

นิพนธ์ต้นฉบับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วนิดา พิงสระน้อย*, นนทลี พรธาดาวิทย์**

บทคัดย่อ

- บทนำ:** การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัย อิทธิพลของปัจจัยเฉพาะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านที่เอื้อต่อการทำวิจัย และเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิธีการศึกษา:** การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่าง ๒๓๐ คน โดยแบบสอบถาม ความคิดเห็นใช้สถิติพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และสถิติเปรียบเทียบความแตกต่าง F-test
- ผลการศึกษา:** ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ความสัมพันธ์กันทางบวกกับจำนวนผลงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ โดยปัจจัยต่าง ๆ สามารถร่วมกันทำนายการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ได้ร้อยละ ๒๑.๑๐ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ แยกตามคณะพบว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
- วิจารณ์ และสรุปผลการศึกษา:** ปัจจัยเฉพาะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย และปัจจัยด้านที่เอื้อต่อการทำวิจัย มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ เพราะส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการมีผลงานวิจัยน้อย ยังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจส่งผลต่อการประเมินคุณภาพการศึกษา
- คำสำคัญ:** ปัจจัยที่มีอิทธิพล, การทำวิจัย, บุคลากรสายวิชาการ

วันที่รับบทความ: ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗

วันที่อนุญาตให้ตีพิมพ์: ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

** สาขาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทนำ

ปัจจุบันการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เน้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพ การแก้ไข และวิเคราะห์ปัญหาการวิจัย เป็นวิธีการแสวงหา ความรู้วิธีหนึ่ง แต่นักวิจัยส่วนใหญ่ยังไม่ได้นำความรู้จากการ วิจัยมาใช้ในสถานการณ์จริง การผลิตนักวิจัยทางการศึกษาที่ มีความสามารถสูง เริ่มจากการศึกษาสมรรถภาพในการวิจัย และการประเมินทางการศึกษา และจำนวนงานวิจัยที่เพิ่มขึ้น ซึ่งปัจจุบันนักวิจัยยังมีจำนวนน้อยมาก มาตรฐานและคุณภาพ ผลงานวิจัยแตกต่างกัน ส่งผลให้มีปัญหาด้านความสามารถ ด้านการทำวิจัยในประเทศไทย เช่น บุคลากรขาดทักษะ ไม่มีความรู้พื้นฐานการทำวิจัยการดำเนินงานไม่เป็นไปตามขั้นตอน ขาดทรัพยากรผู้มีความรู้ ความชำนาญด้านงานวิจัย ขาดการ สนับสนุนจากหน่วยงาน และไม่ได้นำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ อย่างจริงจังจากสถานการณ์วิกฤตทางสังคม การเปลี่ยนแปลง ทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น ทำให้ ประเทศต้องพึ่งพาการวิจัย เพื่อใช้เป็นกลยุทธ์ในการนำไป สู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศที่มั่นคงและยั่งยืนสามารถดำรง อยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีเกียรติภูมิและมีศักดิ์ศรี รัฐบาล จึงได้กำหนดแนวนโยบายการศึกษาวิจัยของรัฐไว้เพื่อเป็น แนวทางการวิจัย เน้นให้มีการส่งเสริมและพัฒนาการวิจัยให้ มากขึ้น อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา และความมี เสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สามารถแก้ปัญหาของ ประเทศได้

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กำหนดวิสัยทัศน์ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย และเป็นที่ยอมรับในระดับ นานาชาติ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา และส่งเสริมการทำวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งภารกิจการวิจัยเป็นภาระหน้าที่ หนึ่งของมหาวิทยาลัยที่ควรสนับสนุน ส่งเสริม และมีการ กำหนดนโยบายเพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงาน แต่เป็น ที่น่าสังเกตว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนโยบาย โครงสร้างการบริหาร และงบประมาณที่มีลักษณะที่เหมือน กันบุคลากรสายวิชาการบางส่วนก็มีการทำงานวิจัยสามารถ ทำงานวิจัยได้สำเร็จ แต่บุคลากรสายวิชาการบางส่วน ไม่สามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ จากข้อมูลรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาประจำ ปี ๒๕๕๑ - ๒๕๕๔ องค์ประกอบที่ ๔ ด้านการวิจัย พบว่า มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ยังมุ่งมั่นพัฒนาและส่งเสริมการทำ

วิจัยของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติรวมไปถึงสมาคมอาเซียน เมื่อพิจารณาจาก สถิติข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ ๒๕๕๑ - ๒๕๕๔ จำนวนทุนและเงินอุดหนุนวิจัย ทั้งภายในและภายนอกมีอัตราเพิ่มมากขึ้น แต่เมื่อพิจารณา จากการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ ประจำพบว่า บุคลากรทำวิจัยน้อย (ร้อยละ ๔๓.๕๐) มีจำนวน โครงการวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย^๑ (ร้อยละ ๒๘.๒๕) แสดงให้เห็นว่า ศักยภาพการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ สามารถทำงานวิจัยได้เสร็จตามกำหนดเพียงประมาณครึ่งหนึ่งของโครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์

๑. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ บุคลากรสายวิชาการ กลุ่ม วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖ ๕ คณะ คือ คณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ จำนวน ๕๐๖ คน กำหนด ตัวอย่าง โดยเปิดตาราง Table for determining sample size from a given population^๒ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๕๐ คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling) แบ่งตามคณะ ๕ คณะ และ ๒๕ สาขา โดยใช้วิธีการเทียบ บัญญัติไตรยางศ์ จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย โดยการ จับฉลากเพื่อกำหนดตัวอย่างในแต่ละสาขา

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามประกอบด้วย ๔ ตอน คือ ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป และการทำงานวิจัยเป็นตัวแปรตาม ตอนที่ ๒ ปัจจัยเฉพาะบุคคล ตอนที่ ๓ ปัจจัยแรงจูงใจ ตอนที่ ๔ ปัจจัย ที่เอื้อต่อการทำวิจัย เป็นตัวแปรต้น ผู้วิจัยตรวจสอบเครื่องมือ โดยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดย ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๔ ท่านนำไปทดลอง (try out) จำนวน ๓๐ ชุด และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์ อัลฟ่า (alpha coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๘๖

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน ๕ คณะ คือ คณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตโดยผ่านความเห็นชอบจากคณบดีแต่ละคณะ และผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุमान ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเทคนิคแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test)

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยแบ่งเป็น ๕ ตอน ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน ๒๓๐ คน พบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายมีอายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ ๖๕.๒๒ และดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์กว่าครึ่งหนึ่งของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด ร้อยละ ๕๕.๖๕ มีอายุการทำงานระหว่าง ๖ – ๑๐ ปี บุคลากรสองในห้า มีผลงานวิจัย ๑ – ๓ เรื่อง ร้อยละ ๔๕.๒๒ และผู้ที่ไม่มีผลงานวิจัย ร้อยละ ๒๑.๓๐ ส่วนผลงานวิจัยในช่วง ๕ ปี ที่ผ่านมา พบว่า บุคลากรสายวิชาการเกือบครึ่งหนึ่ง มีผลงานวิจัย ๑ – ๓ เรื่อง ร้อยละ ๔๗.๘๓ และไม่มีผลงานวิจัย ร้อยละ ๒๙.๑๓ บุคลากรสายวิชาการจำนวนสองในสามมีงานวิจัยที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ๑ – ๓ เรื่อง ร้อยละ ๓๑.๗๔ และร้อยละ ๓๐.๘๗ ไม่มีงานวิจัยที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ลักษณะการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นผู้ร่วมวิจัย ร้อยละ ๕๐.๐๐ รองลงมา คือ ทำเป็นคณะโดยที่ตนเองเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย และทำคนเดียว ร้อยละ ๔๖.๕๖ และ ๓๐.๘๗ ตามลำดับ

เหตุผลที่บุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพทำวิจัย เพราะตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ เพื่อนำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และความสนใจใคร่รู้ ส่วนเหตุผลที่บุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพไม่ทำวิจัย คือ มีภาระงานสอนมาก ขาดความรู้และประสบการณ์ทำวิจัยและมีขั้นตอน การเบิกจ่ายเงินยุ่งยาก

