

# การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่

## A Study of Factors Correlated with Lecturers Motivation for Research Production of Hatyai University

ปัญญา ชูช่วย<sup>1</sup>, สุมนธา วงศ์งาม<sup>2</sup>

Punja Chuchuy<sup>1</sup>, Sumontha Wongngam<sup>2</sup>

Received: 23 November 2020

Revised: 22 April 2021

Accepted: 12 May 2021

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาจำนวนชั่วโมงในการสอน ประสบการณ์ในการสอน ระดับความคิดเห็นต่อนโยบายด้านการวิจัย การรับรู้ความสามารถในการวิจัย ทักษะต่อการวิจัย และแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ 2) เพื่อหาความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2562 จำนวน 208 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามด้านนโยบายการวิจัย ด้านการรับรู้ความสามารถในการวิจัย ด้านทักษะต่อการวิจัยและด้านแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัย จำนวน 36 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ.84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ผลการวิจัย พบว่า 1) อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 53.85 มีชั่วโมงการสอน 1-ปีชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนใหญ่ร้อยละ 67.31 มีประสบการณ์ในการสอน 1-7 ปี ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.90 รองลงมาเป็นด้านทักษะต่อการวิจัย มีค่าเฉลี่ย 3.64 และการรับรู้ความสามารถในการทำวิจัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ โดยมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ( $R_c$ ) คู่แรกมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 และมีค่า  $R_c^2$  (คู่แรก) เท่ากับ.

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิจัย/วัดและประเมินผล, ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84100

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำสาขาภาษาอังกฤษ, วิทยาลัยนานาชาติติษะศรีนคร มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 9011

<sup>1</sup> Lecturer of Research Measurement and Evaluation Department, Faculty of Educational, Suratthani Rajabhat University, Suratthani Thailand. 84100

<sup>2</sup> Lecturer of English Department, Disyasarin International Colledget, Hatyai University, Hatyai Songkhla Thailand.90110

4489 แสดงว่า ตัวแปรประสบการณ์ในการสอน นโยบายการวิจัยของสถาบัน การรับรู้ความสามารถในการวิจัย ทักษะต่อการวิจัยที่นำมาศึกษามีค่าความแปรปรวนร่วมกันกับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ร้อยละ 44.89 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานตัวแปรที่มีความสำคัญในการคำนวณฟังก์ชันโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ทักษะต่อการวิจัย นโยบายการวิจัยของสถาบัน การรับรู้ความสามารถในการวิจัย แรงจูงใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ประสบการณ์ในการสอน ส่วนตัวแปรจำนวนชั่วโมงในการสอนไม่มีความสำคัญในการคำนวณฟังก์ชันคาโนนิกอล

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ, การผลิตผลงานวิจัย, ความสัมพันธ์คาโนนิกอล, อาจารย์มหาวิทยาลัย

## Abstract

The objectives of this research were to 1) to study number of teaching hours, teaching experience, the level of opinion on research policy, self-awareness of research ability, attitude to conducting research, and the motivation for the lecturers' research production at Hatyai University 2) to find out the Canonical Correlation between the factors correlated with the motivation for the lecturers' research production of Hatyai University. The study was performed using stratified sampling The sample consisted of 208 lecturers at Hatyai University in the academic year 2019. A set of 36-item questionnaires with reliability of .84 was employed to collect the data. To analyze the data, the mean, the standard deviation, and the canonical correlation were employed. The results were as follows.

1) 53.85% lecturers have teaching 1-10 hours/week. 67.5 % have teaching experience a 1-7 years The level of the factors correlated with the motivation for the lecturers' research production was high at 3.56. Separately, the motivation for self-development reached the highest mean at 3.90 ; followed by attitude to conducting research at 3.64, and self-awareness of research competence at 3.51. 2) Canonical Correlation analysis of the factors correlated with the motivation for their research production showed that the first pair of ( $R_c$ ) was statistically significant at .001 and the  $R_c^2$  (first pair) was at .4489. This signified that the teaching experience, the research policy of the institute, the awareness of research competence, the attitude to conducting research shared the variance with the motivation for the lecturers' research production at 44.89 percent. The Standardized Coefficients played an important role in the calculation of the function. Arranged respectively from the least to the greatest values, they were the motivation, self-development, attitude to conducting research, research policy of the institute, awareness of research competence, career progression, and the teaching experience, while the number of teaching hours played no role in the calculation of the canonical function.

