

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Factors Affecting Publications Production of the Members of Faculty of Science and Technology, Thammasat University

เนตรนภัส จันท์พวง และดุสิต อธินวัด*

งานบริการวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ศูนย์รังสิต ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120

Netnaphat Junphuang and Dusit Athinuwat*

Academic Services Section, Faculty of Science and Technology, Thammasat University, Rangsit
Centre, Khlong Nueng, Khlong Luang, Pathum Thani 12120

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยและทัศนคติของบุคลากรสายวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีผลต่อการทำวิจัยและการผลิตผลงานวิจัยตีพิมพ์ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชากรตัวอย่างซึ่งสุ่มตามสมการของ Darwin Hendel พบว่าประชากรตัวอย่างจำนวน 97 จาก 125 คน ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์ ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำวิจัย และทัศนคติต่อการทำวิจัย โดยเป็นเพศหญิง 53.6 % เพศชาย 46.4 % ส่วนใหญ่มีสถานภาพแต่งงานแล้ว (49.5 %) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก (79.4 %) ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ (56.6 %) มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี (29.8 %) รวมทั้งมีภาระงานสอนมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (48.9 %) นอกจากนี้ยังพบว่าประชากรตัวอย่างมีจำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์ ≤ 5 ชิ้นงาน (62.1 %) และมีเวลาการทำวิจัย ≥ 10 ชั่วโมง (32.9 %) เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ให้แก่ตนเองและใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยประชากรตัวอย่าง 53.2 % มีภาระงานสอนจำนวนมากและ 41.2 % มีข้อจำกัดด้านเครื่องมือและงบประมาณสำหรับใช้ทำวิจัย ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยจากกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ งบประมาณแผ่นดิน ทุนส่วนตัว และกองทุนวิจัยคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นอกจากนี้ประชากรตัวอย่างได้รับการสนับสนุนด้านทักษะการวิจัยจากหน่วยงานในระดับมากและได้รับการสนับสนุนด้านแหล่งข้อมูล สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนจากการทำวิจัยในระดับปานกลาง รวมทั้งประชากรตัวอย่างมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยในทุกตัวชี้วัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าภาระงานสอน ตำแหน่งทางวิชาการ ทักษะการวิจัย แหล่งค้นคว้าข้อมูล ผู้สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน และความเชื่อมั่นในตนเอง มีผลต่อการทำวิจัยและการผลิตผลงานวิจัยตีพิมพ์แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ดังนั้นคณะผู้บริหารควรจัดสรรภาระงานสอนให้เหมาะสมและผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการมีศักยภาพในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ยิ่งไปกว่านั้นควรจัดทำนโยบายการวิจัย วัฒนธรรมการวิจัย ระบบที่เอื้อในการทำวิจัย ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการวิจัย และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อเพิ่มจำนวนนักวิจัยรุ่นใหม่และเพิ่มจำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์ต่อไป

คำสำคัญ : ฐานข้อมูล Scopus; วิจัย; ระดับโลก; นวัตกรรม

Abstract

This study is focusing on the factors and attitude of the members of Faculty of Science and Technology, Thammasat University on doing the research and producing the publications using a questionnaire to collect data following Darwin Hendel's equation for the population sampling. The 97 of 125 targeted samples answered the questionnaire including the general information, the number of publications, the research supported factors and the attitude to do the research. The samples group were 53.6 % female and 46.4 % male, most of them have married (49.5 %), Ph.D. educated (79.4 %), and have no an academic position (55.6 %). They have more than 10 years of work experience (29.8 %) and more than 10 h workload per week (48.9 %). According to the assessment of all the questions in the questionnaire, the samples produced ≤ 5 publications within 5 years recorded (62.1 %), carried ≥ 10 h for research (32.9 %) to enhance their knowledge and upgrade the academic position. Where 53.2 % of the sample mentioned that they carried more workload hour, 41.2 % have no scientific equipment and research fund. Most of them got the research fund from the Research Administration Division of Thammasat University, annual government budget, individual budget, and Research Administration Division of Faculty of Science and Technology, Thammasat University. Moreover, they mentions that the organization has supported the researcher skill in high level and supported the data and information resource, facilities, co-worker, and compensation in medium level. Subsequently, the samples showed highly good attitude to do the research in all topics. Data analysis revealed that workload hour, academic position, researcher skill, data and information resource, supporter, co-worker and researcher confidence significantly showed the effect to the number of publication at the 0.05 level. Therefore, the faculty administrator should be allocated the suitable workload hour and pushed them to upgrade the academic position potential. Moreover, research policy, research culture, mentor system, research excellence center and research facilities need to develop and provide to enhance the number of new or young researcher and their publications.

Keywords: Scopus database; research; world class; innovation

1. คำนำ

การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมจัดเป็นพลังขับเคลื่อนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ซึ่งมีความสำคัญต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังนั้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาและประยุกต์งานวิจัย ตลอดจนส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นควบคู่กันไป ปัจจุบันบุคคลในวงการต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจการวิจัยมากขึ้น เพราะเล็งเห็นประโยชน์ของการวิจัยซึ่งขึ้นอยู่กับข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและถูกต้อง การวิจัยก่อให้เกิดวิทยาการใหม่ ๆ ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ การวิจัยช่วยให้เข้าใจและใช้ทำนายปรากฏการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง การวิจัยเป็นประโยชน์ในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน การตัดสินใจปัญหา หรือการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารให้เป็นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว นอกจากนี้การวิจัยจะช่วยกระตุ้นความสนใจของนักวิชาการให้มีการใช้ผลการวิจัยและทำงานค้นคว้าวิจัยต่อไป (นิภา, 2533) ดังจะเห็นได้จากในทุกองค์กรต่างสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงานของตนสร้างและพัฒนางานวิจัย เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการและองค์กร

