

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร
FACTORS INFLUENCING THE RESEARCH ACTIVITIES OF ACADEMIC PERSONNEL
AT NARESUAN UNIVERSITY

ชญาพร คุณประทุม

Chayaporn Kunpratun

คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร

Faculty of Business, Economics and Communications, Naresuan university

Corresponding Author, E-mail:Chayapornk9@gmail.com, เบอร์โทรศัพท์ 0956391555

Received March 16, 2024; **Revised** April 23, 2024; **Accepted** April 24, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำวิจัยและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ทำวิจัยภายในระยะเวลา 5 ปี นับจากปี พ.ศ.2560 -2564 จำนวน 145 คน โดยสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการศึกษาสามารถพิจารณาเหตุผลที่บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยนเรศวรทำวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่ทำวิจัยเพราะตระหนักถึงภาระหน้าที่เป็นคณาจารย์ระดับสูงสุด รองลงมาคือต้องการทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งวิชาการ และอันดับต่ำสุดคือการสร้างสรรค์งานวิจัย เพื่อประโยชน์ต่องานวิชาการและแก้ปัญหาของสังคมและประเทศชาติ และปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยนเรศวร ในระดับมาก จำนวน 5 ด้านคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน, ด้านทักษะเชิงวิจัยของบุคลากร, ด้านลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ, ด้านงบประมาณในการทำวิจัย และด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย ขณะที่อีก 5 ปัจจัย คือ ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเอง ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำวิจัย และด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยนเรศวรในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่ามหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยนเรศวรขอรับทุนวิจัยแหล่งทุนภายนอก โดยจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างนักวิจัยอาวุโสและนักวิจัยรุ่นใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้การขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก และแลกเปลี่ยนเทคนิคการเขียนขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก

คำสำคัญ: การทำวิจัย, บุคลากรสายวิชาการ, มหาวิทยาลัยนเรศวร

Abstract

The objective of this research was to examine the opinions on research and factors influencing the research activities of academic personnel at Naresuan University. The study adopts a quantitative research approach, using questionnaires to collect data from academic personnel at Naresuan University who have conducted research within the 5 years period from 2017 to 2021. The sample size is 145 individuals, selected through purposive sampling. Data analysis is conducted using descriptive statistics, including frequencies, percentages, means, and standard deviations. From the results of the study, it was possible to consider the reasons why academic personnel at Naresuan University did research. It was found that most did research because they were aware of their responsibilities, which was the highest score. Second is wanting to do work to request academic promotion. and the lowest ranking is research creativity. For the benefit of academic work and solving problems of society and the nation and the important factors influencing the research activities of academic personnel at Naresuan University at a high level are identified in 5 aspects: advancement in job position, research skills of personnel, job responsibilities, research budget, and attitude towards research. Additionally, five other factors, including research duration, self-perceived value, support from the organization, research environment, and materials, equipment, and facilities, have a moderate impact on the research activities of academic personnel at Naresuan University. From the research results, the university should encourage academic faculties of Naresuan University to apply for external research grants by organizing research capacity exchange programs among senior and early career researchers. The program should have and aims for enabling researchers to apply for research funds and to be granted.

Keywords: Research, Academic Personnel, Naresuan University

บทนำ

มหาวิทยาลัยนเรศวร มีนโยบายด้านการวิจัยโดยการส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันการทำงานวิจัย เพื่อสร้างผลงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เริ่มต้นตั้งแต่ระดับต้นน้ำ มุ่งพัฒนาศักยภาพนักวิจัยผ่านโครงการวิจัย การสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัยจากงบประมาณรายได้ เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นให้กับนักวิจัยรุ่นใหม่ก่อนจะเริ่มไปแสวงหาทุนจากแหล่งทุนภายนอกในอนาคต ระดับกลางน้ำมีการติดตามประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ และระดับปลายน้ำ เมื่อดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้นจะมีการส่งเสริมให้เกิดการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์มิติต่าง ๆ เช่น มิติเชิงวิชาการมุ่งเน้นการตีพิมพ์บทความในวารสารระดับนานาชาติ โดยการสนับสนุนทุนไปนำเสนอผลงานวิจัยในต่างประเทศ การให้เงินรางวัลการตีพิมพ์บทความและเงินสนับสนุนค่าตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติในฐานข้อมูล Scopus/ISI Web of Sciences จากข้อมูลดังกล่าวฯ จะเห็นว่ามหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็น

จุดเริ่มต้นของการทำงานวิจัย รวมถึงการผลักดันงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาสังคม ชุมชน และประเทศต่อไป

การทำวิจัยเป็นภารกิจของบุคลากรสายวิชาการ เพราะการทำวิจัยส่งเสริมให้เกิดความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ สร้างชื่อเสียงให้กับตนเองและมหาวิทยาลัย การทำวิจัยไม่ทำให้เสียเวลา หรือสูญเปล่า สามารถนำมาบูรณาการวิจัยกับการเรียนการสอนและการบริการวิชาการ การวิจัยยังสร้างกลไกให้คนมีความสามารถทางวิชาการ (สมเจตน์ นาคเสวี, 2550) บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ นอกเหนือจากด้านการเรียนการสอนแล้ว ยังต้องทำวิจัยและผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ แต่เพราะภาระงานด้านการเรียนการสอนมีจำนวนมาก จึงทำให้บุคลากรสายวิชาการไม่มีเวลาทำวิจัย (กัญญาวิรี สมนึก, 2557) ซึ่งทำให้เกิดข้อขัดแย้งด้านเวลาที่เหมาะสมในการทำวิจัย ส่งผลให้งานวิจัยไม่สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ในสัญญาวิทยานิพนธ์ และงานวิจัยไม่มีคุณภาพได้

