

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา "ปัจจัยในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม" ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. การวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษา
 - 1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการทำวิจัย
 - 1.2 ความเป็นผู้นำด้านการวิจัย
 - 1.3 บทบาทและทิศทางด้านการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไทย
 - 1.4 การประเมินด้านการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาจากหน่วยงานภายนอก
 - 1.5 การบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา
2. การวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
3. แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. การวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษา

1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการทำวิจัย

อาจารย์เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญในมหาวิทยาลัยอย่างยิ่ง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและองค์กร การพัฒนาตนเองด้านวิชาการนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานของอาจารย์ ซึ่งการพัฒนาตนเองด้านวิชาการนั้น สามารถทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การแต่งตำรา การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการสอน การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ รวมตลอดถึงการทำวิจัย

บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2536 : 14) ได้กล่าวถึงการทำวิจัยว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับมวลมนุษย์เป็นอันมาก กล่าวคือ 1) เพื่อค้นคว้าหาคำตอบในสิ่งที่ยังไม่รู้ ความรู้ใหม่ ๆ หรือเป็นการเพิ่มพูนความรู้ที่มีอยู่เดิมให้สมบูรณ์เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาหรือค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งมีทั้งที่อยู่ใกล้ตัวเราและห่างไกลออกไป 3) เพื่อประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงแนวทางใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น 4) เพื่อสร้างกฎเกณฑ์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ หรือปรับปรุงของเดิม

ให้เข้ากับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป5) เพื่อสร้างพื้นฐานในการวางแผนการกำหนด วัตถุประสงค์และนโยบายเพื่อการบริหารงาน 6) เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งมีมากมายหลายเรื่อง อันจะนำไปสู่การทำให้สังคมมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538 : 12) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้ คือ 1) เพื่อแก้ปัญหา (Problem Solving Research) เนื่องจากในชีวิตประจำวันของมนุษย์มี ปัญหาต่างๆ รอบด้าน ดังนั้นมนุษย์จึงต้องทำการวิจัยเพื่อหาทางแก้ปัญหาให้หมดไป 2) เพื่อ สร้างทฤษฎี (Theory Developing Research) เนื่องจากกฎเกณฑ์และทฤษฎีต่างๆ เป็นสิ่งที่มี ประโยชน์มากมาย สามารถนำไปใช้อ้างอิง อธิบาย ทำนาย และควบคุมปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้ง ธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ได้เป็นอย่างดี มนุษย์จึงต้องทำการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีที่ เป็นประโยชน์ สามารถนำมาใช้ได้โอกาสต่อไป 3) เพื่อพิสูจน์ทฤษฎี (Theory Testing Research) เนื่องจากทฤษฎีที่สร้างขึ้นมานั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ภายใต้กฎเกณฑ์ของ ธรรมชาติ มนุษย์จึงต้องทำการวิจัยเพื่อตรวจสอบว่าข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งก่อน ๆ นั้น ยังคงถูกต้องอยู่หรือไม่เมื่อกาลเวลาเปลี่ยนไปถ้าไม่ถูกต้อง ทฤษฎีที่สร้างขึ้นจากความรู้หรือ ความจริงนั้นๆ ก็นำไปใช้ไม่ได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่างานวิจัยนับเป็นสิ่งสำคัญใน การพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นในสังคมวิชาการและการจะทำงานวิจัยให้สำเร็จนั้น ล้วนมีองค์ประกอบมากมาย ไม่ว่าจะเป็นในด้านของปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมในการ ทำวิจัยการได้รับการสนับสนุนที่ดีในด้านต่างๆ หรือแม้กระทั่งในส่วนของปัจจัยภายใน ก็คือตัว ของอาจารย์เองว่ามีความรู้สึกต่อการทำวิจัยอย่างไร มีความอยากรู้อยากเห็นในปัญหา ต่างๆ หรือไม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองที่จะนำไปสู่การทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัย

1.2 ความเป็นผู้นำด้านการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษา มีหน้าที่สอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่เยาวชนและผู้เรียน พร้อมกับทำหน้าที่รวบรวม สังเคราะห์ สร้าง ตลอดจนเผยแพร่ ความรู้ ผ่านกระบวนการวิจัย เพื่อหาคำตอบให้กับปรากฏการณ์ต่างๆ ของสังคม อนึ่งสถานภาพภายในประเทศเองยังคงมี ปัญหาคุณภาพของคนอยู่มาก ไม่ว่าจะเป็นภาพสะท้อนจากผลผลิตภาพของแรงงานไทย ซึ่งยังมี ประสิทธิภาพต่ำเมื่อเทียบกับหลายๆ ประเทศ ความอ่อนแอของการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และการวิจัย เพื่อการพัฒนาประเทศยังคงเป็นจุดด้อยการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556) ในขณะที่ประเทศมีสภาพปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้น สถาบันอุดมศึกษาไทยคงจะพึงเจียดต่อการพัฒนาการในระดับอุดมศึกษาสากล มิได้จากการ สืบรวจเบื้องต้น พบว่า วงการอุดมศึกษาโลกมีจุดเน้นและนวัตกรรมหลายประการ ทั้งในส่วน ที่เกี่ยวข้องกับวิชาการ เช่น แนวทางการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ การเฟ้นหานักศึกษา เชิงรุก และกระบวนการให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศทางการวิจัย ซึ่งในด้านการศึกษาวิจัยนั้น ในอดีตนั้น

มีการพิจารณาภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา เพียง 4 ประการคือ (1) การสอน (2) การวิจัย (3) การบริการวิชาการแก่สังคม และ (4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาทั้งหลายได้ถือเอาการสอนเป็นภารกิจที่สำคัญอันแรก และได้กระทำอย่างต่อเนื่องโดยตลอด โดยถือกันว่าการสอนเป็นวิธีการถ่ายทอดวิทยาการจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่รุ่นต่อไป ไปเป็นการดำรงรักษาองค์ความรู้ให้ความรู้อย่างคงอยู่ในสังคม ความรู้ที่ถ่ายทอดนั้น ถือว่าเป็นสิ่งสมบูรณ์ตายตัว ไม่มีข้อโต้แย้งมากนัก ซึ่งได้รับการวิพากษ์ว่าเป็นสาเหตุให้ความรู้จึงขยายตัวได้ช้าในระยะแรก

สุภางค์ จันทวานิช (2526) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) ถูกจัดให้เป็นพื้นฐานของการวิจัยในปัจจุบัน ได้เข้ามามีบทบาทในการค้นคว้าแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างเป็นระบบ ทำให้วิทยาการของโลกได้เจริญก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็ว และเริ่มมีบทบาทในสถาบันอุดมศึกษาอย่างจริงจัง

ศ.นพ.เกษม วัฒนชัย (2544) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ความรู้จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความสามารถของมนุษย์ในการสร้างข้อมูล การสื่อสาร และการสร้างความรู้ใหม่ๆ ถ้าหากประเทศไทยจะเป็น Knowledge Society เราจะต้องสร้างความรู้ให้ได้มากที่สุดในทุกเวลา ทุกสถานที่ และทำให้เกิดอย่างกว้างขวาง มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่ดีที่สุด ในการสั่งสมความรู้ ฉะนั้นการวิจัยจึงควรได้รับการสนับสนุน และแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ ด้วยความจริงที่ว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันที่มีความพร้อมในการวิจัยมากกว่าสถาบันอื่นๆ กล่าวคือ เป็นสถาบันที่อยู่ในฐานะเป็นผู้นำและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นแหล่งรวมนักวิชาการ รวมทั้งมีอิสระและเสรีภาพทางวิชาการอย่างเพียงพอแก่การทำวิจัย ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงมีความเหมาะสมในการเป็นผู้นำสำหรับดำเนินงานทางด้านวิจัย

จากแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่ามหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่ดีที่สุดในการสั่งสมความรู้ ฉะนั้นการวิจัยจึงควรได้รับการสนับสนุน และแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ

1.3 บทบาทและทิศทางการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไทย

การศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นการศึกษาระดับสูงที่มุ่งพัฒนาคนเพื่อเข้าสู่วิชาชีพต่างๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศที่สำคัญ รวมทั้งการมุ่งเน้นที่จะพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ให้เกิดขึ้นอันจะเป็นการเพิ่มพูนขีดความสามารถทางวิชาการระดับสูงในสาขาวิชาการต่างๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและฐานกำลังอำนาจทางความรู้ ความคิด และเทคโนโลยีระดับสูง เมื่อพิจารณาภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนดไว้ 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จะเห็นว่า การสอนเป็นภารกิจหลักและกระทำอย่างต่อเนื่องในระยะแรก คือเน้นการรักษาและการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ต่อมาได้ขยายบทบาทเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการค้นคว้าแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ให้กับสังคม นอกจากนั้นยังจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้อต่อ

แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ให้กับสังคม นอกจากนั้นยังจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้อต่อการแสวงหาค้นคว้าวิจัยของนักวิชาการ อาจารย์ หรือนักวิจัยที่อยู่ในสถาบันนั้นๆ โดยให้มีผลต่อเนื่องถึงอนาคตในการบุกเบิกคิดค้นแสวงหาความรู้อย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งนี้ เพื่อแสดงว่าสถาบันอุดมศึกษานั้นเป็นแหล่งสะสมความรู้ของมนุษยชาติ ทำหน้าที่อนุรักษ์ ถ่ายทอด และขยายองค์ความรู้ให้กับสังคมตลอดไป

แอปเปิ้ล (Appleby, 1973) ได้กล่าวไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันถือว่า การวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษาเนื่องจากการวิจัยเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การบุกเบิกและแสวงหาความรู้ที่มีคุณค่าต่อสังคมขณะเดียวกันบุคลากรของสถาบันการศึกษาก็ได้เพิ่มพูนสติปัญญาและสามารถถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ ตรงตามความต้องการของสังคม การวิจัยจึงมีบทบาทอย่างยิ่งในสถาบันอุดมศึกษาไทย

จรัส สุวรรณเวลา (2545) ได้กล่าวถึงบทบาทของการวิจัยในประเทศ 5 ด้าน ดังนี้

1. การวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ เป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่จำเป็นต้องใช้ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาประเทศ ความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ไขปัญหาและในการพัฒนาในหลายแง่หลายมุมการรู้สาเหตุของปัญหาและลำดับความสำคัญของปัญหาแต่ละเรื่อง แต่ละด้าน การรู้ทางเลือกต่างๆ ในการแก้ปัญหา ข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก การปฏิบัติในการแก้ปัญหาให้เป็นผลการแก้ปัญหาในขั้นตอนการปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติ ตลอดจนการปรับกลไกหรือวิธีการในการแก้ปัญหา

2. การวิจัยเพื่อจัดการความรู้ ปัจจุบันความรู้ใหม่เกิดขึ้นมากมายและเพิ่มขึ้น อย่างรวดเร็ว ความรู้ยังมีลักษณะคล้ายสิ่งมีชีวิตคือ เกิดใหม่ได้ ใช้งานได้ และความรู้บางอย่างที่ใช้ได้อยู่ในช่วงเวลาหนึ่งจะกลายเป็นสิ่งที่ไม่จริง ไม่ใช่ความรู้และใช้ไม่ได้ในเวลาต่อไป ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการย่อยความรู้และปรับให้อยู่ในรูปที่ใช้ได้ง่ายและกระบวนการในการย่อยความรู้ต้องอาศัยกระบวนการวิจัยทั้งการวิจัยเอกสารหรือวิจัยข้อมูล

3. การวิจัยเป็นเครื่องมือในการศึกษาด้วยวิธีที่ท้อใจยอมไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมีการสร้างสมรรถนะในการหาเลือกพิจารณาและใช้ความรู้การสอนทั้งในระดับพื้นฐานและระดับอุดมศึกษานั้น การบรรยายต้องไม่ใช่วิธีหลักที่ผู้เรียนเพียงฟัง จด และทบทวน จำข้อความรู้จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจ และรู้เท่าทันความรู้ การเรียนด้วยตนเองที่อาศัยการสืบสอบและค้นคว้านอกตำราเรียนด้วย โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการค้นหาตีค่าและเลือกเชื่อการศึกษาด้วยการวิจัยเป็นฐานะจะช่วยทำให้ได้บุคคลที่มีวิจรรย์ญาณสามารถคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถสร้างนวัตกรรมได้เมื่อไปปฏิบัติงานใดๆ ก็สามารถติดตามและใช้ความรู้ที่ทันสมัยได้

4. การวิจัยเป็นเครื่องมือในการสร้างพลังผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ หากเรียนรู้และใช้กระบวนการวิจัยก็จะสามารถประเมินงานของตนเอง มีความคิดริเริ่มและนวัตกรรมในการปรับปรุงงานของตนเอง เป็นพลังในการทำให้สามารถปฏิบัติงานของตนเองได้ดียิ่งขึ้น

5. การวิจัยเป็นเครื่องย่นค้ขับเคลื่อนการแข่งขัน การวิจัยเป็นเครื่องมือในการสร้างความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับชาติ ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล หากประเทศไทยมีระบบการศึกษาที่ดี ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือสร้างทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีปัญญาและความสามารถตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีองค์กรที่เรียนรู้ มีการวิจัยและพัฒนา สร้างผลผลิตที่มีความใหม่มีคุณภาพดีขึ้นกว่าผลผลิตเดิมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถใช้และสร้างเทคโนโลยีขั้นสูง และใช้ภูมิปัญญาไทยได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงมีบทบาทในการสร้างความรู้ บทบาทในการสร้างคุณลักษณะของคน บทบาทในการสร้างความสามารถในการจัดการความรู้ และบทบาทของการเป็นเครื่องมือในการสร้างพลังซึ่งในระยะที่ผ่านมาสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการชี้นำสังคม และสังคมโดยทั่วไปให้การและให้ความสำคัญสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง