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัย และคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ในการผลิตผลงานวิจัยให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีเป้าหมายสร้างผลงานวิจัยเข้าสู่สากลและสร้างผลงานวิชาการมากขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2556 มีการจัดตั้งกองทุนสนับสนุนวิจัยเพื่อสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานในฐานข้อมูลสากล

การสร้างสิ่งประดิษฐ์หรือชิ้นงาน การจัดตั้งหน่วยวิจัยเฉพาะทาง ตลอดจนการให้ทุนวิจัย การสนับสนุนการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน นอกจากนี้มีการจัดโครงการพัฒนานักวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพการเขียนข้อเสนอโครงการ การเสนอของบประมาณ ตลอดจนการเขียนบทความวิจัยเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของคณะเห็นความสำคัญของการทำวิจัย อย่างไรก็ตาม จำนวนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของคณะที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติยังมีอยู่ค่อนข้างจำกัด ดังแสดงในรายงานประเมินตนเอง คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2553-2556 ซึ่งมีงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์ 115, 101, 87 และ 148 ชิ้นงาน ขณะที่ในแต่ละปีมีจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง 169, 175, 172 และ 180 คนตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าหากอาจารย์ทุกคนทำงานวิจัยอย่างน้อยคณะ 1-2 ชิ้นต่อปี จะสามารถเพิ่มจำนวนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์ของคณะได้ ซึ่งจะทำให้คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นคณะที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติที่มีคุณภาพระดับสากลใน 10 อันดับแรกของคณะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ จึงเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปริมาณการผลิตผลงานวิจัยรวมถึงศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการทำวิจัย ตลอดจนแนวทางในการส่งเสริมการทำวิจัยของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2. อุปกรณ์และวิธีการ

2.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage

sampling) เริ่มจากการสำรวจและรวบรวมข้อมูลประชากรที่ต้องการศึกษาทั้งหมด ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 192 คน เป็นกรอบการสุ่ม (sampling frame) และบัญชีรายชื่อของหน่วยการสุ่ม (sampling unit) จากนั้นหาขนาดตัวอย่าง (sample size) ที่ระดับ 0.05 จากตารางของ Darwin Hendel แบ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตามหน่วยงานที่สังกัดให้เป็นชั้นภูมิ (stratum) จากนั้นคำนวณหาขนาดที่พอดีของกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิ (nh) แบบสัดส่วนโดยตรง (proportional allocation) จากประชากรของแต่ละชั้นภูมิ (Nh) จากสูตร $Nh = n/N \times Nh$

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม ซึ่งดัดแปลงจาก วนิดา (2556) ให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งวิชาการ ภาระงานสอนต่อสัปดาห์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย เกี่ยวกับจำนวนผลงานวิจัย งานวิจัยที่กำลังดำเนินการ เวลาที่ใช้ทำวิจัย ลักษณะการทำวิจัย เหตุผลสำคัญที่ทำวิจัย และไม่ทำวิจัย รวมถึงแหล่งทุนสนับสนุนการทำวิจัย

ตอนที่ 3 ข้อมูลสนับสนุนต่อการทำวิจัย ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ทักษะเชิงวิจัย แหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัย สิ่งอำนวยความสะดวก การสนับสนุนจากหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน และคำตอบแทนการทำวิจัย การรวบรวมข้อมูลให้เป็นระดับคะแนนความคิดเห็น 1 ถึง 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด น้อยปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการทำวิจัย ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ทศนคติต่อการทำวิจัย การเห็นคุณค่าของตนเอง การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่รับผิดชอบ การรวบรวมข้อมูลด้านบวกให้เป็นระดับคะแนนความคิดเห็น 1 ถึง 5 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ และการรวบรวมข้อมูลด้านลบให้เป็นระดับคะแนนความคิดเห็น 1 ถึง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ และใช้เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ย (อมรา, 2538)

2.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลทั่วไป ข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย ข้อมูลการสนับสนุนต่อการทำวิจัย ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการทำวิจัย ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS version 16.0 โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตั้งสมมติฐานหลัก ไว้ 3 ข้อ ได้แก่ (1) บุคลากรสายวิชาการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน (2) บุคลากรสายวิชาการที่มีทักษะเชิงวิจัยแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน และ (3) บุคลากรสายวิชาการที่มีทัศนคติต่อการทำวิจัยแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ t-test สำหรับสมมติฐานที่มีตัวแปรอิสระจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และ one-way ANOVA สำหรับสมมติฐานที่มีตัวแปรอิสระจำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป

3. ผลการวิจัยและวิจารณ์

3.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 97

คน จาก 125 คน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ และภาระงานสอนต่อสัปดาห์ พบว่าเป็นเพศหญิง 52 คน (53.6 %) และเพศชาย 45 คน (46.4 %) อายุไม่เกิน 30 ปี 8 คน (8.3 %) อายุ 31-40 ปี 53 คน (55.2 %) อายุ 41-50 ปี 27 คน (28.2 %) และอายุ 51 ปี ขึ้นไป 8 คน (8.3 %) สถานภาพสมรส 48 คน (49.5 %) โสด 45 คน (46.4 %) หย่า/แยกกันอยู่ 4 คน (4.1 %) วุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอก 77 คน (79.4 %) ปริญญาโท 20 คน (20.6 %) อายุการทำงานไม่เกิน 1 ปี 7 คน (7.4 %) มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี 23 คน (24.5 %) มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี 28 คน (29.8 %) 10 ปีขึ้นไป 36 คน (38.3 %) ส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งบริหาร 68 คน (70.2 %) มีตำแหน่งบริหารระดับภาควิชาหรือคณะ 29 คน (29.8 %) กลุ่มตัวอย่างไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ (อาจารย์) 54 คน (55.6 %) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 31 คน (32 %) รองศาสตราจารย์ 12 คน (12.4 %) กลุ่มตัวอย่างมีภาระงานสอนต่อสัปดาห์เฉลี่ย 14.42 ชั่วโมง มากที่สุด 57 ชั่วโมง น้อยที่สุด 5 ชั่วโมง มีภาระงานสอนไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 46 คน (48.9 %) มากกว่า 10 แต่ไม่เกิน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 34 คน (36.3 %) มากกว่า 20 แต่ไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 7 คน (7.4 %) มากกว่า 30 ชั่วโมง ขึ้นไป 7 คน (7.4 %)

บุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ไม่มีตำแหน่งบริหาร และมีภาระงานสอนเฉลี่ย 14.42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำ 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ บ่งชี้ให้เห็นว่าอาจารย์มีภาระงานสอนเกินภาระงานขั้นต่ำร้อยละ 140.33 ส่งผลให้มีเวลาค่อนข้างจำกัดในการทำวิจัยและเวลาบางส่วน

อาจใช้ในการดูแลครอบครัว จึงเป็นข้อจำกัดในการทำวิจัยและขอตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อภิญา (2547) รายงานว่าการะ งานในหน้าที่รับผิดชอบของอาจารย์ ได้แก่ จำนวน ชั่วโมงสอน เวลาที่ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา รายวิชาที่สอนในระดับบัณฑิตศึกษา จำนวนหน่วย กิตที่สอนในแต่ละเทอม ตลอดจนจำนวนนักศึกษาที่ ต้องให้คำปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ ปัจจัย เหล่านี้มีผลกระทบต่อการผลิตงานวิชาการของ อาจารย์อย่างมาก

3.2 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณ ผลงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างมีผลงานวิจัยตั้งแต่เริ่มเข้า ทำงานเฉลี่ย 7.07 เรื่อง โดยมีผลงานวิจัยมากที่สุด 70 เรื่อง และน้อยที่สุดคือ ยังไม่ได้ทำผลงานวิจัย ส่วนใหญ่มีผลงานวิจัยไม่เกิน 5 เรื่อง 59 คน (62.1 %) รองลงมา คือ มีผลงานวิจัย 6-10 เรื่อง 24 คน (25.3 %) และมีผลงานวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง 12 คน (12.6 %) เวลาที่ใช้ทำวิจัยต่อสัปดาห์เฉลี่ย 10.73 ชั่วโมง โดยใช้เวลามากที่สุด 42 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์ เวลำน้อยที่สุด คือ ไม่ได้ทำงานวิจัย ส่วน ใหญ่ใช้เวลาทำวิจัยมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 31 คน (39.3 %) รองลงมา คือ ใช้เวลาทำงานวิจัย มากกว่า 5 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 26 คน (32.9 %) และใช้เวลาไม่เกิน 5 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์ 22 คน (27.8 %)

สาเหตุที่ทำวิจัย พบว่าส่วนใหญ่มีความ สนใจในการทำวิจัยโดยส่วนตัว 83 คน (85.6 %) รองลงมา คือ ต้องการทำผลงานเพื่อขอเลื่อน ตำแหน่งทางวิชาการ 57 คน (58.8 %) เห็นคุณค่า ของตนเองในการทำวิจัย 54 คน (55.7 %) ต้องการ ความยอมรับและชื่อเสียงทางวิชาการ 34 คน (35.1 %) และอื่น ๆ เช่น สังคม/ชุมชนได้ประโยชน์ 15 คน (15.5 %) สำหรับสาเหตุที่ไม่ทำวิจัย พบว่ามีภาระ งานสอนมาก 52 คน (53.6 %) รองลงมา คือ ขาด

งบประมาณสนับสนุนการทำวิจัย 47 คน (48.5 %) ขาดเครื่องมือในการทำวิจัย 40 คน (41.2 %) ขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินเข้าซอง ล่าช้า 22 คน (22.7 %) ขาดความรู้และประสบการณ์ทำวิจัย 15 คน (15.5 %) ไม่มีแหล่งค้นคว้าและอุปกรณ์ 10 คน (10.3 %) และอื่น ๆ เช่น ไม่มีนักศึกษาช่วยงานวิจัย 9 คน (9.3 %) ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยมาจากกองทุนของมหาวิทยาลัย 57 คน (58.8 %) รองลงมา คือ ได้รับเงินทุนจากงบประมาณแผ่นดิน 39 คน (40.2 %) ทุนส่วนตัว 35 คน (46.4 %) หน่วยงานเอกชน 17 คน (17.5 %) งบประมาณรายได้ของคณะ 4 คน (4.1 %) และอื่น ๆ เช่น สกว. สสวท. 14 คน (14.4 %)

บุคลากรส่วนใหญ่มีผลงานวิจัยไม่เกิน 5 เรื่อง ใช้เวลาในการทำวิจัยมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ขณะที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) กำหนดคุณสมบัติการสมัครทุนส่งเสริมนักวิจัยรุ่นใหม่ นักวิจัยต้องมีเวลาทำงานวิจัยไม่น้อยกว่า 17.5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีเวลาในการทำวิจัยน้อยกว่าที่ สกว. กำหนดร้อยละ 42.86 จึงสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งส่วนใหญ่บุคลากรได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยจากหน่วยงานภายในเป็นหลัก

อย่างไรก็ตาม บุคลากรยังมีความสนใจใคร่รู้ต้องการทำผลงานวิจัยเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และเห็นคุณค่าของตนเองในการทำวิจัย จัดว่าบุคลากรยังมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยบนข้อจำกัดหลายด้าน ได้แก่ ภาระงานสอนมาก ขาดงบประมาณและเครื่องมือในการทำวิจัย เป็นต้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อภิญา (2547) รายงานว่าการทำวิจัยและตีพิมพ์ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบและเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