ดังนั้น คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัย และคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ในการผลิตผลงานวิจัยให้สอดคล้องกับพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งมีวิสัยทัศน์ที่จะเป็นคณะชั้นนำด้านการวิจัยและนวัตกรรม ทั้งระดับชาติและนานาชาติ โดยในปี พ.ศ.2560 มีการจัดตั้งกองทุนสนับสนุนวิจัยเพื่อสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานในฐานข้อมูลระดับชาติและนานาชาติ และการให้ทุนวิจัยแก่บุคลากรของคณะ นอกจากนี้มีการจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิจัย โดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมาให้ความรู้แก่บุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของคณะเห็นความสำคัญของการทำวิจัยและการเขียนบทความวิจัยเพื่อเผยแพร่ผลงานในฐานข้อมูลระดับชาติและนานาชาติ ปี พ.ศ. 2560-2563 คณะบริหารธุรกิจฯ ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการทำวิจัยทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เพิ่มขึ้นทุกปี และในปี พ.ศ. 2564 คณะฯ อยู่ในอันดับ 1 ในการจัด 10 อันดับของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ที่ได้รับงบประมาณการทำวิจัยที่สูงที่สุดขึ้น

บทความวิจัยนี้ จะนำเสนอผลการศึกษากำทำวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลในทางบวกและทางลบต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อประโยชน์แก่ผู้บริหารในการตัดสินใจ วินิจฉัยปัญหา รวมทั้งการติดตามโครงการวิจัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำวิจัยและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวรที่มีต่อการทำวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเป็นพันธกิจที่สำคัญของการศึกษา ทำให้เกิดนวัตกรรมและการพัฒนาความรู้ใหม่ เป็นการถ่ายทอดความรู้ โดยผ่านกระบวนการวิจัย และการวิเคราะห์ความรู้เพื่อประโยชน์ต่อสังคม เพื่อสร้างข้อมูลพื้นฐานให้สามารถติดตามความก้าวหน้า และทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ที่เป็นข้อมูลพื้นฐานตามความสนใจ

เฉพาะบุคคล มีผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ตอบสนองความต้องการของสังคม และเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ เพื่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในสังคม

การวิจัยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570 ส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทั้งเชิงพาณิชย์และชุมชน เพื่อสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมและบริการในสาขาที่มีศักยภาพ รวมทั้งยกระดับสินค้าชุมชน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความเชื่อมโยงและร่วมมือในรูปแบบเครือข่ายวิจัยระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย ภาคการผลิตและชุมชน เครือข่ายวิชาชีพต่าง ๆ สมาคม และองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ จัดการความเสี่ยงและผลประโยชน์ที่ชัดเจน รวมทั้งสร้างกระบวนการวิจัยและพัฒนาที่เป็นระบบ โดยบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง มีดัชนีชี้วัดการประเมินนโยบายวิจัยและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ชัดเจนเพื่อช่วยให้ระบบการวิจัยของประเทศ มีประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และสร้างความตระหนักให้เรียนรู้ คิดและทำอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ เปิดโอกาสเข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้ได้อย่างทั่วถึง เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2566)

การวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไทย

วิจารณ์ พานิช (2553) ได้กล่าวถึง การทำวิจัยในมหาวิทยาลัยว่า งานวิจัยและพัฒนาส่วนใหญ่ทำโดยอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งโดยหลักการแล้วน่าจะไม่น่าถูกนัก เพราะอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นทำวิจัยพื้นฐานหรืองานวิจัยเชิงวิชาการมากกว่า แต่ในสภาพของความขาดแคลนนักวิจัยในปัจจุบันไม่มีทางเลือก จำเป็นต้องดึงอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมาทำงานวิจัยและพัฒนา

พิเชฐ ดุรงคเวโรจน์ และอุทัยวรรณ กรุดลอยมา (อ้างถึงใน รัฐิพร ตันตศิริยานุรักษ์, รัชฎาธิโสภา และอรดา เกรียงสินยศ, 2548) ศึกษาถึงสถานภาพงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา 5 ข้อ ดังนี้

1. งานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา เป็นการวิจัยเพื่อผลิตอัตรากำลังเพื่อตอบสนองความต้องการของภาครัฐในระบบราชการ
2. ทุนสนับสนุนการวิจัย มาจากแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยภายในประเทศ ทั้ง งบประมาณแผ่นดิน การสนับสนุนทุนการวิจัยจากหน่วยงานวิจัย
3. บุคลากรที่ทำวิจัยในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย อาจารย์ นักวิจัย ผู้ช่วยวิจัย และฝ่ายสนับสนุนงานวิจัย
4. ความร่วมมือด้านการวิจัยและวิชาการ ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับองค์กรภายนอก ที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งของการวิจัยและพัฒนาในองค์กร
5. ผลงานวิจัยและพัฒนา ตัวชี้วัดความสำเร็จและการพัฒนา คือ สิทธิบัตรและลิขสิทธิ์ที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยและพัฒนาหรือทรัพย์สินทางปัญญา สถาบันอุดมศึกษาไทยยังมีปริมาณของทรัพย์สินทางปัญญาน้อยอยู่ ถึงแม้ว่าจะมีการตื่นตัวเกี่ยวกับเรื่องทรัพย์สินทางปัญญามากขึ้น แต่ควรคำนึงถึงการพัฒนาแนวทางและกลไกที่เหมาะสมในเรื่องของการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบวิจัยของประเทศได้อย่างแท้จริง

งานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไทย เป็นการวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัยและเพื่อสนองความต้องการของภาครัฐในระบบราชการ เนื่องจากพัฒนาการส่วนใหญ่มาจากรากฐานความคิดที่เน้นการวิจัยพื้นฐานมากกว่า