วันชัย ศิริชนะ (2534) ได้กล่าวถึง ในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยต่างพัฒนาบทบาททางด้านการวิจัย และมีจุดมุ่งหมายที่จะก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย โดยการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะทางด้านการวิจัยให้แก่บุคลากรและนักวิจัย มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการค้นคว้าวิจัยตลอดจนให้การสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยแก่นักวิชาการ อาจารย์ หรือนักวิจัยในสถาบันนั้นๆ

อมรวิรัช นาคทรพรพ (2545) ได้กล่าวถึงบทบาทของมหาวิทยาลัยต่อการวิจัย กล่าวว่า ควรเน้นความเป็นอิสระในการประสานและผลักดันงานวิจัยใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มที่พยายามวางเงื่อนไขให้เกิดความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคีต่างๆ โดยเฉพาะภาคเอกชน

วิจิตร ศรีสอาน (2518) ได้กล่าวถึงการที่สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถดำเนินการกิจให้บรรลุตามความมุ่งหมายตามหน้าที่หลักด้านการสอน การวิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดมั่นในหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ ความเป็นอิสระในการดำเนินงาน (Autonomy) และเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) ซึ่งเสรีภาพทางการสอนและวิจัยเป็นหัวใจของเสรีภาพทางวิชาการ เพราะสถาบันอุดมศึกษาเป็นศูนย์กลางความคิดและวิทยาการ เสรีภาพทางด้านนี้ ครอบคลุมทั้งคณาจารย์และนิสิตนักศึกษาในการที่จะแสวงหาความรู้และความจริง โดยปราศจากการก้าวก่ายและควบคุมจากอิทธิพลภายนอก สถาบันอุดมศึกษาต้องพยายามรักษาสมดุลระหว่างการสอนและวิจัยไว้ให้ได้การวิจัยจึงเป็นรากฐานในการพัฒนาสังคม สามารถแสดงบทบาทเพื่อสนองตอบต่อการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับงานทั้งทางค่านวัตกรรม และด้าน

วัฒนธรรมสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นแกนหลักในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงมีบทบาทหน้าที่ในการวิจัย ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงมีหน้าที่ในการผลักดันการวิจัยให้มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาประเทศ

วิจารณ์ พานิช (2546) ให้ทัศนะว่า มหาวิทยาลัยจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับระบบวิจัยของประเทศ ณ ทุกจุดหรือทุกองค์ประกอบ มิใช่ทำหน้าที่เพียงเป็นหน่วยงานที่ทำงานวิจัยเท่านั้น แต่ต้องเข้าไปร่วมพัฒนานโยบาย พัฒนาระบบการจัดการงานวิจัยพัฒนาผู้ใช้ผลงานวิจัย (Demand-side Management) พัฒนาระบบข้อมูล และทำหน้าที่ประเมินและติดตามผลระบบวิจัยอันเป็นภาพใหญ่ของประเทศ มหาวิทยาลัยต้องไม่เพียงแค่ “กรรมการ” ของระบบวิจัยหรือระบบความรู้ แต่จะต้องร่วมเป็น “สมอง” ของระบบวิจัยหรือระบบความรู้ของประเทศด้วย

ปรัชญา เวสารัชช์ (2546) ได้กล่าวไว้ว่า มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนรุ่นใหม่ ให้สนองความต้องการของประเทศ ความคาดหวังที่สังคมมีต่อมหาวิทยาลัยในการพัฒนาคนรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพสำหรับสังคมแห่งการเรียนรู้ จึงมุ่งไปที่คุณภาพของผลงานวิจัย บัณฑิต คณาจารย์และรวมถึงคุณภาพของผลผลิตที่เกี่ยวข้อง เช่นคุณภาพของวิทยานิพนธ์และบริการวิชาการ การพัฒนากิจกรรมส่งเสริมงานวิจัยและผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัย จึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญสำหรับการสร้างอนาคตของประเทศไทย ผู้วิจัยจึงเห็นว่า คณาจารย์ บุคลากรการวิจัยและนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาควรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความจำเป็นที่ต้องทำงานวิจัย และใช้ศักยภาพที่อยู่ในการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงเพื่อจะได้มีส่วนค้นคว้าหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์สังคม นอกจากนี้ควรเป็นผู้นำผลงานวิจัยและความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

จากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและทิศทางการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไทยสรุปได้ว่า สถาบันอุดมศึกษาต่างมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาบทบาททางด้านการวิจัย เพื่อก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยโดยการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะทางด้านการวิจัยให้แก่บุคลากรและนักวิจัย มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการค้นคว้าวิจัยตลอดจนให้การสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยแก่นักวิชาการ อาจารย์ หรือนักวิจัยในสถาบันนั้นๆ

1.4 การประเมินด้านการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาจากหน่วยงาน

ภายนอก

ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งถูกประเมินโดยองค์กรภายนอกอย่างเป็นทางการ 3 หน่วยงานประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ทั้งสามหน่วยงานมีภาระหน้าที่ในการประเมินมหาวิทยาลัยเหมือนกัน

เพียงแต่มีเกณฑ์การประเมินที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ กล่าวคือ สกอ. กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน สมศ. กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกในรอบ 5 ปี และ ก.พ.ร. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

1.4.1 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในการประเมินคุณภาพรอบสาม สกอ. ได้นำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการจัดเก็บข้อมูลการประเมินคุณภาพออนไลน์ และการจัดทำรายงานการประเมินคุณภาพทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) หรือที่รู้จักกันในชื่อฐานข้อมูล CHEQA Online ของ สกอ. และได้มีการปรับลดตัวบ่งชี้ลงไปเป็น 22 ตัวชี้วัด โดยมุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างปัจจัยนำเข้าและกระบวนการที่ดี เพื่อนำไปสู่ผลผลิตและผลลัพธ์ที่มีคุณภาพตามความเชี่ยวชาญของแต่ละกลุ่มสถาบันและสามารถรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากหน่วยงานต่างๆ ได้ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินใหม่นี้ยังคงมี 9 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 22 ตัว (ซึ่งจำนวนตัวบ่งชี้ลดลงจากเดิมราวร้อยละ 50) โดยการประเมินด้านการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาจาก สกอ. คือ องค์ประกอบที่ 4 มีชื่อตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1.4.1 ระบบและกลไกการพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์
- 1.4.2 ระบบและกลไกจัดการความรู้
- 1.4.3 เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ต่อจำนวนอาจารย์

ประจำและนักวิจัย

1.4.2 สำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) ในการประเมิน

คุณภาพภายนอกรอบสาม สมศ. จึงได้แบ่งกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาใหม่ให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ โดยเพิ่มประเภทย่อยภายใต้กลุ่มสถาบันบางกลุ่ม เพื่อให้ตรงกับพันธกิจของสถาบันมากขึ้น จะให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถเลือกกลุ่มสถาบันได้ตรงกับจุดเน้นที่มีความแตกต่างหลากหลายเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาทุกกลุ่มสามารถมีความเป็นเลิศได้ตามจุดเน้นและศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะทำให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีความงดงามที่แตกต่างหลากหลาย สมศ. จึงแบ่งกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเป็น 6 กลุ่มได้แก่ ด้านคุณภาพบัณฑิต งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ด้านการบริหารและการพัฒนาสถาบัน ด้านการประกันและพัฒนาคุณภาพภายใน รวมจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด 28 ตัวชี้วัด โดยการประเมินด้านการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาจากสมศ. มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

- ตัวชี้วัดที่ 1 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่
- ตัวชี้วัดที่ 2 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์
- ตัวชี้วัดที่ 3 ผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ

1.4.3 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

สถาบันอุดมศึกษาได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างอธิการบดีแต่ละมหาวิทยาลัยกับเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์กรและรายงานผลการปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทันเวลา ข้อมูลถูกต้อง สมบูรณ์ หลากๆ สถาบันอุดมศึกษาจึงกำหนดให้คณะหน่วยงานภายในสถาบันอุดมศึกษาได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการซึ่งประกอบด้วยมิติ 4 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผล มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร รวมทั้งสิ้น 19 ตัวชี้วัด โดยการประเมินด้านการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาจาก กพร. อยู่ในมิติที่ 4 มีทั้งหมด 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 4.2.1 วิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัดที่ 4.2.2 งานวิจัยที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างเด่นชัดในระดับชาติหรือนานาชาติ

ตัวชี้วัดที่ 4.2.3 ผลงานวิจัยที่ได้รับการจดลิขสิทธิ์และหรือได้รับคุณภาพจากหน่วยงานที่เชื่อถือได้

ตัวชี้วัดที่ 4.2.4 ผลงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation)

จากแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินด้านการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาจากหน่วยงานภายนอก โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ทั้งสามหน่วยงานมีภาระหน้าที่ในการประเมินมหาวิทยาลัยเหมือนกันเพียงแต่มีเกณฑ์การประเมินที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์กรและรายงานผลการปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทันเวลา ข้อมูลถูกต้อง สมบูรณ์

1.5 การบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

การบริหารงานวิจัย เป็นวิธีการสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดงานวิจัยที่ดี สร้างศักยภาพนักวิจัยและเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้งานวิจัยประสบความสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายนับเป็นหนทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของสถาบันและนำไปสู่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ดีแก่ประเทศอย่างต่อเนืองกันไป

จรัส สุวรรณเวลาและคณะ (2534) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การบริหารงานวิจัยมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพการวิจัย การกำหนดทิศทาง การจัดลำดับความสำคัญ การจัดสรรทรัพยากร การปรับระเบียบและระบบ ตลอดจนการดำเนินการและจัดการต่างๆ มีส่วนในการทำวิจัยหรือพัฒนาการวิจัยก้าวหน้าไปตามเป้าหมาย หรือทำให้หยุดชะงัก หรือแม้แต่ถอยหลัง การบริหารงานวิจัยจำเป็นต้องมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากการบริหารโดยทั่วไป อยู่ไม่น้อยเพราะการบริหารงานวิจัยเป็นการบริหารวิชาการ ซึ่งต้องอาศัยกำลังความคิดของแต่ละบุคคลเป็นหลักการบริหารจะต้องเอื้อให้ผู้วิจัยแต่ละคนสามารถใช้ความคิดได้โดยอิสระ มีโอกาสสร้างสรรค์ได้ การทำงานภายในกรอบหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งเป็นกรอบที่กระชับเท่าใด ก็มิผลให้ความสามารถที่จะผลิตผลงานมีน้อยลงเท่านั้น ขณะเดียวกันการวิจัยก็จำเป็นต้องมีแรงกระตุ้นชักนำและดูแลจึงจะได้ผลดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาคุณภาพของผลงานวิจัย

วิจารณ์ พานิช(2540)ได้นำเสนอแนวคิดการบริหารงานวิจัยจากประสบการณ์ โดยกล่าวว่าการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การบริหารเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการขึ้นชมที่ผลงาน ไม่ใช่ขึ้นชมวัตถุหรือตัวเงิน ที่มาในรูปของเครื่องมือวิจัย และทุนวิจัย วิธีปฏิบัติดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือสร้างวัฒนธรรม “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” โดยหากจะให้มหาวิทยาลัยสามารถผลิตผลงานวิจัยได้อย่างแท้จริงจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งเชิงวัฒนธรรมและเชิงโครงสร้างอย่างมากเนื่องจากสภาพการวิจัยในประเทศล้าหลัง ซึ่งเป็นเครื่องบอกเรา เรามีวัฒนธรรมที่ขัดขวางความก้าวหน้าของการวิจัยอยู่มาก หากจะส่งเสริมการวิจัยให้ได้ผลจริงจัง ก็ต้องทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาเชิงวัฒนธรรมให้ได้ โดยจะต้องเริ่มต้นแก้ไขปัญหาของระบบการวิจัยโครงสร้างในสถาบันอุดมศึกษาเสียก่อนส่วนวัฒนธรรมการวิจัยที่ควรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนและพัฒนา

รัตนา เพ็ชรอุไร (2542) ได้เสนอวิธีการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีประสิทธิภาพโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) นโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจนของมหาวิทยาลัย 2) แหล่งเงินทุนวิจัย 3) ศักยภาพในการวิจัย 4) หน่วยงานกลางที่เป็นกลไกในการบริหารงานวิจัย 5) กลยุทธ์ในการบริหารงานวิจัยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2546) ได้เสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่ โดยในประเด็นการบริหารงานวิจัย ได้เสนอยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนางานวิจัย กำหนดวงเงินสมทบการวิจัยให้กับคณาจารย์/หน่วยงานที่สามารถแสวงหาทุนวิจัยจากภายนอกได้และเป็นโครงการที่มีประโยชน์ 2) สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันเป็น Consortium โครงการวิจัยขนาดใหญ่และระยะยาวที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ และเป็นความต้องการของประเทศ 3) สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่จากหลักสูตรบัณฑิตศึกษาและศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการ ให้นักศึกษาร่วมในโครงการวิจัย 4) สร้างมาตรการแรงจูงใจบุคลากรในการทำงาน

วิจัย เช่นให้ผลงานวิจัยเป็นองค์ประกอบในการประเมินผลงาน 5) กำหนดวงเงินสนับสนุนการวิจัยของสถาบันเป็นสัดส่วนกับงบประมาณดำเนินการต่อปี 6) สร้างวาระการวิจัยของสถาบันทั้งระยะสั้น และระยะยาวเพื่อให้คณาจารย์ได้ใช้เป็นแนวทางในการสร้างโครงการวิจัย 7) จัดทำฐานข้อมูลผลการวิจัยของสถาบันเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าอ้างอิง 8) จัดตั้งหน่วยงานประสานงานการวิจัย การจัดสิทธิบัตร การติดตามผลการวิจัย การจ่ายค่าตอบแทนต่างๆ แก่นักวิจัยและแสวงหาแหล่งทุนวิจัย เป็นหน่วยงานกลางที่รับงานวิจัยต่างๆ เช่น ศูนย์บริการ Uni-search ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกำหนดการวิจัยเป็นภารกิจของอาจารย์อย่างเป็นทางการ

