาหรืองานที่ยากจะเป็นสิ่งที่ท้าทายให้เขาแก้ไขโดยใช้ความพยายาม ถึงแม้จะล้มเหลวเขาก็จะมองความผิดพลาดไปที่พยายามไม่เพียงพอ หรือขาดความรู้หรือทักษะ ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำ จะมองงานที่ยากว่าเป็นภาวะคุกคาม จะหลีกเลี่ยงและล้มเลิกการกระทำนั้นๆ เมื่อมีความผิดพลาดจะมองว่าตนเองด้อยขาดความสามารถ (สุปรียา ตันสกุล, 2548)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถตนเองนั้น แบนดูราได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ 4 ปัจจัย (อีแวนส์ (Evans, 1989) อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาศิต, 2550) ดังนี้

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experiences) ซึ่งแบนดูราเชื่อว่าเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เนื่องจากเป็นประสบการณ์ตรง ความสำเร็จทำให้เพิ่มความสามารถของตนเองจำเป็นที่จะต้องฝึกให้บุคคลมีทักษะที่เพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้พร้อมๆ กับการทำให้เขารับรู้ว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ จะทำให้เขาใช้ทักษะที่ได้รับนั้นอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น การที่จะพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองจำเป็นต้องฝึกให้มีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้พร้อมๆ กับการทำให้รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถจะกระทำเช่นนั้น จะทำให้ใช้ทักษะที่ได้รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลที่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถนั้น จะไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ แต่จะพยายามทำงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

2. การใช้ตัวแบบ (Modeling) การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่นกระทำพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแล้วก็จะทำให้บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นได้ หากว่าบุคคลต้องมีความสามารถในการกระทำสิ่งนั้นอยู่ก่อนแล้วเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น และบุคคลจะต้องบอกกับตนเองว่าผู้อื่นสามารถทำแล้วประสบความสำเร็จเขาก็ต้องทำได้เช่นกันถ้าเขามีความตั้งใจและพยายาม ลักษณะของการใช้ตัวแบบที่ส่งผลต่อความรู้สึกว่าบุคคลมีความสามารถที่จะทำได้นั้น ได้แก่ การแก้ปัญหาของบุคคลที่มีความกลัวต่อสิ่งต่างๆ โดยที่ให้ผู้แบบที่มีลักษณะคล้ายกับตนเอง ก็สามารถทำให้ลดความกลัวต่างๆ เหล่านั้นได้ (แคสดีน (Kazdin, 1974) อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550) การเสนอตัวแบบหลายๆ ตัว จะช่วยให้มีการเสนอตัวแบบที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากผู้สังเกตจะพบว่า มีตัวแบบบางตัวมีลักษณะคล้ายกับตน ตลอดจนทำให้ได้เรียนรู้การแสดงพฤติกรรมหลายๆ อย่าง ทำให้ผู้สังเกตมีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการแสดงออกในหลายๆ สภาพการณ์

2.1 ตัวแบบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

2.1.1 ตัวแบบที่เป็นบุคคลจริงๆ (Live Model) คือตัวแบบที่บุคคลได้มีโอกาสสังเกตและปฏิสัมพันธ์โดยตรง

2.1.2 ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Model) เป็นตัวแบบที่เสนอผ่านสื่อต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ การ์ตูน หรือหนังสือนวนิยาย เป็นต้น

2.2 แนวทางในการเลือกตัวแบบนั้นมีหลักการในการเลือกอย่างกว้างๆ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ตัวแบบควรจะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับผู้สังเกตทั้งในด้าน เพศ เชื้อชาติและทัศนคติ ซึ่งการที่ตัวแบบมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับผู้สังเกตนั้น จะทำให้ผู้สังเกตมั่นใจได้ว่าพฤติกรรมที่ตัวแบบแสดงออกนั้นเหมาะสม และสามารถทำได้ เพราะบุคคลนั้นมีลักษณะคล้ายคลึงกับตน ซึ่งจะทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาเองก็น่าจะทำได้เช่นกัน

2.2.2 ตัวแบบควรจะเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในสายตาของผู้สังเกต แต่ถ้ามีชื่อเสียงมากจนเกินไปก็จะทำให้เขามีความรู้สึกว่าพฤติกรรมที่ตัวแบบกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ไม่น่าจะเป็นจริงสำหรับเขาได้

2.2.3 ระดับความสามารถของตัวแบบนั้น ควรจะมีระดับที่ใกล้เคียงกับผู้สังเกตเพราะถ้าใช้ตัวแบบที่มีความสามารถสูงมาก ก็จะทำให้ผู้ที่สังเกตคิดว่าเขาไม่น่าจะทำตามได้ ทำให้เขาปฏิเสธที่จะทำตามตัวแบบนั้น ควรจะเลือกตัวแบบที่มีความสามารถสูงกว่าผู้ที่สังเกตเพียงเล็กน้อย หรือเริ่มจากสภาพการณ์ที่คล้ายคลึงกับผู้สังเกต แล้วค่อยๆ เพิ่มความสามารถขึ้นไป

2.2.4 ตัวแบบนั้นควรจะมีลักษณะที่เป็นกันเองและอบอุ่น

2.2.5 ตัวแบบเมื่อแสดงพฤติกรรมแล้วได้รับการเสริมแรง จะทำให้ได้รับความสนใจจากผู้สังเกตมากขึ้น

3. การชักจูงด้วยคำพูด (Verbal Persuasion) คือการที่ผู้อื่นใช้ความพยายามในการพูดกับบุคคลเพื่อให้เขาเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมบางอย่างได้อย่างหนึ่ง ให้ประสบความสำเร็จได้ การเกลี้ยกล่อมจากผู้อื่นจะมีส่วนช่วยให้บุคคลมีกำลังใจ มีความเชื่อมั่นในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ ให้สำเร็จ วิธีการดังกล่าวนั้นค่อนข้างใช้ง่ายและใช้กันทั่วไป ซึ่งแบบดูราได้กล่าวว่า การใช้คำพูดชักจูงนั้นไม่ค่อยจะได้ผลนัก ในการทำงานที่จะทำให้คนเราสามารถพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Evans, 1989 อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภานิจ, 2550) ซึ่งถ้าจะให้ได้ผลควรจะใช้ร่วมกับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จ ซึ่งอาจจะต้องค่อยๆ สร้างความสามารถให้กับบุคคลอย่างค่อยเป็นค่อยไปและให้เกิดความสำเร็จตามลำดับขั้นตอน พร้อมทั้งการใช้คำพูดชักจูงร่วมกัน ก็ย่อมที่จะได้ผลดีในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตน

4. การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) จะมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยการกระตุ้นอารมณ์ในทางบวกจะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองดีขึ้นอันจะทำให้การแสดงออกถึงความสามารถในตนเองดีขึ้นด้วย การกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตน บุคคลที่ถูกกระตุ้นอารมณ์ทางลบ เช่น การอยู่ในสภาพที่ถูกข่มขู่ จะทำให้เกิดความวิตกกังวลและความเครียด นอกจากนี้อาจจะทำให้เกิดความกลัว และจะนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนต่ำลง ถ้าอารมณ์ลักษณะดังกล่าวเกิดมากขึ้น ก็จะทำให้บุคคลไม่สามารถที่จะแสดงออกได้ดี อันจะนำไปสู่ประสบการณ์ของความล้มเหลว ซึ่งจะทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนต่ำลงไปอีก แต่ถ้าบุคคลสามารถลดหรือระงับการถูกกระตุ้นอารมณ์ทางลบได้จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองดีขึ้น อันจะทำให้การแสดงออกถึงความสามารถดีขึ้น ในทางตรงกันข้าม การกระตุ้นให้เกิดอารมณ์ทางบวก เช่น การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความสุข เป็นกันเอง ก็จะช่วยให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองดีขึ้นด้วย (สุปรียา ดันสกุล, 2548)

จากทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self Efficacy Theory) จะเห็นได้ว่า หากบุคคลมีความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนหรือมีความคาดหวัง โดยทราบว่าจะต้องทำอะไรบ้าง และเมื่อทำแล้วจะได้ผลลัพธ์ตามที่ตนคาดหวังไว้ บุคคลนั้นจะปฏิบัติตาม การรับรู้ประสิทธิผลแห่งตนจึงเป็นสิ่งที่ทำนายหรือตัดสินว่าบุคคลจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและปฏิบัติตัวตามคำแนะนำอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้น

ความคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติ

ความคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติ (Outcome expectation) หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลประเมินค่าพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่ปฏิบัติ อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้เป็นการคาดหวังในสิ่งที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากพฤติกรรมที่ได้กระทำ ประกอบด้วยความคาดหวังทางบวก คือ สิ่งจูงใจให้กระทำ และทางลบคือ สิ่งที่ไม่จูงใจให้กระทำ ความคาดหวังในผลลัพธ์ของการ

ปฏิบัติยังแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้ (แบนดูรา (Bandura, 1997) อ้างถึงใน สุชาติ ภัณฑารักษ์สกุล, 2546)

1. ด้านกายภาพ (Physical Effects) หมายถึง ความเชื่อว่าภายหลังปฏิบัติหรือกระทำสิ่งนั้นแล้วจะส่งผลต่อร่างกาย ทางบวกคือทำให้สุขสบายทางกาย ส่วนทางลบคือทำให้เกิดความไม่สุขสบายทางกาย