**Keywords:** Motivation, Research Production, Canonical Correlation, Lecturers.

## บทนำ

อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ โดยรับผิดชอบภารกิจหลายประการในระบบการจัดการศึกษา ได้แก่ ภารกิจด้านการเรียนการสอน การบริการ วิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการวิจัยตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา โดยบทบาทด้านการวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษานับเป็นหน้าที่สำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนรวมถึงการนำผลวิจัยไป ใช้ในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษานับตั้งแต่ปีการศึกษา 2540 เป็นต้นมา การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับภารกิจด้านการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการวิจัย โดยให้ความสำคัญกับภารกิจทุกด้าน รวมถึงการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ ทั้งนี้เนื่องมาจากการวิจัยเป็นกระบวนการที่สำคัญมากกระบวนการหนึ่งที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวของผู้เรียน เพื่อให้ได้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี รวมถึงการเป็นคนที่มีความรู้ที่รอบรู้ โจทย์ในการทำงานของสถานประกอบการ สถานศึกษา และองค์กรต่างๆ โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลักดัน การวิจัยของอาจารย์ให้มีการผลิตผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น แต่จากสภาพการดำเนินงานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ใน ปี 2557-2561 มีอาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยและการนำผล

การวิจัยไปใช้ประโยชน์เพียง ร้อยละ 35.8 ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนของอาจารย์ทั้งหมดในมหาวิทยาลัย และเมื่อพิจารณาอย่างรอบคอบพบว่าอัตราการทำวิจัยของอาจารย์ยังไม่เป็นไปตามนโยบายที่มหาวิทยาลัยกำหนดซึ่งปัญหาในการผลิตผลงานอาจารย์เกิดจากทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำวิจัย โดยเห็นว่าการทำวิจัยทำให้มีภาระงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ การกำหนดนโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยมีส่วนทำให้อาจารย์ขาดแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยทำให้การผลิตผลงานวิจัยไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ ขาดสิ่งจูงใจในการนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ นอกจากนี้อาจารย์จำนวนมากยังขาดด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัย และทัศนคติต่อการทำวิจัย จากการศึกษาของ กอแก้ว จันทร์กิงทอง (2549) พบว่าปัญหาในการทำวิจัยของอาจารย์เกิดจากการขาดความรู้ การสนับสนุนของสถาบันมีบทบาทสำคัญในการจูงใจการทำผลงานวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรรัตน์ ภูสีฤทธิ์สีดา สอนศิริ และยุพา คลังสุวรรณ (2558) พบว่าปัญหาด้านความรู้ในการทำวิจัยด้านนโยบายของหน่วยงาน และภาระงานมีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร การขาดการสนับสนุนของสถาบันการศึกษา ขาดการสร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปรารธนา อเนกปัญญากุล และศศิณีภา ศรีกัลยานิวา (2557) พบว่า การทำงานวิจัยของอาจารย์เกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการทำวิจัย ทัศนคติต่อการทำวิจัย การสนับสนุนจากหน่วยงาน และ ปัจจัยจูงใจในการทำงานวิจัยประกอบด้วย การสนับสนุนงบประมาณ นโยบายและการบริหารจัดการ