คีโรจน์ ผลพันธ์ (2548) ได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา พบว่าการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศมีปัญหาที่มีสภาพคล้ายคลึงกัน นั่นคือนโยบายการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษายังขาดความชัดเจนในทิศทางผลงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศน้อย การบริหารด้านทรัพยากรบุคคล มีการขาดแคลนนักวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพโดยเฉพาะนักวิจัยที่สามารถทำวิจัยในระดับลึกด้านงบประมาณได้รับการจัดสรรจากรัฐอย่างไม่เพียงพอการจัดสรรงบประมาณมีความล่าช้ายุ่งยาก และไม่ทันต่อความต้องการในการนำไปใช้ประโยชน์ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือการวิจัยไม่เพียงพอ จากผลการวิจัยได้เสนอรูปแบบการบริหารงานวิจัยในอนาคต ดังนี้

1. ด้านนโยบาย รัฐควรส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยทุกประเภท สนับสนุนความเชื่อมโยงของระบบวิจัยให้มากกว่าปัจจุบัน ควรจัดทำแผนแม่บทการวิจัยระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบายให้สถาบันมีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยเฉพาะทาง
2. ด้านการจัดรูปองค์กร ควรผสมผสานระหว่างรูปแบบเครือข่ายกับรูปแบบยึดหยุ่น มีสายบังคับบัญชาที่สั้น เน้นความคล่องตัวและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์
3. ด้านทรัพยากรบุคคล ควรสร้างและพัฒนาทั้งนักวิจัยที่มีตำแหน่งอาจารย์เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งนักวิจัย และนักศึกษาในบัณฑิตศึกษา
4. ด้านงบประมาณ ควรใช้ระบบคุณธรรม เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำวิจัย โดยเน้นผลลัพธ์ที่ได้จากผลงานวิจัยเป็นหลัก
5. ด้านคุณภาพงานวิจัย ควรให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สังคมหรือใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยให้มากขึ้น ควรมีหน่วยงานจัดการดูแลทรัพย์สินทางปัญญาที่เกิดจากผลงานวิจัย
6. ด้านความเชื่อมโยงของระบบวิจัย ควรมีการจัดตั้งสถาบันวิจัยเฉพาะทาง จัดตั้งหน่วยงานเชื่อมโยงองค์ความรู้สู่สังคม
7. ด้านความร่วมมือทางวิจัย ควรทำวิจัยแบบคณะวิจัยในรูปแบบเครือข่ายวิจัย ให้เครือข่ายวิจัยใช้ทรัพยากรวิจัยร่วมกันให้มากที่สุด

ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัย เรื่อง บทบาทและศักยภาพของมหาวิทยาลัยในการเสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ทศวรรษที่ 21 โดยสถาบันทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สมชาย สุขสิริเสรีกุล (2543) ได้ระบุว่า ศักยภาพ 7 ด้านที่สำคัญ ที่จะนำมหาวิทยาลัยให้มีบทบาทในเรื่องการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติได้อย่างสมบูรณ์ต้องประกอบด้วย

1. คุณภาพของอาจารย์
2. หลักสูตรที่เหมาะสม
3. คุณภาพของการวิจัย
4. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัย
5. การประกันคุณภาพ
6. ความคุ้มค่าของการลงทุน
7. ความเสมอภาคในการศึกษา

โดยองค์ประกอบศักยภาพด้านคุณภาพของการวิจัย มีตัวบ่งชี้ดังนี้ คือตีพิมพ์ในวารสารที่เป็นที่ยอมรับในประเทศและต่างประเทศ เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและสังคม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงและพัฒนาต่อไปได้

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษามี 4 ประการ คือการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาทั้งหลายได้ถือเอาการสอนเป็นภารกิจที่สำคัญอันแรก ที่มุ่งพัฒนาคนเพื่อเข้าสู่วิชาชีพต่างๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศที่สำคัญ รวมทั้งการมุ่งเน้นที่จะพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ให้เกิดขึ้นอันจะเป็นการเพิ่มพูนขีดความสามารถทางวิชาการระดับสูงในสาขาวิชาการต่างๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและฐานกำลังอำนาจทางความรู้ ความคิด และเทคโนโลยีระดับสูง

2. การวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สถาบันราชภัฏพิบูลสงครามสู่มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สถาบันราชภัฏพิบูลสงครามสู่มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม มีศักยภาพทางวิชาการ เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยสามารถเปิดสอนทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ระดับปริญญาตรีเปิดสอน 5 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาการศึกษาศาสาศิลปศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ และสาขาวิชาการบัญชี ส่วนระดับปริญญาโท เปิดสอนในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรพิเศษ เรียน 1 ปี คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต นอกจากนี้ จะมีภารกิจในด้านการจัดการศึกษาแล้ว ตาม พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547

มาตรา 7 บัญญัติให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เสริมพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้การบริการ วิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครูจนกระทั่ง วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติเรียกว่า “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547” โดยให้มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิชิ้งประมาณในสังกัดสำนักคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้เรียกชื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏตามชื่อของสถาบันราชภัฏเดิม สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม จึงเปลี่ยนเป็นชื่อ “มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม” ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

ปณิธาน เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

ปรัชญา สถาบันราชภัฏพิบูลสงครามสู่มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

วิสัยทัศน์ เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามชั้นนำของประเทศ มีความเป็นเลิศด้านการผลิตครู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สืบสานแนวพระราชดำริ และเป็นศูนย์วัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม คุณภาพ
2. ศึกษา วิจัย สร้างสรรค์ ส่งเสริม และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ท้องถิ่นและสากล
3. ผลิต และพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
4. บริการวิชาการแก่สังคม และสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ
5. ส่งเสริม สร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรม บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี

มีเป้าประสงค์

1. ผู้สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประชาชนในท้องถิ่นได้รับโอกาสในการพัฒนา เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรม
2. มีผลการวิจัยที่พัฒนาจากภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาสากล

3. มีผลการวิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ
 4. ประชาชนในท้องถิ่นได้รับการบริการวิชาการอย่างเหมาะสมและทั่วถึง
 5. ครู และบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่นและเครือข่ายมีโอกาสในการพัฒนาคุณภาพ
 6. ท้องถิ่นมีการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 7. มีการบริหารจัดการที่ดี
- ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**

1. การยกระดับการผลิตบัณฑิตให้มีคุณธรรม คุณภาพ และพัฒนาการผลิตครูสู่ความเป็นเลิศ
2. การพัฒนาการวิจัย และสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริบูรณาการไปสู่การเรียนการสอนและบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
3. การพัฒนาสู่การเป็นศูนย์ศิลปวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง
4. การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2556 : 11 - 18)

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ให้ความสำคัญด้านวิจัย จึงมีพันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อสนับสนุนงานวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีระบบและกลไกบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อบรรลุเป้าหมายตามแผนดำเนินการวิจัยของมหาวิทยาลัย โดยการบริหารงานวิจัยมีรองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษรับผิดชอบกำกับดูแลมีสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นหน่วยปฏิบัติการ โดยมีคณะกรรมการนโยบายการวิจัย กำกับด้านนโยบาย ทิศทาง และกรอบแนวทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย สถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นหน่วยงานกลางในการประสานและบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ภายใต้การกำกับด้านนโยบายและแผน ตลอดจนระเบียบและหลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการวิจัย ของคณะกรรมการการดำเนินงานกองทุนสนับสนุน และส่งเสริมการวิจัยคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และคณะอนุกรรมการกลั่นกรองกลั่นกรองงบประมาณเงินอุดหนุนวิจัย จากงบประมาณภายในและภายนอก มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และมีรองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นผู้กำกับดูแลทางปฏิบัติที่ทำหน้าที่ ทั้งตรวจสอบ ติดตาม ประเมินและปรับปรุงให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนการวิจัยของสถาบัน ในส่วนของคณะมีการทำงานเชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัยโดยมีรองคณบดีรับผิดชอบดูแลงานวิจัยและมีคณะกรรมการพัฒนางานวิจัยประจำคณะ โดยมียุทธศาสตร์การวิจัยใน "การพัฒนาการวิจัยและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริบูรณาการไปสู่การเรียนการสอน และบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น" ดังนี้

1. กลยุทธ์สนับสนุนงานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา

กลยุทธ์หลักที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของนักวิจัย และสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่

กลยุทธ์หลักที่ 2 เร่งรัดการผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์หลักที่ 3 สนับสนุนการให้บริการวิชาการเพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนการสอนการวิจัยและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนหรือองค์กรภายนอก

กลยุทธ์หลักที่ 4 เร่งรัดการสร้างผลการวิจัย ถ่ายทอดความรู้จากโครงการสืบสานงานอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริลงสู่ท้องถิ่น

กลยุทธ์หลักที่ 5 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการ วิจัยและการบริการวิชาการให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์หลักที่ 6 พัฒนาแหล่งบริการวิชาการให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์หลักที่ 7 พัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัย และบริการวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ด้านการวิจัย

2.1 นักวิจัยรุ่นใหม่ นักวิจัยรุ่นกลาง และนักวิจัยอาวุโสเพิ่มขึ้น

2.2 ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ หรือนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่น

2.3 กระบวนการบริหารทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม และนำความรู้และประสบการณ์จากการให้บริการวิชาการมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

2.4 ศึกษาวิจัย ถ่ายทอด และสืบสานงานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริลงสู่ท้องถิ่น

2.5 เครือข่ายความร่วมมือการวิจัยและบริการวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

2.6 แหล่งเรียนรู้และแหล่งบริการวิชาการที่มีความพร้อมให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 ระบบบริหารจัดการงานวิจัย และบริการวิชาการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. กรอบแนวทางการส่งเสริมวิจัย

3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยที่มุ่งเน้นการวิจัยเชิงบูรณาการ การพัฒนาครูของครูโดยผ่านกระบวนการวิจัยภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนี้

3.1.1 การวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้วยกระบวนการวิจัยควบคู่ไปกับการเรียนการสอน

3.1.2 การวิจัยที่มุ่งศึกษาความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาต่อยอดเป็นเนื้อหาสู่บทเรียน

3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยที่มุ่งเน้นการวิจัยเชิงบูรณาการ การบูรณาการวิจัย จากฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่นวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3.2.1 การวิจัยที่มุ่งเน้นการศึกษาหาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาอธิบายและยืนยันองค์ความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.2.2 การวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์และเกิดเป็นนวัตกรรมที่อ้างอิงได้ด้วยวิทยาศาสตร์

3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยที่มุ่งเน้นการวิจัยเชิงบูรณาการความหลากหลายทางชีวภาพ

3.3.1 การวิจัยที่มุ่งศึกษาความหลากหลายของสิ่งมีชีวิต ทรัพยากรธรรมชาติ ดิน น้ำ ป่า และระบบนิเวศวิทยา เช่น การศึกษาความหลากหลายของสิ่งมีชีวิตที่อยู่ในท้องถิ่น

3.3.2 การวิจัยที่มุ่งศึกษาความหลากหลายทางวัฒนธรรม สังคม มนุษย์ ประวัติศาสตร์และภาษา (คู่มือบริหารจัดการงานวิจัย, 2555 : 4 – 21)

4. การพัฒนาระบบสารสนเทศเทคโนโลยีของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 2556 - 2559 ดังนี้

4.1 พัฒนาระบบสารสนเทศการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

4.1.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลนักวิจัย (Bio Data Researcher)

4.1.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบริหารจัดการงานวิจัย ประกอบด้วย

4.1.2.1 ระบบส่งข้อเสนอและตรวจประเมินโครงการวิจัยออนไลน์

4.1.2.2 ระบบติดตามข้อมูลงานวิจัย (การบูรณาการการเรียนการสอนกับงานวิจัย รายงาน ความก้าวหน้า ปิดโครงการ)

4.1.2.3 ระบบรายงานข้อมูลงานวิจัย

4.1.3 พัฒนาระบบฐานข้อมูลสิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญา

4.1.4 พัฒนาระบบ e-Journal วารสาร Rajabhat Journal of Science, Humanities & Social Sciences

4.1.5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลห้องสมุดงานวิจัย (แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. 2555 - 2559)

5. ทิศทางนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) ตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นชอบในคราวประชุม ครั้งที่ 63 (3/2554) เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2554 ดังนี้

5.1 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยที่ตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ และต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย ละสังคมโลก ในประเด็นประชาคมอาเซียน สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศของโลก ความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติ ของท้องถิ่น และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี

5.2 ให้ความสำคัญในทิศทางการวิจัยที่ตอบสนองการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะการวิจัยเชิงพัฒนาพื้นที่ และการวิจัยท้องถิ่นแบบการมีส่วนร่วม

5.3 ให้ความสำคัญการบริหารจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพและมีกลไก เพื่อสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่

5.4 ส่งเสริมการวิจัยในสาขาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และจัดทุนทางวัฒนธรรม บางประเภทให้มหาวิทยาลัยมีศักยภาพ เพื่อพัฒนาบทบาทของมหาวิทยาลัย และเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถประเทศ

6. แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (พ.ศ. 2555 - 2559) การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

6.1 จุดแข็งด้านวิจัยและบริการวิชาการ

6.1.1 มีสถานที่ สะดวกในการบริการวิชาการ (อบรมสัมมนา)

6.1.2 มีช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิจัยและบริการวิชาการที่หลากหลาย เช่น วารสาร สถาบันวิจัยและพัฒนา เว็บไซต์ สถานีวิทยุรายการวิทยาลัยชาวบ้าน วิทยุชุมชน เป็นต้น