2. ด้านสังคม (Social Effects) หมายถึง ความเชื่อว่าภายหลังปฏิบัติหรือกระทำสิ่งนั้น จะส่งผลต่อสังคม ทางบวกเช่น การได้รับความสนใจจากสังคม การได้รับสิ่งตอบแทนเป็นรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นต้น ทางลบเช่น ถูกสังคมต่อต้าน การถูกเพิกถอนอภิสิทธิ์ต่างๆ เป็นต้น

3. ด้านประเมินด้วยตนเอง (Self Evaluation) หมายถึง ความเชื่อว่าภายหลังการปฏิบัติหรือการกระทำสิ่งนั้นจะส่งผลต่อตนเอง ทางบวกเช่น ความพึงพอใจตนเอง ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นต้น ทางลบเช่น การตำหนิตนเอง ความรู้สึกไม่พอใจตนเอง เป็นต้น

เห็นได้ว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง และความคาดหวังในผลลัพธ์ของการกระทำนั้น ไม่สามารถแยกจากกันได้ เพราะบุคคลมองผลของการกระทำที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งแสดงถึงความเหมาะสมเพียงพอของพฤติกรรมที่ได้กระทำไป และยังเป็นสิ่งที่ช่วยในการตัดสินใจอีกว่า จะกระทำพฤติกรรมนั้น หรือพฤติกรรมอื่นใดต่อไปอีกหรือไม่ ถ้าสามารถควบคุมตัวแปรต่างๆ ในการวิเคราะห์ผลทางสถิติแล้ว จะพบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองจะเป็นตัวทำนายแนวโน้มการกระทำพฤติกรรมได้ดีกว่าความคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติ

สภาพการทำวิจัยสถาบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถือเป็นสถาบันการอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. 2559 – 2564 เป็นแผนแม่บทของการพัฒนามหาวิทยาลัย ในระยะ 5 ปีข้างหน้า โดยพิจารณาถึงความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ระดับประเทศ ระดับกระทรวง เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 กรอบแผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 – 2565) ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา รวมถึงบริบทที่เปลี่ยนแปลงและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษา เช่น บริบทการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีผลกระทบต่อสถาบันอุดมศึกษา บริบทของการพัฒนาระบบราชการไทย และบริบทยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด และจังหวัด นโยบายจากสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งผลการประเมินมหาวิทยาลัยโดยองค์กรภายนอกจาก ก.พ.ร., สกอ. และ สมศ. เป็นต้น เพื่อมุ่งเน้นให้มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย/พันธกิจของมหาวิทยาลัยตามแผนยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการเรียนรู้อิสระที่สนับสนุนนักศึกษาปฏิบัติอย่างมืออาชีพ เพื่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกกระดับการดำเนินงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง และ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ฉะนั้น เห็นได้จากประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 มหาวิทยาลัยได้มุ่งเน้นการปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ เพื่อมุ่งเน้นให้มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง และก้าวสู่การพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกเป็นประเภทสายงาน 24 ตำแหน่ง ดังนี้ 1) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2) ช่างเขียนแบบ 3) ช่างไฟฟ้า 4) นักตรวจสอบภายใน 5) นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ 6) นักประชาสัมพันธ์ 7) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 8) นักวิชาการเกษตร 9) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 10) นักวิชาการเงินและบัญชี 11) นักวิชาการพัสดุ 12) นักวิชาการศึกษา 13) นักวิชาการสัตวบาล 14) นักวิชาการโสตทัศนศึกษา 15) นักวิทยาศาสตร์ 16) นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ 17) นักวิเทศสัมพันธ์ 18) นักเอกสารสนเทศ 19) นิติกร 20) บรรณารักษ์ 21) บุคลากร 22) วิศวกรโยธา 23) วิศวกรเครื่องกล 24) สถาปนิก ในส่วนของกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยที่จะช่วยเป็นกลไกสนับสนุนในการบริหารงานเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นไปได้ด้วยดี เพราะกลุ่มบุคลากรดังกล่าวจะเป็นส่วนผลักดันให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการตามภารกิจต่างๆ ให้ลุล่วงไปได้ และจะเป็นทรัพยากรและ/หรือปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนาองค์กรในทุกๆ ด้านตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

ภารกิจหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม คือ การจัดสรรงบประมาณในปีงบประมาณที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการวิจัยตามแนวคิดในการทำวิจัยสถาบันแก่บุคลากรที่มีแนวคิดการสนับสนุนทุนอุดหนุนการทำวิจัยสถาบันเกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นสำหรับผู้บริหาร เพื่อสนับสนุนการจัดทำโครงการวิจัยสถาบันที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์นำมาประกอบการตัดสินใจในการจัดทำนโยบายเพื่อการวางแผน การรองรับการตรวจประเมินการประกันคุณภาพ การบริหาร และการปรับปรุงงานในหน่วยงาน สิ่งสำคัญที่แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยสามารถเป็นที่พึ่งพาของสังคมได้ นอกเหนือจากการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ก็คือ การสร้างผลงานวิจัยให้มีคุณภาพ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้นั่นเอง เพราะการวิจัย คือ กระบวนการทางปัญญา คือ การเรียนรู้ที่สามารถสร้างความรู้ใหม่ ซึ่งเป็นการกระทำของมนุษย์เพื่อค้นหาความจริงในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่กระทำด้วยพื้นฐานของปัญญา คือ การเอาปัญญาแทนที่การใช้อำนาจ จึงเป็นกระบวนการหรือการทำให้ถูกต้องด้วย (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2558 : ออนไลน์)

กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (2559) สถิติผู้ขอทุนวิจัยสถาบัน ระยะ 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2555 – 2559 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีจำนวนผู้ขอทุน จำนวน 125 คน คิดเป็นงบประมาณ 932,000 บาท จำแนกออกเป็นดังนี้

- 1) ระดับสำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กอง งบประมาณ 520,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.79 และ
- 2) ระดับคณะ งบประมาณ 412,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.21 และเมื่อพิจารณาจำนวนผู้ขอทุนวิจัยแต่ละหน่วยงาน พบว่า มีจำนวนผู้ขอทุนวิจัย จำแนกออกเป็นดังนี้ 1) ระดับสำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กอง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 และ 2) ระดับคณะ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25 คน/ปี งบประมาณเฉลี่ยปีละ 188,000 บาท และเมื่อเปรียบเทียบงบประมาณทุนวิจัยสถาบันและจำนวนผู้ขอทุนวิจัย ในระยะ 5 ปี มีงบประมาณผู้ขอทุนวิจัยจำนวนมากที่สุด คือ ปีงบประมาณ 2559 คิดเป็นร้อยละ 42.09 รองลงมา คือ ปีงบประมาณ 2558 คิดเป็นร้อยละ 22.53 ปีงบประมาณ 2557 คิดเป็นร้อยละ 16.09 ปีงบประมาณ 2555 คิดเป็นร้อยละ 16.09 และงบประมาณผู้ขอทุนวิจัยจำนวนน้อยที่สุด คือ ปีงบประมาณ 2556 คิดเป็นร้อยละ 3.22 (ตามลำดับ) ซึ่งยังพบว่างานวิจัยที่ได้รับการนำเสนอผลงานวิจัยสาขาวิจัยสถาบัน จำนวน 12 ผลงาน โดยแบ่งผลงานที่ได้รับการนำเสนอ ดังนี้

- 1) งานวิจัยที่ได้รับการนำเสนอเผยแพร่ผ่านการประชุมวิชาการ แบบโปสเตอร์ จำนวน 11 ผลงาน และ
- 2) งานวิจัยที่ได้รับการนำเสนอเผยแพร่ผ่านการประชุมวิชาการ แบบบรรยาย จำนวน 1 ผลงาน คิดเป็นสัดส่วนเท่ากับ 6 : 59 หรือคิดเป็นร้อยละ 9.23

ตามสภาพปัญหาการทำวิจัยสถาบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นการดำเนินงานวิจัยเชิงปริมาณวิเคราะห์เกี่ยวกับหน่วยงาน เพื่อใช้ผลการวิจัยเชิงวิเคราะห์มาประกอบการตัดสินใจในการจัดทำข้อมูลต่างๆ ตัวอย่างเช่น ด้านนักศึกษา ด้านงบประมาณ ด้านนโยบายและแผน ด้านวิสัยทัศน์/พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีการ

กำหนดให้การวิจัยสถาบันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็น ศูนย์กลางของนักวิจัยสถาบัน นักวิชาการ พร้อมส่งเสริมการจัดทำวิจัยสถาบันและเผยแพร่ ผลงาน รวมทั้งการให้บริการทางด้านการวิจัยสถาบัน จากการดำเนินงานในช่วงปีงบประมาณที่ ผ่านมา แม้ว่าจะมีมาตรการการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของ มหาวิทยาลัยได้ทำการวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ แต่จากการใช้ มาตรการการส่งเสริมดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนองจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เท่าที่ควร พร้อมทั้งการทำวิจัยสถาบันของมหาวิทยาลัยยังมีอุปสรรคและปัญหาประการสำคัญที่ ส่งผลให้บุคลากรทำวิจัยกันน้อยและการทำวิจัยไม่บรรลุตามระยะเวลาหรือเป้าหมายที่วางไว้ จากผลการศึกษาของ อรุณศรี กางเพ็ง (2546) ที่ให้ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กันของปัจจัย ในการทำวิจัยสถาบัน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้วิจัย นโยบายของหน่วยงาน ทักษะใน การทำวิจัย แหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้า ความรู้ในการทำวิจัย ที่ปรึกษาในการทำวิจัย และงบประมาณที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