ด้านการวิจัย ภาระงานสอนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำผลงานวิจัยส่วนงานวิจัยของนพวรรณ รื่นแสง เบญจมาศ เป็นบุญ และ วรวรรณ สโมสรสุข (2555) พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถมีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร และจากการสัมภาษณ์อาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลให้อาจารย์ผลิตผลงานวิจัย โดยประกอบด้วยปัจจัยด้านนโยบายเกี่ยวกับการทำวิจัย จำนวนชั่วโมงในการสอน ประสบการณ์ในการสอน ความรู้ความสามารถในการทำวิจัย ทักษะคิดต่อการทำวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบมีผลแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์

จากปัญหาและการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่ามีปัจจัย 1) ประสบการณ์ในการสอน 2) จำนวนชั่วโมงในการสอน 3) ด้านนโยบายการวิจัยของสถาบัน 4) ด้านการรับรู้ความสามารถในการวิจัย 5) ด้านทัศนคติต่อการวิจัย 6) ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง 7) ด้านแรงจูงใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการผลิตผลงานวิจัย จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยมากน้อยเพียงใด เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการนำผลที่ได้ไปใช้กำหนดแนวทางการส่งเสริมและผลักดันให้อาจารย์มีแรงจูงใจในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาจำนวนชั่วโมงในการสอน ประสบการณ์ในการสอน ระดับความคิดเห็นต่อนโยบายด้านการวิจัย การรับรู้ความสามารถใน

การวิจัย ทักษะคิดต่อการวิจัย และแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

2. เพื่อหาความสัมพันธ์คานานิคอลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

## กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัญหาการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลสภาพการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย การศึกษาความสัมพันธ์คานานิคอลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่แสดงไว้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีการศึกษา

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ที่ปฏิบัติงานสอนในปีการศึกษา 2562 จำนวน 235 คน

กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2562 จำนวน 208 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยด้วยการเปิดตารางของอาจารย์ศิริชัย กาญจนวงศ์ (2555) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแสดงสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 1

## ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คณะ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16	14
บริหารธุรกิจ	62	55
ศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์	69	61
รัฐศาสตร์	38	34
นิติศาสตร์	7	6
นิเทศศาสตร์	7	6
วิทยาลัยนานาชาติดิษยศรีน	36	32
<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>208</b>

(ที่มา: สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2562)

### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย เป็นแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิต ผลงานวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลประสบการณ์ในการสอน และจำนวนชั่วโมงในการสอน เป็นข้อคำถามแบบ ปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย หาดใหญ่ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 นโยบายการวิจัยของสถาบัน จำนวน 8 ข้อ

ด้านที่ 2 การรับรู้ความสามารถในการ วิจัย จำนวน 8 ข้อ

ด้านที่ 3 ทศคติต่อการวิจัย จำนวน 7 ข้อ

ด้านที่ 4 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง จำนวน 5 ข้อ

ด้านที่ 5 แรงจูงใจในความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัญหา/ข้อเสนอแนะและ แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยอาจารย์สถาบัน อุดมศึกษาในจังหวัดสงขลา มีลักษณะเป็นข้อ คำถามแบบปลายเปิด

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความสอดคล้องของข้อคำถาม กับนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม ตั้งแต่.67-1.00

2. นำข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบ ความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับ กลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ได้ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าอำนาจรายข้อ โดยข้อคำถาม มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่.267-.631

3. นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ผ่านเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่นรายด้านและ ภาพรวมทั้งฉบับ โดยค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามรายด้าน มีค่าดังนี้ 1) นโยบายด้าน การวิจัยของสถาบัน เท่ากับ.76 2) การรับรู้ความ สามารถในการวิจัย เท่ากับ.83 3) ทศคติต่อการวิจัย เท่ากับ.78 4) แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เท่ากับ. 92 5) และด้านแรงจูงใจในความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน เท่ากับ.89 และมีค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ.84

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ ได้แก่ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่า ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ครอนบาค แอลฟา (Cronbach's Coefficient of Alpha)

4.2 สถิติพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย จำนวน ร้อยละ

### ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น มี 5 ระดับดังนี้

1.00-1.50 มีค่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.51-2.50 มีค่าอยู่ในระดับน้อย