6.1.3 มหาวิทยาลัยโดยคณะ/หน่วยงานต่าง ๆ มีโครงการที่ดำเนินการตามแนวพระราชดำริที่มีความเข้มแข็ง

6.1.4 มหาวิทยาลัยมีแหล่งในการให้บริการวิชาการและวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ เช่น ศูนย์บ่มเพาะ ศูนย์วิทยาศาสตร์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

6.1.5 มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายการประชุมวิชาการด้านการวิจัยที่เข้มแข็ง

6.1.6 มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญหลากหลาย เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายนอก เช่น ด้าน IT, ชีววิทยา เป็นต้น

6.2 จุดอ่อนด้านวิจัยและบริการวิชาการ

- 6.2.1 อาจารย์มีผลงานวิจัยในระดับชาติ และนานาชาติยังน้อย เนื่องจากเป็นนักวิจัยใหม่ขาดประสบการณ์
- 6.2.2 อาจารย์ที่เป็นนักวิจัยใหม่ๆ ขาดองค์ความรู้ในด้านการพัฒนาท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการนำไปใช้ประโยชน์ขาดความเข้าใจในการจัดการงานวิจัยแบบครบกระบวนการ ขาดองค์ความรู้ในด้านการบูรณาการ การจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการสู่ชุมชน
- 6.2.3 คุณภาพของงานวิจัยในภาพรวมไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
- 6.2.4 งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ตีพิมพ์เผยแพร่ให้ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาและการนำไปใช้ประโยชน์ทั้งระดับชาติและนานาชาติยังมีน้อย
- 6.2.5 ยังไม่มีระบบฐานข้อมูลกลางเพื่อการบริหารข้อมูลด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ
- 6.2.6 ระบบการพัฒนาให้นักวิจัยหน้าใหม่ การขับเคลื่อนนักวิจัยรุ่นใหม่/การสร้างขวัญกำลังใจให้กับนักวิจัยขาดกลไกความเชื่อมโยงการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่
- 6.2.7 ขาดการสังเคราะห์ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์สู่ชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม
- 6.2.8 งานวิจัยมีลักษณะสร้างใจที่ยังวิจัยตามที่นักวิจัยต้องการมีมากกว่างานวิจัยจากปัญหาภายนอกหรือท้องถิ่น
- 6.2.9 ขาดการบูรณาการด้านการวิจัยและบริการวิชาการระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย
- 6.2.10 ระบบบริหารจัดการและติดตามงานวิจัยและบริการวิชาการเชิงรุกไม่มีประสิทธิภาพ
- 6.2.11 สัดส่วนของงบประมาณในการพัฒนางานวิจัยไม่เป็นไปตามเกณฑ์
- 6.2.12 งานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่สะท้อนอัตลักษณ์ยังมีน้อย
- 6.2.13 กรอบอัตรากำลังด้านสนับสนุนงานวิจัยและบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย ยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 6.2.14 ขาดอุปกรณ์/เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ขั้นสูงในการทำวิจัยเฉพาะทาง เพื่อสร้างนวัตกรรม
- 6.2.15 ขาดบุคลากรและหัวหน้าชุดโครงการวิจัยที่บูรณาการศาสตร์ต่างๆ
- 6.2.16 ผลงานวิจัยตามแนวพระราชดำริน้อย

6.2.17 ขาดระบบและกลไกในการบริการวิชาการ (มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม, 2556 : 15 - 17)

7. บริบทการวิจัยของคณะในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีคณะทั้งหมด 6 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ดังนี้

1. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2552 พบว่า อาจารย์ประจำได้รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ จำนวน 75 คน จากอาจารย์ประจำ 284 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2552)

2. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2553 พบว่า อาจารย์ประจำได้รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ จำนวน 61 คน จากอาจารย์ประจำ 319 คน คิดเป็นร้อยละ 19.12 (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2553)

3. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2554 พบว่า อาจารย์ประจำได้รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ จำนวน 93 คน จากอาจารย์ประจำ 321 คน คิดเป็นร้อยละ 28.97 (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2554)

4. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2555 พบว่า อาจารย์ประจำได้รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ จำนวน 83 คน จากอาจารย์ประจำ 323 คน คิดเป็นร้อยละ 25.69 (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2555) และพบว่า องค์กรประกอบที่ 4 การวิจัย มีคะแนนค่าเฉลี่ย 3.61 จากคะแนนค่าเฉลี่ย 5.00 ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในระดับมหาวิทยาลัยได้ให้ข้อเสนอแนะ องค์กรประกอบที่ 4 การวิจัย สรุปประเด็นสำคัญ ข้อที่ 1 มหาวิทยาลัยควรวิเคราะห์ข้อมูลศักยภาพการวิจัยในปัจจุบัน เนื่องจากมีบางคณะที่มีจุดแข็งอย่างชัดเจน และบางคณะมีจุดอ่อนอย่างชัดเจน และนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวมา กำหนดเป็นแผนนโยบายในประเด็นของปัญหา ข้อที่ 2 ควรมีการบูรณาการงานวิจัยเข้ากับกระบวนการจัดการศึกษาของคณะทางด้านมนุษยศาสตร์ ให้มากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์ที่บทบาทในการผลิตครูคุณภาพตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยจึงต้องมีคุณภาพ ทั้งด้านการสอนและการวิจัยไปพร้อม ๆ กัน เพื่อสร้างความโดดเด่นให้กับบัณฑิตครูของมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2556)

5. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2556 พบว่า องค์กรประกอบที่ 4 ด้านการวิจัย คณะครุศาสตร์ได้คะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4.09 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4.78 คณะวิทยาการจัดการ 3.61 คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร 5.00 และคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 3.89 จะเห็นได้ว่า ศักยภาพทางด้านการวิจัยของแต่ละคณะในแต่ละกลุ่มสาขาวิชายังมีความแตกต่างกัน อาจจะเป็น

ข้อดีและข้อเสียในการพัฒนาคุณภาพ และผลงานวิจัยในภาพรวมของมหาวิทยาลัย หากมหาวิทยาลัยไม่กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในแต่ละกลุ่มให้ชัดเจน และคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับคณะได้ให้ข้อเสนอแนะโดยภาพรวม ดังนี้

จุดแข็ง

1. คณาจารย์ในหลายๆ คณะมีแนวทางในการแสวงหาทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น
2. มหาวิทยาลัย มีการพัฒนาคลัง ผลักดันให้คณาจารย์ผลิตผลงานวิชาการประเภทหนังสือ หรือตำราได้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
3. คณาจารย์ในกลุ่มมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มีต้นแบบที่สามารถผลิตผลงานวิจัย ที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ ที่อยู่ในฐานข้อมูล ISI หรือ SCOPUS ที่สามารถเรียนรู้ได้
4. ทุกคณะมีการสร้างบรรยายด้านวิชาการและการวิจัยได้อย่างชัดเจนกว่าปีที่ผ่านมา

จุดที่ควรพัฒนา

1. ศักยภาพทางการวิจัยของแต่ละคณะ ในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา ยังมีความแตกต่างกัน
2. จุดเน้น/เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย อาจเป็นทั้งข้อดี และข้อเสียในการพัฒนาคุณภาพ และผลงานวิจัยในภาพรวมของมหาวิทยาลัย หากมหาวิทยาลัยไม่กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในแต่ละกลุ่มให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. มหาวิทยาลัยควรมียุทธศาสตร์การพัฒนาความสามารถทางการวิจัย จำแนกตามความเข้มแข็ง และบริบทของแต่ละคณะให้มีความจำเพาะมากยิ่งขึ้น และผลักดันคลัง การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เป็นแรงเสริมในการผลิตผลงานวิจัยที่ต่อเนื่อง
2. มหาวิทยาลัยควรกำหนดเป้าหมายการสร้างผลงานวิจัยทั้งที่เป็นกลุ่มวิจัยที่ตอบสนองต่อปรัชญาและเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย คือ “สถาบันอุดม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” และเอกลักษณ์ “ด้านการพัฒนาศิลปวัฒนธรรม” ให้มีกลุ่มคณะวิชา/กลุ่มนักวิจัยที่มีศาสตร์ที่จะสอดคล้องในขณะเดียวกันก็ไม่ควรละเลยกลุ่มนักวิจัยที่มีผลงานที่มีความจำเพาะตามศาสตร์ของตนเองที่สามารถแสดงถึงความเป็นเลิศทางวิชาการได้ในอนาคต

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า จากการดำเนินงานการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ สถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นหน่วยงานกลางในการประสานและบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยฯ ภายใต้การกำกับด้วยนโยบายและแผน ตลอดจนระเบียบและหลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการวิจัย เพื่อดำเนินสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์

ผลิตผลงานวิจัยอย่างที่คุณภาพ แต่มหาวิทยาลัยควรมียุทธศาสตร์การพัฒนาความสามารถทางด้านการวิจัย จำแนกตามความเข้มแข็ง และบริบทของแต่ละคณะให้มีความจำเพาะมากยิ่งขึ้น

3. แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัย

การพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ต้องคำนึงถึงการพัฒนาหลายมิติ และการพัฒนาความสามารถในด้านการวิจัย โดยมีการส่งเสริมให้ทำการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันเหมาะสมกับการเรียนการสอน การวิจัยสถาบัน งานวิจัยสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม ตลอดจนงานวิจัยที่สร้างสรรค์ทางด้านสังคม รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ในด้านการนำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ ถึงแม้ว่าการทำวิจัยจะถูกกำหนดให้เป็นภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา โดยการทำวิจัยจะประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการทำวิจัยโดยสามารถจำแนกได้เป็น ปัจจัยพื้นฐาน และปัจจัยสนับสนุนตามที่ได้มีผู้ศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ดังเช่น

อัจฉนา สุวรรณรัตน์ (2543 อ้างถึงใน วรรณพันธ์ อ่อนแยม, 2552 : 42) ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาการวิจัยด้านความรู้ ทักษะการวิจัย และเจตคติของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำแนกตามวุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่สอน ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การอบรม/สัมมนา เกี่ยวกับการวิจัย พบว่า อาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความต้องการพัฒนาการวิจัย พบว่า อาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความต้องการพัฒนาการวิจัยโดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และจากงานวิจัยยังมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการวิจัย ดังนี้

1. ควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยของอาจารย์ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ประกอบกับสนับสนุนอาจารย์ให้มีการลดภาระงานการสอนของอาจารย์ลง
2. ควรสนับสนุนให้มีการจัดประชุมสัมมนา หรือ ฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์สนใจในการทำวิจัย
3. ควรให้การสนับสนุนเงินทุนในการทำวิจัย เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์สนใจในการทำวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันต่อไป

การศึกษาตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัยทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านบรรยากาศการวิจัย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ยังพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

จิตติพร ดันติศรียานุรักษ์ และคณะ (2548) ได้กล่าวถึง มุมมองว่าวิจัยช่วยพัฒนาศักยภาพทางปัญญา เป็นแรงจูงใจอย่างมากที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ทั้งนี้ ความรู้ ความสามารถในการวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

ทำวิจัยของอาจารย์มากที่สุด โดยมองว่าวิจัยเป็นสิ่งที่ฝึกหัดกันได้และเมื่อทำวิจัยแล้วจะทำให้ได้รับประสบการณ์และความรู้เพิ่มขึ้น กอแก้ว จันทร์กิงกอง (2549) สอดคล้องกับ วรณพันธ์ อ่อนแย้ม (2552) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของพนักงานมหาวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำวิจัย เป็นปัจจัยที่ส่งมากต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ และผลจากการสัมภาษณ์มีผลแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพบว่าในด้านการมีโอกาสก้าวหน้าและสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจ ได้แก่ ทูสนับสนุน เพื่อร่วมงาน / ผู้บังคับบัญชา และความรู้ด้านการวิจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลในระดับมาก ในการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ ส่วนด้านปัจจัยลักษณะงานเรื่องงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในงาน ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหาร / หัวหน้างาน ค่าตอบแทน / ทูสนับสนุน เวลาที่ใช้ในการวิจัย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ การจัดโครงการสร้างการบริหารภายในสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประกอบด้วยนักวิจัยที่เป็นอาจารย์และนักวิจัยที่เป็นบุคลากรสาย ข. ในตำแหน่งนักวิจัย ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยสอนงานวิจัยของอาจารย์ ขณะเดียวกันก็ทำผลงานวิจัยของตนเองด้วย

ระพีพรรณ สีหะวงษ์ (2550 : 48) กล่าวว่า จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัย พบว่ามีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของนักวิจัย แรงจูงใจ การส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยแหล่งข้อมูล ที่ปรึกษาด้านการวิจัย อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมทางวิชาการ และแหล่งเงินทุน ซึ่งปัจจุบันมีหน่วยงานภายในประเทศที่ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัยหลายแห่ง อาทิเช่น สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สทวช.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) นอกจากนี้ยังมีแหล่งสนับสนุนทุนวิจัยจากหน่วยอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนอีกมากมาย และ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเมื่อนำมาสรุปสามารถแบ่ง ได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะของผู้วิจัย เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง เพราะงานวิจัยเกิดขึ้นได้จากการทำวิจัยของบุคคลและกลุ่มบุคคล แม้หน่วยงานจะมีความพร้อมและเกื้อกูลต่อการวิจัยเพียงใดก็ตาม หากไม่มีคนทำวิจัย การวิจัยก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ในเรื่องของคุณสมบัติผู้ที่จะเป็นนักวิจัยที่ดีนั้น อมรา นาวารวงศ์ (2538 : 24) ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกเป็นปัจจัยย่อย 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านทักษะเชิงวิจัย (Research Skill) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ต้องทำการวิจัย ทั้งด้วยบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา หรือนักวิชาการ นักปฏิบัติการในวงการวิชาการและอาชีพต่างๆ จากศึกษาเอกสารและงานวิจัย