การวิจัยใหม่หรือคิดค้นความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งจะประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ คือ ทุนสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานภายใน ภาครัฐและภาคเอกชน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย ความร่วมมือการทำวิจัยและผลงานวิชาการ และผลงานวิจัยและพัฒนา ลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญา เป็นต้น และเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ แหล่งรวมผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ สำหรับการศึกษาค้นคว้า วิจัย การประดิษฐ์ และความรู้ใหม่ ๆ ที่เรียกว่า การวิจัยหรือผลงานวิชาการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องขึ้นอยู่กับผู้ทำวิจัย แหล่งที่สนับสนุนทุน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศที่ต้องเอื้ออำนวยให้สร้างงานวิจัยหรือผลงานวิชาการ รวมทั้งสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริงในสังคม ซึ่งมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาต้องมีการกำหนด นโยบาย ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการดำเนินงานวิจัยให้ชัดเจน อีกทั้งต้องสร้างภาคีเครือข่ายในการร่วมกันสร้าง ผลงานวิจัย รวมถึงแสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนการทำวิจัยให้มากขึ้นทั้งทุนภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และที่สำคัญต้องมีการจัดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการวิจัยและการนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อสังคมและประเทศชาติ (ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์, รัชฎา อธิสสา และอรดา เกรียงสินยศ, 2548)

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัย

การสร้างผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัย ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ผู้วิจัย ได้พิจารณาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสารหลายฉบับ และพิจารณาเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีผลกระทบ ต่อการทำผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยเฉพาะบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิด และที่ได้รับเพิ่มเติมในภายหลัง ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกเป็นปัจจัยย่อย 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านทักษะการทำวิจัย (Research Skill) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ต้องการทำการวิจัย ทั้งด้วยบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา หรือนักวิชาการ นักปฏิบัติ ในวงการวิชาการและอาชีพต่าง ๆ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยหลายฉบับ พบว่า การวิจัยเป็นงานที่ต้อง อาศัยผู้ที่มีทักษะการทำวิจัย (Research Skill) และประสบการณ์ในการทำวิจัย จึงจะทำให้การทำวิจัยประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ (ซอลดา วิชัยพาณิชย์, 2554) มีความรู้ความสามารถในการวิจัย ความรู้เหล่านี้ อาจได้มาจากการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา จากการเข้าอบรมวิจัยในระหว่างการทำงาน หรือจากการศึกษา ด้วยตนเอง ทักษะการทำวิจัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายผลผลิตภาพการวิจัยถูกทำนายได้ด้วยระดับการ พัฒนาทักษะการทำวิจัยจากงานวิจัยของ Waworuntu's study (อ้างอิงใน อภิญา หิรัญวงศ์, 2547) ความสามารถของตนเองในด้านการทำวิจัยอันประกอบด้วย ความสามารถด้านการออกแบบการวิจัย ความสามารถด้านการปฏิบัติการวิจัย ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้คอมพิวเตอร์ รวมทั้ง ความสามารถในการเขียนรายงานการวิจัยมีความสัมพันธ์ต่อผลผลิตภาพการวิจัย (อจริยา วัชรวิวัฒน์, 2544)

2) ปัจจัยด้านระยะเวลาในการวิจัย (Time for Research) หมายถึง เวลาในการวิจัย และการ ทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัยของอาจารย์ที่นอกเหนือจากงานในภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการวิจัย แต่ละครั้งต้องใช้เวลานานมากตั้งแต่การวางแผนการวิจัย ศึกษาเอกสาร เก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล กระบวนการเหล่านี้ต้องใช้เวลานาน อาจารย์ต้องมีความสามารถในการบริหารเวลา เพื่อให้มีเวลา เพียงพอในการวิจัย และทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ถ้าอาจารย์มีปัญหาในเรื่อง การจัดการเวลา จะมีผลกระทบ โดยตรงต่อการผลิตงานวิจัยของอาจารย์ ดังนั้นเวลาที่ใช้ในการวิจัย จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการผลิต งานวิจัยของอาจารย์ และยืนยันได้จากผลการวิจัยที่พบว่า เวลาที่ใช้ในการวิจัยมีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพการ

วิจัย (อภิญา หิรัญวงศ์, 2547, น.36) เวลาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมาก สำหรับการทำวิจัย นับตั้งแต่การเลือกเรื่องหรือปัญหาที่จะทำวิจัย การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ ต้องใช้เวลาในการศึกษาพิจารณาความเป็นไปได้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ไปใช้ หรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละงานที่กำหนด เวลาทำวิจัยจะต้องเลือกทำวิจัยให้เหมาะสมกับงานประจำของตนหากมีความขัดแย้งระหว่างเวลาที่นักวิจัยว่างจากงานต่าง ๆ กับเวลาที่เหมาะสมกับการทำวิจัย ปัญหาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นจนเป็นอุปสรรค ทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อน ข้อมูลที่รวบรวมอาจล้าสมัย หรืองานวิจัยไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด หรือหากสำเร็จตามกำหนด คุณภาพของงานวิจัยที่ได้ก็ไม่ได้เท่าที่ควร (อจริยา วัชรวิวัฒน์, 2544, น.18)

ดังนั้น ปัจจัยด้านระยะเวลาในการทำวิจัย มีความสำคัญต่อกระบวนการในการทำวิจัย เพื่อนำไปปฏิบัติ หรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานประจำและงานวิจัยของตนเอง ซึ่งระยะเวลาในการทำงานวิจัยจะส่งผลต่อคุณภาพ และความสำเร็จของงานวิจัย

3) ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย โดยทัศนคติเป็นความรู้สึกหรือความเชื่อ ที่มีต่อบทบาทการวิจัย ถ้าบุคคลมีความเชื่อหรือมีความรู้สึกวาทะการวิจัยเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ ก็จะชอบ และพอใจต่อบทบาทการวิจัยและพร้อมหรือตั้งใจปฏิบัติ ในทางกลับกันถ้าบุคคลเชื่อว่า บทบาทการวิจัยไม่มีประโยชน์ก็จะไม่ชอบ ไม่พอใจ ไม่ตั้งใจปฏิบัติ (สุนิภา ชินวุธ, 2538, น.27) ทัศนคติที่ไม่ดีต่อการวิจัย ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกในทางลบ เห็นว่าการทำวิจัยไม่มีประโยชน์ ไม่คุ้มค่า สูญเสียงบประมาณและเวลา ก็จะไม่ชอบ ไม่อยากทำวิจัย ขาดการยอมรับความสำคัญของการวิจัย การศึกษา และค้นคว้าวิจัย เป็นบทบาทหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของอาจารย์ ซึ่งจะต้องดำเนินควบคู่กับภาระหน้าที่ด้านอื่น ๆ เช่น การสอน เพื่อผลิตบัณฑิต การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การมีทัศนคติที่ดีต่อผลิตผลงานวิจัย จะมีความสัมพันธ์กับผลผลิตงานวิจัยของอาจารย์ (จรรยา แก้วใจบุญ, 2541, น.27) ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อของบุคคล หรือความพร้อมของบุคคลที่มีต่อประสบการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคลได้รับ แสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบ ทางบวกจะแสดงในลักษณะความชอบ ความพึงพอใจ ความสนใจ และทางลบซึ่งจะแสดงในลักษณะความเกลียด ไม่พอใจ ไม่เห็นด้วย เจตคติอาจแสดงออกในลักษณะความเป็นกลางได้ เช่น การรู้สึกเฉย ๆ ไม่รัก ไม่ชอบ ไม่สนใจในสิ่งนั้น ๆ (กรรวิ เวียงเหล็ก, 2533, น.12) การสร้างทัศนคติที่ดีในด้านการทำวิจัยสำหรับอาจารย์ จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าเรื่องราวต่าง ๆ ทัศนคติของอาจารย์ต่อบทบาทการวิจัยจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งของการทำหรือไม่ทำงานวิจัยของอาจารย์ (ชอลดา วิชัยพาณิชย์, 2554 , น.36)

ดังนั้น สรุปความหมายของทัศนคติต่อการทำวิจัย ได้ดังนี้ คือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า อาจเป็นการเข้าหาหรือถอยหนีในการวิจัยในครั้งนี้ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการเอง

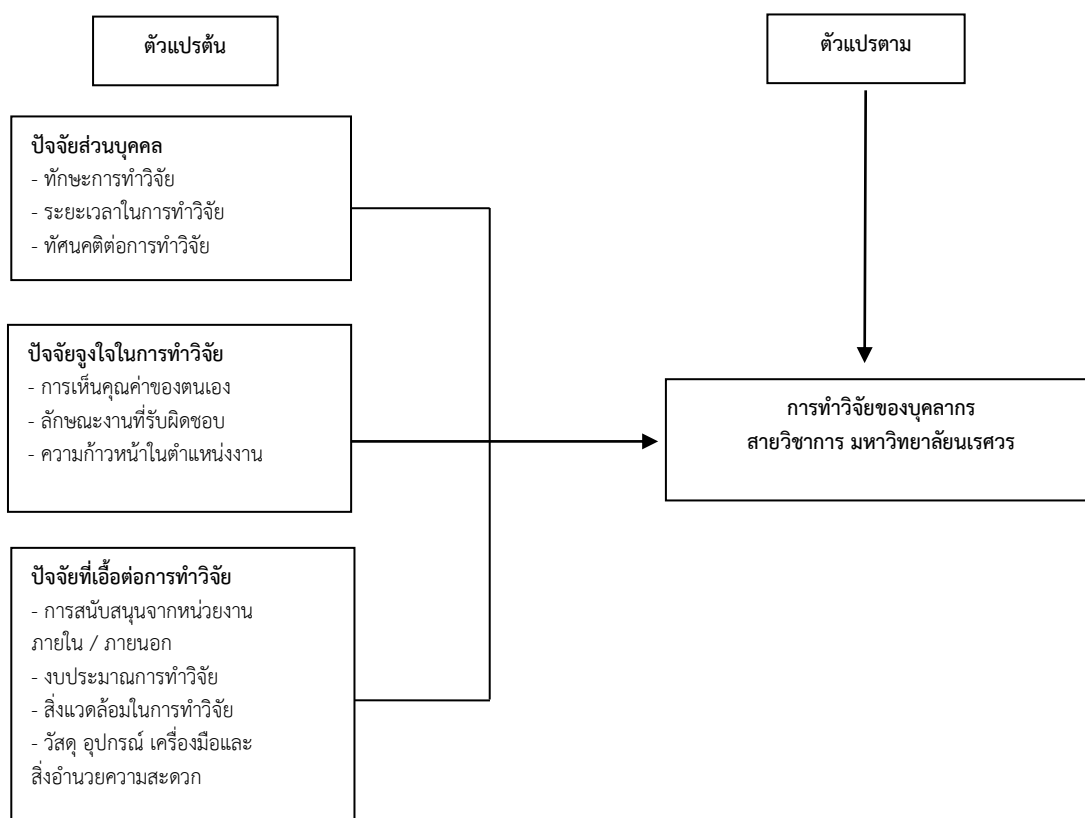
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย

แรงจูงใจในการทำวิจัยเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ (อารี พันธมณี, 2542, น.182) เป็นความต้องการของมนุษย์ที่จะทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างดีเยี่ยม ผู้ที่มีแรงจูงใจสูงจะตั้งมาตรฐานต่าง ๆ สำหรับตนเองอย่างดีที่สุด มีความมุ่งมั่นและต่อสู้เพื่อจะทำงานให้ได้ตามเป้าประสงค์ด้วยตนเอง และมีความสนใจที่จะทำให้ตนมีความเป็นเลิศ โดยไม่มุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลหรือเกียรติยศหรือแม้แต่ได้การยอมรับเป็นสิ่งตอบแทน (เพราพรณ เปี้ยนญู, 2542, น.325)

แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ มีแรงจูงใจในการทำวิจัย ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (อัจฉรา ถาวร, 2545) อาจารย์มีความเห็นว่าการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ในระดับมาก คือ อาจารย์คิดว่าผู้ที่มีผลงานวิจัยมักได้รับการยอมรับในด้านวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน (นัสติ ทรัพย์บุญญิตติ, 2546) แรงจูงใจเป็น การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมทั้งหมดของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชนกลุ่มความร่วมมือ ในเขตกรุงเทพฯ ตะวันตก และปริมณฑล ดังนั้น ด้านการให้การยอมรับ ด้านการให้ตำแหน่งบริหารการศึกษา ด้านการให้ตำแหน่งทางวิชาการ และด้านการให้ค่าตอบแทน เป็นแรงจูงใจ (ณัฐรัตน์ สมนาม และสมบัติ ทิฆัมพร, 2551) ความต้องการของบุคคลที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังไว้ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีความพยายามที่จะแก้ปัญหาอย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากเมื่อมีอุปสรรคที่ขัดขวาง เพื่อไปสู่ความสำเร็จ ด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตนได้ตั้งไว้ (กรรวิ เวียงเหล็ก, 2553, น.16)

ดังนั้น แรงจูงใจคือ ความต้องการหรือความปรารถนาให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามมาตรฐานที่ตั้งเอาไว้ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การให้เกียรติคุณและรางวัลและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร ภายในระยะเวลา 5 ปี นับจากปัจจุบัน ปีพ.ศ. 2560 - 2564 โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบเจาะจง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จาก $n = N/(1 + Ne^2)$ เมื่อ e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่ากำหนดให้มีค่า 0.05, n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และ N คือ จำนวนประชากร ได้ $n = 227/[(1 + 227 \times 0.05)^2] = 144$ ตัวอย่าง ดังนั้นจึงใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 144 คน จึงจะยอมรับได้

นอกจากนี้ผู้ได้ดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามในการวิจัยโดยตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหาตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำผลการพิจารณามาหาดัชนีชี้วัดการตั้งข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ในการเลือกข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงสามารถนำไปใช้ได้

เครื่องมือ

แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษ แบ่งออกเป็น ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเติมคำสั้น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ต้นสังกัด

การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ประวัติการทำวิจัย ประวัติการรับทุนอุดหนุนการวิจัยจากหน่วยงานต่าง ๆ ความถนัดเป็นพิเศษในงานวิจัย

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัย

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวรที่มีต่อการทำวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารทางวิชาการและวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและวิธีการสร้างแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดโครงสร้างของเครื่องมือ และขอบเขตเนื้อหา

2. การตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหาตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ

3. ท่าน และนำผลการพิจารณามาหาดัชนีชี้วัดการตั้งข้อคำถามตามสูตรการหาค่า IOC ดังนี้

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

N

R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

คำอธิบายความหมายตัวชี้วัด

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาตามประเด็นที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาตามประเด็นที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง แน่ใจข้อความไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามประเด็นที่ต้องการวัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยนักวิจัยเอง เพื่อลดข้อผิดพลาดของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (64.83%) มีอายุอยู่ในช่วง 41 - 50 ปี เป็นส่วนใหญ่ และจบการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุด (79.44%) มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี (29.66%) บุคลากรสายวิชาการร้อยละ 86.90 มีตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดำรงตำแหน่งอาจารย์ (ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ) เป็นส่วนใหญ่ (89.66%) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 145)

คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	51	35.17
หญิง	94	64.83
อายุ		
30-40 ปี	34	23.44
41-50 ปี	95	65.52
51-60 ปี	16	11.04
ระดับการศึกษา		
ปริญญาโท	115	79.31
ปริญญาเอก	30	20.69

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n = 145)

คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
1-5 ปี	7	4.83
6-10 ปี	43	29.66
11-15 ปี	39	26.90
16-20 ปี	35	24.14
21 ปีขึ้นไป	21	14.47
ประเภทของตำแหน่ง		
ข้าราชการ	19	13.10
พนักงานมหาวิทยาลัย	126	86.90
ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	130	89.66
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	14	9.66
รองศาสตราจารย์	1	0.68

เมื่อพิจารณาเหตุผลที่บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่าส่วนใหญ่ทำวิจัย เพราะตระหนักถึงภาระหน้าที่เป็นคะแนนระดับสูงสุด ร้อยละ 63.90 รองลงมา คือต้องการทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งวิชาการ ร้อยละ 58.70 และอันดับต่ำที่สุดคือการสร้างสรรคงานวิจัย เพื่อประโยชน์ต่องานวิชาการและแก้ปัญหาของสังคมและประเทศชาติ คิดเป็นร้อยละ 35.20 ขณะที่เหตุผลที่ไม่ทำวิจัย พบว่าเกิดจากมีภาระงานสอนมากที่สุด ร้อยละ 69.10 รองลงมา ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย ร้อยละ 25.70 และต่ำที่สุดคือไม่มีแหล่งค้นคว้า อุปกรณ์ สนับสนุน ร้อยละ 15.70 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงเหตุผลในการทำ/ ไม่ทำวิจัย