แหล่งทุนที่บุคลากรสายวิชาการ ใช้สำหรับการทำวิจัย คือ งบประมาณรายได้ของคณะฯ คิดเป็น ร้อยละ ๓๐.๘๗ รองลงมา คือ งบประมาณแผ่นดิน ร้อยละ ๒๓.๔๘ และไม่ได้รับทุน ร้อยละ ๒๘.๒๖ โดยบุคลากรสายวิชาการได้รับเงินทุนน้อยกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๑ จากงบรายได้ของแต่ละคณะ ส่วนงบประมาณแผ่นดินจำนวนที่ได้รับ ๑๐๐,๐๐๑ – ๕๐๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๒๖.๕๕ และ ๕๐๐,๐๐๑ – ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท มาจากทุนภาครัฐภายในประเทศร้อยละ ๘.๗๐ สำหรับจำนวนเงินมากกว่า ๑,๕๐๐,๐๐๑ บาท ได้จากภาครัฐกิจและภาคอุตสาหกรรมซึ่งเป็นแหล่งที่บุคลากรสายวิชาการ ได้รับน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๗.๘๒

ผลงานวิจัยที่ทำสำเร็จ และการตีพิมพ์เผยแพร่ ในช่วง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๑ – พ.ศ. ๒๕๕๕) พบว่า บุคลากรสายวิชาการ เกือบครึ่งหนึ่งร้อยละ ๔๗.๘๓ มีผลงานวิจัยที่สำเร็จ ๑ – ๓ เรื่อง โดยมีการตีพิมพ์เผยแพร่ ร้อยละ ๔๕.๖๕ เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า บุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ ๓๓.๐๔ มีการทำวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่ จำนวน ๑ – ๓ เรื่อง แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า มีผู้ไม่ทำวิจัย และไม่มีผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ ร้อยละ ๒๙.๓๔ ของบุคลากรสายวิชาการ ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัย พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๕๙$ S.D. = ๐.๙๕) โดยระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๗๕$ S.D. = ๐.๘๗) รองลงมาคือ ปัจจัยเฉพาะบุคคล ($\bar{x} = ๓.๖๒$ S.D. = ๐.๙๕) และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ($\bar{x} = ๓.๔๐$ S.D. = ๐.๙๕) และเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า

๑) ปัจจัยเฉพาะบุคคล บุคลากรวิชาการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะการทำวิจัยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$ S.D. = 0.50) รองลงมา ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย ($\bar{x} = 3.68$ S.D. = 0.54) และด้านระยะเวลาในการทำวิจัยมีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$ S.D. = 0.74)

๒) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัยพบว่า บุคลากรวิชาการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากคือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 3.50$ S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง ($\bar{x} = 3.42$ S.D. = 0.50) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.32$ S.D. = 0.55) และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.25$ S.D. = 0.54)

๓) ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยพบว่า บุคลากรวิชาการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$ S.D. = 0.03) รองลงมาคือ ด้านเงินทุนในการทำวิจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.54$ S.D. = 0.56) ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$ S.D. = 0.56) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำวิจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$ S.D. = 0.02)

๓. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์รายด้าน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.130 – 0.722 มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยทักษะการทำวิจัยกับปัจจัยการเห็นคุณค่าของตนเองมีความสัมพันธ์กันสูงสุดมีค่าเท่ากับ 0.722 และปัจจัยลักษณะงานที่รับผิดชอบกับปัจจัยวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์ต่ำสุด มีค่าเท่ากับ 0.130 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยต่างๆ กับจำนวนผลงานวิจัยที่ทำทั้งหมด ในช่วง 5 ปี (พ.ศ. ๒๕๕๑ – พ.ศ. ๒๕๕๕) พบว่า ปัจจัยทักษะการทำวิจัย ปัจจัยลักษณะงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยการเห็นคุณค่าของตนเอง ปัจจัยระยะเวลาในการทำวิจัย ปัจจัยทัศนคติต่อการทำวิจัย ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือและปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนผลงานวิจัยที่ทำทั้งหมด ในช่วง 5 ปี (พ.ศ. ๒๕๕๑ – พ.ศ. ๒๕๕๕) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.362, 0.342, 0.308, 0.277, 0.261, 0.205 และ 0.157 และปัจจัยการสนับสนุนจากหน่วยงานภายในภายนอก มีความสัมพันธ์ทางลบกับจำนวนผลงานวิจัยที่ทำทั้งหมด ในช่วง 5 ปี (พ.ศ. ๒๕๕๑ – พ.ศ. ๒๕๕๕) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -0.144 (ตารางที่ ๑)

ตารางที่ ๒ ๑วเคราะห๑ที่ปร๑ย๑บเท๑ย๑บความแปรปรวนของการท๑า๑ว๑จ๑ยในแต๑ละป๑จ๑ย๑ของบุคค๑การส๑า๑ว๑ชาการ กลุ่ม๑ว๑ทยา๑ศาส๑ตร๑ส๑ข๑ภาพ ม๑หา๑ว๑ทยา๑ล๑ย๑ธรร๑ศาส๑ตร๑