นอกจากนี้ การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถาบันของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้เสนอข้อที่ควรปรับปรุงและพัฒนาของมาตรฐานที่ 4 มาตรฐานด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ ไว้ว่าสถาบันควรลดภาระงานของอาจารย์บางคณะ หรือจัดหาอาจารย์เพิ่ม เพื่อให้อาจารย์มีเวลาทำวิจัยมากขึ้น และควรพัฒนาบัณฑิตศึกษาให้มีความเข้มแข็งและเชื่อมโยงกับระบบวิจัยของสถาบัน รวมทั้งสถาบันควรจัดให้มีหน่วยงาน บริหารงานวิจัยเพื่อดูแลงานวิจัยของสถาบันทั้งระบบและควรหาทางเพิ่มงบประมาณด้านการ วิจัยของสถาบันให้มากขึ้น พร้อมกับสถาบันควรกระตุ้นหรือสร้างระบบจูงใจ (Incentive) ให้ คณาจารย์ตีพิมพ์ผลงานในวารสารวิชาการให้มากขึ้น เห็นได้ว่า สถาบันอุดมศึกษาควรจัดสภาพ บรรยากาศหรือระดมทรัพยากรการวิจัยที่มีอยู่ให้การสนับสนุนเพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศในการ ทำวิจัย พัทยา สายหู (2525 : 12 – 16) เสนอไว้ว่า การจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์การวิจัยเพื่อทำ หน้าที่ประสานงานและให้การสนับสนุนในการทำงานวิจัยโดยทำการค้นคว้าปัญหาเฉพาะเรื่อง หรืออาจศึกษาในหลายสาขาวิชา ซึ่งในส่วนของบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการวิจัยนั้นประกอบด้วย ตัวนักวิจัยเองและหน่วยงาน (สุภางค์ จันทวานิช, 2524 : 22 – 25) ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับ นักวิจัย เช่น ความรอบรู้ในเรื่องระบบการศึกษา ระเบียบวิธีวิจัย ความรอบรู้เชิงทฤษฎี ความสามารถในการถ่ายทอดผลการวิจัย รวมถึงความสามารถในการวิเคราะห์ผลการวิจัย 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับหน่วยงาน เช่น มีศูนย์ข้อมูลพื้นฐานที่ดี พร้อมใช้งาน มีเอกสารและ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพียงพอสำหรับการทำวิจัย มีคณะวิจัยที่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดี มีการ จัดหาและกระจายบุคลากรที่มีความสามารถตลอดจนทรัพยากรอย่างเหมาะสม รวมถึงตลอดถึง การมีช่องทางเครือข่ายสำหรับเผยแพร่และติดต่อในการวิจัย

จากสภาพปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม สรุป ประเด็นและปัญหาเกี่ยวกับระบบวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ นโยบายวิจัย การบริหารงานวิจัย

งบประมาณวิจัย บุคลากรวิจัย การประเมินผลงานวิจัย และความเชื่อมโยงงานวิจัย การทำวิจัย สถาบันของมหาวิทยาลัยยังมีปัญหาอุปสรรคและปัญหาหลายประการที่ส่งผลให้บุคลากรทำวิจัยกันน้อย การทำวิจัยไม่บรรลุตามระยะเวลาหรือเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนการไม่ทำงานวิจัยสถาบัน ดังนั้น เพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมาย จึงได้เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อัปสร แยมสรวล (2539) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัย 10 ประการ ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน เงินที่ได้รับ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานการปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จ รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ/ด้านลักษณะงาน/ด้านเงินที่ได้รับ ตามลำดับ ส่วนนโยบายการบริหาร/ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/ด้านการยอมรับนับถือ/ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ด้านการบังคับบัญชาเป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาในการทำงานวิจัยที่อาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบมากที่สุดคือ ภาระงานมากไม่มีเวลาทำวิจัย รองลงมาขาดความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงิน มีความยุ่งยากในการขอกู้ ขาดความพร้อมด้านอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ขาดความพร้อมด้านตำราเอกสารค้นคว้าวิจัย

สิริรัตน์ คุณจักร (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ระหว่างนิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่สำเร็จการศึกษาภายในสองปีการศึกษาและมากกว่าสองปีการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สามารถจำแนกการทำวิทยานิพนธ์สำเร็จระหว่างนิสิตที่สำเร็จการศึกษาภายใน 4 ภาคการศึกษาและ 5 - 6 ภาคการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวนิสิตที่ทำวิทยานิพนธ์และปัจจัยที่สนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ คือ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวนิสิตที่ทำวิทยานิพนธ์ ได้แก่ 1) การลามาศึกษาต่อจนทำวิทยานิพนธ์สำเร็จหรือกลับไปทำงานควบคู่กับการทำวิทยานิพนธ์ 2) ความรู้ความสามารถของนิสิตในด้านต่างๆ โดยเฉพาะความสามารถในการอ่านและเขียนภาษาไทยและภาษาอังกฤษและความสามารถในการเลือกเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติ 3) ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล และ 4) อายุ ส่วนปัจจัยที่ช่วย

สนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ ได้แก่ 1) เวลาในการให้คำปรึกษาและการให้กำลังใจจากอาจารย์ที่ปรึกษา 2) ความต่อเนื่องในการทำวิทยานิพนธ์และการบริหารเวลา 3) งบประมาณในการทำวิทยานิพนธ์ 4) ผู้ช่วยในการทำวิทยานิพนธ์ขั้นตอนการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจคำผิดและการพิมพ์วิทยานิพนธ์ 5) แหล่งข้อมูล 6) ความร่วมมือของกลุ่มตัวอย่าง 7) การใช้เวลาในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิ และ 8) ความถูกต้องรวดเร็วและตรงต่อเวลาของผู้พิมพ์วิทยานิพนธ์

เสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2539) ศึกษาการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์กับการผลิตผลงานของบุคลากรทางการศึกษาที่จบการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ตัวแปรที่มีเฉพาะผลกระทบทางตรงต่อการผลิตผลงานวิจัย คือ ความตั้งใจในการผลิตผลงานวิจัย และทัศนคติต่อการผลิตผลงานวิจัย 2) ตัวแปรที่มีเฉพาะผลกระทบทางอ้อมต่อการผลิตผลงานวิจัย คือ ปัจจัยพื้นฐานด้านความรู้ความเชื่ออำนาจใน - นอกตน ความเครียด ความท้อถอย และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง 3) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการผลิตผลงานวิจัยทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยพื้นฐานด้านการเงิน ด้านเวลา ด้านการสนับสนุนจากสังคม และความภาคภูมิใจในตนเอง 4) ตัวแปรที่มีผลกระทบรวมต่อการผลิตผลงานวิจัยมากที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมาได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานด้านการสนับสนุนจากสังคม ความตั้งใจในการผลิตผลงานวิจัย ปัจจัยพื้นฐานด้านการเงินและด้านเวลา ทัศนคติต่อการผลิตผลงานวิจัย ความภาคภูมิใจในตนเอง การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ความท้อถอย ปัจจัยพื้นฐานด้านความรู้ ความเชื่ออำนาจใน-นอกตน และความเครียดในการทำงานมีผลกระทบรวมน้อยที่สุด

อรรวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการทำวิจัยของอาจารย์ในวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า 1) ส่วนใหญ่อาจารย์ไม่ทำวิจัยเนื่องจากไม่มีเวลาในการทำวิจัย เพราะใช้เวลาไปกับการสอนและบริหารงาน 2) อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการทำวิจัยเพราะการเป็นอาจารย์ต้องได้รับการยกย่องทางด้านวิชาการ จึงควรให้ความสำคัญในการทำงานวิจัย แต่สถาบันก็ต้องสนับสนุนทุนวิจัยรวมถึงอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้มากขึ้นด้วย

สุภัทรา ปานสุวรรณจิตร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการทำวิจัยของอาจารย์วิชาเขตภาคพายัพก่อนออกนอกระบบ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับปัจจัยการทำวิจัย มีดังนี้ การวิจัยมีความสำคัญช่วยให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำวิจัยเพราะมีความรู้เรื่องระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยเป็นหน้าที่ของอาจารย์ แต่ขาดแรงจูงใจจากหน่วยงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนของหน่วยงานเอง การเขียนโครงการวิจัย บรรยายภาคการทำวิจัย การส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการทำวิจัย รวมถึงการชี้แนะแนวทางที่ควรทำวิจัยที่ชัดเจน

ประภัสสร พูลโรจน์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับของสภาพการแก้ปัญหาในการทำวิจัยของนิสิตบัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่พบในการทำวิจัยมากที่สุด คือ ปัญหาด้านการหาหัวข้อในการทำวิจัย ปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ ปัญหาด้านความรู้ความสามารถในเรื่องระเบียบวิธีวิจัย ส่วนด้านการแก้ปัญหาในการทำวิจัย นิสิตสามารถแก้ปัญหาด้านการหาหัวข้อวิจัยได้มากที่สุด

สุนันท์ ปันทุพา (2543 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมการฝึกอบรมการวิจัยปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยและคุณลักษณะของนักวิจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยของมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยสูงสุดคือ คุณลักษณะทางชีวสังคม รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมการฝึกอบรมการวิจัย และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ตามลำดับ ผลิตภาพการวิจัยได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากตัวแปรคุณลักษณะทางชีวสังคม รองลงมาคือ ตัวแปรความคาดหวังในความสามารถของตนเองในด้านการทำวิจัย ตัวแปรทัศนคติเชิงวิทยาศาสตร์และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ตามลำดับ และผลิตภาพการวิจัยได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากสภาพแวดล้อมการฝึกอบรมการวิจัยที่ส่งผ่านตัวแปรความคาดหวังในความสามารถของตนเองในด้านการทำวิจัยทัศนคติเชิงวิทยาศาสตร์และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย

ประนอม เจริญชนม์ (2544 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเปรียบเทียบและวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของครูประถมศึกษาที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มครูที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถทางการวิจัย การพัฒนาตนเองทางการวิจัย เจตคติต่อการทำวิจัย และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สมการจำแนกประเภทที่ได้สามารถคาดคะเนการเป็นสมาชิกกลุ่มครูที่เคยทำวิจัยได้ถูกต้องร้อยละ 81.7 กลุ่มครูที่ไม่เคยทำวิจัยได้ถูกต้องร้อยละ 80 และทั้งสองกลุ่มได้ถูกต้องร้อยละ 80.9 ตัวแปรที่สำคัญที่ให้น้ำหนักในการจำแนกความแตกต่างของกลุ่มครูที่เคยทำการวิจัยและไม่เคยทำวิจัย คือ ความสามารถทางการวิจัย และการพัฒนาตนเองทางการวิจัย

สิริพันธ์ เตชพลกรัง (2544) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า 1) คณาจารย์ค้นคว้า/เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศจากการอ่านหนังสือในสาขาวิชา วารสาร โทรทัศน์ และวีดิทัศน์ ตามลำดับ 2) อายุ ประสบการณ์ในการสอน และสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามีผลต่อวิธีการและช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ 3) คณาจารย์ส่วนใหญ่ประยุกต์ความรู้และสารสนเทศที่สืบค้นได้ในการเขียนบทความทางวิชาการเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ 4) คณาจารย์ส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการบ้างเป็นบางครั้ง และ 5) ความจำกัดของทุนศึกษาดูงานในต่างประเทศ ข้อจำกัดเรื่องเวลาและแหล่งสารสนเทศเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาตนเองของคณาจารย์

วรรณา แผนมุนิน (2545) ศึกษาศักยภาพการวิจัยของวิทยาลัยอิสลามศึกษา ผลของปี 2541 – 2546 ผลการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ศักยภาพการวิจัยของวิทยาลัยในด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านความรู้ความสามารถ ความตั้งใจ ความพยายามเกี่ยวกับการวิจัย และ

การทำวิจัยอยู่ในระดับพอใช้ถึงดี ด้านความต้องการบุคลากรต้องการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์วิจัยด้วยการรับการอบรมการวิจัยมากที่สุด ควบคู่ไปกับการต้องการให้มีบรรยากาศการวิจัยภายในวิทยาลัย การมีห้องเสวนาการวิจัยเพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการวิจัย การจัดเสวนา

พงษ์พัชรินทร์ พุรวัดนะ (2545) อ้างถึงใน จรัส สุวรรณเวลา (2534) ศึกษาปัญหาการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ประสบปัญหาเรื่องของอาจารย์บางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการวิจัย แต่ขณะเดียวกันยังมีอาจารย์จำนวนมากที่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัย แต่มีอาจารย์ดำเนินการวิจัยได้และ/หรือดำเนินการไปไม่ได้ไม่เต็มที่ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะขาดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ หรือการสนับสนุนการทำวิจัย ส่วนที่ขาดดังกล่าวอาจเป็นเพียงด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน อาทิเช่น การวางแผนงาน การเขียนโครงการ การวางระเบียบวิธีวิจัย การปฏิบัติการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลงานวิจัย การกำหนดปัญหาที่จะวิจัยอีกทั้งขาดแรงจูงใจหรือพลังสนับสนุน อาทิเช่น กลไกซึ่งเอื้อต่อการกระจายความสามารถของบุคลากรพร้อมด้วยประสบการณ์ อีกทั้งมีปัญหาด้านเจตคติของผู้ทำวิจัยที่ทำเพียงเพื่อผลการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้ขาดพลังใจที่จะทำวิจัยเพื่อบุกเบิกแสวงหาความก้าวหน้าในตัวความรู้ รวมทั้งขาดเจตคติที่ดีต่อการวิพากษ์วิจารณ์และการรับคำวิพากษ์วิจารณ์ในผลงานวิจัย

พงษ์พัชรินทร์ พุรวัดนะ (2545) ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบันยังไม่เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับงานสอนมากกว่างานวิจัยและมีเป้าหมายในการทำวิจัยเพื่อตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่หรือนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ อาจารย์ให้เหตุผลในการไม่ทำวิจัยหรือไม่คิดจะทำวิจัยว่าเพราะไม่มีเวลา ถึงแม้ว่าสถาบันและ/หรือมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีนโยบายและเป้าหมายที่จะพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยก็ตาม แต่พบว่ายังขาดการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ผลงานวิจัยส่วนใหญ่ยังมีลักษณะรับองค์ความรู้จากต่างประเทศมากกว่าสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง นักวิจัยที่มีคุณภาพยังมีน้อย การทำวิจัยมีลักษณะเป็นงานวิจัยเดี่ยวมากกว่าวิจัยเป็นทีม ผลงานวิจัยส่วนใหญ่มีลักษณะแยกส่วนงานวิจัยในลักษณะสหสาขาวิชายังมีน้อย และผลงานส่วนใหญ่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

พรพิมาน วงษ์ปัตตา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างเดี่ยวต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู คือ แรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมคือ นโยบายการศึกษาชาติในการทำวิจัยในชั้นเรียน เจตคติในการทำวิจัย ในชั้นเรียน

บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน และวัสดุอุปกรณ์และแหล่งวิชาการ ในการ ทำวิจัยในชั้นเรียน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูก็คือ คุณสมบัตินักวิจัยและงบประมาณในการวิจัยในชั้นเรียน

พิเชฐ ดุรงคเวโรจน์ (2546) ได้สัมภาษณ์นักวิชาการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับบทบาทของอุดมศึกษากับระบบวิจัยของชาติ พบว่า ในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยของไทยยังไม่สามารถทำหน้าที่ด้านการวิจัยเพื่อสร้างความรู้ให้กับสังคมได้ดีนัก โดยมีประเด็นและปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างและความคิดเชิงระบบ พบว่า การบริหารมหาวิทยาลัยในปัจจุบันมีปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากความไม่คล่องตัวของระบบและระเบียบราชการ ที่ต้องผ่านการพิจารณาอนุมัติจากหน่วยงานที่กำกับดูแลการบริหารงานด้านต่างๆ ทั้งในเรื่องของแผนงานบุคลากร งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย อีกทั้งระบบคิดแบบราชการได้ฝังตัวและลงรากในตัวบุคลากรของมหาวิทยาลัยมาเป็นเวลานานส่งผลให้งานวิชาการที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายใหม่ๆ เกิดขึ้นได้ยากมาก ประกอบกับมีแนวคิดที่พยายามทำให้ทุกมหาวิทยาลัยมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ ความสามารถเฉพาะทาง และทิศทางสู่ความเป็นเลิศของแต่ละมหาวิทยาลัย นอกจากนี้การที่มหาวิทยาลัยขยายการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาโดยการเปิดสอนหลักสูตรพิเศษโดยเฉพาะที่ส่วนใหญ่ไม่เน้นการวิจัย ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษากลายเป็นการตลาดที่ขายความรู้ไม่ใช่เป็นแหล่งสร้างความรู้

2. ด้านนโยบายวิจัย เนื่องจากการกำหนดนโยบายและแนวทางการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติเป็นการทำวิจัยและพัฒนาตามสาขาวิชาที่กำหนด จึงมีการตั้งข้อสังเกตถึงความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และความต้องการการพัฒนาของประเทศ อีกทั้งในทางปฏิบัติก็ไม่สามารถกำหนดนโยบายข้ามกระทรวงได้ ในส่วนของมหาวิทยาลัยถึงแม้จะมีการกำหนดทิศทางวิจัยและพัฒนาไว้ในแผนอุดมศึกษาระยะยาวแล้ว แต่ยังคงขาดการสนับสนุนงบประมาณ ประกอบกับระบบบริหารมหาวิทยาลัยที่อ่อนแอ รวมถึงทัศนคติและความไม่พร้อมของมหาวิทยาลัยทำให้ไม่สามารถสร้างฐานหรือจัดทำแผนปฏิบัติการที่สนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาที่มีประสิทธิภาพได้

3. ข้อจำกัดของทุนสนับสนุน ถึงแม้แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยจะมีหลายทางแต่ก็มีข้อจำกัดของแต่ละแหล่งทุน อาทิเช่น วงเงินที่ได้รับจำกัดความไม่ต่อเนื่องของทุน การสนับสนุนการวิจัยเฉพาะทางส่งผลให้ไม่สามารถสร้างผลงานวิจัยได้ครอบคลุมความต้องการของประเทศได้ นอกจากนี้ประเทศยังขาดแหล่งทุนสนับสนุนทางด้านโครงสร้างพื้นฐานในการวิจัยที่ต้องการใช้งบประมาณสูงอีกด้วย

4. โครงสร้างและการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัย การกำหนดนโยบายและทิศทางการวิจัยส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับสภาวิชาการ ทำให้มีทิศทางการวิจัยมีมุมมองของผู้บริหาร

ภายในมหาวิทยาลัยเท่านั้น ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วการทำวิจัยส่วนใหญ่มาจากคณะ ภาควิชา ศูนย์วิจัยหรือกลุ่มนักวิจัยที่มีคุณภาพ จึงต้องคำนึงถึงความพร้อมของนักวิจัยด้วย นอกจากนี้ การแบ่งโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันก่อให้เกิดปัญหาการแบ่งกลุ่ม แบ่งพวก ผลงานวิจัยส่วนใหญ่จึงเป็นการทำวิจัยเฉพาะสาขาวิชาเท่านั้น จึงไม่สามารถแบ่งกลุ่มวิจัยใน ลักษณะของสหสาขาวิชาและไม่เอื้อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