3.3 ผลการศึกษาข้อมูลการสนับสนุนต่อการทำวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการสนับสนุนการทำวิจัยของหน่วยงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ด้านทักษะเชิงวิจัย (ค่าเฉลี่ย = 3.97) และเห็นด้วยปานกลาง ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน แหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัย ค่าตอบแทนการทำวิจัย และสิ่งอำนวยความสะดวก ค่าเฉลี่ย = 3.42, 3.40, 3.37, 3.08 และ 2.98 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปข้อมูลการสนับสนุนต่อการทำวิจัย (n = 97)

การสนับสนุนต่อการทำวิจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ด้านทักษะเชิงวิจัย	3.97	0.559	มาก
2. ด้านแหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัย	3.37	0.673	ปานกลาง
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	2.98	0.805	ปานกลาง
4. ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน	3.42	0.594	ปานกลาง
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.40	0.846	ปานกลาง
6. ด้านค่าตอบแทนการทำวิจัย	3.08	0.833	ปานกลาง
รวม	3.37	0.492	ปานกลาง

เมื่อพิจารณารายละเอียดด้านทักษะเชิงวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากในทุกประเด็น ได้แก่ การมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ท่านจะทำวิจัยอย่างเพียงพอ มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย สามารถกำหนดปัญหาวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างถูกต้อง การนำระเบียบวิธีวิจัยและเทคนิคมาใช้กับงานวิจัยได้อย่างเหมาะสม และการมีประสบการณ์การทำวิจัย (ไม่แสดงข้อมูล)

เมื่อพิจารณารายละเอียดด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก 4 ประเด็น ได้แก่ การนำการทำวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การนำการทำวิจัยประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผู้บังคับบัญชาให้ความสะดวกในการทำวิจัยเป็นอย่างดี และคณะมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยอย่างชัดเจน เห็นด้วยปานกลางในประเด็น การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยของท่านจากคณะ คณะส่งเสริมและพัฒนาให้ความรู้และประสบการณ์การทำวิจัย คณะกำหนดทิศทางทางการวิจัยชัดเจน เมื่อท่านดำเนินการวิจัยประสบปัญหาหรืออุปสรรค คณะช่วยเหลือและให้กำลังใจเป็นอย่างดี และคณะมีการรวมกลุ่มการทำวิจัย (ไม่แสดงข้อมูล)

เมื่อพิจารณารายละเอียดด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลางในทุกประเด็น ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำวิจัย เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและให้ความสะดวกในการทำวิจัยเป็นอย่างดี การได้รับข้อมูลข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย และเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยสนับสนุน และให้กำลังใจในการทำวิจัย (ไม่แสดงข้อมูล)

เมื่อพิจารณารายละเอียดด้านแหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัย พบว่ากลุ่ม

ตัวอย่างเห็นด้วยมาก ประเด็นมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพียงพอสำหรับค้นคว้าวิจัย และเห็นด้วยปานกลาง ประเด็นการมีระบบข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทำวิจัย มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อการค้นคว้าและให้ข้อมูลแก่ผู้ทำวิจัย มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย และมีหนังสือและตำราที่เกี่ยวกับการวิจัยในสำนักหอสมุดของมหาวิทยาลัย (ไม่แสดงข้อมูล)

เมื่อพิจารณารายละเอียดด้านคำตอบแทนการทำวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลางในทุกประเด็น ได้แก่ หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ และเอกชน มีการสนับสนุนเงินทุนในการทำวิจัย คณะจัดเงินทุนสนับสนุนการวิจัยให้เพียงพอ และเหมาะสม และหน่วยงานของท่านมีเงินคำตอบแทนในการทำวิจัย (ไม่แสดงข้อมูล)

เมื่อพิจารณารายละเอียดด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลางในทุกประเด็น ได้แก่ มีสถานที่สำหรับการพูดคุยและปรึกษางานวิจัย มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำวิจัยอย่างเพียงพอ มีการให้บริการด้านโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการทำวิจัย และมีบรรยากาศของสถานที่ที่เอื้อต่อการทำวิจัย ได้แก่ ไม่มีเสียงรบกวน สถานที่ที่มีอากาศถ่ายเทสะดวก เป็นต้น (ไม่แสดงข้อมูล)

3.4 ผลการศึกษาข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการทำวิจัย

ความคิดเห็นที่มีต่อการทำวิจัย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ได้แก่ การเห็นคุณค่าของตนเอง ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ทศนคติต่อการทำวิจัย การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.26, 4.21, 4.06, 3.94 และ 3.68 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

เมื่อพิจารณารายละเอียดด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก

ในทุกประเด็น ได้แก่ การรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อผลงานการวิจัยของท่านได้รับการยอมรับ มีความยินดีเมื่อได้ทำงานวิจัยที่ยากจนสำเร็จลงได้ การทำวิจัยช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวท่านอย่างเต็มที่ การทำวิจัยจะช่วยสร้างความภาคภูมิใจในตัวท่าน

การทำวิจัยช่วยสร้างความมั่นใจในตัวเอง และอุปสรรคระหว่างการทำวิจัยเป็นเรื่องปกติท่านคิดว่าสามารถจะฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ เป็นต้น (ไม่แสดงข้อมูล)

ตารางที่ 2 สรุปข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการทำวิจัย (n = 97)

ความคิดเห็นที่มีต่อการทำวิจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย	4.06	0.475	มาก
2. ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง	4.26	0.508	มาก
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.680	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.21	0.496	มาก
5. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	3.68	0.668	มาก
รวม	4.03	0.463	มาก