2.51-3.50 มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

3.51-4.50 มีค่าอยู่ในระดับมาก

4.51-5.00 มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

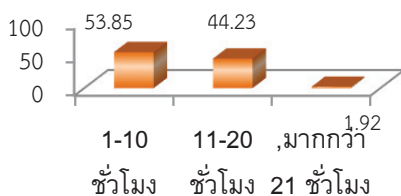
ได้แก่ การหาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล

### ผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ มีดังนี้

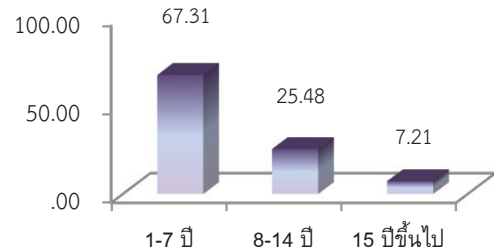
1. อาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 53.85 มีจำนวนชั่วโมงในการสอน 1-10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รองลงมา มีชั่วโมงในการสอน 11-20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ร้อยละ 44.23 และมีชั่วโมงในการสอน มากกว่า 21 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ร้อยละ 1.92 โดยอาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 67.31 มีประสบการณ์ในการสอน 1-7 ปี รองลงมา มีประสบการณ์ในการสอน 8-14 ปี ร้อยละ 25.48 และมีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 7.21 รายละเอียดแสดงดังภาพที่ 2-3

#### ร้อยละ



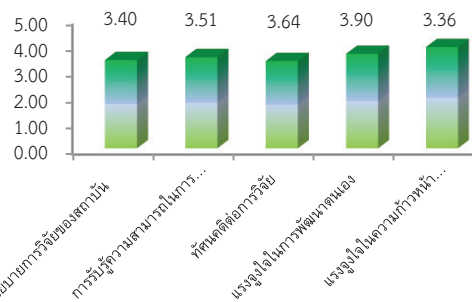
ภาพที่ 2 แสดงจำนวนจำนวนชั่วโมงการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

#### ร้อยละ



ภาพที่ 3 แสดงประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

2. ระดับของปัจจัยในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทัศนคติต่อการวิจัย ด้านการรับรู้ความสามารถในการวิจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.90 3.64 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนด้านนโยบายการวิจัยของสถาบัน ด้านแรงจูงใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเท่ากับ 3.40 และ 3.36 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังภาพที่ 4 และตารางที่ 2



ภาพที่ 4 กราฟแสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐานตัวแปรในการวิจัย

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
นโยบายการวิจัยของสถาบัน	3.40	.59	ปานกลาง
การรับรู้ความสามารถในการ วิจัย	3.51	.61	มาก
ทัศนคติต่อการวิจัย	3.64	.60	มาก
แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	3.90	.73	มาก
แรงจูงใจในความก้าวหน้าของ หน้าที่การงาน	3.36	.74	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.56</b>	<b>.59</b>	<b>มาก</b>

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์  
คาโนนิคอลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ  
ในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย  
ขนาดใหญ่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ( $R_c$ )  
ทั้งคู่แรกมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ และ มีค่า  $R_c^2$   
เท่ากับ .67 แสดงว่า มีค่าความแปรปรวนร่วมกัน  
ระหว่างประสพการณ์ในการสอน จำนวนชั่วโมง  
ในการสอน นโยบายการวิจัยของสถาบัน การรับรู้  
ความสามารถในการวิจัย ทัศนคติต่อการวิจัยและ  
แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย  
ขนาดใหญ่ ร้อยละ 44.89 รายละเอียดแสดงดัง  
ตารางที่ 3

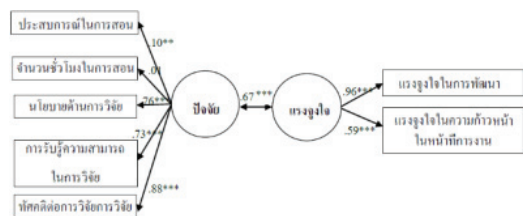
**ตารางที่ 3** ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ( $R_c$ )

