ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

Factors Affecting Research Conducting of Social Sciences and Humanities Faculty Staff, Maejo University

ศุภลักษณ์ ดีน้อย [1]

ชูชีพ พุทธประเสริฐ [2]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นอาจารย์ทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ในปี 2555 จำนวน 5 คณะ และ1 วิทยาลัย ได้แก่ คณะศิลปศาสตร์ คณะสารสนเทศและการสื่อสาร คณะบริหารธุรกิจ คณะพัฒนาการท่องเที่ยว คณะเศรษฐศาสตร์ และวิทยาลัยบริหารศาสตร์ จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม 4 ตอน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแจกแจงความถี่

ผลการศึกษาพบว่า ทุกปัจจัยมีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัย อันดับแรกคือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

สำหรับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า ระดับปัญหาการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีภาระงานสอนมากทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย รองลงมาคือ การจัดตารางสอนไม่เอื้อต่อการทำวิจัย และไม่สามารถทำงานวิจัยใน เวลาปฏิบัติงานประจำได้ ส่วนข้อเสนอแนะในการส่งเสริม

[1] ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา), นักวิชาการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

[2] รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การทำวิจัยของอาจารย์พบว่า ด้านความสำเร็จของการทำวิจัย ข้อเสนอแนะคือ ผู้ทำวิจัยควรมีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในการทำวิจัย พบว่า ควรมีการเชิดชู ประกาศชื่นชมอาจารย์ที่มีผลงานวิจัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เอื้อต่อการทำวิจัยพบว่า ควรลดภาระงานสอนให้น้อยลง รวมถึงมีการกำหนดตารางสอนที่เอื้อต่อการทำวิจัย ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้วิจัยต้องมีวินัยและเอาใจใส่ต่อการทำวิจัยให้แล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาของหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานพบว่า ควรนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอน การขอตำแหน่งทางวิชาการ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานพบว่า หน่วยงานควรให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและลดขั้นตอนที่ซับซ้อนเกี่ยวกับการขอรับทุน รวมถึงมีการปรับปรุงระเบียบหลักเกณฑ์ ด้านการปกครองบังคับบัญชาพบว่า ผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญกับงานวิจัย ด้านสภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย พบว่า ควรจัดหาหนังสือที่มีความหลากหลาย รวมถึงจัดบริการยืมหนังสือต่างประเทศ และมีการสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้น่าทำวิจัย ด้านงบประมาณที่ได้รับพบว่า หน่วยงานควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนางานวิจัยของหน่วยงานที่ชัดเจน เป็นธรรม มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพงานวิจัย

ABSTRACT

This research aimed to comprehend factors affecting research conducting of instructors, and to find out problems and suggestions of research promotion for instructor in Humanities and Social Sciences, Maejo University. The respondents used in this study were 132 instructors, who teach in the field of social sciences and humanities, of Maejo University, Chiang Mai Province, in the academic year 2012 from 5 faculties and 1 college, namely Faculty of Liberal Arts, Faculty of Information and Communication, Faculty of Business Administration, School of Tourism Development, Faculty of Economics and School of Administrative Studies. The tool used in this study was a 4-part questionnaire. The data gained was analyzed by mean, standard deviation and frequency distribution.

The results of the study can be summarized that every factor influenced the research conducting of instructors in the field of social

sciences and humanities of Maejo University in high level. When considering into each factor, it is found that the factor primarily influenced the research conducting was the job description while the secondary factor was the job achievement and responsibility. The last factor was the credibility.

For the problems and suggestions on the research promotion of the instructors in social sciences and humanities of Maejo University, it is found that the problem of research promotion of the instructor was in moderate level. When considering into each factor, the first problem with the most level and most mean was loaded burden of teaching; the instructor had no time for conducting a research. The secondary factor was the classroom time table that does not support the research conducting; the instructor could not conduct the research during the regular working hours. Several suggestions were concluded in promoting the research conducting of the instructors. In light of the research achievement, it is suggested that the researcher should have the good attitude towards the research. In light of creditability, it is suggested that there should be a complimentary certificate for the instructor who has a research. In light of the regular work that supports the research conducting, it is suggested that the teaching burden should be lessened and the classroom time table should be adjusted for the research conducting. In light of responsibility, it is suggested that the researcher must be disciplined and have attentive conduct to the research within the duration as determined by the department. In light of the career progress, it is suggested that the knowledge gained from the research should be applied in teaching and asking for academic title promotion. In light of departmental policy and administration, it is suggested that the department should seriously supports and reduces the complicated process of applying for a fund, and adjusts the relevant regulations. In light of mastership, it is suggested that the supervisor should give importance to the research. In light of the working condition that supports the research

conducting, it is suggested that variety of books should be provided including foreign books, borrowing service should also be provided, while the academic environment should be facilitated to the research conducting. In light of budget, it is suggested that the department should allocate the budget for research with transparent, fair and suitable manners which should be corresponding with the quantity and quality of the research.

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้อยู่ในฐานะที่พึ่งพาตนเองได้ จะนำไปสู่การแข่งขันได้ในระดับนานาชาติและสร้างความยั่งยืนให้กับประเทศ การวิจัย จึงเป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งที่เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ ดังที่ อานนท์ บุณยะรัตเวช (2549, น 29) ได้กล่าวไว้ว่า การวิจัยเป็นการสร้างและพัฒนาความรู้ที่ทำให้มีลู่ทางวิธีการที่พัฒนาประเทศได้เร็ว ประหยัดงบประมาณและสิ้นเปลืองเวลาและทรัพยากรน้อยกว่าประเทศต่าง ๆ หากมองถึงความสำคัญของงานวิจัยในระดับอุดมศึกษาแล้ว ถือว่าได้ว่างานวิจัยมีความสำคัญเท่าเทียมกับงานสอน เนื่องจากกระบวนการวิจัยจะนำไปสู่การบุกเบิกแสวงหาความรู้แก่สังคม ดังนั้น การวิจัยจึงควรได้รับการสนับสนุนและแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ ดังที่ จรัส สุวรรณเวลา (2551) ได้กล่าวไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษาถือได้ว่ามีความพร้อมในการทำวิจัยมากกว่าสถาบันอื่น ๆ คือ มีฐานะเป็นผู้นำ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นแหล่งรวมความรู้และมีอิสระและเสรีในทางวิชาการอย่างเพียงพอแก่การทำวิจัย ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงมีความเหมาะสมในการเป็นผู้นำด้านการวิจัยและผลงานวิจัยที่ได้สามารถนำมาใช้บูรณาการในการเรียนการสอนให้แก่นักศึกษาช่วยส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นสถาบันการศึกษาทางด้านการเกษตรที่เกิดมาจากฐานแนวคิดและกิจกรรมของรัฐด้านให้การศึกษาแผนใหม่ทางการเกษตร ได้เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2477 เป็นต้นมา ขณะนี้มหาวิทยาลัยแม่โจ้จัดอยู่ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่เน้นผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี (ค2) จำเนียร ยศราช (2553, น.5) กล่าวถึงนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ระหว่างปี 2554 - 2557 ไว้ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 มหาวิทยาลัย จะก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการผลิตบัณฑิตเฉพาะทางระดับบัณฑิตศึกษาและวิจัย (ค1) อย่างเต็มรูปแบบ