เหตุผลที่ทำวิจัย	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ
1. ภาระหน้าที่	1	147	63.90
2. ผลงานขอเลื่อนตำแหน่งวิชาการ	2	135	58.70
3. สร้างชื่อเสียงทางวิชาการ	3	120	52.20
4. ความรู้และพัฒนาศักยภาพของการเป็นนักวิชาการ	4	96	41.70
5. สร้างสรรคงานวิจัย เพื่อประโยชน์ต่องานวิชาการและแก้ปัญหาของสังคมและประเทศชาติ	5	81	35.20

ตารางที่ 2 แสดงเหตุผลในการทำ/ไม่ทำวิจัย (ต่อ)

เหตุผลที่ไม่ทำวิจัย	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ
1. ภาระงานสอน	1	159	69.10
2. ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย	2	59	25.70
3. ขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินวิจัย	3	50	21.70
4. ความยุ่งยากในการทำเรื่องขอจริยธรรมการวิจัย	4	40	17.40
5. ไม่มีแหล่งค้นคว้า อุปกรณ์ สนับสนุน	5	36	15.70

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเหตุผลได้มากกว่า 1 ข้อ

ผลการสำรวจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านทักษะเชิงวิจัย ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเอง ด้านลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านงบประมาณในการทำวิจัย ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำวิจัย และด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านทักษะเชิงวิจัย	3.75	0.88	มาก
2. ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย	3.29	1.00	ปานกลาง
3. ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย	3.70	0.97	มาก
4. ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเอง	3.34	0.88	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ	3.73	0.92	มาก
6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.90	0.85	มาก
7. ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน	3.40	1.02	ปานกลาง
8. ด้านงบประมาณในการทำวิจัย	3.72	0.94	มาก
9. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำวิจัย	3.17	1.02	ปานกลาง
10. ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก	3.21	0.95	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้น	3.49	1.10	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.49\pm1.10$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก (3.90 ± 0.85) รองลงมาคือ ด้านทักษะ

เชิงวิจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75 \pm 0.88$) ด้านลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73 \pm 0.92$) ด้านงบประมาณในการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72 \pm 0.94$) ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70 \pm 0.97$) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40 \pm 1.02$) ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34 \pm 0.88$) ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29 \pm 1.00$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21 \pm 0.95$) และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17 \pm 1.02$) โดยแต่ละด้านมีประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1) ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเอง มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความเชื่อมั่นและความพร้อมในการสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57 \pm 0.84$) รองลงมา คือ การเป็นผู้รับฟัง ข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53 \pm 0.97$) และการได้รับการยอมรับความเห็นของตนเองจากคนส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.34 \pm 0.82$) ตามลำดับ

2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายวิชาที่สร้างสรรค์งานวิจัย มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าบุคลากรสายวิชาการไม่เคยทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97 \pm 0.84$) รองลงมา คือ ตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งจูงใจการทำงานวิจัยให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93 \pm 0.79$) และมีการทำวิจัย เป็นการแสวงหาความรู้ สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางแก่ตัวเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91 \pm 0.87$) ตามลำดับ

3) ด้านทักษะเชิงวิจัย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย คือ การสร้างและเลือกเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยและรายงานผลการวิจัย ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94 \pm 0.82$) รองลงมา คือ การกำหนดปัญหาวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81 \pm 0.82$) และมีความรู้และมีความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72 \pm 0.91$) ตามลำดับ

4) ด้านลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เป็นหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการต้องทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97 \pm 0.85$) รองลงมา คือ การทำวิจัยเป็นความท้าทาย ยกระดับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83 \pm 0.92$) และมีโอกาสรับผิดชอบงานวิจัยอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70 \pm 0.87$) ตามลำดับ

5) ด้านงบประมาณในการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72 \pm 0.94$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระบบการขอการเบิกจ่ายเงินทุนอุดหนุนการทำวิจัยมีขั้นตอนยุ่งยากและล่าช้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88 \pm 0.86$) รองลงมา คือ ความสามารถในการแสวงหาทุนจากแหล่งต่าง ๆ โดยไม่ต้องพึ่งแหล่งทุนจากคณะและการสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย จากหน่วยงานภายนอกคณะทั้งภาครัฐ

และเอกชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันในระดับมาก ($\bar{X}=3.79\pm0.93$) และคณะจัดเงินอุดหนุนการวิจัยให้เพียงพอเพียง และเหมาะสมและการสนับสนุนเงินทุนวิจัยของคณะช่วยให้บุคลากรสายวิชาการทำวิจัยมากขึ้น เอกชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก ($\bar{X}=3.70\pm0.92$) ตามลำดับ

6) ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70\pm0.97$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย คือ งานวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03\pm1.01$) รองลงมา คือ การสร้างสรรค์งานวิจัยเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อันจะ นำมาซึ่งผลประโยชน์ทั้งภาคการศึกษาและภาคธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95\pm0.90$) และการทำงานวิจัยส่งผลให้ท่านเป็นโรคเครียด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D. =0.92) ตามลำดับ

7) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าคณะส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77\pm0.92$) รองลงมา คณะนำผลงานวิจัยในการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนตำแหน่งบุคลากรสายวิชาการให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52\pm1.04$) และคณะ ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการมีโอกาสได้เผยแพร่ผลงานวิจัยในที่ประชุมระดับชาติและนานาชาติ มีค่าเฉลี่ย สูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.42\pm0.86$) ตามลำดับ

8) ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29\pm1.00$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย คือ ระยะเวลาที่เพียงพอเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพงานวิจัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03\pm1.01$) รองลงมา คือ กรอบระยะเวลาตามแผนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.06\pm0.95$) และการมีเวลาในการทำวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.77\pm1.03$) ตามลำดับ

9) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$, S.D. =0.97) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้าและทันสมัย พร้อมทั้ง จะศึกษาข้อมูลได้อย่างกว้างขวาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมาก ($\bar{X}=3.48\pm0.93$) รองลงมา คือ มีหนังสือ เอกสาร และระบบฐานข้อมูลในการค้นคว้าที่ดีและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ย ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36\pm0.93$) และคณะมีผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการในการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.31\pm0.92$) ตามลำดับ

10) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17\pm1.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คณะของท่านมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสาร วารสารด้านการวิจัยและคณะ ได้สร้างศูนย์กลางข้อมูลและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ของนักวิจัย ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดีย และช่องทางอื่น ๆ ได้อย่างครอบคลุม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41\pm1.00$) รองลงมา คือ คณะมีการประชุม สัมมนาวิชาการระหว่างนักวิจัยกับผู้บริหารเพื่อกำหนดทิศทางการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27\pm1.05$) และคณะมีการรวมกลุ่มการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22$, S.D. =0.94) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างผลงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีอยู่หลายประการ ทั้งปัจจัยเฉพาะบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยที่สามารถติดตัวผู้วิจัยมาแต่กำเนิดหรืออาจสามารถได้รับเพิ่มเติมในภายหลัง รวมถึงการที่ผู้วิจัยทำเพื่อตอบสนองความต้องการของพื้นฐานมนุษย์ ที่ต้องการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยมีแรงจูงใจหลาย ๆ ด้านเข้ามาเกี่ยวข้อง การศึกษานี้สามารถอภิปรายปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ดังนี้

1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน บุคลากรสายวิชาที่สร้างสรรค์งานวิจัยนั้นจะมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าบุคลากรสายวิชาการไม่เคยทำวิจัย โดยตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งจูงใจการทำงานวิจัยให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากการขอตำแหน่งทางวิชาการจะต้องมีการพิจารณาผลงานวิจัยประกอบด้วย และการทำวิจัยนั้นเป็นการแสวงหาความรู้ สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้แก่ผู้ที่ทำวิจัย สอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉรา ถาวร (2545)

2) ทักษะเชิงวิจัยของบุคลากร ตั้งแต่การสร้างและเลือกเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยและรายงานผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ จนถึงการกำหนดปัญหาวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างถูกต้อง และการมีความรู้และความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ ช่อลดา วิชัยพาณิชย์ (2554) อธิบายว่าการวิจัยเป็นงานที่ต้องอาศัยผู้ที่มีทักษะการทำวิจัย (Research Skill) และประสบการณ์ในการทำวิจัย จึงจะทำให้การทำวิจัยประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ

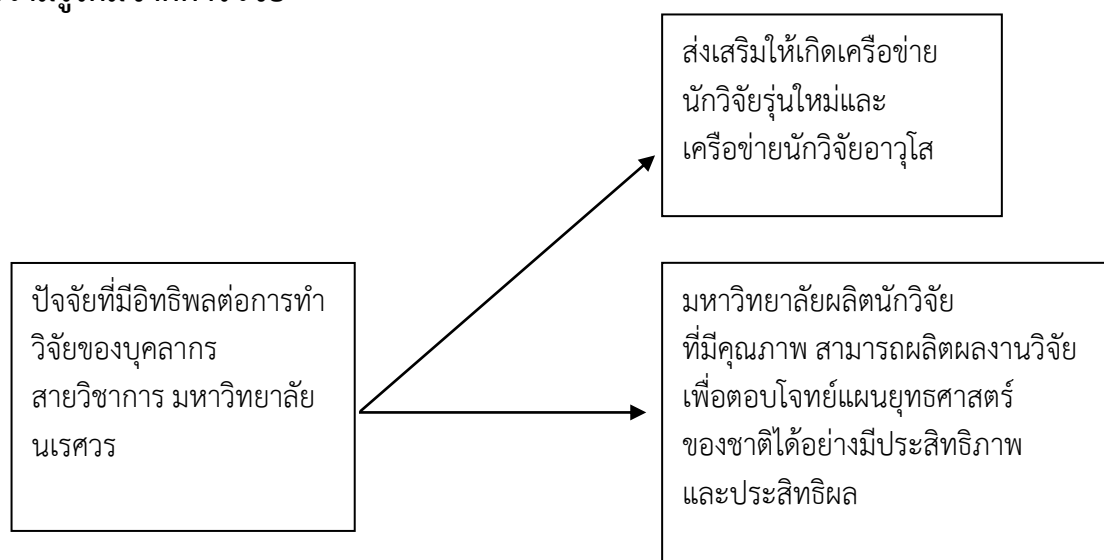
3) ลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ โดยหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการจำเป็นต้องทำวิจัย และการทำวิจัยเป็นความท้าทาย ช่วยยกระดับความรู้ความสามารถ เช่นเดียวกับการศึกษาของจรรยา แก้วใจบุญ (2541) การศึกษา และค้นคว้าวิจัย เป็นบทบาทหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของอาจารย์ซึ่งจะต้องดำเนินควบคู่กับภาระหน้าที่ด้านอื่น ๆ เช่น การสอน เพื่อผลิตบัณฑิต การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4) งบประมาณในการทำวิจัย โดยระบบการขอการเบิกจ่ายเงินทุนอุดหนุนการทำวิจัยไม่ควรมีขั้นตอนยุ่งยากหรือล่าช้า ทั้งนี้ต้องมีความสามารถในการแสวงหาทุนจากแหล่งต่าง ๆ โดยไม่พึ่งเพียงแหล่งทุนจากคณะ นอกจากนี้การสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงจากหน่วยงานต้นสังกัดช่วยให้บุคลากรสายวิชาการทำวิจัยมากขึ้น สอดคล้องกับพัชรา บุญนำ และสมควร ทรัพย์บำรุง (2552) พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนในการทำวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัญหาในการทำวิจัยขอของอาจารย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มี 5 อันดับ ได้แก่ 1) ภาระงานสอนและอื่น ๆ 2) จำนวนงบประมาณที่ได้รับ 3) อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำวิจัย 4) การเบิกจ่ายงบประมาณ/ทุนสนับสนุนการวิจัย และ 5) บุคลากร/ผู้ช่วย ที่จะสนับสนุนงานด้านบริหารโครงการ