ตัวแปร คาโนนิคอล	สหสัมพันธ์ คาโนนิคอล	$R_c$	แลมด้า	F
คู่แรก	.67	.82	.52	15.77***
คู่ที่สอง	.25	.07	.93	3.42

\*\*\* Sig <.001

3. ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานตัวแปรที่มี  
ความสำคัญในการคำนวณฟังก์ชันโดยเรียงลำดับ  
จากมากไปน้อยดังนี้ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

ทัศนคติต่อการวิจัย นโยบายการวิจัยของสถาบัน  
การรับรู้ ความสามารถในการวิจัย แรงจูงใจใน  
ความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ประสพการณ์  
ในการสอน ส่วนตัวแปร จำนวนชั่วโมงในการสอน  
ไม่มีความสำคัญในการคำนวณฟังก์ชันคาโนนิคอล  
รายละเอียดแสดงดังภาพที่ 5 และตารางที่ 4



**ภาพที่ 5** แสดงค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลปัจจัยที่มี  
ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัย  
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่

**ตารางที่ 4** สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลของ  
ตัวแปรคาโนนิคอลทำนายและตัวแปร  
คาโนนิคอลตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปรคาโนนิคอล	ค่า สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ คาโนนิคอล	ค่า สัมประสิทธิ์ โครงสร้าง
<b>ตัวแปรคาโนนิคอลทำนาย</b>		
ประสพการณ์ในการสอน	.17	.10**
จำนวนชั่วโมงในการสอน	.04	.01
นโยบายการวิจัยของสถาบัน	.37	.76***
การรับรู้ความสามารถในการ วิจัย	.24	.73***
ทัศนคติต่อการวิจัย	.58	.88***
<b>ตัวแปรคาโนนิคอลตัวแปรเกณฑ์</b>		
แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	.87	.96***
แรงจูงใจในความก้าวหน้าของ หน้าที่การงาน	.26	.59***

Sig <.01\*\*, <.001\*\*\*

## สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับของปัจจัยในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทัศนคติต่อการวิจัย ด้านการรับรู้ความสามารถในการวิจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.90 3.64 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนด้านนโยบายการวิจัยของสถาบัน ด้านแรงจูงใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเท่ากับ 3.40 และ 3.36 ตามลำดับ โดยตัวแปรด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทัศนคติต่อการวิจัย ด้านการรับรู้ความสามารถในการวิจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากนั้นอาจเนื่องมาจากอาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า การผลิตผลงานวิจัยทำให้ได้ความรู้ใหม่ๆ เป็นการเพิ่มความเชี่ยวชาญในศาสตร์ต่างๆ ได้พัฒนาองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอในทุกครั้งที่มีโอกาส ทำให้ผู้วิจัยมีประสบการณ์มากขึ้น เพราะงานวิจัยเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถและการทำวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาโดยสิ่งที่ทำให้ผลงานวิจัยของอาจารย์ประสบความสำเร็จนั้นอาจเนื่องมาจากอาจารย์นั้นมีการรับรู้ว่าคุณมีความรู้ความสามารถในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัย มีความสามารถในการเขียนสรุปและ อภิปรายผลการวิจัย ส่วนตัวแปรนโยบายการวิจัยของสถาบัน ด้านแรงจูงใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนโยบายการวิจัยของสถาบันอาจารย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีการนำผลงานทางวิชาการเพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงาน (Career Path) การนำผลงาน

ทางวิชาการเพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาประเมินความดีความชอบในการปรับขึ้นเงินเดือน นอกจากนี้อาจารย์เห็นว่าการทำวิจัยไม่ได้ช่วยให้ผู้วิจัยมีรายได้เพิ่มขึ้น อาจารย์ต้องทำงานวิจัยสืบเนื่องจากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและสิ่งที่ผู้บริหารกำหนด ไม่ได้มาจากแรงจูงใจของอาจารย์ รวมถึงผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่ได้มีนโยบายในการปรับลดจำนวนชั่วโมงการสอน ตามภาระงานสอนให้อาจารย์ที่ทำวิจัยอย่างแท้จริง นอกจากนี้การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการวิจัยมหาวิทยาลัยน้อย ขาดการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ผู้วิจัยเข้ารับการอบรมความรู้ต่างๆ เพียงพอรวมถึงมหาวิทยาลัยขาดมาตรการในการลโทษผู้วิจัยที่ดำเนินการวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ จันน้ำใส (2555) พบว่า ทัศนคติต่อการวิจัย ความรู้ในการวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวณิดา พิงสระน้อย (2556) กล่าวว่า ปัจจัยเฉพาะบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกอบแก้ว จันทร์กิงทอง (2549) พบว่าด้านแรงจูงใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีระดับความสัมพันธ์สูงที่สุด สอดคล้องกับวรารัตนา ผลประเสริฐ (2552) ได้กล่าวถึงประโยชน์ในการทำวิจัยว่าช่วยกระตุ้นบุคคลให้มีเหตุผล รู้จักคิด และค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์มีความอยากรู้อยากเห็น อยากทราบเหตุผลและปรากฏการณ์ของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น จึงทำการวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบ สิ่งใดที่พอรู้อยู่บ้างก็ทำให้รู้



และเข้าใจดียิ่งขึ้นเป็นการเพิ่มพูนวิทยาการให้กว้างขวางลึกซึ้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ รื่นแสง เบญจมาศ เป็นบุญ และวรวรรณ สโมสรสุข (2555) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาล ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความรู้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ชัดเจน การออกแบบการวิจัยที่มีความเหมาะสมกับปัญหาการวิจัย ความรู้ในการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะศึกษาความรู้ใน การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่มีคุณภาพ ความรู้ในการเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม ความรู้ในการแปลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ความรู้ในการสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการผลิตงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมเจตน์ นาคเสวี อุดมมาน ราษฎร์นิยม และยุสนา เจาะละ (2550) ศึกษาเจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยอิสลามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในด้านความรู้และประสบการณ์ทำวิจัย บุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรวิทยาลัยอิสลามถึงแม้ว่าอาจารย์จะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ แต่ขาดความรู้และทักษะด้านระเบียบวิธีการวิจัย เพราะลักษณะเฉพาะขององค์ความรู้ของสาขาวิชาอิสลามจะเกี่ยวข้องกับความรู้ด้านวิจัยเอกสารเป็นส่วนใหญ่ อาจารย์จะขาดความรู้วิจัยเชิงปริมาณและความรู้วิจัยเชิงคุณภาพ และปัจจัยด้านผลตอบแทนจากการทำวิจัย บุคลากร เห็นด้วยในระดับปานกลาง เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้งานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของผลงานทางวิชาการที่ บุคลากร

สามารถนำมาขอตำแหน่ง ทางวิชาการได้อยู่แล้ว และยังกำหนดให้ผู้มีตำแหน่งทางวิชาการต้องมี ผลงานวิจัย ซึ่งจะเป็นมาตรการเชิงบังคับโดยปริยาย