5. บุคลากรวิจัย ผลจากการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยที่มุ่งเน้นการ ท่องจำไม่ส่งเสริมการสร้างทักษะของนักวิจัย อีกทั้งมหาวิทยาลัยอยู่ในระบบราชการจึงไม่เอื้อให้ มีแรงจูงใจการตั้งคนเก่งเข้าสู่ระบบวิชาการได้ และการเลือกหัวข้อวิจัยของอาจารย์บางครั้งเลือก ทำวิจัยที่ตนเองถนัดหรือสนใจมากกว่าความต้องการของสังคมหรือผู้ที่นำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ ประกอบกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไม่มีประสบการณ์จริงในหัวข้อที่ทำวิจัยทำให้ได้ผลการวิจัย ที่ตอบคำถามได้อย่างกว้าง ๆ และไม่เฉพาะเจาะจง ซึ่งต่างจากนักวิจัยของเอกชน ใน ภาคอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์จริงกับสิ่งที่เกิดขึ้น นอกจากนี้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีภาระ งานมากและการประเมินผลงานขึ้นอยู่กับการสอนเป็นหลัก อาจารย์จึงไม่สนใจทำวิจัยถึงแม้ว่าจะระ ยะหลังจะมีการนำภาระงานวิจัยมาใช้เป็นภาระงานส่วนหนึ่งแล้วก็ตาม เช่นเดียวกับการขอ ตำแหน่งทางวิชาการปัจจุบันต้องมีผลงานวิจัยด้วย แต่การขอตำแหน่งทางวิชาการก็ไม่ได้เป็น แรงจูงใจสำหรับอาจารย์ทุกคน อีกทั้งการถูกหักเงินสนับสนุนการวิจัยให้กับมหาวิทยาลัยทำให้มี ผลให้ผู้ทำวิจัยรู้สึกท้อแท้ และทำให้ทุนวิจัยไม่เพียงพอส่งผลต่อคุณภาพ ยิ่งกว่านั้นปัจจุบันใน สังคมไทยยังไม่เห็นความสำคัญของอาชีพนักวิจัยอีกด้วย

6. ประเด็นความเชื่อมโยง

6.1 ความร่วมมือกับนักวิจัยอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมีน้อย เนื่องจากมีการรวมกลุ่มพัฒนางานวิจัยเฉพาะในกลุ่มของตน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการวิจัย ซึ่งเป็นการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์ และไม่เป็นการสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยใน สาขานั้นๆ ในภาพรวมของประเทศ

6.2 ความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชนนิยมนำเข้าเทคโนโลยีใน ลักษณะ Turn-Key มากกว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิต จึงส่งผลให้มีการวิจัยและ พัฒนาเกิดขึ้นน้อย และงานวิจัยของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่มีการนำมาใช้ประโยชน์ในภาค ธุรกิจได้มากเท่าที่ควรซึ่งมีสาเหตุมากจากการขาดแคลนเงินสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีจากภาคเอกชน ถึงแม้ว่ารัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชน ในการวิจัย และพัฒนา โดยมีมาตรการการจูงใจด้านการเงินในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การให้เงินอุดหนุนเบี้ยต่ำ จนถึงเงินให้เปล่าผ่านหน่วยงานสนับสนุนการวิจัยของรัฐ การยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลและ ภาษีอากรในการนำเข้าเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัยและพัฒนาแล้วก็ตาม แต่มาตรการ ดังกล่าวก็ไม่ทำให้เกิดแรงจูงใจเพียงพอ เพราะวิธีปฏิบัติไม่คล่องตัวและไม่เกิดประโยชน์แก่ ภาคเอกชน ที่ได้รับการส่งเสริมอยู่แล้ว นอกจากนี้กลไกการเชื่อมโยงระหว่างมหาวิทยาลัยกับ

ภาคเอกชนยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน และต่อเนื่องทั้งในเรื่องโครงการความร่วมมือทางวิชาการ การจัดตั้งสวนวิทยาศาสตร์ สวนเทคโนโลยี เป็นต้น ส่วนความเชื่อมโยงที่สามารถปฏิบัติได้ในขณะนี้ มีเพียงการให้คำปรึกษาเป็นหลักเท่านั้น หน่วยงานบริหารการวิจัยของรัฐจึงได้เปลี่ยนแนวทางการกำหนดโครงการวิจัยโดยเน้นการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยในลักษณะ “จุดภาคีการวิจัย” มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ รัฐผู้สนับสนุนการวิจัย ผู้ทำการวิจัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือลักษณะ “เครือข่ายวิสาหกิจ” เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางเทคโนโลยีมากขึ้น

พิเชษฐ ดุรงควโรจน์ (2546) ได้สำรวจความคิดเห็นของนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มีประสบการณ์ทำงานโดยเฉลี่ย 15.5 ปี มีประสบการณ์ทำงานวิจัยโดยเฉลี่ย 8.4 ปี และมีผลงานวิจัยโดยเฉลี่ย 1 – 2 เรื่องต่อปี โดยความคิดเห็นของนักวิชาการส่วนใหญ่เกี่ยวกับบทบาทของอุดมศึกษากับระบบวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. การบริหารงานวิจัย มีความเห็นว่านโยบายวิจัยของประเทศขาดความชัดเจนทั้งในด้านเป้าหมาย ความซ้ำซ้อนและไม่ต่อเนื่อง การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงไม่ครบถ้วน และการกำหนดนโยบายไม่มีการนำปัญหาของชุมชนและสังคมมาเป็นตัวตั้ง เช่นเดียวกับการกำหนดนโยบายวิจัยของมหาวิทยาลัย ซึ่งเมื่อมีการกำหนดนโยบายแล้วยังขาดการนำไปปฏิบัติ ขาดการประสานงานเพื่อถ่ายทอดนโยบายไปสู่ประชาคม ซึ่งมหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการในเรื่องนี้และให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส นอกจากนี้มหาวิทยาลัยต้องเร่งเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานวิจัยในมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้เกิดการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

2. ระบบการเงินวิจัย มีความเห็นว่า การมีนโยบายและมาตรการบริหารการเงินด้านการวิจัยที่โปร่งใสและตรวจสอบได้เป็นสิ่งที่ยังปรารถนาของนักวิจัยทุกคน ส่วนประเด็นเรื่องการหักค่าดำเนินการเข้ามหาวิทยาลัย เห็นว่าไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยนำเงินดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ด้านใด เพราะมหาวิทยาลัยไม่ได้อำนวยความสะดวกแก่นักวิจัยในการทำงานวิจัยอย่างแท้จริงทั้งๆ ที่ได้รับผลประโยชน์ร่วมกับนักวิจัย ซึ่งในประเด็นนี้นักวิชาการเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรนำเงินที่หักไปจัดตั้งเป็นกองทุนเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมงานวิจัยและจัดสรรให้แก่คณะและภาควิชาตามความเหมาะสม ส่วนการจัดสรรงบประมาณการวิจัยจากรัฐบาล นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่รัฐบาลแบ่งการจัดสรรงบประมาณวิจัยแก่มหาวิทยาลัย 2 ลักษณะคือ ส่วนแรก การจัดสรรงบประมาณโดยตรงแก่มหาวิทยาลัย เพื่อการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยประยุกต์ โดยพิจารณาถึงความจำเป็นและความต้องการของประเทศเป็นหลัก และส่วนที่ 2 จัดสรรเงินผ่านหน่วยงานสนับสนุนการวิจัยเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันในการทำงานวิจัย

3. ควรเชื่อมโยงงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอก มีความเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นประโยชน์ทั้งแก่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกที่สามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ ซึ่งมหาวิทยาลัยควรจัดให้มีหน่วยงานพัฒนารูทกิจขึ้นในมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่

เป็นหน่วยงานกลางเชื่อมโยงมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานภายนอก ดูแลด้านทรัพย์สินทางปัญญา ให้แก่มหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ในการวิจัยเรื่องบทบาทอุดมศึกษาในระบบวิจัยแห่งชาติ พิเชฐและคณะได้ทำการกรณีศึกษาหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและผลงานวิจัยที่เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและระดับนานาชาติของประเทศไทย 3 หน่วยงาน ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล สวนอุตสาหกรรม และการบริหารกลุ่มวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ถือเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับสถาบันอุดมศึกษาไทยที่ต้องการพัฒนาหน่วยงานของตนไปสู่ความสำเร็จทางด้านวิจัยและพัฒนา คณะวิทยาศาสตร์มีนโยบายและทิศทางการวิจัยที่ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยมีคณาจารย์ของคณะถึงร้อยละ 80 ที่มีความชอบและเข้าใจต่อการทำงานวิจัย ขณะเดียวกันคณะมีการส่งเสริมและสนับสนุนโดยการสร้างกลไกเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความต้องการทำวิจัยด้วยการให้ทุนสนับสนุนในรูปแบบต่างๆ มีการสร้างหน่วยงานวิจัยเพื่อความเป็นเลิศเฉพาะทาง รวมทั้งความพยายามให้เกิดการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้จากผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศให้มาปฏิบัติงานที่คณะวิทยาศาสตร์โดยผ่านกองทุนพัฒนาวิทยาศาสตร์ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาความร่วมมือระหว่างคณะกับภาคอุตสาหกรรมด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยร่วมกับภาคเอกชนเพื่อถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการนำผลการวิจัยของคณะวิทยาศาสตร์ไปประยุกต์ใช้ในภาคเอกชน อันจะเป็นการสร้างประโยชน์สูงสุดให้เกิดขึ้นกับผลงานวิจัยและผู้ใช้ผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้คณะวิทยาศาสตร์ประสบความสำเร็จทางด้านวิจัย ก็คือ การที่คณะให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมวัฒนธรรมวิจัยให้กับอาจารย์และบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้คณาจารย์ของคณะได้ตระหนักว่า ภารกิจหลักที่สำคัญ คือ งานวิจัยที่ต้องดำเนินควบคู่ไปกับการเรียนการสอน