แหล่ง๑ของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ป๑จ๑ย๑เฉพาะบุคค๑ด๑าน๑ท๑กะการท๑า๑ว๑จ๑ย					
ระหว๑างกลุ่ม	๕.๕๓	๔	๑.๓๘	๒.๕๒	๐.๐๔๒*
ภายในกลุ่ม	๑๒๓.๒๘	๒๒๕	๐.๕๕		
รวม	๑๒๘.๘๐	๒๒๙			
ป๑จ๑ย๑เฉพาะบุคค๑ด๑าน๑ท๑ศ๑นค๑ด๑ต่อการท๑า๑ว๑จ๑ย					
ระหว๑างกลุ่ม	๔.๙๙	๔	๑.๒๕	๓.๐๙	๐.๐๑๗*
ภายในกลุ่ม	๙๐.๘๖	๒๒๕	๐.๔๐		
รวม	๙๕.๘๕	๒๒๙			
ป๑จ๑ย๑แรง๑จ๑ง๑ใจในการท๑า๑ว๑จ๑ยด๑าน๑การเห็นค๑ณ๑ค่า๑ของตนเอง					
ระหว๑างกลุ่ม	๔.๙๘	๔	๑.๒๔	๒.๙๘	๐.๐๒๐*
ภายในกลุ่ม	๙๔.๐๖	๒๒๕	๐.๔๒		
รวม	๙๙.๐๔	๒๒๙			
ป๑จ๑ย๑ที่เ๑ื่อ๑ต่อการท๑า๑ว๑จ๑ยด๑าน๑ล๑ง๑แหว๑ด๑ล๑ม๑ในการ๑ว๑จ๑ย					
ระหว๑างกลุ่ม	๖.๒๖	๔	๑.๕๖	๓.๐๑	๐.๐๑๙*
ภายในกลุ่ม	๑๑๖.๙๒	๒๒๕	๐.๕๒		
รวม	๑๒๓.๑๗	๒๒๙			

* p < ๐.๐๕

จากตารางที่ ๒ พบ๑า ป๑จ๑ย๑เฉพาะบุคค๑ด๑าน๑ท๑กะการท๑า๑ว๑จ๑ย ๑ว๑จ๑ยด๑าน๑ล๑ง๑แหว๑ด๑ล๑ม๑ในการ๑ว๑จ๑ย แต๑กต่าง๑ก๑น๑อย๑างม๑น๑ย๑ล๑า๑ค๑ญ๑ การท๑า๑ว๑จ๑ย ๑ศ๑นค๑ด๑ต่อการท๑า๑ว๑จ๑ย ป๑จ๑ย๑แรง๑จ๑ง๑ใจในการท๑า๑ว๑จ๑ย ๑ว๑จ๑ยด๑าน๑ล๑ง๑แหว๑ด๑ล๑ม๑ในการ๑ว๑จ๑ย ๑ว๑จ๑ยด๑าน๑ล๑ง๑แหว๑ด๑ล๑ม๑ในการ๑ว๑จ๑ย และป๑จ๑ย๑ที่เ๑ื่อ๑ต่อการท๑า๑ว๑จ๑ย

ตารางที่ ๓ ๑วเคราะห๑ที่ปร๑ย๑บเท๑ย๑บความแตกต่างรายค๑ู (Post Hoc) ป๑จ๑ย๑ด๑าน๑ท๑กะการท๑า๑ว๑จ๑ย๑ของบุคค๑การส๑า๑ว๑ชาการ กลุ่ม๑ว๑ทยา๑ศาส๑ตร๑ส๑ข๑ภาพ ม๑หา๑ว๑ทยา๑ล๑ย๑ธรร๑ศาส๑ตร๑