ในระยะเวลา 7 ปี (2553 - 2559) การที่จะก้าวไปสู่ ค1 นั้นมหาวิทยาลัยจะต้องเพิ่มการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ปริญญาโท ปริญญาเอก และมีการเพิ่มปริมาณงานวิจัยให้มากขึ้น คณะต่าง ๆ ที่มีการจัดการเรียนการสอนภายในมหาวิทยาลัยจึงให้ความสำคัญในการทำงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงเพื่อร่วมขับเคลื่อนการวิจัยอันจะนำไปสู่เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในปี 2559 แต่สิ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้การทำวิจัยสำเร็จลุล่วง และมีคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเรื่องของนโยบายของมหาวิทยาลัย ปัจจัยภายนอก เช่น การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก หรือปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ ตลอดจนปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือตัวผู้วิจัยเอง ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการดำเนินภารกิจการวิจัยของมหาวิทยาลัยให้มุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ หากมองเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในช่วงวันที่ 16 -18 พฤษภาคม 2555 มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้รับการตรวจประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบสาม ประจำปีการศึกษา 2553 ศุภชัย ยาวะประภาษ (2555, น. 3 - 15) ประธานคณะผู้ประเมินภายนอกระดับอุดมศึกษา ได้ส่งร่างรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา รอบสาม ฉบับแก้ไขตามการทักท้วงของหน่วยงานให้กับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการประเมินระดับสถาบันได้รับคะแนนเฉลี่ย 4.10 ระดับคุณภาพดี และทุกคณะมีค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ทุกตัวรวมกันมีค่าตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่า สถาบันได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์ที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) กำหนด แต่เมื่อพิจารณาถึงการประเมินตามตัวบ่งชี้ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ แยกตามกลุ่มสาขาวิชาพบว่า กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ที่ประกอบด้วย 5 คณะและ 1 วิทยาลัย ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะพัฒนาการท่องเที่ยว คณะศิลปศาสตร์ คณะสารสนเทศและการสื่อสาร และวิทยาลัยบริหารศาสตร์ มีเพียง 3 คณะที่อยู่ในระดับดีมาก ที่เหลืออยู่ในระดับพอใช้ จนถึงระดับต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน แสดงให้เห็นว่าคณะทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ยังมีการผลิตผลงานวิจัยและงานวิชาการจำนวนน้อย ส่งผลให้การเผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์มีจำนวนน้อยไปด้วยเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ รวมถึงการเผยแพร่ผลงานได้รับการอ้างอิงน้อย คณะต่าง ๆ จำเป็นต้อง

มีการส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยและการพัฒนาคณาจารย์อย่างจริงจังและเร่งด่วน รวมถึงการสร้างกลยุทธ์ สร้างแรงจูงใจในการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติให้มากขึ้น

นอกจากปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นมาตรฐานกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาแล้ว มีอีกหลายปัจจัยด้วยกันที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ดังเช่น อุทัย ดุลยเกษม (2533, น.4) ได้ทำการศึกษาการบริหารสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนางานวิจัย คือ การพัฒนาตัวนักวิจัยให้มีคุณภาพสูงขึ้น มีความรักและสนุกที่จะเป็นนักวิจัยมืออาชีพทำวิจัยแบบเกาะติดและอย่างต่อเนื่อง ใจกว้างในการยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์และการประเมิน โดยแนวทางการพัฒนาคุณภาพตัวนักวิจัยให้สำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งนักวิจัย ผู้บริหาร และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง ในขณะที่สิ่งที่ส่งผลต่อการทำวิจัย คือบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย อันเนื่องมาจากปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างในหน่วยงานที่ไม่เกื้อกูลต่อการวิจัย ไม่มีการนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี หรือขาดการสนับสนุนด้านเงินทุนเนื่องจากมีงบประมาณสนับสนุนวิจัยน้อย ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่มีชั่วโมงสอนมากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาในการปฏิบัติงานวิจัย ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และระเบียบการเงินที่ไม่คล่องตัว ทำให้อาจารย์ให้ความสนใจในการทำวิจัยน้อยลง ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พัชรา บุญมานำ และคณะ (2552) พบว่าภาระงานสอนและงานอื่นๆ มาก จำนวนงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ การเบิกจ่ายเงิน/งบประมาณสนับสนุนการวิจัยล่าช้า ไม่มีบุคลากร/ผู้ช่วยที่จะสนับสนุนงานด้านการบริหารโครงการวิจัย รวมถึงอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำวิจัยไม่เพียงพอต่อการใช้งาน เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยต่ออาจารย์ในสถาบันทั้งสิ้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) อ้างถึงในอัปสร แย้มสรวล (2539, น. 13 - 15) เป็นหนึ่งทฤษฎีที่นักบริหารมักใช้ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfiers) ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ความสำคัญของปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน มี 5 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ

และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุข และเกิดความพึงพอใจทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคล ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) มี 11 องค์ประกอบ คือ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน สถานภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น

การนำแนวคิดของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) มาทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ รวมถึงมีปัญหา อุปสรรค การดำเนินงานวิจัยที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยประสบอยู่ และอาจารย์ให้แนวทางการส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงการทำงานวิจัยของอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัยอย่างไร เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนางานวิจัยให้มีทั้งคุณภาพและเพิ่มปริมาณงานวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ให้สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย ตอบสนองและเกิดประโยชน์ต่อสังคมชุมชน นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อตัวของบุคลากร ในการสร้างความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและก่อให้เกิดการยอมรับในสังคมวิชาการมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

รูปแบบการวิจัย (Research Design)

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาจารย์ทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว และอยู่ในฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (E-Manage Maejo University) ในปี 2555 จำนวน 5 คณะ และ 1 วิทยาลัย ได้แก่ คณะศิลปศาสตร์ คณะสารสนเทศและการสื่อสาร คณะบริหารธุรกิจ คณะพัฒนาการท่องเที่ยว คณะเศรษฐศาสตร์ และวิทยาลัยบริหารศาสตร์ จำนวน 132 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามกรอบแนวคิดของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) โดยพิจารณาจาก 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนรายละเอียดคือ

1. **ปัจจัยกระตุ้น** ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่อาจารย์สามารถทำงานวิจัยจนแล้วเสร็จ หรือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานวิจัยต่าง ๆ

2. การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานวิจัยแล้วเสร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

3. ลักษณะของงาน หมายถึง งานวิจัยที่ผลิตน่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการของอาจารย์

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับมอบหมายให้ทำวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งทั้งงานวิจัยในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยอาจารย์ได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินการวิจัยอย่างอิสระ ไม่มีการตรวจสอบควบคุมอย่างใกล้ชิด ทำให้มีโอกาสในการตัดสินใจแก้ปัญหา หรือรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเกิดกำลังใจในการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่อาจารย์ได้มีโอกาสเลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น อันเป็นผลมาจากการทำงานวิจัย

2. **ปัจจัยค้ำจุน** ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ แต่คัดเลือก มา 4 องค์ประกอบที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน หมายถึง แผนงานหลักและวิธีการดำเนินงานวิจัยต่าง ๆ ของผู้บริหารทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อสนับสนุนให้อาจารย์ของหน่วยงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำวิจัย

2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมผู้นำหรือความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการปกครองดูแลให้อาจารย์ทำงานวิจัย ตลอดจนเป็นที่พึ่งและแก้ปัญหาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานวิจัยของอาจารย์ อาทิ คอมพิวเตอร์ วัสดุ อุปกรณ์ ห้องทำงานที่เหมาะสมแก่สภาพการทำวิจัยของอาจารย์

4. งบประมาณที่ได้รับ หมายถึง ค่าตอบแทนหรือเงินสนับสนุนการทำวิจัยในสถาบัน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัย อันเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิจัยในสถาบัน

เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงจากเครื่องมือของอัปสร แย้มสรวล (2539) ชาติชาย ศรีแสง (2545) อัมพร ภาระพันธ์ (2545) นัสที ทรัพย์บัญญัติ (2546) และปวรรัตน เลิศสุวรรณเสรี (2552) ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 3 และตอนที่ 4 ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากเอกสารตำรา บทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา คณะที่สังกัด ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ในการทำวิจัย ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 9 องค์ประกอบด้วยกัน คือ ปัจจัยกระตุ้น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านงบประมาณที่ได้รับ รวมทั้งหมด 51 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ปัญหาการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ เป็นคำถามปลายเปิด (Open ended)

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสารหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยหลายๆ เรื่องที่มีลักษณะและวัตถุประสงค์การทำวิจัยคล้ายๆ กัน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. เขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขอบเขตการศึกษา โดยปรับปรุงจากเครื่องมือของ อัปสร แย้มสรวล (2539) ชาติชาย ศรีแสง (2545) อัมพร ภาระพันธ์ (2545) นัสที ทรัพย์บัญญัติ (2546) และปวรรัตน เลิศสุวรรณเสรี (2552)

3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขโดยผลการหาค่า IOC พบว่า ไม่มีข้อใดต่ำกว่า 0.60 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.70 สำหรับข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.60 ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4. จัดทำแบบสอบถามฉบับจริงที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ศึกษานำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเสนอต่อคณบดีคณะบริหารธุรกิจ คณะพัฒนาการท่องเที่ยว คณะศิลปศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะสารสนเทศและการสื่อสาร และผู้อำนวยการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้ศึกษาได้ประสานงานขอความอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่งานบริหารงานทั่วไปประจำคณะ/วิทยาลัย เป็นผู้รวบรวมข้อมูล และผู้ศึกษาติดต่อขอรับด้วยตนเอง

3. เมื่อรวบรวมข้อมูลได้ครบตามจำนวนแล้ว ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาตรวจดูความสมบูรณ์และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผลการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เก็บได้จริง จำนวน 132 ฉบับ จากแบบสอบถามประชากรเป้าหมาย 154 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.71

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล

เกณฑ์การแปลความหมายระดับปัจจัย ตามวิธีของเบสท์และคาห์น (Best and Kahn, 1993) อ้างถึงในทิพวรรณ เจริญผล (2542, น. 66 - 67) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยระดับมาก
2.50 - 3.49 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยระดับปานกลาง
1.50 - 2.49 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยระดับน้อย
1.00 - 1.49 หมายถึง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ เสนอผลวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับปัญหา ตามวิธีของเบสท์และคาห์น (Best and Kahn, 1993) อ้างถึงใน ทิพวรรณ เจริญผล (2542, น. 66 - 67)

4.50 - 5.00 หมายถึง เป็นปัญหาอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.50 - 4.49 หมายถึง เป็นปัญหาอยู่ในระดับ มาก
2.50 - 3.49 หมายถึง เป็นปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.50 - 2.49 หมายถึง เป็นปัญหาอยู่ในระดับ น้อย
1.00 - 1.49 หมายถึง เป็นปัญหาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ เป็นคำถามปลายเปิด (Open ended) วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency)

ผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แสดงได้ดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ภาพรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัย

ข้อ	รายการ	ระดับของอิทธิพล		การแปลผล
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
		(N=132)		
ปัจจัยกระตุ้น				
1	ความสำเร็จของงาน	4.09	0.78	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.90	0.82	มาก
3	ลักษณะของงาน	4.29	0.69	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.07	0.77	มาก
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.97	0.79	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.08	0.77	มาก
ปัจจัยค้ำจุน				
6	ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	4.03	0.90	มาก
7	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.99	0.85	มาก
8	ด้านสภาพการทำงาน	4.05	1.02	มาก
9	ด้านงบประมาณที่ได้รับ	3.92	0.99	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.99	0.94	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.03	0.85	มาก

จากตารางที่ 1 โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าทุกปัจจัยมีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยอันดับแรกคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.29) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.09) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.07) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.05) ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.03) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.99) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.97) ด้านงบประมาณที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย = 3.92) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.90) เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ปัจจัยกระตุ้น

รายละเอียดของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ จำแนกตามด้านได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าทุกปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จของงาน มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เจตคติของอาจารย์ต่อการทำวิจัยและงานวิจัยที่ทำสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ รองลงมาคือ การได้ทำงานวิจัยจนแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด และผลสำเร็จในการทำวิจัยของอาจารย์ ที่ผ่านมาเป็นแรงผลักดันในการทำวิจัยชิ้นใหม่ ส่วนลำดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลงานวิจัยได้นำไปจัดนิทรรศการ เผยแพร่อย่างต่อเนื่อง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าทุกปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความภาคภูมิใจของอาจารย์ที่มีต่อผลงานวิจัยที่ตนเองทำ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและยกย่องอาจารย์ที่ทำวิจัย การได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานในการทำวิจัยอยู่เสมอ รวมถึงเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถของของผู้ที่ทำวิจัย ส่วนลำดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานวิจัยที่อาจารย์ทำอย่างสม่ำเสมอจากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน

ส่วนด้านลักษณะของงาน พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าทุกปัจจัยย่อยด้านลักษณะของงาน มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความรู้และความสามารถของอาจารย์เกี่ยวกับงานวิจัยที่ทำอยู่ รองลงมา คือ การทำวิจัยเป็นไปตามความต้องการและความเชี่ยวชาญของอาจารย์เอง และการทำวิจัยช่วยให้เกิด องค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนลำดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลงานวิจัยต้องนำไปใช้กับการเรียนการสอน

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ทุกปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีจรรยาบรรณในการทำวิจัยของนักวิจัย รองลงมา คือ การทำวิจัยเป็นภารกิจหนึ่งของอาจารย์ที่ต้องปฏิบัติ และความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการวิจัยที่ทำ ส่วนลำดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับมอบหมายให้ทำวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากผู้บริหาร

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ทุกปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานวิจัยเป็นประโยชน์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น รองลงมาคือ การวิจัยช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการวิจัยเป็นการแสดงความสามารถอย่างหนึ่งทางวิชาชีพ ส่วนลำดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คืองานวิจัยช่วยให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานสำคัญ

ปัจจัยค้ำจุน

ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ทุกปัจจัยย่อยด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสนับสนุน ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยจากผู้บริหาร รองลงมา คือ การกำหนดนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยอย่างชัดเจนจากผู้บริหาร การสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่

ผลงานวิจัยและการนำไปใช้ประโยชน์ และการจัดการด้านงานวิจัยภายในหน่วยงานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนลำดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงความสำคัญของการวิจัย

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าทุกปัจจัยย่อยด้านการปกครองบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำวิจัยของอาจารย์อย่างเต็มที่ รองลงมาคือ การให้ความสำคัญต่องานด้านวิจัยของผู้บริหาร และการจัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการวิจัยของคณะที่มีประสิทธิภาพ ส่วนลำดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถให้คำปรึกษา และช่วยเหลือแก้ปัญหาของผู้บริหารที่เกี่ยวกับการทำวิจัย

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ทุกปัจจัยย่อยด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความพร้อมของระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย เช่น คอมพิวเตอร์เพื่อการค้นคว้า เป็นต้น รองลงมา คือ ภาระงานสอนที่เอื้อต่อการทำวิจัย และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานวิจัย ส่วนลำดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดหาหนังสือ ตำรา และเอกสารเพื่อการค้นคว้าวิจัยอย่างเพียงพอ

ด้านงบประมาณที่ได้รับ พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าทุกปัจจัยย่อยด้านงบประมาณที่ได้รับ มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อการวิจัย ให้อาจารย์ทราบอยู่เสมอ รองลงมา คือ มีระบบการจัดสรรทุนวิจัยของคณะ/หน่วยงานที่ชัดเจน และการสนับสนุนให้อาจารย์ได้รับทุนวิจัยจากภายนอกเพื่อทำวิจัยโครงการวิจัยขนาดใหญ่ ส่วนลำดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณสำหรับการวิจัย

2) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แสดงได้ดังตารางที่ 2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ระดับปัญหาการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์

ข้อ	รายการ	ระดับปัญหา		การแปลผล
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
		(N=132)		
1	ภาระงานสอนมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย	4.11	0.96	มาก
2	การจัดตารางสอนไม่เอื้อต่อการทำวิจัย	4.08	0.99	มาก
3	ไม่สามารถทำงานวิจัยในเวลาปฏิบัติงานประจำได้	3.77	1.00	มาก
4	มีภาระทางครอบครัวจนไม่เอื้อต่อการทำวิจัย	2.79	1.04	ปานกลาง
5	ไม่แน่ใจในการเลือกหัวข้อหรือปัญหาที่จะทำการวิจัย	2.85	1.16	ปานกลาง
6	ขาดความรู้ความชำนาญในการสร้างเครื่องมือที่จะนำไปใช้ในการวิจัย	2.86	1.11	ปานกลาง
7	ขาดความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงินอุดหนุน	3.61	1.04	ปานกลาง
8	เงินที่ได้รับการสนับสนุนมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอ	3.45	1.01	ปานกลาง
9	มีความยุ่งยากในขั้นตอนการขอทุน	3.65	1.14	ปานกลาง
10	ขาดที่ปรึกษาทำโครงการวิจัย	3.22	1.11	ปานกลาง
11	ขาดผู้ร่วมทำโครงการวิจัย	2.77	1.16	ปานกลาง
12	ขาดผู้ช่วยนักวิจัย	2.78	1.11	ปานกลาง
13	มีความรู้ในการทำวิจัยแต่ขาดประสบการณ์	3.02	1.21	ปานกลาง
14	มีภาระงานด้านอื่นๆ มาก เช่น ด้านบริหาร การเป็นกรรมการเฉพาะกิจอื่นๆ	3.14	1.17	ปานกลาง
15	ขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย	3.19	1.24	ปานกลาง
16	มีปัญหาสุขภาพที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัย	2.50	1.28	ปานกลาง
17	การไม่ได้รับการชี้แนะ กระตุ้น จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพตนเอง	2.83	1.14	ปานกลาง

ข้อ	รายการ	ระดับปัญหา		การแปลผล
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
		(N=132)		
18	การไม่ได้รับการยอมรับนับถือเกี่ยวกับความสามารถทางวิชาการและการวิจัยจากเพื่อนร่วมงาน	2.56	0.98	ปานกลาง
19	ความไม่ลุ่มลึกของหัวข้อที่ทำการวิจัย	2.88	1.17	ปานกลาง
20	การขาดจรรยาบรรณในการทำวิจัยของนักวิจัย	2.38	1.22	น้อย
21	การขาดแรงจูงใจด้านรายได้และตำแหน่ง	3.12	1.13	ปานกลาง
22	บรรยากาศในหน่วยงานไม่เอื้อต่อการทำวิจัย	3.31	1.17	ปานกลาง
23	บรรยากาศทางสังคม การเมือง และวัฒนธรรมระดับประเทศไม่เอื้อต่อการทำวิจัย	2.84	1.12	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม	3.12	1.11	ปานกลาง