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ คาโนนิคอลลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ พบว่าค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ( $R_c$ ) คู่แรกเพียงค่าเดียว ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีค่า  $R_c^2$  (คู่แรก) เท่ากับ .4489 โดยตัวแปรที่มีความสำคัญในการคำนวณฟังก์ชัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ทศนคติต่อการวิจัย นโยบายการวิจัยของสถาบัน การรับรู้ความสามารถในการวิจัย แรงจูงใจในความก้าวหน้าของหน้าที่ การงาน ประสบการณ์ในการสอน ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลที่มีความหมายเชิงสถิติขนาดใหญ่ ส่วนตัวแปรจำนวนชั่วโมงในการสอนไม่มีความสำคัญในการคำนวณฟังก์ชันคาโนนิคอลล จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าการเพิ่มแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่เป็นสิ่งที่สำคัญซึ่งต้องทำควบคู่กัน ควรให้ความสำคัญในการปรับทัศนคติต่อการวิจัยของอาจารย์ให้ อาจารย์เห็นว่าการวิจัยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การทำวิจัยก่อให้เกิดประโยชน์มากมายทั้งทางวิชาการ การพัฒนาความรู้ การเรียนการสอน และให้นักวิจัยเห็นว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องงานคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป โดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมการทำวิจัยตามนโยบายการวิจัยของสถาบันอย่างชัดเจน มีการพิจารณาปรับลดจำนวนชั่วโมงให้แก่อาจารย์ที่ทำวิจัยอย่างจริงจัง ควรมีการสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพิ่มองค์ความรู้ด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ตามที่ต้องการและควรสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินการด้าน

การวิจัย การให้อาจารย์เห็นถึงความสามารถและศักยภาพด้านการวิจัย การรับรู้ความสามารถในการวิจัยของตนเองเพื่อพัฒนาตนเองให้เก่งขึ้น มีความสามารถในการทำวิจัยมากขึ้น รวมถึงการกำหนดมาตรการในการลงโทษสำหรับผู้ที่ทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และการให้รางวัลแก่อาจารย์ที่ทำวิจัยแล้วเสร็จตามระยะเวลา และการเสริมองค์ความรู้ทางด้าน การวิจัยให้แก่อาจารย์ให้อาจารย์มีความสามารถในการทำวิจัยเพิ่มขึ้นทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้อาจารย์มีแรงจูงใจในการทำวิจัยมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลไวยวรรณ จันทน์ใส (2555) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ปัจจัยด้านความรู้ในการวิจัย ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำวิจัย ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ นโยบายและการสนับสนุน ภาระงานและเวลางาน มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยของครู สอดคล้องกับจิตติพร ดันติศรียานุ รัชฎา ธิโสภา และอรดา เกรียงสินยศ (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือพบว่าการสนับสนุนจากหน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยของอาจารย์ ส่วนตัวแปรจำนวนชั่วโมงในการสอนไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการกำหนดภาระงานสอนแต่อาจารย์ทุกท่านอย่างเท่าเทียมกันจำนวน ชั่วโมงภาระงานในการสอนของอาจารย์แต่ละท่านไม่แตกต่างกัน และอาจารย์ทุกท่านเห็นว่าภาระงานทั้งสองเป็นภาระงานที่สำคัญที่ต้องปฏิบัติต้องทำควบคู่กันจึงทำให้จำนวนชั่วโมงสอนไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำวิจัย ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำฝน พลอยนิลเพชร และคณะ (2559) พบว่า จำนวนชั่วโมงในการสอนน้อยจะมีเวลาว่างและสามารถทำวิจัยได้

มากกว่าคนที่ใช้เวลาในการสอนมาก คนที่มีความรู้มากมีแหล่งข้อมูลที่เพียงพอยอมทำให้เกิดการทำวิจัยมากขึ้น

## สรุป

1. การศึกษาระดับของปัจจัยในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านทัศนคติต่อการวิจัย ด้านการรับรู้ความสามารถในการวิจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.90 3.64 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนด้านนโยบายการวิจัยของสถาบันด้านแรงจูงใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเท่ากับ 3.40 และ 3.36 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิตงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Rc) คู่แรกเพียงค่าเดียว ที่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001 และมีค่าเท่ากับ .4489 โดยตัวแปรที่มีความสำคัญในการคำนวณฟังก์ชันโดย เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ทัศนคติต่อการวิจัย การรับรู้ความสามารถในการวิจัย นโยบายการวิจัยของสถาบัน แรงจูงใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนตัวแปรจำนวนชั่วโมงในการสอนไม่มีความสำคัญในการคำนวณฟังก์ชันคาโนนิคอล