2. สวนอุตสาหกรรมและการบริหารกลุ่มวิจัย (R&D Cluster) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีปัจจัยความสำเร็จที่ทำให้งานวิจัยเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศนานาชาติ ดังนี้

2.1 ความต่อเนื่องของนโยบายการบริหารมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการพัฒนามหาวิทยาลัยที่สัมพันธ์และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ โดยผู้บริหารที่มีความชัดเจนและต่อเนื่องในการผลักดันบุคลากรของมหาวิทยาลัยฝ่ายต่างๆ ร่วมกันเรียนรู้ สังเกตประสบการณ์ ลองผิดลองถูก รวมทั้งสร้างความเข้าใจกับประชาคม

2.2 บทบาทผู้บริหารมหาวิทยาลัยและการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสามารถจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อนได้เป็นอย่างดี และได้ส่งผ่านมายังผู้บริหารระดับกลาง ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารงานวิจัยและการบริการวิชาการสังคม ให้เห็นความสำคัญของเครือข่ายวิจัย รวมถึงความสามารถจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

2.3 รูปแบบการบริหารจัดการเน้นการบริหารองค์กรแบบแนวราบโดยใช้ระเบียบราชการในการกำกับมิใช่การบังคับ การบริหารการเงินมีความยืดหยุ่น โดยนักวิจัยและกลุ่มวิจัยต้องทำข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทุนต่างๆ และเป็นลักษณะพึ่งตนเองงบประมาณที่หามาได้จะนำมารวมกันในรูปแบบของกองทุน

2.4 การบริหารงานวิจัย มีห้องปฏิบัติการวิจัยเป็นศูนย์กลางการทำวิจัยและหน่วยสนับสนุนการผลิตบัณฑิตและนักวิจัย โดยมีการจัดกลุ่มวิจัยอย่างหลวมๆ ทำให้สามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการพัฒนาระบบผู้ช่วยสอนและระบบพี่เลี้ยงนักวิจัยที่เอื้อให้เกิดการทำงานวิจัยระหว่างกลุ่มวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยขึ้นอยู่กับโจทย์และหัวข้อวิจัย เพื่อร่วมดำเนินการวิจัยให้เกิดความเข้มแข็งของระบบวิจัยใหม่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

2.5 สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานที่มุ่งเน้นการแสวงหาคำถามใหม่ๆ ความเข้าใจในกระบวนการทางสังคมในลักษณะสหสาขาวิชา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นอกจากนี้ได้ผลิตวารสารหรือเอกสารสิ่งพิมพ์เพื่อการเผยแพร่ผลงานวิจัย วิชาการต่างๆ เป็นประจำ เช่น วารสารวิจัยสังคม จดหมายข่าว ตำรา และหนังสือ และรายงานผลการวิจัย เป็นต้น อีกทั้งยังมีการบริการฐานข้อมูล ประชากร การศึกษา สาธารณสุข แรงงาน เด็กและผู้หญิง อีกด้วย สถาบันวิจัยสังคมมีการดำเนินการ ทั้งในด้านการวิจัยและการเรียนการสอน โดยในด้านการวิจัยได้ดำเนินการวิจัยหลักที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยมุ่งเน้นการวิจัยลักษณะการวิจัยพื้นฐาน การวิจัยประยุกต์ การวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวิจัยนโยบายครอบคลุมทั้งในด้านพื้นที่เมืองและชนบท รวมทั้งประเด็นปัญหาที่สำคัญและได้รับความสนใจจากสังคม สำหรับด้านการเรียนการสอนได้ร่วมมือกับวิทยาลัยประชากรศาสตร์และสถาบันเอเชียศึกษา เปิดสอนหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สหสาขาวิชา) สาขาพัฒนามนุษย์และสังคม เพื่อเป็นการบูรณาการความรู้ในด้านการเรียนการสอนกับการวิจัยให้บัณฑิตได้เรียนรู้กระบวนการวิจัยอย่างแท้จริง มีความรู้และทักษะในแขนงวิชา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นเสมือนวัฒนธรรมอย่างหนึ่งของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่พยายามสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันวิจัยและคณะวิชาค่อนข้างมาก ทั้งในมิติด้านการเรียนการสอนและความร่วมมือทางวิชาการอื่นๆ โดยผู้บริหารจะเป็นแกนกลางขององค์กรและมีอาจารย์จากคณะวิชาต่างๆ เข้ามาเป็นส่วนเสริมทางด้านวิชาการให้สถาบันวิจัยต่างๆ ของมหาวิทยาลัย

กัณยารัตน์ เอื้ออมัมพร (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปริมาณการผลิตผลงานการวิจัยของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ คือ ตัวแปรภาระงานสอน (Teach) เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ (Time) และทัศนคติที่มีต่อการวิจัย (Attitude) โดยพบว่า เวลาที่ใช้ในการ

ทำวิจัยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ และทัศนคติที่มีต่อการวิจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปริมาณการผลิต ผลงานการวิจัยของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ ภาระงานสอน มีความสัมพันธ์ทางลบ กับปริมาณการผลิตผลงานการวิจัยของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยพายัพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ปริมาณการผลิตผลงานการวิจัยของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ

นัสที ททรัพย์สมบัติ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของ อาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านเงินที่ได้รับ ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำ วิจัยในระดับน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน 2) อาจารย์ที่อยู่ต่างคณะกันมีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในแต่ละคณะ 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง งาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินที่ได้รับ 3) ปัญหาในการทำวิจัยที่อาจารย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความคิดเห็นว่ามีอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีภาระงานมากทำให้ไม่มี เวลาในการทำวิจัย ขาดความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงินอุดหนุน มีความยุ่งยากในขั้นตอนการ ขอบทุน ขาดความพร้อมในด้านของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำวิจัย และขาดความพร้อมในด้านตำราและเอกสารเพื่อการค้นคว้าวิจัย

ศิโรจน์ ผลพันธิน (2547) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษารูปแบบการบริหารงานวิจัย ของสถาบันอุดมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ประสบัญหาที่มีสภาพคล้ายคลึงกัน นั่นคือ นโยบายการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษายังขาด ความชัดเจนในทิศทางการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ การบริหารด้าน ทรัพยากรบุคคล มีการขาดแคลนนักวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพโดยเฉพาะนักวิจัยที่สามารถ ทำวิจัยในระดับลึก ด้านงบประมาณได้รับการจัดสรรจากรัฐอย่างไม่เพียงพอการจัดสรร งบประมาณมีความล่าช้ายุ่งยาก และไม่ทันต่อความต้องการในการนำไปใช้ประโยชน์ ด้าน อุปกรณ์เครื่องมือการวิจัยไม่เพียงพอ จากผลการวิจัยได้เสนอรูปแบบการบริหารงานวิจัยใน อนาคต ดังนี้ 1) ด้านนโยบาย รัฐควรส่งเสริมสนับสนุนการทาวิจัยทุกประเภท สนับสนุนความ เชื่อมโยงของระบบวิจัยให้มากกว่าปัจจุบัน ควรจัดทำแผนแม่บทการวิจัยระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบายให้สถาบันมีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยเฉพาะ ทาง 2) ด้านการจัดรูปองค์กร ควรผสมผสานระหว่างรูปแบบเครือข่ายกับรูปแบบยึดหยุ่น มีสาย บังคับบัญชาที่สั้น เน้นความคล่องตัวและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ 3) ด้านทรัพยากรบุคคล

ควรสร้างและพัฒนาทั้งนักวิจัยที่มีตำแหน่งอาจารย์ ที่มีตำแหน่งนักวิจัย และนักศึกษาในบัณฑิตศึกษา 4) ด้านงบประมาณ ควรใช้ระบบคุณธรรมเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำวิจัย โดยเน้นผลลัพธ์ที่ได้จากผลงานวิจัยเป็นหลัก 5) ด้านคุณภาพงานวิจัย ควรให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สังคมหรือใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยให้มากขึ้น ควรมีหน่วยงานจัดการดูแลทรัพย์สินทางปัญญาที่เกิดจากผลงานวิจัย 6) ด้านความเชื่อมโยงของระบบวิจัย ควรมีการจัดตั้งสถาบันวิจัยเฉพาะทาง จัดตั้งหน่วยงานเชื่อมโยงองค์ความรู้สู่สังคม 7) ด้านความร่วมมือทางวิจัย ควรทำวิจัยแบบคณะวิจัยในรูปแบบเครือข่ายวิจัย ให้เครือข่ายวิจัยใช้ทรัพยากรวิจัยร่วมกันให้มากที่สุด