2.1 ปัญหาการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์

จากตารางที่ 2 ระดับปัญหาการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าระดับปัญหาการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัญหาที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีภาระงานสอนมากทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย รองลงมา คือ การจัดตารางสอนไม่เอื้อต่อการทำวิจัย และไม่สามารถทำงานวิจัยในเวลาปฏิบัติงานประจำได้

ส่วนปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีความยุ่งยากในขั้นตอนการขอทุนรองลงมา คือ ขาดความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงินอุดหนุน และเงินที่ได้รับการสนับสนุนมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอ

สำหรับปัญหาที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การขาดจรรยาบรรณในการทำวิจัยของนักวิจัย

ด้านส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า เกือบทุกข้อ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่า 1.00 ดังปรากฏในข้อ 3 - 17 และข้อ 19 - 23 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นไม่สอดคล้องกันในประเด็นดังกล่าว

2.2 ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์

ด้านความสำเร็จของการทำวิจัย ข้อเสนอแนะคือ ผู้ทำวิจัยควรมีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย มีความกระตือรือร้นที่จะดำเนินการวิจัย เปิดใจยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และเห็นคุณค่าของความหลากหลาย และผู้วิจัยควรมีวินัยทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง และสร้างภาพการวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือ นอกจากนี้แล้วควรตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและต่างประเทศ

สำหรับด้านการได้รับการยอมรับนับถือในการทำวิจัย พบว่า ควรมีการเชิดชูประกาศชื่นชมอาจารย์ที่มีผลงานวิจัย ควรให้ความยอมรับและช่วยเหลือกัน และอย่าดูผู้วิจัยที่อายุ แต่ควรดูจากประสบการณ์การทำวิจัย

ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เอื้อต่อการทำวิจัย พบว่า ควรลดภาระงานสอนให้น้อยลง อนุญาตให้สอนชดเชยนอกเวลา รวมถึงมีการกำหนดตารางสอนที่เอื้อต่อการทำวิจัย เช่น จัดเวลาสอนให้อยู่ในวันเดียวหรือติด ๆ กันได้หรือจัดตารางสอนให้สอน 3 วันติดกันและทำวิจัย 2 วันติดกัน จะช่วยให้มีเวลาในการค้นคว้า และทำงานวิจัย รวมถึงสามารถลงพื้นที่ได้สะดวกมากขึ้น และควรมีนักวิจัยผู้ช่วย

ในขณะที่ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้วิจัยควรมีวินัยและเอาใจใส่ต่อการทำวิจัยให้แล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาของหน่วยงานต่าง ๆ ควรมีการกระตุ้นผลักดัน ให้อาจารย์มีผลงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ ประมาณ 2 ปีต่อเรื่อง และควรให้อิสระในการทำวิจัย

สำหรับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ควรนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอน รวมถึงนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในวงวิชาการและการนำไปใช้ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ และควรสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งวิชาการ

ส่วนด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน พบว่า หน่วยงานควรให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและลดขั้นตอนที่ซับซ้อนเกี่ยวกับการขอรับทุน มีการปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ ให้คำแนะนำด้านการเงินเพื่อเอื้อต่อการดำเนินการวิจัย ควรมีการจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานวิจัย กิจกรรมเสวนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการนำเสนอประเด็นการวิจัยที่ค้นพบใหม่ ๆ ทางด้านศิลปศาสตร์ มนุษยศาสตร์ อันจะเป็นการกระตุ้น และเสริมสร้างบรรยากาศการวิจัย อีกทั้งหน่วยงานควรมีทีมนักวิจัยพี่เลี้ยง นักวิจัยอาวุโส ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยอย่างจริงจัง

เพื่อขอคำปรึกษาแนะนำในการทำวิจัยได้อย่างเป็นรูปธรรม และควรมีการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สอดคล้องกับกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน

สำหรับด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับงานวิจัย ใจกว้าง และรับฟังข้อคิดเห็นจากบุคลากรอย่างเสมอภาค มีการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการทำวิจัยของบุคลากร เพื่อให้ได้วิจัยที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงควรเป็นผู้นำในการทำวิจัย สร้างทีมวิจัย หรือกำหนดทีมวิจัยของคณะฯ

นอกจากนี้ด้านสภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย พบว่า ควรจัดหาหนังสือที่มีความหลากหลาย รวมถึงจัดบริการยืมหนังสือต่างประเทศ มีการสร้างบรรยากาศให้น่าทำวิจัย และควรจัดเครื่องพิมพ์ให้เพียงพอต่อจำนวนอาจารย์โดยคิดเป็นค่าเฉลี่ย 5 คนต่อ 1 เครื่อง

สุดท้ายด้านงบประมาณที่ได้รับ พบว่า หน่วยงานควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนางานวิจัยของหน่วยงานที่ชัดเจน เป็นธรรม มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพงานวิจัย และควรสนับสนุนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง มีการปรับระบบการบริหารงานวิจัยให้มีความกระชับในขั้นตอน รวดเร็วสอดคล้องกับปีประมาณที่เสนอขอ และสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยกระตุ้น ดังจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยสูงสุด สามอันดับแรกได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จ และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ส่วนลำดับสุดท้ายที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) อ้างในอัปสร แย้มสรวล (2539, น. 13-15) ที่กล่าวว่า ความสำคัญของปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ที่เกิดมาจากภายในของตัวบุคคล เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงานที่ทำให้คนเกิดความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น จากผลการวิเคราะห์

ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ พบว่า ปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมาก ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมาก ผลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยกระตุ้น ที่เกิดมาจากภายในของบุคคลมากกว่า ปัจจัยค้ำจุนที่มาจากภายนอกบุคคล การที่จะรักษาความพอใจในงานให้ยั่งยืนมีผลระยะยาว ผู้บริหารสามารถนำแนวทางของปัจจัยค้ำจุนมาใช้เพิ่มความพอใจในงานให้กับอาจารย์ เช่น การเน้นเรื่องความเหมาะสม ความชัดเจนในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย เงินเดือน หรือการบังคับบัญชา เพื่อสิ่งดังกล่าวจะส่งผลต่อความต้องการภายในตัวบุคคล ทั้งในด้านความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้คนเกิดความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

หากพิจารณาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน รองลงมา ปัจจัยด้านความสำเร็จ และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ส่วนลำดับสุดท้ายที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน

การที่อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านลักษณะของงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์เห็นว่าการทำวิจัยให้สำเร็จนั้นต้องอาศัยความรู้และความสามารถของอาจารย์เกี่ยวกับงานวิจัยที่ทำอยู่มาดำเนินการวิจัย ซึ่งการทำวิจัยนั้นต้องเป็นไปตามความต้องการและความเชี่ยวชาญของอาจารย์เอง นอกจากนี้ผลจากการทำวิจัยช่วยให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง (2549) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยมากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถในการวิจัย ในขณะเดียวกัน พัชรา บุญมานำและสมควร ทรัพย์บำรุง (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนและปัญหาในการทำวิจัยของอาจารย์ พบว่า การที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำการวิจัยเนื่องจากเห็นว่างานวิจัย มีความสำคัญต่อการสร้าง

องค์ความรู้ในด้านวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งการวิจัยเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ อีกทั้งเป็นการพัฒนาทักษะในการทำวิจัยด้วยตนเอง รวมถึงการนำไปใช้ในการเรียนการสอน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542, มาตรา 4) ที่กำหนดให้บุคลากรระดับอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนต้องปฏิบัติตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์ที่ สมศ. กำหนด ซึ่ง ศุภชัย ยาวะประภาษ (2555, น.98 - 115) คณะกรรมการผู้ตรวจประเมินคุณภาพการศึกษารอบสามได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เห็นว่าหน่วยงานยังขาดผลงานที่มีคุณภาพ การเผยแพร่ผลงานได้รับการอ้างอิงน้อย หน่วยงานจึงควรส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตผลงานวิจัย เขียนบทความทางวิชาการ หนังสือ ตำรา มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับนานาชาติที่เป็นที่ยอมรับ อีกทั้ง คณะและมหาวิทยาลัย ควรส่งเสริม ผลักดันให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการเพิ่มขึ้นเพื่อให้มีตำแหน่งทางวิชาการ และจากข้อมูลด้านสถานภาพของอาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 43.18 ส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 31.06 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ถึงร้อยละ 68.94 ในอนาคตมหาวิทยาลัยจะประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ดังนั้น มหาวิทยาลัยต้องเร่งพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้สู่มหาวิทยาลัยวิจัย (ค1)

จากการศึกษาด้านปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ พบว่าอาจารย์มีภาระงานสอนมากทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย มหาวิทยาลัยจัดตารางสอนไม่เอื้อต่อการทำวิจัย และอาจารย์ไม่สามารถทำงานวิจัยในเวลาปฏิบัติงานประจำได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ต้องรับผิดชอบในการสอนมากจึงไม่มีเวลาในการดำเนินการวิจัย ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของไสว นัยปราโมทย์ (2545) ได้ศึกษาสถานภาพในการทำวิจัยของอาจารย์สังกัดสถาบันราชภัฏภาคเหนือตอนบน พบว่า ปัจจัยด้านเวลาและภาระงาน ยังเป็นอุปสรรคสำหรับการทำวิจัย อีกทั้ง สุดาพร ลักษณียนาวิน (2553) ได้มีการสำรวจภาระงานประจำของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโดยเฉลี่ยพบว่า 75% เป็นภาระงานจัดการเรียนการสอน 20% ทำงานวิจัย 5% เป็นภาระงานบริการวิชาการ เมื่อศึกษาสถานภาพอาจารย์พบว่ามีเพียง 25 - 30 % เท่านั้นที่มีโอกาสทำวิจัย ประกอบกับข้อจำกัดในการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์และ

มนุษยศาสตร์ที่อาจารย์ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า งานวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์นั้นเป็นงานที่ต้องใช้เวลาเป็นสำคัญและเป็นการทำงานกับคน ซึ่งการทำงานกับคนนั้นเป็นเรื่องยากและเปราะบาง

ส่วนความเห็นที่ไม่สอดคล้องกันนั้น เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่าสูงกว่า 1.00 เกี่ยวกับปัญหาการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ คงเป็นเพราะปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อการทำวิจัย ซึ่งอยู่ในกลุ่มอายุที่ต่างกัน ประสบการณ์ในการทำวิจัยที่ต่างกัน และอาจพบปัญหาที่ต่างกันในแต่ละคณะ ส่งผลต่อการแสดงความคิดเห็นตามประสบการณ์ของแต่ละคนต่อประเด็นปัญหาที่ไม่เหมือนกันและไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันดังกล่าว

นอกจากนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามยังให้ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ว่า ควรพัฒนาความเชี่ยวชาญงานประจำด้วยการเปิดโอกาสให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพการวิจัยของอาจารย์ และในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยควรลดภาระงานสอนให้น้อยลง อนุญาตให้สอนชดเชยนอกเวลา รวมถึงมีการกำหนดตารางสอนที่เอื้อต่อการทำวิจัย เช่น จัดเวลาสอนให้อยู่ในวันเดียวหรือติด ๆกันได้หรือจัดตารางสอนให้สอน 3 วันติดกันและทำวิจัย 2 วันติดกัน จะช่วยอาจารย์ให้มีเวลาในการค้นคว้า และทำงานวิจัยรวมถึงลงพื้นที่ได้สะดวกมากขึ้น ข้อเสนอแนะดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของอุดมลักษณ์ บำรุงญาติ (2554) ที่พบว่า การพัฒนาศักยภาพด้านบุคลากรการวิจัยควรมีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจนด้านการวิจัย เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์หรือบุคลากรการวิจัยปฏิบัติการทำงานวิจัยมากขึ้นกว่าในปัจจุบันและมีความสุขกับการทำวิจัย โดยกำหนดให้งานวิจัยเป็นภารกิจของอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อความก้าวหน้าในงานวิชาการและวิชาชีพ

ปัจจัยด้านความสำเร็จ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ในระดับมากเป็นอันดับสอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสำเร็จเป็นผลมาจากการที่อาจารย์สามารถทำงานวิจัยจนแล้วเสร็จหรือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ในองค์ประกอบด้าน