หลาย ๆ ฉบับ พบว่า การวิจัยเป็นงานที่ต้องอาศัยผู้ที่มีทักษะเชิงวิจัย (Research Skill) และมีประสบการณ์ในการทำวิจัย จะส่งผลต่อการทำวิจัยประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ

ทักษะเชิงวิจัย (Research Skill) หมายถึง ความรู้ ความสามารถในการวิจัย ความรู้เหล่านี้อาจได้มาจากการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา จากการเข้าอบรมเชิงวิจัยในระหว่าง การทำงาน หรือการศึกษาด้วยตนเอง ทักษะเชิงวิจัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายผลผลิตภาพการวิจัย ด้วยระบบการพัฒนาทักษะเชิงวิจัย และจากงานวิจัยของ (Philips and Russell, 1994 อ้างถึงใน ชอลดา วิชัยพาณิชย์, 2554 : 32) พบว่า ความสามารถของตนเองในด้าน การทำวิจัย อันประกอบด้วย ความสามารถด้านการออกแบบการวิจัย ความสามารถด้านการปฏิบัติการวิจัย ความสามารถในด้าน การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้คอมพิวเตอร์ รวมทั้ง ความสามารถในการเขียนรายงานการวิจัยมีความสัมพันธ์ต่อผลผลิตภาพการวิจัย

ชอลดา วิชัยพาณิชย์ (2554 : 32) ได้กล่าวถึง ความรู้และทักษะเชิงวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะ สมรรถนะเชิงวิจัยหลายฉบับ พบว่า นักวิจัยควรมีความรู้และทักษะเชิงวิจัย ดังนี้

1. ความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาที่ทำวิจัยอย่างเพียงพอหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องปัญหาที่จะทำการวิจัย นักวิจัยต้องทราบและเข้าใจปัญหาที่ทำการวิจัยโดยตลอด เพื่อจะได้เลือกใช้เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะของงานวิจัยนั้น และสามารถค้นหา หรือเลือกใช้ความรู้จากงานวิจัยที่แล้วมาได้อย่างรวดเร็ว เพื่อนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพ
2. นโยบายเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการวิจัย ในระดับหน่วยงานและระดับนโยบายของประเทศ
3. ความสามารถในการค้นหาเลือกและวิเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยและความรู้จากเอกสารต่างๆ
4. ความรู้และทักษะการใช้เครื่องมือการวิจัยประเภทต่างๆ และสามารถเลือกใช้เครื่องมือได้อย่างเหมาะสม
5. ความรู้และทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติวิเคราะห์ เลือกใช้สถิติและแปลผลได้อย่างถูกต้อง เช่น การประมวลผลข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ได้แก่ รูปแบบการวิจัย กระบวนการวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเลือกหรือพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการและสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เข้าใจหลักเกณฑ์และเหตุผลต่างๆ ของการวิจัย ช่วยให้เข้าใจผลงานวิจัยที่ผู้อื่นทำไว้แล้วช่วยให้สามารถพิจารณาความเชื่อถือได้ของผลการวิจัย และยังช่วยให้มีเหตุผลในการพิจารณาตัดสิน ช่วยให้สามารถพิจารณาความเชื่อถือได้ของผลการวิจัย และยังช่วยให้มีเหตุผลในการพิจารณาตัดสิน

7. ความสามารถในการเชิงวิพากษ์วิจารณ์ตรวจสอบและคาดคะเนคำตอบได้ดี
8. ความสามารถในการเชิงสังเคราะห์ การขมวดความคิดหรือสรุปผลข้อมูล จากสิ่งที่ได้ศึกษาและข้อค้นพบมาเขียนและสรุปรายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเข้าใจได้ง่ายและชัดเจน
9. ความรู้ และความสามารถในการใช้กระบวนการทดลอง ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์และตรรกวิทยาที่เหมาะสมกับสภาพปัญหา
10. ความสามารถในการทำงานที่มีระเบียบ สามารถจัดหมวดหมู่ของความคิด และเขียนรายงานการวิจัยได้ดี

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า ทักษะเชิงวิจัย คือ การนำระเบียบวิธีและเทคนิควิจัยมาใช้ที่เหมาะสม การตั้งปัญหา วัตถุประสงค์ การสืบค้นเอกสารและงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อย่างถูกต้อง การเลือกสถิติ แปลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ และรายงานผลการวิจัยได้ถูกต้อง

1.2 ด้านเวลาในการทำวิจัย

เวลาที่ใช้ในการวิจัย (Time for Research) การจัดสรรเวลาในการสอน และจัดสรรเวลาการทำงานอื่นๆ ให้เหมาะสม เพื่อให้อาจารย์มีเวลาวิจัยนับว่ามีสำคัญต่อการพัฒนางานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อในการวิจัยนั้น อาจารย์ต้องอาศัยเวลาเป็นอันมาก นับตั้งแต่การเลือกเรื่อง หรือปัญหาที่จะทำวิจัย การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานการวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจะต้องเลือกเวลาวิจัยให้เหมาะสมกับงานประจำของตน หากมีความขัดแย้งกันระหว่างเวลาที่นักวิจัยว่างจากงานต่าง ๆ กับเวลาที่เหมาะสมในการวิจัยปัญหาต่างๆ จะเกิดตามมาเป็นอุปสรรคทำให้งานวิจัยไม่สำเร็จตามเวลา ที่กำหนดไว้และคุณภาพของงานวิจัยที่ได้อาจไม่ดีเท่าที่ควร นอกจากนี้ การปฏิบัติภารกิจด้านอื่นๆ มากเกินไปทั้งในด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ ก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัย ไม่มีเวลาทำวิจัย ภาระทางเศรษฐกิจ และครอบครัวก็ยังเป็นปัญหาในการทำวิจัยของผู้วิจัย อีกประการหนึ่ง เนื่องจากอาจารย์ที่ต้องการก่อร่างสร้างตัวเร็วย่อมมีภาระทางการเงินที่ต้องรับผิดชอบมากอาจารย์เหล่านี้จำเป็นต้องทำงานพิเศษเพื่อหารายได้เพิ่ม งานพิเศษดังกล่าวอาจแตกต่างกันออกไปตามวิชาชีพของอาจารย์แต่ละบุคคล เช่น การสอนพิเศษ การรับจ้างออกแบบ การทำบัญชีห้างร้าน หรือรับตรวจสอบบัญชี การเขียนบทความส่งหนังสือพิมพ์ หรือสถานีวิทยุ และการจัดรายการวิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ย่อมแย่งเวลาการวิจัยไปโดยสิ้นเชิง ชุนทอง จริตพันธ์ (2546 : 43 - 44)

จากสาเหตุที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย จะต้องใช้เวลาเพียงพอและต่อเนื่อง หากมีความขัดแย้งกันระหว่างเวลาที่นักวิจัยว่างจากงานต่าง ๆ กับเวลาที่เหมาะสมในการวิจัยปัญหาต่างๆ จะเกิดตามมาเป็นอุปสรรคทำให้งานวิจัยไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้และคุณภาพของงานวิจัยที่ได้อาจไม่ดีเท่าที่ควร

1.3 ด้านทัศนคติในการทำวิจัย

ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติเป็นความเชื่อและความรู้เชิงประมาณค่าของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งผ่านเข้ามาในประสบการณ์ของบุคคล ความรู้เชิงประมาณค่านี้เป็นได้จากทางด้านบวกกับลบ ทำให้บุคคลนั้นพร้อมที่จะแสดงออกและตอบโต้ต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนั้น จึงมีผู้ทำการศึกษา และให้ความหมายเกี่ยวกับทัศนคติไว้ ดังนี้

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 106) ให้ความหมาย ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึก ของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลสืบเนื่องจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นไปได้ในทางสนับสนุนหรือต่อต้านก็ได้

สุชัยวัฒน์ โชติพันธ์ (2552 : 32) ทัศนคติ เป็นความรู้สึกนึกคิด หรือสภาพจิตใจหรือความคิดเห็นและกริยาท่าทางที่แสดงออกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทั้งที่เป็นแบบรูปธรรมและนามธรรม ในเชิงประเมินค่าว่า มีคุณหรือโทษ ที่อาจแสดงออกในรูปของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ และมีผลทำให้บุคคลนั้น พร้อมที่จะตอบสนองหรือแสดงความรู้สึกโดยการสนับสนุนหรือต่อต้านสิ่งเหล่านั้นในลักษณะความชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ยอมรับหรือไม่ยอมรับ ดังนั้น ทัศนคติจึงไม่ใช่พฤติกรรม แต่เป็นการเตรียมเพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามทัศนคติที่เขามีอยู่

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า ทัศนคติของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต่อการทำวิจัย งานวิจัยเป็นภารกิจของอาจารย์ การวิจัยเป็นการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาศาสตร์สังคม การวิจัยเป็นเรื่องยุ่งยาก เครียด ทำให้เหนื่อยล้า เสียเวลาและสูญเปล่า เป็นต้น

2. ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะแรงจูงใจจะทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปได้ การจูงใจมีองค์ประกอบหรือมูลเหตุจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือ ความต้องการและแรงขับหรือแรงจูงใจ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นเสมือนพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

วอลเทอร์ (Walters, 1978 อ้างถึงใน <http://novabizz/NovaAce/Motives.htm>) ให้ความหมาย “แรงจูงใจ” หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมายหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั้น

อมรา นาวารงค์ (2538 : 26) กล่าวว่า การทำวิจัยเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม และการกระทำของตนเองมากกว่าจะเกิดจากบุคคลอื่น หรือสภาวะแวดล้อมอื่น นอกจากนี้

การวิจัยยังต้องมีการแก้ปัญหาที่มากมายมากระหว่างพนักงานหรือแก้ปัญหา จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง จำเป็นต้องมีแรงจูงใจ ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่สัมพันธ์กับการผลิตงานวิจัย

ในส่วนของทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมีผู้กล่าวไว้หลายทฤษฎี ซึ่ง เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60) ได้กล่าวถึงปัจจัยต่างๆ ที่จะช่วยจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างเต็มใจ ประกอบด้วยปัจจัย 2 ชนิด ดังที่สิริรัตน์ หิตะโกวิท (2551 : 22 - 23) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีสองตัวประกอบของ Herzberg (Herzberg's two factor theory) ซึ่ง Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959 : 85 - 86) ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และองค์ประกอบ ที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในงาน และมีหน้าที่ปกกันหรือค้ำจุนไม่ให้เกิดทอดทิ้งไม่อยากทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติ ในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากบังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.2.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2.2 ปัจจัยค้ำจุน หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับ

บุคคล ในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอก บุคคล ได้แก่

2.2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

2.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์

อัปสร แยมสรวล (2539 : 12 - 13) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 80) ว่าคนทุกคนมีความต้องการอยู่อย่างไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วอย่างหนึ่ง จะต้องมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ซึ่งมาสโลว์ ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือต้องการการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย ตามแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมานั้น ปัจจัยทุกด้านมีความสำคัญ สำหรับแรงจูงใจที่จะมาสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ แรงจูงใจที่สำคัญที่สุด คือ การได้รับการยอมรับและนับถือ ผลงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับในด้านวิชาการ มีการยกย่องผู้ทำงานวิจัย ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือไว้วางใจ ผู้มีผลงานวิจัย มีโอกาสได้ร่วมงานในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง อาจารย์ที่ทำวิจัยมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ได้รับความรู้ใหม่ ๆ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น ตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งจูงใจของการทำงานวิจัย เพราะปัจจัยทั้ง 2 ด้าน จะมีส่วนช่วยผลักดัน จูงใจให้อาจารย์ทำงานวิจัยกันมากขึ้น

3. ด้านคุณลักษณะของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย

3.1 ด้านสนับสนุนจากหน่วยงาน

การสนับสนุนจากหน่วยงาน เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ส่งผลต่อบทบาทการวิจัย รวมถึงการปฏิบัติของบุคคลในหน่วยงาน การสนับสนุนข้อมูล การสนับสนุนทุนและงบประมาณสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ วัสดุ อุปกรณ์ หนังสือ สื่อเทคโนโลยี รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือโดยบุคคลหรือผู้เชี่ยวชาญในการการวิจัย

วิจารณ์ พานิช (2540) กล่าวถึง การบริหารหน่วยงานให้ทุนสนับสนุนการวิจัย เป็นองค์การสำคัญของสังคมอาจมองบทบาทได้หลายมุมมอง ดังนี้ กลไกสร้างการเปลี่ยนแปลง เป็นส่วนหนึ่งของระบบการวิจัยของประเทศ และเป็นกลไกจัดการให้เกิดการสร้างนักวิจัย สร้างโครงการวิจัย สร้างผลงานวิจัยและจัดการให้มีการนำการวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์ภารกิจหลักของหน่วยงานให้ทุนสนับสนุนการวิจัย คือ การจัดการเป็นการจัดการจัดการให้เกิด

กระบวนการ โดยมีเป้าหมาย คือ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งผลของการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ คือ การพัฒนาประเทศ พัฒนาสังคม