ฉนวนธรรม ไชยสุต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาในการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาในการทำวิจัย มีดังนี้ ปัญหาด้านการสนับสนุน การบริการประสานงานของคณะ ปัญหาด้านภาระงานสอนหรือภาระในการปฏิบัติงานประจำ ปัญหาด้านการนำเสนอและเผยแพร่ผลงานวิจัย ปัญหาด้านระเบียบขั้นตอนในการขอรับทุนที่ยุ่งยาก ปัญหาด้านการเงิน และปัญหาด้านความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณที่ได้รับ ส่วนความคิดเห็นของบุคลากร พบว่า งานวิจัยจะเป็นสิ่งที่ช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น และพบว่าสาเหตุที่ทำให้วิจัยเพราะต้องการนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์ และต้องการใช้ผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งในการทำงาน การเลือกหัวข้อที่ใช้ในการทำวิจัยจะเลือกเรื่องที่สอดคล้องกับผลงานหรือความชำนาญการที่มีอยู่เดิม หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และยังพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ เวลาที่รับราชการ อัตราเงินเดือน การเข้าร่วมอบรมสัมมนาด้านวิจัย และลักษณะการดำเนินการวิจัยของคณะ โดยบุคลากรที่มีระยะเวลารับราชการมานาน มีอัตราเงินเดือนสูง และเข้ารับการอบรมสัมมนาด้านวิจัย จะมีแนวโน้มที่จะทำงานวิจัยได้มากกว่า

ฐิติพร ตันตศรียานุรักษ์, รัชฎา ธิโสภา และอรดา เกรียงสินยศ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาอุปสรรคในการทำงานวิจัยของบุคลากรในภาพรวมและของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบุคลากรสายวิชาการกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัยทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศการวิจัย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย และด้าน สิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายด้าน 4 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการ

สนับสนุนจากหน่วยงานด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก โดยบุคลากรสายวิชาการมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าสายสนับสนุนวิชาการทั้ง 3 ด้าน

ชุตติมา มุตตาหารัช และนวพร หอมจันทร์ (2548) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในด้านความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรมีปัญหาในการทำวิจัยในภาพรวมและด้านความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สถานที่และบุคลากร ด้านแหล่งข้อมูล และด้านที่ปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรมีความต้องการการสนับสนุนในการทำวิจัยในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) การเปรียบเทียบปัญหาในการทำวิจัยในภาพรวมพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำวิจัยต่างกัน มีปัญหาในการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การเปรียบเทียบความต้องการการสนับสนุนการทำวิจัยในภาพรวมพบว่า ผู้ที่มีเพศสภาพ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน และประสบการณ์ในการทำวิจัยต่างกัน มีความต้องการการสนับสนุนในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน

วิชัย ศรีสุวรรณ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาความต้องการรับการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรในสถาบันเครือข่ายการวิจัยภาคกลางตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรในสถาบันเครือข่ายฯ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาที่เคยดำเนินการวิจัย สถานที่ปฏิบัติงานวิจัย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่า เพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการส่งเสริมการวิจัยสูงกว่าเพศชาย 2) ความต้องการรับการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรในสถาบันเครือข่ายการวิจัยภาคกลางตะวันออกโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาการดำเนินการวิจัย สถานที่ปฏิบัติงานวิจัย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีความต้องการรับการส่งเสริมการวิจัยสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

กาญจนา พูนศิลป์ และคณะ (2549) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างผลงานทางวิชาการด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านการบริหารงานวิจัยของคณะ ปัจจัยด้านข้อมูลในการทำวิจัย ปัจจัยด้านความรู้ในการทำวิจัย ปัจจัยด้านการแสวงหาความรู้เพื่อประกอบการทำวิจัย ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำวิจัย อยู่ในระดับมากและปัจจัยด้านทัศนคติการทำวิจัย ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านเครื่องมือสนับสนุนอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัจจัยด้านงบประมาณอยู่ในระดับที่ไม่มีปัญหา เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างผลงานทางวิชาการด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

กอกแก้ว จันทร์กิ่งทอง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา จากการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่เคยทำวิจัยมีจำนวนมากกว่าอาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัย และในจำนวนของผู้ที่เคยทำวิจัยนั้นส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยประเภทกลุ่ม ซึ่งงานวิจัยโดยส่วนใหญ่ที่ทำเป็นงานวิจัยที่ทำเพื่อพัฒนางานวิชาการตามสาขาที่สังกัด และได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณมหาวิทยาลัย อีกทั้งงานวิจัยส่วนใหญ่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการของสถาบันที่ตนเองปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากที่สุดในส่วนของระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจภายในโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมองว่าการทำวิจัยช่วยพัฒนาศักยภาพทางปัญญา อีกทั้งอาจารย์มหาวิทยาลัยมีทัศนคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่ดีต่อการวิจัย โดยมองว่าวิจัยเป็นสิ่งที่ฝึกหัดกันได้ และเมื่อทำวิจัยแล้วจะทำให้ได้รับประสบการณ์และความรู้เพิ่มขึ้น ในขณะที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถโดยภาพรวม แรงจูงใจภายนอกโดยภาพรวมในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นว่าการสนับสนุนการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านอายุการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่เพศไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำวิจัย และพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยมากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถในการวิจัย รองลงมาคือ ทัศนคติต่อการวิจัย การสนับสนุนจากสถาบันในการวิจัย แรงจูงใจภายในในการวิจัย และแรงจูงใจภายนอกในการวิจัย ตามลำดับ

สมเจตน์ นาคเสวี และคณะ (2550) ศึกษาเจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยอิสลามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำวิจัยซึ่งงานวิจัยนั้นจะเป็นงานวิจัยประยุกต์ และการทำวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นคณะมากกว่ารายบุคคล พร้อมทั้งนี้ได้พบว่า ผลงานวิจัยยังไม่ได้ตีพิมพ์ลงวารสารวิชาการ และส่วนในด้านเจตคติและค่านิยมต่อการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในด้านทรัพยากรเพื่อการส่งเสริมการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารการวิจัย ด้านความรู้และประสบการณ์การทำวิจัย และด้านผลตอบแทนจากการทำวิจัย บุคลากรของวิทยาลัยอิสลามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

สิริรัตน์ หิตะโกวิท (2551) ได้ศึกษาปัจจัยของความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยของความสำเร็จของการทำวิจัยของบุคลากรสายอาจารย์และสายสนับสนุนมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านสภาพและ

บรรยากาศของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย ด้านความรู้ และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการวิจัย ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานและผู้บริหาร และด้านเจตคติที่มีต่อการวิจัย ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน มีผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม ที่พบว่าค่าไอเกนและค่าร้อยละความแปรปรวนที่แตกต่างกัน

วิภา แซ่เซี้ย และคณะ (2551 : 454) ได้ศึกษาสถานภาพการทำวิจัยและอุปสรรคในการนำผลการวิจัยไปใช้ของพยาบาลหลังจบการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย ได้แก่ การไม่มีเวลาในการทำวิจัย การไม่สามารถหาเครื่องมือ หรือแบบวัดที่เหมาะสมต่อการนำไปใช้ได้ และ การขาดการสนับสนุนจากหัวหน้าหน่วยงาน ส่วนความต้องการการช่วยเหลือหรือสนับสนุน ด้านวิชาการในการทำวิจัย ได้แก่ การเข้าถึงแหล่งข้อมูลการวิจัย และการหาแหล่งทุนสนับสนุนโครงการวิจัย การเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่และการพัฒนาทีมนักวิจัย

ชัชณี กลั่นสอน (2553) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ตัวแปรด้านเพศ ผลการศึกษาพบว่า เพศมีแรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีแรงจูงใจมากกว่าเพศชาย ตัวแปรด้านอายุ พบว่าอายุมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

นารี กลั่นกลาง (สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ม.ป.ป.) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานวิจัยสถาบันเห็นด้วยมากที่สุด คือ ปัจจัยต้องการมีความก้าวหน้าทางอาชีพ (career path) จากงานวิจัย ระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 รองลงมา คือ ปัจจัยภาระงานประจำมีมากทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 และปัจจัยที่มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.83 ส่วนปัจจัยด้านนโยบายองค์กร พบว่า มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ ปัจจัยผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนให้ทำวิจัยระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ คือ ต้องการมีความก้าวหน้าทางอาชีพ และปัจจัยที่มีผลรองลงมาได้แก่ภาระงานประจำมีมากทำให้ไม่มีเวลาทำการวิจัย

นพวรรณ รื่นแสง และคณะ (2555) ศึกษาการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โดยทำการศึกษาปัจจัยและความสัมพันธ์ของการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการทดสอบไค – สแควร์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรู้และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะงานอยู่ในระดับ

มาก ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ในด้านลักษณะงาน พบว่างานประจำสามารถนำมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้โดยมีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ .05

วัฒนา พัดเกตุ (2555) ได้ศึกษาเจตคติในการทำวิจัย และปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัย โดยเห็นความสำคัญของการทำวิจัย และประสงค์ที่จะทำวิจัย แต่มีปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการทำวิจัย เช่น ระเบียบการเบิกจ่ายเงินวิจัยยุ่งยาก ภาระงานสอนและงานอื่นๆ มีมากเกินไป ความเหนื่อยล้าจากการทำงานประจำ สำหรับความต้องการสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ การลดขั้นตอนความยุ่งยากจากการเบิกจ่ายเงิน การจัดตั้งศูนย์วิจัยเพื่ออำนวยความสะดวกและให้ความรู้ด้านการวิจัย การลดความยุ่งยากในการเสนอขอทุนอุดหนุนวิจัย การจัดหาภาระงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อการทำวิจัย โดยพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยลดภาระงานสอนหรืองานอื่นๆ ได้