เมื่อพิจารณารายละเอียดด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากในทุกประเด็น ได้แก่ การทำวิจัยทำให้เกิดความชำนาญมากขึ้น ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเรื่องหนึ่งจะเป็นแนวทางนำไปสู่การทำวิจัยเรื่องอื่น ๆ ต่อไป การทำวิจัยทำให้ท่านมีโอกาสได้ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ในเรื่องที่ท่านจะทำการวิจัย และการทำวิจัยทำให้ท่านได้ผลงานวิชาการเพื่อใช้ขอตำแหน่งวิชาการ (ไม่แสดงข้อมูล)

เมื่อพิจารณารายละเอียดด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากในทุกประเด็นเชิงบวก ได้แก่ ข้อค้นพบจากการทำวิจัยทำให้ท่านต้องค้นคว้าความรู้ใหม่ ที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ ข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยจะเป็นสิ่งที่ประโยชน์ต่อการทำงาน การทำวิจัยจะทำให้ท่านได้ทราบคำตอบในสิ่งที่ต้องการ การทำวิจัยก่อให้เกิดทักษะในกระบวนการวิจัย และผลการวิจัยทำให้ทราบถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ขณะที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยในประเด็นเชิงลบ

ได้แก่ การทำวิจัยทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ การทำวิจัยเป็นการสิ้นเปลืองเงินและงบประมาณ และการทำวิจัยเป็นการสูญเสียเปล่า เพราะไม่ได้นำผลไปใช้หรือเผยแพร่สู่สาธารณะ และเห็นด้วยปานกลางประเด็น การทำวิจัยทำให้ท่านรู้สึกเครียด (ไม่แสดงข้อมูล)

เมื่อพิจารณารายละเอียดด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากในทุกประเด็น ได้แก่ เมื่อท่านทำวิจัย ท่านจะได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น เมื่อท่านทำวิจัย ท่านจะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และการทำวิจัยทำให้ได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (ไม่แสดงข้อมูล)

เมื่อพิจารณารายละเอียดด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากในทุกประเด็นเชิงบวก ได้แก่ งานสอนที่ต้องอาศัยผลงานวิจัยประกอบ หน้าที่ของอาจารย์ต้องทำการวิจัย การทำวิจัยมีความสำคัญอย่างมากเห็นสมควรที่คณาจารย์ทุกท่านต้องทำการวิจัย ผลการวิจัยทำให้ท่านทราบแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลางประเด้น การทำวิจัยทำให้มีภาระงานมากขึ้นจนทำให้งานประจำเสียหายหรือด้อยคุณภาพลง (ไม่แสดงข้อมูล)

3.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ตั้งสมมติฐานหลักต่อการทำวิจัยและเขียนผลงานตีพิมพ์ของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ไว้ 3 ข้อ ได้แก่ (1) บุคลากรสายวิชาการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน (2) บุคลากรสายวิชาการที่มีทักษะเชิงวิจัยแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน และ (3) บุคลากรสายวิชาการที่มีทัศนคติต่อการทำวิจัยแตกต่างกัน สามารถผลิตผล

งานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน ซึ่งมีรายละเอียดของผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสายวิชาการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน

(1.1) บุคลากรสายวิชาการที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรสายวิชาการ ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีปริมาณผลงานวิจัยที่ผลิตได้แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามอายุการทำงาน

ปริมาณผลงานวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	719.869	3	239.956	2.259	0.87
	ภายในกลุ่ม	9,349.349	88	106.243		
	รวม	10,069.217	91			

(1.2) บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามตำแหน่งบริหาร

พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งบริหารต่างกัน มีปริมาณผลงานวิจัยที่ผลิตได้แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามตำแหน่งบริหาร

ปริมาณผลงานวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	230.080	2	115.040	10.71	0.347
	ภายในกลุ่ม	9,882.404	92	107.417		
	รวม	10,112.484	94			

(1.3) บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้

ปริมาณที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามตำแหน่งทาง

วิชาการ พบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีปริมาณผลงานวิจัยที่ผลิตได้

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ปริมาณผลงานวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1,712.055	2	856.028	9.375	0.000*
	ภายในกลุ่ม	8,400.429	92	91.309		
	รวม	10,112.484	94			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe เกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ บุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ (ค่าเฉลี่ย = 4.54) ผลิตผลงานวิจัยได้น้อยกว่าบุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (ค่าเฉลี่ย = 18.18) และบุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ค่าเฉลี่ย = 7.57) ผลิตผลงานวิจัยได้น้อยกว่าบุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (ค่าเฉลี่ย = 18.18) ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย
1. อาจารย์	54	4.54
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	30	7.57
3. รองศาสตราจารย์	11	18.18

โดย 1. กับ 3. และ 1. กับ 3. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(1.4) บุคลากรสายวิชาการที่มีภาระงาน

สอนต่อสัปดาห์แตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามภาระงานสอนต่อสัปดาห์ พบว่าบุคลากรสายวิชาการ ที่มีภาระงานสอนต่อสัปดาห์ต่างกัน มีปริมาณผลงานวิจัยที่ผลิตได้แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตารางที่ 7)

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสายวิชาการที่มีปัจจัยการสนับสนุนต่อการทำวิจัยแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน

(2.1) บุคลากรสายวิชาการที่มีทักษะเชิงวิจัยแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามทักษะเชิงวิจัย พบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีระดับทักษะเชิงวิจัยต่างกัน มีปริมาณผลงานวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตารางที่ 8) โดยบุคลากรสายวิชาการที่มีทักษะเชิงวิจัยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.36) ผลิตผลงานวิจัยได้น้อยกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีทักษะเชิงวิจัยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 8.40)

(2.2) บุคลากรสายวิชาการที่มีแหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัยแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามแหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัย พบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีแหล่งค้นคว้า และให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัยต่างกัน มีปริมาณ