สำหรับภารกิจของนักบริหารงานวิจัยดำเนินการต่อไปนี้

1. สร้างความชัดเจนในเรื่องภาพรวมของระบบการวิจัยของประเทศ และทำให้รู้จักกันโดยทั่วไป
2. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นการวิจัยที่มีลำดับความสำคัญสูงของประเทศ และให้รู้จักกันโดยทั่วไป
3. เปิดโอกาสให้นักวิจัยที่มีความสามารถสูง และทุ่มเทเอาจริงเอาจังต่อการวิจัยเสนอโครงการวิจัยตามความคิดริเริ่มของตนเอง เข้ามาขอทุนวิจัย
4. จัดกระบวนการที่นำไปสู่การพัฒนาชุดโครงการวิจัย
5. เสาะหานักวิจัยที่มีความสามารถสูง หรือมีศักยภาพสูงในสาขาต่าง ๆ จัดทำรายชื่อสำหรับไว้ใช้งาน โดยเชิญมาทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ เช่น เป็นผู้ประสานงาน (หรือผู้จัดการ) ชุดโครงการ ผู้ตรวจสอบคุณภาพ (Reviewer) เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยหรือเป็นนักวิจัยในโครงการ เป็นต้น
6. จัดกระบวนการเชื่อมโยงนักวิจัยเหล่านั้น เข้าด้วยกันและสร้างความรู้สึกผูกพันเป็น “เจ้าของ” โครงการวิจัยร่วมกัน
7. เสาะหา “ผู้ใช้” ผลงานวิจัยที่ศักยภาพสูง ความรู้เพียงพอที่ร่วมประชุมกับนักวิจัย เพื่อบอกความต้องการของผู้ใช้และนำผลการวิจัยบางอย่างไปส่งเสริมให้นักวิจัยพัฒนาต่อไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์
8. เชื่อมโยง “ผู้ใช้” กับนักวิจัยเข้าด้วยกันเพื่อให้โครงการวิจัยเป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้ มีผู้ใช้เข้ามาร่วมวิจัยด้วยหรือร่วมลงทุนด้วย และมีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
9. จัดเงื่อนไขและการให้แรงจูงใจในการให้ทุนสนับสนุนการวิจัย เพื่อให้เกิดการทำงานวิจัยอย่างทุ่มเทเอาจริงเอาจัง นำส่งผลงานตามกำหนดและได้ผลงานที่มีคุณภาพสูง
10. จัดกระบวนการจัดการโครงการวิจัยที่ได้ทำสัญญาให้ทุนแล้วให้นักวิจัย ในโครงการมีความมุ่งมั่น มีการทำงานเป็นทีม สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานวิจัย ลุล่วงไปได้อย่างมีคุณภาพ
11. จัดกระบวนการเพื่อนำผลการวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์
12. จัดให้สาธารณชนได้มีส่วนร่วมโดยทางตรงหรือทางอ้อมต่อการตั้งโจทย์วิจัย
13. ดำเนินการให้มีการสร้างนักวิจัยและนักบริหารงานวิจัยจากกิจกรรมต่าง

14. จัดกิจกรรมเพื่อให้สาธารณชนเห็นคุณค่าของงานวิจัย และการเป็นนักวิจัยก่อประโยชน์ระยะยาวให้แก่สังคม

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริม สนับสนุนการทำงานวิจัยของอาจารย์อย่างชัดเจน มหาวิทยาลัยมีการประกวดและเผยแพร่ผลงานวิจัยดีเด่นของอาจารย์ มีวารสารวิจัย และนำผลการวิจัยไปเผยแพร่

3.2 ด้านเงินทุน

ทุนสนับสนุนการทำวิจัยเป็นทรัพยากรการสนับสนุนที่จำเป็นต่อการวิจัย อาจารย์ เนื่องจากการทำวิจัยต้องอาศัยงบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินการวิจัย เพราะการทำวิจัย ในห้องปฏิบัติการก็ต้องอาศัยอุปกรณ์และวัสดุสิ้นเปลืองต่าง ๆ การวิจัยในสนามที่มีค่าใช้จ่ายในการเดิน และภาระสิ้นเปลืองต่าง ๆ ตามสภาพของการวิจัยนั้น (จรัส สุวรรณเวลา และคณะ, 2540) แหล่งสนับสนุนเงินทุนในการวิจัย ได้แก่ ทุนส่วนตัว ทุนภายในสถาบัน ทุนจากภายในหน่วยงานประเทศ ทุนจากหน่วยงานต่างประเทศ (อภิัญญา หิรัญวงษ์, 2547 : 20) ส่วนทุนวิจัย Research Fund หมายถึง เงินทุนการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้รับการสนับสนุนจากคณะสถาบันหรือหน่วยงานภายนอก ทุนส่วนใหญ่จำนวนจำกัด การพิจารณาซึ่งต้องมีกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ผู้ขอทุนต้องมีการเตรียมตัวล่วงหน้าเป็นเวลาพอสมควร เพื่อเขียนโครงการ แสดงความคิดเห็นถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่จะศึกษาวิจัย วิธีการดำเนินการ ตลอดจนประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัยเป็นภาระที่สำคัญของอาจารย์ในการวิจัยแต่ละเรื่องต้องใช้ทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายเพื่อบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนนับว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจทำงานวิจัยของอาจารย์และความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมากกับผลิตภาพการวิจัย (อภิัญญา หิรัญวงษ์, 2547 : 39)

แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยมหาวิทยาลัยในประเทศไทยมาจาก 4 ส่วนสำคัญ ดังนี้

1. งบประมาณแผ่นดิน
 - 1.1 งบประมาณประจำปีที่เสนอผ่านการพิจารณาของกระทรวงศึกษาธิการ
 - 1.2 การสนับสนุนทุนวิจัยจากหน่วยงานสนับสนุนการวิจัย ได้แก่
 - 1.2.1 สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
 - 1.2.2 สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ
 - 1.2.3 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
 - 1.2.4 แหล่งสนับสนุนทุนวิจัยและพัฒนาอื่นๆ
2. เงินกู้และความร่วมมือด้านการวิจัยจากต่างประเทศ
 - 2.1 แหล่งเงินกู้จากต่างประเทศ เช่น ธนาคารโลก ธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) ธนาคารเพื่อความร่วมมือระหว่างประเทศญี่ปุ่น

2.2 โครงการวิจัยร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยของไทยกับต่างประเทศ รวมถึงการได้เงินสนับสนุนเพื่อทำวิจัยด้วย

3. การสนับสนุนงานวิจัยจากภาคเอกชน

4. เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า เงินอุดหนุนในการทำวิจัยโดยจะเป็นระบบการขอเงินทุนวิจัยตามขั้นตอน หรือการหาเงินทุนจากแหล่งต่างๆ โดยไม่ดึงเงินทุนจากมหาวิทยาลัย

3.3 ด้านบรรยากาศการวิจัย

ในยุคการปฏิรูปการศึกษา การจัดสภาวะแวดล้อมสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สภาวะสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในสถานศึกษารวมถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกทุกคนในสถานศึกษา ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู - อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา ที่อยู่ร่วมกันภายในสถานศึกษา หรือที่เรียกว่า บรรยากาศขององค์การของสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลในการสนับสนุนส่งเสริมให้การดำเนินงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารงาน ด้านการบริการชุมชน และด้านต่างๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นด้วย ชุนทอง จริตพันธ์ (2546 : 28)

ชาฟเฟอร์ (Shaffer, 1979 : 10 อ้างถึงใน ชุนทอง จริตพันธ์, 2546 : 36) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศการวิจัยที่ดีจะต้องมีปัจจัยสนับสนุนต่างๆ มาประกอบกัน ปัจจัยดังกล่าว คือ

1. มีข้อมูลพื้นฐานเพียงพอและเชื่อถือได้
2. มีเอกสาร ตำรา เพียงพอในการค้นคว้าทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
3. มีนักวิจัยและบุคลากรที่ช่วยนักวิจัยซึ่งได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว
4. มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการวิจัย
5. มีทุนหรืองบประมาณสำหรับการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษาควรจัดสภาพบรรยากาศ หรือระดมทรัพยากรการวิจัย ที่มีอยู่ให้การสนับสนุน เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำวิจัยและดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งได้มีองค์กรระหว่างประเทศและนักวิชาหลายท่าน ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาทางด้านการศึกษา ค้นคว้า และการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเป็นพันธกิจสำคัญของการศึกษา เพราะการวิจัยทำให้เกิดนวัตกรรมและการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ
2. ความรู้ใหม่ที่สร้างความก้าวหน้าทางวิชาการ การถ่ายทอด โดยผ่านกระบวนการวิจัย และการวิเคราะห์ความรู้เพื่อประโยชน์ต่อสังคมซึ่งมุ่งที่ศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานตามความสนใจส่วนบุคคล

3. ผลิดผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ตอบสนองความต้องการของสังคม และเสนอแนะสิ่งที่ดีกว่าเพื่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของสมาชิกในสังคม รวมทั้งผลิตผลงานวิจัยที่มุ่งสร้างความรู้เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศ

4. การวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นการวิจัยอีกระดับหนึ่งที่มุ่งสร้างความก้าวหน้าของวิทยาการการก้าวกระโดดที่ล้ำหน้าในด้านที่ไม่มีใครทำอยู่เพื่อให้ก้าวหน้าวิทยาการระดับสากล

5. ส่งเสริมและยกระดับคุณภาพนักวิจัยให้มีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาและสังคม

6. เผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

7. ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการคิดค้นวิจัย เพื่อประโยชน์ของการเรียนรู้

8. สถาบันอุดมศึกษาต้องสร้างความสามารถใน (Endogenous Capacities) ให้เกิดความเข้มแข็งจากภายในตัวสถาบันอุดมศึกษาเอง มิใช่พึ่งพาความสามารถภายนอกเท่านั้น

ฟอร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand and Gilmer, 1964 อ้างถึงใน ซอลดา วิชัยพานิชย์, 2554 : 45) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) หรือบรรยากาศในการทำงานเป็นลักษณะพฤติกรรมที่ใช้ในการบรรยายลักษณะขององค์การ 3 ประการ ได้แก่ 1) เป็นลักษณะเฉพาะแต่ละองค์การ 2) เป็นลักษณะสืบทอดแต่ละองค์การ และ 3) เป็นลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์การ ตลอดจนอิทธิพลของบรรยากาศในองค์การ ที่มีผลต่อพฤติกรรมแต่ละบุคคลการรับรู้ของบุคคล

การศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศขององค์การของฮาลพิน และครอฟต์ (Halpin and Croft) ฮาลพินและครอฟต์ (Halpin and Croft , 1996 : 133-135 อ้างในถึง ชุนทอง จริตพันธ์, 2546 :29-31) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 71 แห่ง ซึ่งในทัศนะของฮาลพิน บรรยากาศองค์การ จะขึ้นอยู่กับ พฤติกรรมของผู้บริหาร และพฤติกรรมของครูหรือสมาชิกในสถานศึกษา เนื่องจากพฤติกรรมของกลุ่มสมาชิกภายในสถานศึกษา จะส่งผลกระทบต่อการแสดงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารได้ในทำนองเดียวกัน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารก็จะส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่มสมาชิกหรือกลุ่มผู้ร่วมงานในสถานศึกษาด้วย ฮาลพินและครอฟต์ ศึกษาวิจัยแล้ว พบว่า การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้บริหาร และพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การเป็นเหตุการณ์สำคัญ ในการกำหนดบรรยากาศในรูปแบบต่างๆ จึงได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ จากพฤติกรรมของผู้บริหาร และพฤติกรรมครู หรือสมาชิกผู้ร่วมงานองค์การ ทั้ง 2 กลุ่ม ทำให้องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ จำแนกออกเป็น 8 ด้าน รายละเอียดดังนี้

พฤติกรรมของครู หรือสมาชิกผู้ร่วมงาน (Teacher, Faculty Behavior) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของครูในโรงเรียนหรือสมาชิกในองค์กร แบ่งออกได้ 4 ด้าน คือ

1. การไม่ให้ความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานปฏิบัติภารกิจ ตามบทบาทที่มอบหมายให้อย่างไม่เต็มใจ นอกจากนี้จะเป็นความรู้สึกของสมาชิกในลักษณะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานที่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือขาดการช่วยประสานงานต่างคนต่างทำไม่ประสานสัมพันธ์

2. อุปสรรค (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรว่าผู้บริหารจะเพิ่มภารกิจในการปฏิบัติงานโดยไม่จำเป็น ต้องงานประจำจนทำให้รู้สึกอึดอัด รู้สึกว่าขาดความคล่องตัว และความสะดวกในการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากระเบียบข้อบังคับอื่นๆ และงานพิเศษมีมากเกินไป

3. ชวีญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานที่มีพฤติกรรมในปฏิบัติภารกิจโดยมีชวีญและกำลังใจดี ความรักในทีมงาน เพราะได้รับความพึงพอใจจาก การตอบสนองทางสังคม และความสำเร็จในหน้าที่การงาน

4. การสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกหรือผู้ร่วมงาน ในองค์กรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรว่า มีระบบการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ทุกคนรู้สึกเป็นกันเองโดยแสดงออกถึงการมีความสัมพันธ์อย่างสนิทสนมกลมเกลียว มีความไว้วางใจ และเชื่อมั่นซึ่งกันและกันในการทำงาน

พฤติกรรมผู้บริหาร (Principal Behavior) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หัวหน้าสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำขององค์กร แบ่งออกได้ 4 ด้าน คือ

1. การห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรที่มีต่อผู้บริหารว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ค้ำึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเอง และสมาชิกในองค์กร เฉพาะแต่ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานผู้บริหารมักจะเคร่งครัดต่อกฎระเบียบและนโยบายปราศจากปฏิกริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด

2. การเน้นผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง พฤติกรรมการสั่งการบังคับ และติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารอย่างเคร่งครัด ปราศจากปฏิกริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด

3. การให้ความช่วยเหลือ (Thrust) ผู้บริหารให้การสนับสนุนและให้กำลังใจ การปฏิบัติงานของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้คำแนะนำจะกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานในองค์กร โดยไม่ใช้วิธีการควบคุม ครอบงำ โดยจะแสดงพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี มาเข้ากลับเย็น ทำงานหนัก กระตือรือร้น และสนใจด้านการพัฒนาทางการศึกษา เพื่อให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรถือเป็นแบบอย่าง และเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