ตัวแปร		คณ๑ะ	คณ๑ะ	คณ๑ะ	คณ๑ะ	คณ๑ะ
		แพทย๑ศาส๑ตร๑	ท๑น๑ตแพทย๑ศาส๑ตร๑	ส๑า๑ธาร๑ณ๑ส๑ข๑ศาส๑ตร๑	พ๑ยา๑บาล๑ศาส๑ตร๑	ส๑ห๑เวช๑ศาส๑ตร๑
	$\bar{X}$	๓.๖๒	๓.๕๔	๔.๐๐	๓.๘๕	๓.๙๗
คณ๑ะแพทย๑ศาส๑ตร๑	๓.๖๒	-	๐.๐๘๓	-๐.๓๘๐	-๐.๒๓๒	-๐.๓๕๒*
คณ๑ะท๑น๑ตแพทย๑ศาส๑ตร๑	๓.๕๔		-	-๐.๔๖๔	-๐.๓๑๖	-๐.๔๓๕
คณ๑ะส๑า๑ธาร๑ณ๑ส๑ข๑ศาส๑ตร๑	๔.๐๐			-	-๐.๑๔๗	๐.-๐.๒๘
คณ๑ะพ๑ยา๑บาล๑ศาส๑ตร๑	๓.๘๕				-	๐.-๐.๑๑๙
คณ๑ะส๑ห๑เวช๑ศาส๑ตร๑	๓.๙๗					-

* p < ๐.๐๕

จากตารางที่ ๓ เม๑ื่อปร๑ย๑บเท๑ย๑บความแตกต่างรายค๑ู พบ๑า บุคค๑การส๑า๑ว๑ชาการ จากคณ๑ะส๑ห๑เวช๑ศาส๑ตร๑ ม๑ี ความค๑ดเห็นเก๑ย๑ว๑กับป๑จ๑ย๑เฉพาะบุคค๑ ด๑าน๑ท๑กะการท๑า๑ว๑จ๑ย ส๑ง๑กว๑คณ๑ะแพทย๑ศาส๑ตร๑ อย๑างม๑น๑ย๑ล๑า๑ค๑ญ๑ทาง๑ล๑ด๑ด๑ที่ระ๑ต๑บ ๐.๐๕

ตารางที่ ๕ วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตัวแปร	คะแนน					
		คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ
		แพทยศาสตร์	ทันตแพทยศาสตร์	สาธารณสุขศาสตร์	พยาบาลศาสตร์	สหเวชศาสตร์
	$\bar{X}$	๓.๖๒	๓.๖๒	๓.๕๖	๓.๖๗	๔.๐๑
คณะแพทยศาสตร์	๓.๖๒	-	-๐.๐๐๒	๐.๑๖๗	-๐.๐๔๔	-๐.๓๘๒*
คณะทันตแพทยศาสตร์	๓.๖๒		-	๐.๑๗๐	-๐.๐๔๑	-๐.๓๘๕*
คณะสาธารณสุขศาสตร์	๓.๕๖			-	-๐.๒๑๒	๐.๕๕๙*
คณะพยาบาลศาสตร์	๓.๖๗				-	-๐.๓๔๗*
คณะสหเวชศาสตร์	๔.๐๑					-

* $p < ๐.๐๕$

จากตารางที่ ๕ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า บุคลากรสายวิชาการ จากคณะสหเวชศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเฉพาะบุคคล ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัยสูงกว่า คณะแพทยศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และคณะสหเวชศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเฉพาะบุคคลด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย สูงกว่า คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๕ วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าของตนเองของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตัวแปร	คะแนน					
	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	
	แพทยศาสตร์	ทันตแพทยศาสตร์	สาธารณสุขศาสตร์	พยาบาลศาสตร์	สหเวชศาสตร์	
	$\bar{X}$	๓.๖๘	๓.๕๕	๓.๙๗	๓.๘๘	๔.๐๓
คณะแพทยศาสตร์	๓.๖๘	-	๐.๑๒๕	-๐.๒๘๘	-๐.๒๐๑	-๐.๓๔๘*
คณะทันตแพทยศาสตร์	๓.๕๕		-	-๐.๔๑๓	-๐.๓๒๕	-๐.๔๗๒*
คณะสาธารณสุขศาสตร์	๓.๙๗			-	-๐.๐๘๗	-๐.๐๕๙
คณะพยาบาลศาสตร์	๓.๘๘				-	-๐.๑๔๗
คณะสหเวชศาสตร์	๔.๐๓					-

* $p < ๐.๐๕$

จากตารางที่ ๕ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า บุคลากรสายวิชาการ จากคณะสหเวชศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย ด้าน