ผลงานวิจัยที่ผลิตได้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามภาระงานสอนต่อสัปดาห์

ปริมาณผลงานวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	105.123	3	35.041	0.310	0.818
	ภายในกลุ่ม	9,944.747	88	113.008		
	รวม	10,049.870	91			

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามทักษะเชิงวิจัย

ทักษะเชิงวิจัย	จำนวน	ปริมาณผลงานวิจัย			
		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ระดับปานกลาง	25	3.36	2.899	-2.124	0.036*
ระดับมาก	70	8.40	11.698		
รวม	95	7.07			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามแหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัย

ปริมาณผลงานวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	751.881	2	375.940	3.695	0.029*
	ภายในกลุ่ม	9,360.603	92	101.746		
	รวม	10,112.484	94			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe เกี่ยวกับปริมาณ ผลงานวิจัย จำแนกตามแหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูล เกี่ยวกับการทำวิจัย พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ บุคลากรสายวิชาการที่มีแหล่งค้นคว้าและให้ ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัยระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย =

5.75) ผลิตผลงานวิจัยได้น้อยกว่าบุคลากรสาย วิชาการ ที่มีแหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการ ทำวิจัยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 11.31) และบุคลากร สายวิชาการที่มีแหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการ ทำวิจัยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 5.14) ผลิตผลงานวิจัยได้น้อยกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มี

แหล่งคั่นคว่ำและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 11.31) ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามแหล่งคั่นคว่ำและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัย

แหล่งคั่นคว่ำและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัย	จำนวน	ค่าเฉลี่ย
1. ระดับน้อย	8	5.75
2. ระดับปานกลาง	58	5.14
3. ระดับมาก	29	11.31

โดย 1. กับ 3. และ 1. กับ 3. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2.3) บุคลากรสายวิชาการที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำวิจัยแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำวิจัย พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำวิจัยต่างกัน มีปริมาณผลงานวิจัยที่ผลิตได้แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตารางที่ 11)

(2.4) บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามการสนับสนุนจากหน่วยงาน พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างกัน มีปริมาณผลงานวิจัยที่ผลิตได้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตารางที่ 12)

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำวิจัย

ปริมาณผลงานวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	103.351	2	51.675	0.475	0.623
	ภายในกลุ่ม	10,009.133	92	108.795		
	รวม	10,112.484	94			

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามการสนับสนุนจากหน่วยงาน

ปริมาณผลงานวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1,144.703	2	572.352	5.872	0.004*
	ภายในกลุ่ม	8,967.781	92	97.476		
	รวม	10,112.484	94			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe เกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามการสนับสนุนจากหน่วยงาน พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 4.77) ผลิตผลงานวิจัยได้น้อยกว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 12.25) เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานระดับปานกลางมีภาระงานสอนมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จึงต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการเตรียมการเรียนการสอน ส่งผลให้ผลิตผลงานวิจัยได้น้อย และบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 4.77) ผลิตผลงานวิจัยได้น้อยกว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 12.32) ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน (ตารางที่ 13)

ตารางที่ 13 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามการสนับสนุนจากหน่วยงาน

การสนับสนุนจากหน่วยงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย
1. ระดับน้อย	4	12.25
2. ระดับปานกลาง	66	4.77
3. ระดับมาก	25	12.32

โดย 1. กับ 2. และ 2. กับ 3. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2.5) บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนก

ตามการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่าบุคลากรสายวิชาการ ที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานต่างกัน มีปริมาณผลงานวิจัยที่ผลิตได้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตารางที่ 14)

ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe เกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.91) ผลิตผลงานวิจัยได้น้อยกว่าบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 12.00) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความถนัดในการทำวิจัยแบบเดี่ยวมากกว่าแบบกลุ่ม ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน (ตารางที่ 15)

ตารางที่ 15 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามการสนับสนุนจากหน่วยงาน

การสนับสนุนจากหน่วยงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย
1. ระดับน้อย	13	12.00
2. ระดับปานกลาง	32	3.91
3. ระดับมาก	50	7.82

โดย 1. กับ 2. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2.6) บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการค่าตอบแทนการทำวิจัยแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามค่าตอบแทนการทำวิจัย พบว่าบุคลากรสายวิชาการ ที่ได้รับค่าตอบแทนการทำวิจัยต่างกัน มีปริมาณ

ผลงานวิจัยที่ผลิตได้แตกต่างกัน อย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ (ตารางที่ 16)

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามการสนับสนุนจากเพื่อน
ร่วมงาน

ปริมาณผลงานวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	664.385	2	332.193	3.235	0.044*
	ภายในกลุ่ม	9,448.099	92	102.697		
	รวม	10,112.484	94			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามค่าตอบแทนการทำวิจัย

ปริมาณผลงานวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	519.866	2	259.933	2.493	0.088
	ภายในกลุ่ม	9,592.618	92	104.268		
	รวม	10,112.484	94			

ผลการศึกษาข้อมูลการสนับสนุนต่อการ
ทำวิจัยพบว่าทักษะเชิงวิจัย แหล่งค้นคว้าและให้
ข้อมูล การสนับสนุนจากหน่วยงาน และเพื่อน
ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างของ
บุคลากรที่มีแหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการ
ทำวิจัยระดับน้อยและปานกลางผลิตผลงานวิจัยได้
น้อยกว่าบุคลากรที่มีแหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูล
เกี่ยวกับการทำวิจัยระดับมาก และพบความ
แตกต่างของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจาก
หน่วยงานระดับปานกลาง ผลิตผลงานวิจัยได้น้อย
กว่าบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน
ระดับน้อยและมาก รวมทั้งพบความแตกต่างของ
บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
ระดับปานกลาง ผลิตผลงานวิจัยได้น้อยกว่า
บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
ระดับน้อย เนื่องจากบุคลากรมีความถนัดในทำการ