ความสำเร็จที่ว่า ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน เมื่อได้ทำงานและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นผลสำเสร็จ สอดคล้องกับผลการศึกษาของอัปสร แย้มสรวล (2539) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมากที่สุด เนื่องจากเห็นว่าการทำงานวิจัยต้องใช้เวลาในการศึกษาค้นคว้าอีกทั้ง ต้องมีความรู้เรื่องของระเบียบวิธีการวิจัย และมีความรู้พื้นฐานในเรื่องที่จะทำวิจัยนั้นเป็นอย่างดี ตลอดจนมีผู้บังคับบัญชาที่คอยให้การสนับสนุนส่งเสริมและมีงบประมาณที่เพียงพอ จึงจะทำให้งานวิจัยสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่อาจารย์ด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เกิดจากเจตคติของอาจารย์ต่อการทำวิจัย เนื่องจากอาจารย์ได้ให้ความสำคัญกับการวิจัย ดังที่ยุทธ ไกยวรรธ์ (2545, น. 24) บุญชม ศรีสะอาด (2543, น.11) กาสัก เต๊ะขันหมาก (2549, น. 12) กล่าวไว้ว่า การวิจัยช่วยทำให้เกิดความรู้ใหม่ ช่วยเพิ่มพูนวิทยาการของศาสตร์ต่าง ๆ ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น ช่วยปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงช่วยในการพัฒนาบุคคลและหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า นอกจากนี้แล้ว จากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ยังพบว่า การทำวิจัยนอกจากจะเป็นการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ผลงานวิจัยยังสามารถนำไปใช้ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการได้อีกทาง ดังนั้น หากผู้ทำวิจัยมีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย มีวินัย ทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้นที่จะดำเนินการวิจัย เปิดใจยอมรับความเห็นที่แตกต่างและเห็นคุณค่าของความหลากหลาย สร้างภาพการวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือ และมีการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและต่างประเทศอยู่เสมอ ก็จะทำให้เกิดความสำเร็จตามมา ใกล้เคียงกับผลการศึกษาของลัทธศักดิ์ แพรสายทอง (2548) ที่พบว่า แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียนในหน่วยงาน ต้องกำหนดนโยบาย ติดตามประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้การยกย่องชมเชยครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม ส่งเสริม แนะนำช่วยเหลือ เพื่อให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยอาศัยกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามยังมีความเห็นว่างานวิจัยที่ทำสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ได้ตระหนักถึงบทบาทและภาระหน้าที่

ของการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ที่มุ่งพัฒนาคนเพื่อเข้าสู่วิชาชีพต่าง ๆ เป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการมุ่งเน้นที่จะพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ให้เกิดขึ้น อันจะเป็นการเพิ่มพูนขีดความสามารถทางวิชาการระดับสูงในสาขาวิชาการต่าง ๆ ดังที่ วิจิตร ศรีสอ้าน (2518, น.18) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการอุดมศึกษา คือ การสร้างสรรค์และจรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อสถาบันอุดมศึกษาจะได้ใช้ความเป็นเลิศทางวิชาการพัฒนาบุคคล และให้บริการทางวิชาการเพื่อประโยชน์ของสังคมและมนุษยชาติ ข้อมูลที่ค้นพบจากการวิจัยจึงสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ รวมทั้ง เกียรติสุดา ศรีสุข (2549, น. 2) และกาสัก เต๊ะขันหมาก (2549, น.10 - 12) ก็ได้กล่าวว่า ข้อมูลที่ค้นพบจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาสังคม องค์กร หน่วยงาน บุคคล ระบบการทำงาน นวัตกรรมต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ ทั้งการ บรรยาย อธิบายปรากฏการณ์หรือสถานการณ์ รวมถึงสามารถควบคุมปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ในระดับมากเป็นอันดับสาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อจรรยาบรรณในการทำวิจัยอยู่เสมอ เนื่องจากเห็นว่าการทำวิจัยเป็นภารกิจหนึ่งของอาจารย์ที่ต้องปฏิบัติ และต้องมีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการวิจัยที่ทำ การให้ความสำคัญต่อจรรยาบรรณในการทำวิจัยจึงเป็นหลักปฏิบัติของบุคคลแต่ละวิชาชีพ ดังเช่น กาสัก เต๊ะขันหมาก (2553, น. 33) ได้กล่าวถึง จรรยาบรรณว่าเป็นหลักความประพฤติอันเหมาะสมที่แสดงถึงคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบอาชีพที่บุคคลแต่ละสาขาวิชาชีพประมวลขึ้นเป็นหลักยึดถือปฏิบัติ เพื่อรักษาชื่อเสียงและส่งเสริมเกียรติคุณของสาขาวิชาชีพตน นอกจากนี้ อาจารย์ได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของการทำวิจัยซึ่งเป็นภารกิจหนึ่งของอาจารย์ที่ต้องปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดให้ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษา การอบรม การวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงอาจารย์ได้ได้ตระหนักถึงการมีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการวิจัยที่ทำ อย่างไรก็ตาม

อาจารย์ได้ให้ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการทำวิจัยคือ ผู้วิจัยควรมีวินัย และเอาใจใส่ต่อการทำวิจัยให้แล้วเสร็จตามกรอบของหน่วยงานต่าง ๆ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555 - 2559) ที่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการติดตามและประเมินผลงานวิจัยให้เป็นไปตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้เช่นกัน

อย่างไรก็ดีถึงแม้การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์เป็นส่วนใหญ่เป็นปัจจัยกระตุ้นที่เกิดมาจากภายในตัวบุคคล แต่เมื่อพิจารณาข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ พบว่า อาจารย์ได้ให้ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยค้ำจุนอย่างหลากหลาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การให้ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารของหน่วยงาน สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย เงินเดือน หรือการบังคับบัญชา ความคิดเห็นของอาจารย์ส่วนใหญ่ที่มีตำแหน่งอาจารย์และมีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มองว่าการทำผลงานทางวิชาการต้องมีอายุครบ 5 ปี หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ถึงจะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ อาจารย์จึงไม่รีบเร่งในการทำวิจัย และมุ่งเน้นการเรียนการสอนก่อนเป็นอันดับแรก ส่วนข้อมูลด้านประสบการณ์ในการทำวิจัยส่วนใหญ่เคยทำวิจัย ร้อยละ 84.85 ยังพบปัญหาที่เกิดจากการทำวิจัย เช่น กระบวนการขั้นตอนในพิจารณาให้ทุนล่าช้า กฎระเบียบการทำวิจัยไม่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัย หรือสิ่งสนับสนุนไม่เพียงพอล้วนเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยแทบทั้งสิ้น

การสะท้อนข้อคิดเห็นให้หน่วยงานได้รับทราบความต้องการและเป็นข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการทำวิจัย เป็นสิ่งหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาระบบและกลไกในการวิจัยของหน่วยงานที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคคลให้เกิดความต้องการในการทำวิจัยมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรพิจารณานำข้อคิดเห็นในปัจจัยค้ำจุนไปปรับปรุงพัฒนา และนำข้อคิดเห็นด้านปัจจัยกระตุ้นไปสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์เกิดแรงจูงใจในการทำวิจัยมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ควรปรับโครงสร้างด้านการเรียนการสอน การจัดตารางสอนให้เอื้อต่อการทำวิจัยเช่น มีการปรับลดชั่วโมงสอนให้เหมาะสม การอนุญาตให้มีการสอนชดเชย อนุญาตให้มีการลาทำวิจัย จัดตารางสอนติดกันเพื่อให้อาจารย์มีเวลาในการทำวิจัยมากขึ้น นอกจากนี้ ควรปรับเงื่อนไขในภารกิจของอาจารย์แต่ละด้านให้มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสม เช่น กำหนดให้อาจารย์ทุกคนมีภารกิจด้านการเรียนการสอนเป็นอันดับหนึ่งควบคู่กับการทำวิจัย หรือกำหนดให้อาจารย์มีภารกิจด้านการเรียนการสอนควบคู่กับการบริการวิชาการ หรือภารกิจด้านการเรียนการสอนควบคู่กับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยภาพรวมมหาวิทยาลัยให้มีการดำเนินงานสอดคล้องกับพันธกิจของการเป็นมหาวิทยาลัย เป็นต้น