5) ทักษะต่อการทำวิจัย โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยคือ ทักษะที่เห็นว่าการวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญของบุคลากรสายวิชาการ การสร้างสรรค์งานวิจัยเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งผลประโยชน์ทั้งภาคการศึกษาและภาคธุรกิจ และทัศนคติในทางลบมองว่าการทำงานวิจัยส่งผลให้เกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของช่อลดา วิชัยพาณิชย์ (2554) ทักษะของอาจารย์เป็นปัจจัย

ที่สำคัญอย่างหนึ่งของการทำหรือไม่ทำงานวิจัยของอาจารย์ ซึ่งตรงกับปรารภณา อเนกปัญญากุล (2556) อธิบายว่าการมีทัศนคติที่ดีต่อผลิตผลงานวิจัย จะมีความสัมพันธ์กับผลผลิตงานวิจัยของอาจารย์

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



แผนภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยสามารถสร้างเครือข่ายนักวิจัยรุ่นใหม่และนักวิจัยอาวุโส โดยจัดเป็นกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์การทำวิจัยและนำไปสู่การทำวิจัยร่วมกัน ซึ่งการจัดกิจกรรมดังกล่าว จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถผลิตนักวิจัยที่มีคุณภาพ นำไปสู่การพัฒนางานวิจัยที่ตอบโจทย์แผนยุทธศาสตร์ของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สรุป

บทความวิจัยเรื่องนี้ได้เห็นถึงความสำคัญของงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยนเรศวร จึงได้ดำเนินโครงการวิจัยเพื่อหาเหตุผลในการเลือกทำหรือไม่ทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ทำให้พบว่าเหตุผลหลักที่ไม่ทำวิจัยมาจากภาระหน้าที่ในการสอน บทความวิจัยเรื่องนี้จึงสามารถเสนอต่อผู้บริหารหน่วยงานเพื่อใช้วางแผนและสร้างสมดุลระหว่างการทำวิจัยและการสอนของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพควบคู่ไปกับภาระหน้าที่ในการสอนได้ เมื่อบุคลากรสามารถทำวิจัยและมีผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ได้ จะทำให้มีผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ประกอบการขอเลื่อนตำแหน่งวิชาการ สร้างชื่อเสียงทางวิชาการ และผลอื่น ๆ ตามมาได้ในท้ายที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยนเรศวรขอรับทุนวิจัยแหล่งทุนภายนอก โดยจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างนักวิจัยอาวุโสและนักวิจัยรุ่นใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้การขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอกและแลกเปลี่ยนเทคนิคการเขียนขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก รวมถึงส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนการทำวิจัยให้กับนักวิจัยทุกระดับและผลักดันให้เกิดผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรสายวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อประกอบการวิเคราะห์เพิ่มเติม เพื่อให้ข้อมูลรายละเอียดในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาวิรุ้ สมนึก. (2557) ปัจจัยในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- กรรวิ เวียงเหล็ก. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตมโนทัศน์เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จรรยา แก้วใจบุญ. (2541). ปัจจัยที่จูงใจให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนนี เขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.(สาขาวิชาบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชอลดา วิชัยพาณิชย์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐรัตน์ สมนาม และสมบัติ ทิมทรัพย์. (2551). การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกลุ่มความร่วมมือในเขตกรุงเทพฯ ตะวันตกและปริมณฑล. รายงานการประชุมวิชาการธนบุรีวิจัย ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: กลุ่มพันธมิตรทางการศึกษา.
- ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์, รัชฎา ธิโสภา และอรดา เกรียงสินยศ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพฯ: กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นัสสี ทรัพย์บุญฤดี. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย รามคำแหง. ปริญญานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวัดและประเมินผล การศึกษา) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ปรารณา อเนกปัญญากุล และคณะ. (2556). พฤติกรรมการทำวิจัย และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. รายงานการวิจัย. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- พัชรา บุญนำ และสมควร ทรัพย์บำรุง (2552). แรงจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุน และปัญหาในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. รายงานการวิจัย. ปทุมธานี : คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต.
- เพราพรรณ เปลี่ยนภู. (2542). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2553). การบริหารงานวิจัยแนวคิดจากประสบการณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2567. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุนิสา ชินวุฒิ. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับบทบาทการวิจัยของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (วิทยานิพนธ์พยาบาลมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเจตน์ นาคเสวี และคณะ (2550). เจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- อัจฉรา ถาวร. (2545). แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อจริยา วัชรวิวัฒน์. (2544). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ (ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุขฎีบัณฑิต) กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อภิญญา หิรัญวงษ์. (2547). ปัจจัยเชิงสาเหตุของผลิถภาพการวิจัยนักการศึกษาสาขาอาชีวศึกษาในระดับอุดมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุขฎีบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารี พันธมณี. (2542). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: เลิฟแอนด์ลิฟเพรส จำกัด.
- Taro Yamane. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: New York: Harper& Row