วิจัยแบบเดี่ยวมากกว่าแบบกลุ่ม ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่
พบว่าแตกต่างกัน สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวก
และค่าตอบแทน ส่งผลต่อปริมาณผลงานวิจัย
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิตพร และคณะ
(2548) พบว่าตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการทำวิจัย
ได้แก่ บรรยากาศการวิจัย แหล่งค้นคว้าเอกสาร
นโยบาย และแนวทางการทำงานวิจัยของสถาบัน
อย่างชัดเจน บรรยากาศการวิจัยเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัย
เชื่อว่ามีความสัมพันธ์กับการผลิตผลงานวิจัย
ตลอดจนมีส่วนสนับสนุนเพื่อเพิ่มผลผลิตการวิจัย
(ชอลดา, 2554)

ผลการศึกษาข้อมูลการสนับสนุนต่อการ
ทำวิจัยพบว่าทักษะเชิงวิจัย แหล่งค้นคว้าและให้
ข้อมูล การสนับสนุนจากหน่วยงาน และเพื่อน
ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างของ

บุคลากรที่มีแหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัยระดับน้อยและปานกลางผลิตผลงานวิจัยได้น้อยกว่าบุคลากรที่มีแหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัยระดับมาก และพบความแตกต่างของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานระดับปานกลาง ผลิตผลงานวิจัยได้น้อยกว่าบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานระดับน้อยและมาก รวมทั้งพบความแตกต่างของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานระดับปานกลาง ผลิตผลงานวิจัยได้น้อยกว่าบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานระดับน้อย เนื่องจากบุคลากรมีความถนัดในการทำวิจัยแบบเดี่ยวมากกว่าแบบกลุ่ม ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกและค่าตอบแทน ส่งผลต่อปริมาณผลงานวิจัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิติพร และคณะ (2548) พบว่าตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการทำวิจัย ได้แก่ บรรยากาศการวิจัย แหล่งค้นคว้าเอกสาร นโยบาย และแนวทางการทำงานวิจัยของสถาบัน อย่างชัดเจน บรรยากาศการวิจัยเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยเชื่อว่ามีความสัมพันธ์กับการผลิตผลงานวิจัย ตลอดจนมีส่วนสนับสนุนเพื่อเพิ่มผลผลิตการวิจัย (ซอลดา, 2554)

จรรยา (2541) การสนับสนุนจากหน่วยงานเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ส่งผลต่อบทบาทการวิจัยรวมถึงการปฏิบัติของบุคคลในหน่วยงาน การสนับสนุนข้อมูล การสนับสนุนทุนและงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ วัสดุ อุปกรณ์ หนังสือ สื่อเทคโนโลยี รวมถึงการให้ความช่วยเหลือ โดยบุคคล เพื่อนร่วมงาน หรือผู้เชี่ยวชาญ อีกทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ซอลดา (2554) พบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศวิจัยมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากหน่วยงาน และวนิดา (2556) พบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ด้าน

การเงิน งบประมาณในการทำวิจัย ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำวิจัย ด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายในและภายนอก มีความสัมพันธ์ทางลบกับจำนวนผลงานวิจัยทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยขนาดใหญ่จากหน่วยงานภายนอกมีอัตราการแข่งขันสูง บุคลากรส่วนใหญ่จึงได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานภายใน โดยไม่ว่าจะเป็นทุนสนับสนุนการวิจัยทั้งจากหน่วยงานภายในหรือภายนอก ล้วนแต่ต้องปิดทุนวิจัยด้วยผลงานวิจัยตีพิมพ์ โดยเฉพาะในระดับนานาชาติและฐานข้อมูลสากล บนข้อจำกัดด้านเงินสนับสนุนการวิจัย จึงส่งผลให้การผลิตผลงานวิจัยตีพิมพ์มีจำนวนน้อยลงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสายวิชาการที่มีความคิดเห็นต่อการทำวิจัยแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน

(3.1) บุคลากรสายวิชาการที่มีทัศนคติต่อการทำวิจัยแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามทัศนคติต่อการทำวิจัย พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่มีทัศนคติต่อการทำวิจัยต่างกัน มีปริมาณผลงานวิจัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตารางที่ 17)

(3.2) บุคลากรสายวิชาการที่มีการเห็นคุณค่าของตนเองต่อการทำวิจัยแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามการเห็นคุณค่าของตนเอง พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการเห็นคุณค่าของตนเองต่างกัน มีปริมาณผลงานวิจัยแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย บุคลากรสายวิชาการที่เห็นคุณค่าของตนเองระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.89)

ผลิตผลงานวิจัยได้น้อยกว่าบุคลากรสายวิชาการที่เห็นคุณค่าของตนเองระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 7.41) (ตารางที่ 18)

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามทัศนคติต่อการทำวิจัย

ทัศนคติต่อการทำวิจัย	จำนวน	ปริมาณผลงานวิจัย			
		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ระดับปานกลาง	20	4.20	2.783	-1.402	0.164
ระดับมาก	75	7.84	11.482		
รวม	95	7.07			

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามการเห็นคุณค่าของตนเอง

การเห็นคุณค่าของตนเอง	จำนวน	ปริมาณผลงานวิจัย			
		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ระดับปานกลาง	9	3.89	3.551	-2.119	0.043*
ระดับมาก	86	7.41	10.789		
รวม	95	7.07			

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(3.3) บุคลากรสายวิชาการที่มีความคิดเห็นต่อการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามความคิดเห็นต่อการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าบุคลากรสายวิชาการ ที่มีความคิดเห็นต่อการได้รับการยอมรับนับถือต่างกัน มีปริมาณผลงานวิจัยที่ผลิตได้แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตารางที่ 19)