ปรารธนา อเนกปัญญากุล และศศิณิกา ศรีกัลยานิวาท (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรไม่เคยทำวิจัยมีมากกว่าที่เคยทำวิจัย สำหรับกลุ่มผู้ทำวิจัยส่วนใหญ่ที่ทำวิจัยจะเป็นงานวิจัยที่ทำเป็นกลุ่มและเป็นงานวิจัยที่ทำเพื่อพัฒนางานวิชาการตามสาขาที่สังกัด โดยได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณมหาวิทยาลัย และได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยนั้น บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยโดยภาพรวมอยู่ระดับต่ำ ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ทศนคติต่อการทำวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการสนับสนุนจากคณะแพทยศาสตร์ในการทำวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ในส่วนของตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ด้านความรู้ความสามารถและด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า มีความแตกต่างกัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย และด้านสนับสนุนจากสถาบันในการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

จิรารัตน์ ภูสีฤทธิ์ และคณะ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนระดับพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัจจัยในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับพนักงานปฏิบัติการ โดยรวมและรายด้านปัจจัย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกปัจจัยและเมื่อแยกเป็นรายด้านลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านทักษะในการทำวิจัย ปัจจัยด้านความรู้ในการทำวิจัย ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงาน และปัจจัยด้านแหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้า นอกจากนี้ยังพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย คือ บุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย และควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และควรมีการสนับสนุนทุนในการทำวิจัยให้มากขึ้น

วรรณพันธ์ อ่อนแย้ม (ม.ป.ป.) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย จากงานประจำ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่ไม่มีผลงานวิจัยเห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของการทำวิจัยจากงานประจำในระดับมาก ส่วนปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความสำคัญของงาน 2) การมีส่วนร่วมในงาน 3) ความมีอิสระในการทำงาน 4) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 5) ผู้บริหาร/หัวหน้างาน 6) ค่าตอบแทน/ทุนสนับสนุน 7) เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย 8) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 9) เครื่องมือและอุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของการทำวิจัยจากงานประจำในระดับปานกลาง ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มที่มีผลงานวิจัยแล้ว พบว่า กลุ่มที่มีผลงานวิจัยมีความเห็นด้านลักษณะงานแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่มีงานวิจัย คือการมีโอกาสนก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจ ได้แก่ ทุนสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน /ผู้บังคับบัญชา และการมีความรู้ด้านการวิจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าอุปสรรคที่ทำให้พนักงานไม่ทำวิจัยก็คือ บุคลากรมีภาระงานมากและมีความรู้ในด้านการวิจัยในระดับน้อย

จากการประมวลแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรสำหรับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ดังนี้ ตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ คือ การทำและไม่ทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย (1) ลักษณะงานวิจัยสถาบัน (2) การมีอิสระในการทำวิจัยสถาบัน (3) การได้รับการยอมรับนับถือ (4) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) การเห็นคุณค่าของตนเอง (6) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย (1) นโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน (2) ความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือการบังคับบัญชา (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4) สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก (5) ความมั่นคงในงาน (6) คุณภาพชีวิต (7) ที่ปรึกษาในการทำวิจัย (8) งบประมาณในการทำวิจัยสถาบัน (9) แหล่งความรู้สำหรับการค้นคว้า (10) ระยะเวลาในการทำวิจัยสถาบัน 3) ปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเอง ประกอบด้วย (1) ความรู้ความสามารถ และทักษะการทำวิจัยสถาบัน (2) คุณลักษณะของผู้วิจัย และ 4) ปัจจัยจิตพิสัย ประกอบด้วย (1) เจตคติ/ทัศนคติต่อการทำวิจัยสถาบัน (2) ความพึงพอใจต่อบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัยสถาบัน

ตาราง 2 กรอบการสังเคราะห์ตัวแปร

ที่	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ตัวแปรเกณฑ์	ตัวแปรพยากรณ์
1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	นพวรรณ รื่นแสง และคณะ (2555)	การทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	ปัจจัยแวดล้อมในการทำวิจัย ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านลักษณะของงาน และด้านสภาพการทำงาน
2	การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	นพคุณ กสานติกุล และคณะ (2554)	การตกลงทำวิจัยสถาบันหรือไม่ทำวิจัยสถาบัน	1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ลักษณะงานวิจัย การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือน และคุณภาพชีวิต
3	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่	นิตยา ศรีพูล และสมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า	พฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์	1) ตัวแปรทักษะพิสัย ได้แก่ ปัญหาความรู้และทักษะในการทำวิจัย 2) ตัวแปรจิตพิสัย ได้แก่ เจตคติต่อการทำวิจัย แรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการทำวิจัย และความพึงพอใจต่อบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ตัวแปรเกณฑ์	ตัวแปรพยากรณ์
4	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	วนิดา พงสระน้อย (2556)	การทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	<p>1) ปัจจัยเฉพาะบุคคล ได้แก่ ด้านทักษะการทำวิจัย ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย และด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย</p> <p>2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย ได้แก่ ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</p> <p>3) ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายในภายนอก ด้านเงินงบประมาณในการทำวิจัย และด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก</p>
5	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	นารี กลิ่นกลาง	การทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	<p>1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ภาระงานประจำมีมากทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย ภารกิจส่วนตัวทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย การทำวิจัยต้องใช้เวลามากอาจกระทบงานประจำ มีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย มีหัวข้อวิจัยจากหน้าที่และภาระงานที่ทำ ต้องการแบบอย่างงานวิจัยและที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำ ต้องการมีความก้าวหน้าทางอาชีพ (career path) จากงานวิจัย ผลตอบแทนจากการทำวิจัยมีความเหมาะสม ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ต้องการพัฒนางานจากงานวิจัย มีความพอใจภาระงานประจำในปัจจุบันแล้ว</p> <p>2) ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนให้ทำวิจัย มีผลตอบแทนและแรงจูงใจในการทำวิจัยที่เหมาะสม มีการสนับสนุนงบประมาณทำวิจัยเพียงพอ มีการจัดการความรู้และอบรมการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง มีการนำผลงานวิจัยมาใช้ประโยชน์ และมีการสนับสนุนในการเผยแพร่ผลงานวิจัย</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ตัวแปรเกณฑ์	ตัวแปรพยากรณ์
6	การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจำแนกกลุ่มโดยการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกทวิภาคและการวิเคราะห์จำแนกคาโนนิคอล ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	อรสา สุทธิไสย (2551)	การสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของนักศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถทางการวิจัย แรงจูงใจในการทำวิทยานิพนธ์ ลักษณะการมาศึกษาต่อ จิตตนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิทยานิพนธ์ 2) ปัจจัยด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์กับนักศึกษา เวลาในการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย จำนวนครั้งในการเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาต่อเดือน จำนวนนาทีในการเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาแต่ละครั้ง 3) ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา สาขาวิชา และคุณภาพการให้บริการวิชาการของสถาบัน
7	เจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศรีษะมา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	สมเจตน์ นาคเสวี และคณะ (2550)	1) เจตคติต่อการวิจัย 2) ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารวิจัย ด้านความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัย ด้านแหล่งค้นคว้าข้อมูลวิจัย ด้านเงินทุน และงบประมาณด้านการวิจัย ด้านทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการวิจัย ด้านเวลาสำหรับการวิจัย	ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา ประเภทของบุคลากร สายงาน และตำแหน่งทางวิชาการ

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ตัวแปรเกณฑ์	ตัวแปรพยากรณ์
8	ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ และคณะ (2548)	บุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) และบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ (สาย ข, สาย ค)	ด้านบรรยากาศการวิจัย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวิจัย และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
9	ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์การแพทย มหาวิทยาลัยนเรศวร	ธัญวรัตน์ กระจ่าง, วิระดา ประเสริฐ และ ศิริพร รณ สารินทร์	ปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตผลงานวิจัยสถาบัน ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	1) ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจและนโยบายการบริหารงานของคณะฯ ที่มีต่อ งานวิจัยสถาบัน
10	สภาพปัญหา และความต้องการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	สมพิศ สุขแสน (2556)	อาจารย์ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย	ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ด้านบรรยากาศในการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ และด้านกระบวนการเสนอผลงานทางวิชาการ

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ตัวแปรเกณฑ์	ตัวแปรพยากรณ์
11	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	ชานาญ ปาณาวงษ์, อรุณี อ่อนสวัสดิ์, รัตนะ บัวสนธ์ และสำราญ มีแจ่ม	1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ทุนวิจัย ความร่วมมือระหว่างนักวิจัย แหล่งเอกสารและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกบรรยากาศการวิจัย 2) ปัจจัยส่วนบุคคลภายใน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำวิจัย และเจตคติต่อการทำงานวิจัย	การผลิิตภาพการวิจัย
12	ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนต่อการทำวิจัยสถาบันในมหาวิทยาลัยขอนแก่น	อรุณศรี กางเพ็ง (2546)	1) สภาพการทำวิจัยสถาบัน 2) ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำวิจัยสถาบัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำวิจัยสถาบัน	ปัจจัยด้านความรู้ในการทำวิจัย ได้แก่ ทักษะในการทำวิจัย แหล่งความรู้สำหรับการค้นคว้า ที่ปรึกษาในการทำวิจัย งบประมาณในการทำวิจัย และคุณลักษณะของผู้วิจัย
13	แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	คณธวัลย์ ศุภรัตน์รักษ์	พฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร	1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยภายใน ความรู้ความสามารถในการวิจัย และแรงจูงใจในการวิจัย 2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมทั่วไป และเงินอุดหนุนการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