การเห็นคุณค่าของตนเอง สูงกว่าคณะแพทยศาสตร์ และคณะทันตแพทยศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๖ วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตัวแปร		คณะ แพทยศาสตร์	คณะ ทันตแพทยศาสตร์	คณะ สาธารณสุขศาสตร์	คณะ พยาบาลศาสตร์	คณะ สหเวชศาสตร์
	$\bar{X}$	๓.๑๕	๓.๔๕	๒.๕๐	๓.๑๕	๓.๑๐
คณะแพทยศาสตร์	๓.๑๕	-	-๐.๓๐๐	-๐.๖๖๑*	๐.๐๑๓	๐.๐๔๔
คณะทันตแพทยศาสตร์	๓.๔๕		-	๐.๘๖๑*	๐.๓๑๒	๐.๓๔๔
คณะสาธารณสุขศาสตร์	๒.๕๐			-	-๐.๖๔๔*	-๐.๖๑๒*
คณะพยาบาลศาสตร์	๓.๑๕				-	๐.๐๓๖
คณะสหเวชศาสตร์	๓.๑๐					-

* $p < ๐.๐๕$

จากตารางที่ ๖ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า บุคลากรสายวิชาการ จากคณะทันตแพทยศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ด้านสิ่งแวดล้อมในการวิจัย สูงกว่าคณะสาธารณสุขศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และคณะแพทยศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ด้าน

สิ่งแวดล้อมในการวิจัย สูงกว่าคณะสาธารณสุขศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะสหเวชศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ด้านสิ่งแวดล้อมในการวิจัย สูงกว่าคณะสาธารณสุขศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทักษะการทำวิจัย การได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การสนับสนุนจากหน่วยงานภายในภายนอกเงินงบประมาณ ในการทำวิจัยมีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

$$Y' = ๐.๘๖๖ + ๐.๑๖๒ (\text{ด้านทักษะการทำวิจัย}) - ๐.๑๔๒ (\text{ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ}) + ๐.๓๔๔ (\text{ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่}) - ๐.๑๕๕ (\text{ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายในภายนอก}) + ๐.๑๕๖ (\text{ด้านเงินงบประมาณในการทำวิจัย})$$

วิจารณ์ และสรุปผลการศึกษา

๑. ปัจจัยเฉพาะบุคคล พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นด้านทักษะการทำวิจัย ทักษะคิดต่อการทำวิจัย อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านระยะเวลาในการทำวิจัย มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคล ทักษะการทำวิจัย ระยะเวลาในการทำวิจัย และทักษะคิดต่อการทำวิจัย มีความสัมพันธ์ทางบวก กับจำนวนผลงานวิจัยที่ทำทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งสอดคล้องกับ ๑. แนวคิดของชอลดาวิชยานิชย์ ที่พบว่า ปัจจัยด้านทักษะเชิงวิจัยมีความสัมพันธ์

สามารถร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ ๒๑.๑ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ ๐.๑๖๒, -๐.๑๔๒, ๐.๑๓๔, -๐.๑๕๕, ๐.๑๕๖ ตามลำดับและมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ ๐.๘๖๖ โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ (ตารางที่ ๒) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

ทางบวก กับจำนวนงานวิจัย ซึ่งการมีประสบการณ์ในการทำวิจัย การได้รับโอกาส ได้เพิ่มพูนทักษะการทำวิจัย และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคล เมื่อพิจารณาทักษะการทำวิจัยสามารถทำนาย การทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๒. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การเห็นคุณค่าของตนเอง การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย การเห็นคุณค่าของตนเอง การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนผลงานวิจัยที่ทำทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งสอดคล้องกับ ๒. แนวคิดของกรรวิเวียงเหล็ก^๕ ที่ว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง การยอมรับนับถือตนเอง สามารถพัฒนาความรู้สึก ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ประสบการณ์ของบุคคล และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สามารถทำนายการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๓. ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเงินทุนในการทำวิจัย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก และสิ่งแวดล้อมในการวิจัย มีความคิดเห็นในระดับปานกลางเมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย เงินงบประมาณในการทำวิจัยสิ่งแวดล้อมในการวิจัยวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนผลงานวิจัยที่ทำทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนการสนับสนุนจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับจำนวนผลงานวิจัยที่ทำทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับ ๓. แนวคิดของชอลดา วิชัยพาณิชย์^๖ ที่ว่าปัจจัยด้านบรรยากาศการวิจัยมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการวิจัย และจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยการสนับสนุนจากหน่วยงาน เงินงบประมาณในการทำวิจัย สามารถทำนายการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๔. การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) พบว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคลของบุคลากรสายวิชาการจากคณะสหเวชศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเฉพาะบุคคล ด้านทักษะการทำวิจัยสูงกว่าคณะแพทยศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ บุคลากรสายวิชาการ จากคณะสหเวชศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเฉพาะบุคคล ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัยสูงกว่าคณะแพทยศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์

คณะทันตแพทยศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ จากคณะสหเวชศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง สูงกว่าคณะแพทยศาสตร์ และคณะทันตแพทยศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ จากคณะทันตแพทยศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ด้านสิ่งแวดล้อมในการวิจัย สูงกว่าคณะสาธารณสุขศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และคณะแพทยศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ด้านสิ่งแวดล้อมในการวิจัย สูงกว่าคณะสาธารณสุขศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะสหเวชศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ด้านสิ่งแวดล้อมในการวิจัย สูงกว่าคณะสาธารณสุขศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

๑. ควรกำหนดนโยบายด้านวิจัยที่ชัดเจน สร้างภาคีเครือข่าย ส่งเสริม และสนับสนุนความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยให้กับบุคลากรสายวิชาการ ที่ไม่มีผลงานวิจัย จัดตั้งคณะที่ปรึกษาด้านงานวิจัยของคณะ เพื่อช่วยแนะนำการทำวิจัยของบุคลากร ตลอดจนสนับสนุนการเผยแพร่ ตีพิมพ์ จดสิทธิบัตร และสิทธิบัตรผลงานวิจัย

๒. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาห้องสมุดให้มีหนังสือ ตำรา และวารสารวิชาการที่ตรงตามความต้องการของแต่ละสาขา มีระบบค้นคว้าที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการค้นคว้า ตลอดจนวางระบบการบริหารจัดการวิจัย จัดสรรเงินอุดหนุนการทำวิจัยให้พอเพียง ลดขั้นตอน และระเบียบการเบิกจ่ายเงิน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีขวัญกำลังใจ และกำหนดภาระงานระหว่างการสอนและการวิจัยให้ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีเวลาในการทำวิจัย ทำให้เกิดวัฒนธรรมการทำวิจัยภายในคณะอย่างต่อเนื่อง และการให้สนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะ บุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพงานวิจัย จึงควรศึกษาบุคลากรสายวิชาการกลุ่มอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพิ่มเติมด้วย เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปพัฒนา

บุคลากรสายวิชาการ ด้านงานวิจัยต่อไป รวมทั้งสถาบันการศึกษาระดับพื้นฐาน อาชีวศึกษา และระดับสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ด้วย และเพื่อให้เห็นภาพการวิจัยชัดเจนยิ่งขึ้น ควรเสริมข้อมูลด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อสนับสนุนผลการวิจัยให้มีความชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

๑. พันธุ์ศักดิ์ พลสำรัมย์. การศึกษาแนวโน้มเพื่อการวิจัยและพัฒนาการศึกษาสำหรับอนาคต (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา; ๒๕๔๘.
๒. ฝ่ายวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. รายงานการประเมินตนเอง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; ๒๕๕๑-๒๕๕๔.
๓. Krejcie RV, DW, Morgan's study; 1970 อ้างถึงใน สุภาพ ฉัตรภรณ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางคหกรรมศาสตร์ศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; ๒๕๕๒. หน้า ๖๖.
๔. กรรวิ เวียงเหล็ก. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตรานักเรียนเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; ๒๕๕๓.
๕. ชอลดา วิชัยพาณิชย์. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; ๒๕๕๔.

Abstract

Factors influencing the research performance of academic staff in health science at Thammasat University

Wanida Pingsanoi*, Nonthalee Prontadavit**

* Graduate students Master of Education Program, Technology Research and Development Program, Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

** Lecturer and Teaching Program, Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Introduction: The purposes of this research were to study factors influencing on research performance and compare influence's factors of academic staff in Health Science at Thammasat University.

Method: Correlation research was used to collect data from 230 academic staffs of Health Science at Thammasat University by questionnaire. Data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression and F-test.

Results: The result of this research revealed that individual factor and motivation factor research performance were high level, contributory factor was moderate level. All of factors toward research performance were significantly positive relation with amount of research at 0.01 and 0.05 and could be predicted to research performance at 21.10 percents. There was difference in individual factor, motivation factor and contributory factor toward research performance at 0.05 significant level.

Discussion and Conclusion: The study indicated that individual factor, motivation factor and contributory factor effected to have less academic research, not achieve the university's goal, resulting in quality assurance.

Key words: Factor, Research performance, Academic staff