(3.4) บุคลากรสายวิชาการที่มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า

บุคลากรสายวิชาการ ที่มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่างกัน มีปริมาณผลงานวิจัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตารางที่ 20)

(3.5) บุคลากรสายวิชาการที่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ปริมาณที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกัน พบว่า บุคลากรสายวิชาการ ที่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกัน มีปริมาณผลงานวิจัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตารางที่ 21)

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามความคิดเห็นต่อการได้รับการยอมรับนับถือ

ปริมาณผลงานวิจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	57.258	2	28.629	0.262	0.770
	ภายในกลุ่ม	10,055.226	92	109.296		
	รวม	10,112.484	94			

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	จำนวน	ปริมาณผลงานวิจัย			
		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ระดับปานกลาง	7	4.00	3.416	-1.926	0.70
ระดับมาก	88	7.32	10.706		
รวม	95	7.07			

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบปริมาณผลงานวิจัย จำแนกตามความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่รับผิดชอบ	จำนวน	ปริมาณผลงานวิจัย			
		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ระดับปานกลาง	43	5.09	4.602	-1.710	0.91
ระดับมาก	52	8.71	13.221		
รวม	95	7.07			

ผลการศึกษาวิจัยข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการทำวิจัย พบว่าการเห็นคุณค่าของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปริมาณผลงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่เห็นคุณค่าของตนเองระดับปานกลาง ผลิตผลงานวิจัยได้น้อยกว่าบุคลากรที่เห็นคุณค่าของตนเองระดับมาก สำหรับทัศนคติความคิดเห็นต่อการได้รับการยอมรับนับถือ ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่รับผิดชอบส่งผลให้ปริมาณผลงานวิจัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ซอลดา (2554) การทำวิจัยเป็น

หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของการศึกษาในระดับอุดมศึกษา อาจารย์ในสถาบันการศึกษาหาพบดีว่าการศึกษาค้นคว้าและการวิจัยจะเป็นการนำไปสู่การพัฒนาการศึกษา พัฒนาตนเอง ทั้งนี้เพราะการทำวิจัยนอกจากจะเป็นการพัฒนาทางวิชาการแล้ว การได้รับการยอมรับในแวดวงวิชาการ ทั้งในหน่วยงานของตนเองและจากสังคมภายนอก วนิดา (2556) รายงานว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัยด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 กับจำนวน

ผลงานวิจัยที่ทำทั้งหมด และสอดคล้องกับ กรรวิ (2553) พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่ออัตมโนทัศน์ในการทำวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพราะการยอมรับนับถือตนเองพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองว่ามีความสามารถในการทำงานประสบการณ์ในการทำงาน ถ้าได้พัฒนาความสามารถในตนเองให้ดีขึ้นทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง พัฒนามาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ของบุคคล ถ้าได้กระทำการที่ตนเองอยากทำ และได้รับผลสำเร็จในสิ่งนั้น

4. สรุป

การศึกษาวิจัยกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มตามสมการของ Darwin Hendel จำนวน 125 คน โดยใช้แบบสอบถาม ได้ข้อมูลกลับมา 97 ฉบับ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

4.1 บุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นเพศหญิงร้อยละ 53.6 ชายร้อยละ 46.4 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (49.5 %) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก (79.4 %) อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (29.8 %) ไม่มีตำแหน่งบริหาร (70.2 %) และมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์มากกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ ที่มีภาระงานสอนต่อสัปดาห์ไม่เกิน 10 ชั่วโมง (48.9 %) ส่วนใหญ่มีผลงานวิจัยไม่เกิน 5 เรื่อง ใช้เวลาในการทำวิจัยมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (32.9 %) ซึ่งเหตุผลหลักในการทำวิจัยเนื่องจากมีความสนใจใคร่รู้ ต้องการทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และเห็นคุณค่าของตนเองในการทำวิจัยสำหรับเหตุผลหลักที่จะไม่ทำวิจัยเนื่องจากภาระงานสอนมาก (53.2 %) ขาดงบประมาณและเครื่องมือในการทำวิจัย (41.2 %) ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับทุน

สนับสนุนงานวิจัยจากกองทุนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ งบประมาณแผ่นดิน ทุนส่วนตัว และกองทุนวิจัย คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

4.2. ภาระงานสอน ตำแหน่งทางวิชาการ ทักษะการวิจัย แหล่งค้นคว้าข้อมูล ผู้สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และความเชื่อมั่นในตนเอง มีผลต่อการทำวิจัยและการผลิตผลงานวิจัยตีพิมพ์แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณกองทุนวิจัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่สนับสนุนทุนวิจัยครั้งนี้

6. รายการอ้างอิง

กรรวิ เวียงเหล็ก, 2553, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อมโนทัศน์เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

จรรยา แก้วใจบุญ, 2541, ปัจจัยที่จูงใจให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนนี เขตภาคเหนือ ทำวิจัย, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.

ชอลดา วิชัยพาณิชย์, 2554, ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ บุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, รายงานวิจัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.

วิดิพร ดันติศรียานุรักษ์ รัชฎาธิโสภา และอรดา เกรียงสินยศ, 2548, ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, รายงานวิจัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.

เทพฯ.

นิภา ศรีไพโรจน์, 2533, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย, เอกสารประกอบคำสอน, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, มหาสารคาม.

วนิดา พิงสระน้อย, 2556, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

อภิญา หิรัญวงษ์, 2547, ปัจจัยเชิงสาเหตุของผลคุณภาพของการวิจัยของนักการศึกษาสาขาอาชีวศึกษาในระดับอุดมศึกษา, วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อมรา นาวารวงศ์, 2538, ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์พยาบาลในภาคเหนือ, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.