4. การเอาใจใส่ (Consideration) หมายถึง ผู้บริหารแสดงถึงความมีเมตตา กรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงาน นอกจากผู้บริหารจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์กรแล้ว ยังคำนึงถึงความต้องการและเหตุผล ความจำเป็นต่าง ๆ เพื่อใช้เหตุผลประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า สถาบันอุดมศึกษาควรจัดสภาพบรรยากาศ หรือระดมทรัพยากรการวิจัยที่มีอยู่ให้การสนับสนุน เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำวิจัยและดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดประชุม สัมมนาวิชาการ และการนำเสนอผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารวิจัย และมหาวิทยาลัยมีความร่วมมือกับต่างประเทศและแลกเปลี่ยนบุคลากรโครงการวิจัย

3.4 ด้านอุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ชอลดา วิชัยพาณิชย์ (2554 : 20) กล่าวว่า ปัจจัยพื้นฐานในด้านบุคคล อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่สนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ คือ

1. แหล่งค้นคว้าเอกสาร เป็นแหล่งความรู้ที่นักวิจัยสามารถค้นหาความรู้ เพื่อใช้ในการวิจัย ได้แก่ ห้องสมุดที่เป็นแหล่งรวบรวมหนังสือ ตำรา และผลงานวิจัยต่าง ๆ และหนังสืออ้างอิง เอกสาร วารสารทางวิชาการ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ซึ่งควรมีให้ทันสมัย เพียงพอและเชื่อถือได้
2. ระบบสารสนเทศเพื่อการทำวิจัย ได้แก่ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ระบบอินเทอร์เน็ตสำหรับให้ผู้วิจัยสืบค้นหนังสือ และข้อมูลจากทั่วโลก ระบบฐานข้อมูลพื้นฐานสำหรับการค้นคว้าของหน่วยงาน ซึ่งต้องมีประสิทธิภาพ สะดวกรวดเร็ว ทัวถึงเพียงพอและเชื่อถือได้
3. เครือข่ายติดต่องานวิจัย ซึ่งสามารถประสานทั้งภายในภายนอกมหาวิทยาลัยฯ การแสวงหาความรู้และกระจายข่าวสารข้อมูลความร่วมมือของเครือข่าย ทำให้การศึกษาค้นคว้า กว้างขวาง สะดวกรวดเร็ว
4. ห้องปฏิบัติการ ซึ่งเป็นห้องทำงานที่ใช้สำหรับการทำวิจัย เช่น ห้องทำงานวิจัยห้องพักอาจารย์ ห้องปฏิบัติการเคมี ห้องปฏิบัติการ ควรมีขนาดห้อง อุดหนุนภายในห้องเหมาะสม ปราศจากเสียงรบกวน แสงสว่างพอเพียง
5. เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อการศึกษา อุปกรณ์ในการทำวิจัย เช่น วัสดุที่ใช้ประกอบการการศึกษาค้นคว้าในสาขาต่างๆ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องอัดสำเนา ควรมีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน
6. ที่ปรึกษางานวิจัย เช่น การให้คำปรึกษาด้านการวิจัย ที่ปรึกษาในด้านสถิติการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้านภาษาต่างประเทศ เป็นต้น

7. ผู้ช่วยงานวิจัยทั้งในห้องปฏิบัติการและในภาคสนาม โดยภาระงานของผู้ช่วยวิจัย โดยปฏิบัติงานช่วยผู้วิจัยในขั้นตอนต่างๆ เช่น การเตรียมเครื่องมือ ประสานงาน เก็บข้อมูล ป้อนข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้อง การพิมพ์เอกสารงานวิจัย เป็นต้น

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรสำหรับการศึกษาปัจจัยในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ดังนี้ คือ ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และคณะที่สังกัด ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านคุณลักษณะผู้วิจัย ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย และด้านคุณลักษณะของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กอบแก้ว จันทรกึ่งทอง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) พฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย 2) ระดับของปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย และ 5) เพื่อสร้างสมการจำแนกพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบด้วยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มหาวิทยาลัยทักษิณวิทยาเขตสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 320 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากจำนวนอาจารย์มหาวิทยาลัยแต่ละสถาบัน และสุ่มแบบเจาะจงในแต่ละคณะตามสัดส่วนที่กำหนด และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) เพื่อสร้างสมการจำแนกพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ที่เคยทำวิจัยมีจำนวนมากกว่าอาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัย และในจำนวนของผู้ที่เคยทำวิจัยนั้นส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยประเภทกลุ่ม ซึ่งงานวิจัยโดยส่วนใหญ่ที่ทำเป็นงานวิจัยที่ทำเพื่อพัฒนางานวิชาการตามสาขาที่สังกัด และได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณมหาวิทยาลัย อีกทั้งงานวิจัยส่วนใหญ่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการของสถาบันที่ตนเองปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากที่สุดในส่วนของระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจภายในโดยภาพรวมในระดับมาก โดยมองว่าการทำวิจัยช่วยพัฒนาศักยภาพทางปัญญา อีกทั้งอาจารย์มหาวิทยาลัยมี

ทัศนคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่ต่อการวิจัย โดยมองว่าวิจัยเป็นสิ่งที่ฝึกหัดกันได้ และเมื่อทำวิจัยแล้วจะทำให้ได้รับประสบการณ์และความรู้เพิ่มขึ้น ในขณะที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถโดยภาพรวม แรงจูงใจภายนอกโดยภาพรวมในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นว่าสถาบันให้การสนับสนุนการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านอายุการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่เพศไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำวิจัย และพบว่าปัจจัยที่ส่งผลการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยมากที่สุด คือความรู้ความสามารถในการวิจัย รองลงมา คือ ทัศนคติต่อการวิจัย การสนับสนุนจากสถาบันในการวิจัย แรงจูงใจภายในในการวิจัย และแรงจูงใจภายนอกในการวิจัย ตามลำดับ

สิริรัตน์ หิตะโกวิท (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ค้นหาองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากรสายอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง (2) ค้นหาองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรามคำแหงประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ ทุกคณะ สำนักและสถาบัน รวมทั้งหมด 2,557 คน ผู้วิจัยศึกษากลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นบุคลากรสายอาจารย์จำนวน 250 คน กลุ่มที่ 2 เป็นบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 400 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบวัดปัจจัยของความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากร ซึ่งมีค่าเท่ากับ .959 ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยของความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากรสายอาจารย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มี 5 องค์ประกอบ คือ (1) องค์ประกอบด้านสภาพและบรรยากาศของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย (2) องค์ประกอบด้านความรู้และด้านลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย (3) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการวิจัย (4) องค์ประกอบด้านการสนับสนุนของหน่วยงานและผู้บริหาร (5) องค์ประกอบด้านเจตคติที่มีต่อการวิจัย โดยมีค่าไอเกนเท่ากับ 16.2227, 7.934, 3.410, 2.599 และ 1.984 ตามลำดับ ค่าร้อยละของความแปรปรวน 33.807, 16.530, 7.104, 5.414 และ 4.132 ตามลำดับ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .613 ถึง .916

2. องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยของความสำเร็จในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มี 5 องค์ประกอบ คือ (1) องค์ประกอบด้านสภาพและบรรยากาศของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย (2) องค์ประกอบด้านความรู้และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อ

การทำวิจัย (3) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการวิจัย (4) องค์ประกอบด้านการสนับสนุนของหน่วยงานและผู้บริหาร (5) องค์ประกอบด้านเจตคติที่มีต่อการวิจัย โดยมีค่าไคเอนเท่ากับ 19.803, 5.999, 3.085, 3.060 และ 1.865 ตามลำดับ ค่าร้อยละของความแปรปรวน 41.256, 12.498, 6.428, 6.375 และ 3.885 ตามลำดับ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .530 ถึง .871

ชลกมล สอนองคุณ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (2) เพื่อศึกษาแนวทางของยุทธศาสตร์ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจาก 8 สาขาวิชาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่เข้ารับการศึกษ ตั้งแต่ ปีการศึกษา 2541 - 2545 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงปริมาณ คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครได้รับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า 1.1 ปัจจัยด้านสภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำวิจัย ประเภทการศึกษา มีผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1.2 ปัจจัยด้านวิชาการ และการทำวิทยานิพนธ์ ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มีผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) จากผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมากำหนดแนวทางยุทธศาสตร์การในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยกำหนดยุทธศาสตร์การปรับตัวของนักศึกษาและยุทธศาสตร์การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำวิทยานิพนธ์ตลอดจนได้กำหนดกลยุทธ์และมาตรการเสริม เพื่อให้ยุทธศาสตร์ทั้ง 2 ด้านและกลยุทธ์ 4 ข้อ เกิดสัมฤทธิ์ผล ได้แก่ กลยุทธ์ด้านคุณลักษณะที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ด้านการบริหารจัดการตนเองของนักศึกษา ด้านความรู้ทางวิชาการของนักศึกษา และด้านบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชอลดา วิชัยพาณิชย์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การศึกษาการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำ

วิจัย และปัจจัยด้านคุณลักษณะของสถานศึกษาที่ร่วมต้นพยากรณ์การทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การศึกษา 2554 จำนวน 276 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สัน ค่า t-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านคุณลักษณะของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำวิจัยในระดับปานกลาง (2) ทักษะเชิงวิจัย ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการทำวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เวลาที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนการสนับสนุนจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (3) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การสนับสนุนจากหน่วยงาน และทักษะเชิงวิจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์การทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ร้อยละ 16.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ถึง .05

ทรงธรรม ชีระกุล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ วัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับและเปรียบเทียบความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์ระดับปัจจัยและเพื่อศึกษาสภาพปัญหา รวมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ทำวิทยานิพนธ์ (เรียนแผน ก) ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยทักษิณ ระหว่างภาคเรียนต้นปีการศึกษา 2540 ถึงภาคเรียนฤดูร้อน ปีการศึกษา 2543 จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าที (t - test) และค่าเอฟ (F - test)

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง คือ คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองลงมา คือ คุณลักษณะของนิสิต ประสบการณ์วิชาการของนิสิต และการบริหารวิชาการของมหาวิทยาลัย ตามลำดับ 2. มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีสภาพนิสิต สถานภาพสมรส หลังสูตรการศึกษา สาขาวิชา ภารกิจงานขณะที่ทำวิทยานิพนธ์ และระเบียบวิธีของการวิจัยที่ทำวิทยานิพนธ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์

ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์นับจากเริ่มเข้าศึกษาจนสำเร็จการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

เลิศ ศรีเอียง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี จำแนกตามภูมิหลังของอาจารย์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t -test, ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 60 วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.3 อาจารย์มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 61.7 ทุกคนเคยผ่านการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนและส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียน ร้อยละ 76.7 (2) การทำวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านปัจจัยที่ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ และด้านกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นลำดับสุดท้าย (3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาจารย์ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ การทำวิจัยต่างกันมีการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่างกัน มีการทำวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่างกัน มีการทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันด้านกระบวนการ การทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วรรณพันธุ์ อ่อนแยม (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย งานประจำของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย งานประจำของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อศึกษาปัญหาข้อขัดข้องและแสวงหาแนวทางข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้การพัฒนาศักยภาพ การทำวิจัยจากงานประจำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประชากรการวิจัยคือ พนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลจำนวน 187 คน โดยแบ่งเป็นประชากรที่ใช้ศึกษาโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 175 คน และใช้แบบสัมภาษณ์จำนวน 12 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามจากการแจกแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 125 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.42 ถือว่ายอมรับที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านข้อมูลทั่วไป สรุปออกมา เป็นค่าความถี่ ค่าร้อยละ ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยลักษณะงาน สรุปออกมาเป็นค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความแตกต่าง

ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันด้วยค่า Independent – Samples T-Test และค่าการ ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพทำงานวิจัยจากงานประจำ เพราะบุคลากรต้องมีความรู้ความ ชำนาญในงานของตนเองก่อนที่จะทำวิจัย ด้านปัจจัยลักษณะงาน เรื่องงานที่สำคัญ การมีส่วนร่วม ร่วมในงาน ความอิสระในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ค่าตอบแทน และทุนสนับสนุน เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือและ อุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลระดับปานกลางต่อศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ ซึ่งด้าน ลักษณะงานผลจาก การสัมภาษณ์มีผลแตกต่างจากผู้ที่ตอบแบบสอบถาม โดยพบว่าในด้านการ โอกาสก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจ ได้แก่ ทุนสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชาและด้านการวิจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลในระดับมากในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน วิจัยงานและประจำ

ศุภลักษณ์ วัฒนาเฉลิมยศ และ สวัสดิ์ศิริรักษ์ ไสงาม (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัญหาของพื้นที่ในชุมชนรอบองค์การที่มีความสำคัญและมีความเป็นไปได้ในการแก้ไข 3 ประเด็นหลัก และพบว่าสอดคล้องกับกลุ่มเรื่องงานวิจัยที่องค์การต้องการมุ่งเน้นใน จำนวน 12 กลุ่มเรื่อง นอกจากนี้ยังได้จัดอันดับความสำคัญสำหรับการวางแผนงานจากข้อสรุปปัจจัย สนับสนุนในการทำวิจัย 8 ปัจจัย และปัจจัยอุปสรรค 9 ปัจจัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลัก ทฤษฎีการบริหาร 4M (บุคลากรวิจัย ทุนวิจัย วัสดุอุปกรณ์วิจัยและการจัดการ) มีความพึงพอใจ ในภาพรวมของการจัดกิจกรรมพัฒนาทิศทางการวิจัยอยู่ในระดับมาก เทคนิคการระดมความคิด เห็นมีความเหมาะสมในระดับมาก สามารถนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาของ มหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทิศทางการวิจัยที่ได้นั้นมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การวิจัยระดับชาติในระดับมาก ในขณะที่ความเป็นไปได้ที่องค์การสามารถส่งเสริมปัจจัย สนับสนุน และลดปัจจัยอุปสรรค อยู่ในระดับปานกลาง ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่าการจัดกิจกรรม พัฒนาเป้าหมายงานวิจัยมีประโยชน์ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวได้นำไปพัฒนาการ ปฏิบัติงานโดยพัฒนาการปฏิบัติงานโดยพัฒนาระบบเครือข่ายงานวิจัย จัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างนักวิจัย เพื่อจะเสริมสร้างบรรยากาศการวิจัย รวมทั้งเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ ข่าวสารและผลลัพธ์ด้านปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคไปสรุปเป็นแนวทางสนับสนุน 6 แนวทางเพื่อให้ผู้บริหารใช้ประกอบนโยบายการส่งเสริมการดำเนินงานวิจัย