2. ควรสร้างเครือข่ายวิจัยกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อให้เกิดรูปแบบเครือข่ายวิจัย รวมถึงการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

3. หน่วยงานควรสนับสนุนให้มีการทำวิจัยเป็นทีมและมีการเชื่อมโยงศาสตร์ต่าง ๆ ของงานวิจัยที่หลากหลาย

4. หน่วยงานควรมีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสาขานั้น ๆ ร่วมเป็นคณะกรรมการวิจัย มีการสร้างทีมนักวิจัยพี่เลี้ยง นักวิจัยอาวุโสให้คำปรึกษาแนะนำการทำวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม

5. หน่วยงานควรจัดให้มีเอกสาร วารสาร แหล่งข้อมูลด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์อย่างเพียงพอ เพื่อให้ง่ายต่อการค้นคว้าวิจัยทั้งส่วนของภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ รวมถึงสร้างเครือข่ายระหว่างมหาวิทยาลัยในการค้นคว้าข้อมูลเอกสารต่าง ๆ

6. หน่วยงานควรปรับปรุงระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตให้มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

7. หน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย โดยสนับสนุนเงินทุนสำหรับการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในเวทีต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติ ระดับนานาชาติ สนับสนุนค่าสมนาคุณนักวิจัย และประกาศเชิดชูนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยดีเด่น

8. มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารความเคลื่อนไหวงานวิจัยเพื่อเป็นช่องทางในการเสนอโครงร่างการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ

9. หน่วยงานควรมีการปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์การสนับสนุนทุนวิจัย ให้เอื้อต่อดำเนินการวิจัย ลดความซ้ำซ้อนการเบิกจ่าย ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัวในการเบิกจ่ายมากยิ่งขึ้น รวมถึงกำหนดค่าตอบแทน ค่าจ้างผู้ช่วยนักวิจัย ให้เหมาะสมเพื่อให้งานวิจัยสำเร็จเร็วขึ้นและเป็นแรงจูงใจในการทำวิจัย

10. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย กิจกรรมนำเสนอผลงานวิจัย กิจกรรมเสวนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการนำเสนอประเด็นการวิจัยที่ค้นพบใหม่ ๆ ทางด้านศิลปศาสตร์ มนุษยศาสตร์ อันจะเป็นการกระตุ้นและเสริมสร้างบรรยากาศการวิจัยและเพิ่มองค์ความรู้ด้านการวิจัยให้แก่อาจารย์

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ร่วมด้วย เช่น การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การศึกษาเอกสาร การจัดประชุมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่หลากหลายและเชื่อถือได้มากขึ้น

2. ควรนำกรอบแนวคิดด้านสมรรถนะ (Competency) เป็นกรอบในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์ในอีกมิติหนึ่งซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดข้อตกลงภาระงานของอาจารย์ได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3. ควรนำผลการประเมินของ สมศ.มากำหนดเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์

บรรณานุกรม

กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา.* วารสารหาดใหญ่วิชาการ 6(2) ก.ค. - ธ.ค. 2551.

กาสัก เต๊ะขันหมาก. (2549). *เทคนิคการวิจัยเบื้องต้นจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติจริง.* กรุงเทพ ฯ : ธารอักษร.

เกียรติสุดา ศรีสุข. (2549). *ระเบียบวิธีวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ครองช่าง.

จรัส สุวรรณเวลา. (2551). *ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำเนียร ยศราช. (2553). *นโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ระหว่างปี 2554-2557*. คู่มือนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ระหว่างปี 2554-2557.

ชาติชาย ศรีแสง. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทิพวรรณ เจริญผล. (2542) ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นัสที ทรัพย์สมบัติ. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพ ฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปวรรัตน เลิศสุวรรณเสรี. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์.* ทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์.

พัชรา บุญมานำ และสมควร ทรัพย์บำรุง. (2552) . *การศึกษาแรงจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุนและปัญหาในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.* กองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2551. คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. ปีที่ทำวิจัย 2551-2552.

มหาวิทยาลัยแม่โจ้. (2539). *“พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2539.”*, ค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2555, จาก http://personnel.mju.ac.th/edoc/laws/g3_47.pdf.

มหาวิทยาลัยแม่โจ้. (2553). *“ข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานงานทางวิชาการ.”*, ค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2555, จาก http://personnel.mju.ac.th/edoc/rules/677.pdf.

ยุทธ ไกยวรรธ์. (2545). *พื้นฐานการวิจัย.* กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ลัทธศักดิ์ แพรสายทอง. (2548). *แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2518). *หลักการอุดมศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2555). *ร่างรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา รอบสาม ฉบับแก้ไขตามการทักท้วง.* สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน).

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. องค์การมหาชน. (2547). “*พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.”*, ค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2555 , จาก http://www.stou.ac.th/qa/knowledge%20center/กฎกระทรวง/พระราชบัญญัติ.pdf.

สุดาพร ลักษณียนาวิน. (2553). *การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). พิมพ์โดย สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย.

สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2554). *นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2555-2559).* สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ไสว นัยปราโมทย์. (2545). *สถานภาพในการทำวิจัยของอาจารย์สังกัดสถาบันราชภัฏภาคเหนือตอนบน.* วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น สำนักบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏเชียงราย.

อัปสร แย้มสรวล. (2539). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.* ทุนงบประมาณแผ่นดิน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อัมพร ภาระพันธ์. (2545). *ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

อานนท์ บุณยะรัตเวช. (2549). *จุลสาร สวพ.ทร.* ฉบับที่ 1 ปี 2549. สำนักวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ.

อุดมลักษณ์ บำรุงญาติ. (2554). *รายงานการวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพการวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.* คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. พฤศจิกายน 2554.

อุทัย ดุลยเกษม. (2545, กันยายน-ธันวาคม). *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 15*(3), 4.