## ข้อเสนอแนะ

**ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1. ผู้บริหารระดับสถาบัน/หน่วยงาน สนับสนุนควรให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการวิจัย โดยมีการจัดกิจกรรมที่เป็นการ

ส่งเสริมและการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับการวิจัยในทางที่ดีขึ้นของอาจารย์

2. ผู้บริหารระดับสถาบันควรกำหนดนโยบายการให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการส่งเสริมการดำเนินงานด้านการวิจัยที่เพียงพอต่อการวิจัย การส่งเสริมให้พิจารณาความดีความชอบของอาจารย์ที่ทำวิจัยด้วยการกำหนด น้ำหนักคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้มากขึ้น พิจารณาให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานวิจัยแล้วเสร็จตาม ระยะเวลา และการปรับเงินแก่อาจารย์ที่ทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด การลดจำนวนชั่วโมงสอนให้แก่ผู้ที่ทำวิจัยหรือการคิดภาระงานให้แก่ผู้ที่ทำวิจัยสนับสนุนให้บุคลากรของคณะเข้าร่วมอบรมความรู้ด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการวิจัยอย่างเพียงพอ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีโดยการพิจารณาจากผลผลิตด้านการวิจัยอย่างจริงจัง

3. ผู้บริหารระดับสถาบัน/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมการส่งเสริมความรู้ด้านการวิจัยที่สามารถปฏิบัติได้จริงแก่อาจารย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง

**ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์

2. การศึกษารูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ สาเหตุและปัญหาของการไม่ทำผลงานวิจัยของอาจารย์

3. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการผลิตผลงานวิจัยของนักวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ของประเทศไทย

4. การศึกษาสาเหตุพฤติกรรมการผลิตผลงานวิจัยของนักวิจัยโดยใช้กลุ่มบุคลากรทางการศึกษาที่ครอบคลุมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่างๆ ของประเทศไทย

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ที่ได้สนับสนุนทุนในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ช่วยให้งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

### เอกสารอ้างอิง

- กอแก้ว จันทร์กึ่งทอง. (2549). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา*. (รายงานการวิจัย) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สงขลา.
- จิราวัฒน์ ภูสิทธธี สีดดา สอนศรี และยุพา คลังสุวรรณ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนระดับพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 34(3), 31-35.
- จิตติพร ดันติศรียานุรักษ์ รัชฎา ธิโสภา และอรดา เกรียงสินยศ. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- นพวรรณ รื่นแสง เบญจมาศ เป็นบุญ และวรวรรณ สโมสรรสุข. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ*. หน่วยวิเคราะห์แผนงบประมาณและวิจัยสถาบัน โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ (รายงานการวิจัย).
- น้ำฝน พลอยนิลเพชร และคณะ. (2559). *วิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดสงขลา*. รายงานการวิจัย
- ปรารธนา อเนกปัญญากุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผล ต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. *วารสารนเรศวรพะเยา*, 7(3), 275-285.
- วรารคณา ผลประเสริฐ. (2559). *แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์*. จาก [http://www.stou.ac.th/schools/shs/upload/หน่วยที่ 1 ชุด วิชา%2058708.pdf](http://www.stou.ac.th/schools/shs/upload/หน่วยที่%2058708.pdf). ค้นเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2561.
- วณิดา พิงสระน้อย. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ.
- วิไลวรรณ จันน้ำใส. (2555). *ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาเทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กรุงเทพฯ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุขโข. (2555). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม สำหรับ การวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเจตน์ นาคเสวี อุสมาน ราษฎร์นิยม และยุสนา เจะเลาะ. (2550). *ศึกษาเจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. (รายงานวิจัย) ปัตตานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ.
- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2562). *จำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ปี 2562*. รายงานข้อมูลบุคลากร.