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการ ทำวิจัยจากงานประจำดังนี้บุคลากรมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัยและบุคลากรยัง มีความรู้ในด้านการวิจัยในระดับน้อย วิทยาลัยฯ ควรมีการกระตุ้นให้พนักงานทำวิจัยมากขึ้น นอกเหนือจากทุนให้สนับสนุน วิทยาลัยฯ ควรทำให้พนักงานเห็นว่าการทำวิจัยแล้วได้ ความก้าวหน้าอย่างอื่น ๆ อาทิ นำเสนอผลงานวิจัยเป็นตัวที่เพิ่มคะแนนในการประเมินงาน หรือ

เลื่อนระดับหรือปรับเงินเดือนและให้ได้รับการยกย่องเป็นรูปธรรม ทั้งนี้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนและวิทยาลัยฯ ควรจัดอบรมเรื่องการทำวิจัยในเชิงลึกทีละขั้นตอน โดยเฉพาะเรื่องสถิติ แก่พนักงานระดับปฏิบัติการให้มากขึ้น จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม จากแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถจำแนกประเด็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มีประเด็นหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย ด้านคุณลักษณะของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำวิจัย ผู้วิจัยจึงจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในประเด็นที่กล่าวมาข้างต้นเท่านั้น

ไสว นัยปราโมทย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสถานภาพในการทำวิจัยของอาจารย์สังกัดสถาบันราชภัฏภาคเหนือตอนบน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพในการทำวิจัยของอาจารย์สังกัดสถาบันราชภัฏภาคเหนือตอนบนเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์ในปัจจุบันมีการทำวิจัยมากหรือน้อยเพียงใด โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์จำนวน 245 คน ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำวิจัย และปัจจัยขัดขวางการทำวิจัย โดยการใช้แบบสอบถาม แบบว่าให้ค่าน้ำหนักคะแนน (Rating Scale) และแบบสอบถามปลายเปิด ข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมดนำมาวิเคราะห์ โดยหาค่าความถี่ร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยแต่ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา มีการทำวิจัยค่อนข้างน้อย เมื่อคิดจากจำนวนทั้งหมดอาจารย์ที่ทำกรวิจัยส่วนมากมีอายุ 50 ปีขึ้นไป ไม่มีงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอนและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูง จะทำการวิจัยไม่แตกต่างกับอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทำวิจัยมากกว่าอาจารย์สังกัดคณะอื่นๆ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในการทำวิจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายสถาบัน ด้านครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ด้านการใช้งานวิจัยขอตำแหน่งทางวิชาการ และด้านเกียรติประวัติ สำหรับด้านเงินสมนาคุณ ด้านสมนาคุณ ด้านความสะดวกของแหล่งค้นคว้าอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่ขัดขวางการทำวิจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินทุน ด้านความรู้ความสามารถ และด้านประสบการณ์ ส่วนด้านเวลา/ภาระงาน ด้านการมีที่ปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการแสดงความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิดสามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการทำวิจัย ด้านปัจจัยสนับสนุน ต้องการแหล่งค้นคว้า และควรถือว่างานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของภาระงาน สำหรับอุปสรรคขัดขวางในการทำวิจัยคือ เงินทุน ความรู้ความเข้าใจ ระเบียบวิธีวิจัย การสร้างทีมวิจัย และภาระงาน ยังคงเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการทำวิจัยในระดับหนึ่ง

นางพัชรา บุญมานำ นายสมควร ทรัพย์บำรุง (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุนและปัญหาในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นผู้ได้รับทุนวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัย ระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ.2556 - 2558 และกำลังปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 111 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9560 และเป็นแบบ ตรวจสอบรายการชนิดให้เลือก เรียงอันดับของปัญหา 5 อันดับ จำนวน 11 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่เป็นปัญหา อันดับ 1 จาก 5 ลำดับ ได้แก่ 1) ภาระงานสอนและงานอื่นๆ 2) จำนวนงบประมาณที่ได้รับ 3) อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำวิจัย 4) การเบิกจ่ายงบประมาณ/ทุนสนับสนุนการวิจัย และ 5) บุคลากร/ผู้ช่วยที่จะสนับสนุนงานด้านการบริหารโครงการวิจัย

พิศษุทธิ์ หิรัญกิจ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลสูงที่ทำให้ คณาจารย์ทำวิจัย คือ ห้องสมุด และสถานที่ การทำวิจัยของข้าราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ข้าราชการสายอาจารย์ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับแหล่งค้นคว้าข้อมูล คือ แหล่งค้นคว่าล่าสมัยไม่ทันเหตุการณ์กับผลงานวิชาที่มีอยู่ ส่วนปัจจัยพื้นฐานในด้านบุคคล อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่สนับสนุนให้ สอดคล้องกับจิตพิพร ดันติศรียนุรักษ์ รัชฎาธิโสภา และอรดา เกรียงสินยศ (2548 : 61) ได้วิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ด้านบรรยากาศการวิจัยตัวบ่งชี้ที่ผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยเรียงลำดับตัวบ่งชี้ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากในระดับต้นๆ ดังนี้ 1) มีแหล่งค้นคว้าเอกสาร/ตำรา/วารสาร/บทความ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและรายงานการวิจัยที่ทันสมัยทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ 2) มีแหล่งข้อมูลพื้นฐานเพียงพอและเชื่อถือได้ 3) การกำหนดนโยบายและแนวทางการทำงานวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน 4) มีนักวิจัยที่เชี่ยวชาญและชำนาญการทำวิจัยในการให้คำปรึกษา

วนิดา พิงสระน้อย (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการทำวิจัย อิทธิพลของปัจจัยเฉพาะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านที่เอื้อต่อการทำวิจัย และเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์กลุ่มตัวอย่าง 230 คน โดยแบบสอบถาม ความคิดเห็นใช้สถิติพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์

สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และสถิติ เปรียบเทียบความแตกต่าง F-test ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่เอื้อต่อ การทำวิจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยที่เอื้อต่อ การทำวิจัย มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับจำนวนผลงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยปัจจัยต่าง ๆ สามารถร่วมกันทำนายการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ได้ร้อยละ 21.10 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ แยกตามคณะพบว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยเฉพาะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย และปัจจัยด้านที่เอื้อต่อการทำวิจัย มีอิทธิพลต่อ การทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ เพราะส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการมีผลงานวิจัยน้อย ยังไม่สอดคล้อง กับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจส่งผลต่อการประเมินคุณภาพการศึกษา

ฉนวนรส ไชยสุด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาในการทำวิจัยของบุคลากรวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย แต่เคยคิดที่จะทำวิจัย สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย จะมีประสบการณ์ 1-5 ปี ส่วนใหญ่จะไม่เคยเข้าร่วมอบรม สัมมนาด้านการวิจัย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่างานวิจัยเป็นสิ่งที่ช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น สาเหตุที่ทำวิจัยเนื่องจากต้องการนำผลผลิตงานวิจัยที่ได้มารับใช้ประโยชน์ และต้องการใช้ผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งในการทำงาน ซึ่งการเลือกหัวข้อที่ใช้ในการทำวิจัย จะเลือกเรื่องที่สอดคล้องกับผลงานหรือความชำนาญที่มีอยู่เดิมหรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรือในการปฏิบัติงาน แหล่งทุนวิจัยส่วนใหญ่จะได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนรัฐบาลภายในประเทศ และใช้เวลาในการทำวิจัยช่วงวันหยุด กลางคืนและช่วยปิดเทอม ระยะเวลาในการทำวิจัย 2 ปี สำหรับเหตุผลที่ไม่เสร็จตามกำหนดเวลา เพราะมีงานประจำที่ต้องทำ ผลงานวิจัยที่เสร็จแล้วจะนำไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานอื่น และนำไปเผยแพร่ให้กับหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัยสำหรับปัญหาในการทำวิจัย กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาด้านการสนับสนุน การบริการประสานงานของคณะ ปัญหาด้านภาระสอน หรือภาระในการปฏิบัติงานประจำ ปัญหาด้านการนำเสนอและเผยแพร่ผลงานวิจัย ปัญหาด้านระเบียบ ขั้นตอนในการขอทุนที่ยุ่งยาก ปัญหาด้านการเงิน และปัญหาด้านความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณที่ได้รับ และปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ เวลาที่รับราชการ อัตราเงินเดือน การเข้าร่วมอบรมสัมมนา ด้านวิจัย และลักษณะการดำเนินการวิจัยของคณะ โดยบุคลากรที่มีระยะเวลารับราชการนาน มีอัตราเงินเดือนที่สูง และได้เข้าร่วมอบรมสัมมนา ด้านวิจัยจะมีแนวโน้มที่จะทำงานวิจัย

เสกสรร ทองคำบรรจง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางพฤกษศาสตร์กับการผลิตผลงานของบุคลากรทางการศึกษาที่จบการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า 1) ตัวแปรที่มีเฉพาะผลกระทบทางตรงต่อการผลิตผลงานวิจัย คือ ความตั้งใจในการผลิตผลงานวิจัย และทัศนคติต่อการผลิตผลงานวิจัย 2) ตัวแปรที่มีเฉพาะผลกระทบทางอ้อมต่อการผลิตผลงานวิจัย คือ ปัจจัยพื้นฐานด้านความรู้ ความเชื่ออำนาจใน-นอกตนความเครียด 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

พงษ์พัชรินทร์ พุชวิฒนะ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า วัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบันยังไม่เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับงานสอนมากกว่างานวิจัยและมีเป้าหมายในการทำวิจัยเพื่อตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่หรือเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ อาจารย์ให้เหตุผลในการไม่ทำวิจัยหรือไม่คิดจะทำวิจัยว่าเพราะไม่มีเวลา แม้มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีนโยบายและเป้าหมายที่จะพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย แต่พบว่ายังขาดการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ผลงานวิจัยส่วนใหญ่ยังมีลักษณะรับองค์ความรู้จากต่างประเทศมากกว่าสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง นักวิจัยที่มีคุณภาพยังมีน้อย การทำวิจัยมีลักษณะเป็นงานวิจัยเดี่ยวมากกว่าวิจัยเป็นทีม ผลงานวิจัยส่วนใหญ่มีลักษณะแยกส่วนงานวิจัยในลักษณะสหสาขาวิชายังมีน้อย และผลงานส่วนใหญ่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

ชุติมา มุตตาคาริช และนภาพร หอมจันทร์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในด้านความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สถานที่ และบุคลากร ด้านแหล่งข้อมูล ด้านที่ปรึกษา ด้านเวลา ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมีปัญหาในการทำวิจัยในภาพรวมและด้านความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สถานที่และบุคลากร ด้านแหล่งข้อมูล และด้านที่ปรึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรมีความต้องการการสนับสนุนในการทำวิจัยในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) การเปรียบเทียบปัญหาในการทำวิจัยใน

ภาพรวมพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำวิจัยต่างกัน มีปัญหาในการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การเปรียบเทียบความต้องการการสนับสนุนการทำวิจัยในภาพรวมพบว่า ผู้ที่มีเพศสถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน และประสบการณ์ในการทำวิจัยต่างกัน มีความต้องการการสนับสนุนในการทำวิจัยไม่แตกต่างกันสิริพันธ์ เตชพลกรัง (2544) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการของคณาจารย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) คณาจารย์ค้นคว้า/เข้าถึงข้อมูลสารนิเทศจากการอ่านหนังสือในสาขาวิชา วารสาร โทรทัศน์ และวีดิทัศน์ ตามลำดับ 2) อายุ ประสบการณ์ในการสอน และสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามีผลต่อวิธีการและช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลสารนิเทศ 3) คณาจารย์ส่วนใหญ่ประยุกต์ความรู้และสารนิเทศที่สืบค้นได้ในการเขียนบทความทางวิชาการเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ 4) คณาจารย์ส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการบ้างเป็นบางครั้ง และ 5) ความจำกัดของทุนศึกษาทำงานในต่างประเทศ ข้อจำกัดเรื่องเวลาและแหล่งสารนิเทศเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาตนเองของคณาจารย์

กาญจนา พูนศิลป์ และคณะ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างผลงานทางวิชาการด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านการบริหารงานวิจัยของคณะ ปัจจัยด้านข้อมูลในการทำวิจัย ปัจจัยด้านความรู้ในการทำวิจัย ปัจจัยด้านการแสวงหาความรู้เพื่อประกอบการทำวิจัย ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำวิจัยอยู่ในระดับมากและปัจจัยด้านทัศนคติการทำวิจัย ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านเครื่องมือสนับสนุนอยู่ในระดับน้อยส่วนปัจจัยด้านงบประมาณอยู่ในระดับที่ไม่มีปัญหาเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างผลงานทางวิชาการด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คุณวัลย์ สุภรัตน์ภักษ์ (บทคัดย่อ : 2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำวิจัย รวมถึงศึกษาพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 300 ตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน

ประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-Way ANOVA ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า เพศ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อการทำวิจัยแตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจในการวิจัย มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย พบว่า ความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (r) เท่ากับ 0.574 ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 32

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

