

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ สถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง ภาคใต้ตอนล่าง

ยะห์ยา สะมะแอ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี 94000

อีเมลของผู้ประพันธ์บทความ: yahya.s@psu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ สถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง ภาคใต้ตอนล่าง และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ประชากร คือ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยเฉพาะบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำวิจัย และแบบสอบถามปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัย ได้แก่ ปัจจัยเฉพาะบุคคล ด้านทักษะการทำวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.74) ด้านระยะเวลาในการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.87) และทัศนคติต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.98) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านการเห็นคุณค่าของตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.99) ด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.90) และลักษณะงานที่รับผิดชอบซึ่งส่งผลต่อการทำวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.78) ความก้าวหน้าในตำแหน่งซึ่งส่งผลต่อการทำวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.92) และปัจจัยเอื้ออำนวย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.95) ด้านทุนอุดหนุนในการทำวิจัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.95) ด้านสิ่งแวดล้อมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.95) ด้านวัสดุอุปกรณ์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.86)

คำสำคัญ: การผลิตผลงานวิจัย; บุคลากรสายวิชาการ; ทักษะการทำวิจัย; แรงจูงใจในการทำวิจัย; ทัศนคติต่อการทำวิจัย; ปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัย; สถาบันอุดมศึกษา

Factors Affecting the Research Productivity of Academic Staff at A Higher Education Institution in the Lower Southern Region of Thailand

Yahya Samaair

Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, Pattani Campus, Mueang Pattani, Pattani 94000, Thailand

Corresponding author's e-mail: yahya.s@psu.ac.th

Abstract

The objective of this research was to investigate the factors affecting the research productivity of academic staff at a higher education institution in the lower Southern region of Thailand, as well as their attitudes toward research regarding research activities. The population comprised 21 academic staff members. The research instruments included a personal factors questionnaire, a research motivation questionnaire, and a questionnaire on facilitating factors for research. Data were analyzed using descriptive statistics. The findings revealed that academic staff had a high overall level of perception towards conducting research. The influencing factors included personal factors such as research skills, which were rated at a high level ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.74), research time availability ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.87), and attitude towards research ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.98). Motivational factors such as self-worth were also at a high level ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.99), as was recognition ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.90). Job characteristics influencing research activities were rated the highest ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.78), while career advancement was at a high level ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.92). Facilitating factors such as institutional support ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.95), research funding ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.95), research environment ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.95), and the availability of tools and equipment ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.86) were also rated at high levels.

Keywords: Research Productivity; Academic Staff; Research Skills; Research Motivation; Attitudes toward Research; Research Support Factors; Higher Education Institution

บทนำ

การผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา นับเป็นภารกิจสำคัญที่สะท้อนถึงศักยภาพของบุคลากรในด้านวิชาการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาชีพ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) แม้ว่าสถาบันการศึกษาหลายแห่งจะมีนโยบายส่งเสริมงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านงบประมาณ ทุนวิจัย การพัฒนาศักยภาพ และแรงจูงใจเชิงระบบ แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่า บุคลากรจำนวนไม่น้อยประสบอุปสรรคในการผลิตงานวิจัย ไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดด้านเวลา ความชำนาญ ทักษะการวิจัย หรือแรงสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมงานวิจัยจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบเชิงระบบและรายบุคคลร่วมกัน (อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2561)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ (1) ปัจจัยเฉพาะบุคคล เช่น อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และทักษะการวิจัย (2) แรงจูงใจในการทำวิจัย ทั้งแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) อาทิ ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ความสนใจส่วนตัว และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ และสิ่งตอบแทนจากองค์กร และ (3) ปัจจัยสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม เช่น ระบบบริหารจัดการด้านวิจัย วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากรสนับสนุน และโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการวิจัย

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเหล่านี้ยังครอบคลุมในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาในภูมิภาค โดยเฉพาะภาคใต้ตอนล่าง ยังคงค่อนข้างจำกัด ข้อมูลที่มีอยู่มักกระจัดกระจาย และมุ่งเน้นเพียงมิติใดมิติหนึ่ง ขาดความเข้าใจในลักษณะองค์รวมและบริบทเฉพาะพื้นที่ จึงยังไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้กำหนดนโยบายหรือมาตรการส่งเสริมที่ตรงจุดได้อย่างแท้จริง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง ภาคใต้ตอนล่าง โดยพิจารณาทั้งปัจจัยเฉพาะบุคคล แรงจูงใจ และปัจจัยสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและพัฒนาระบบการวิจัยของสถาบันให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาผลงานวิจัยเพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางปรับปรุง พัฒนาการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อเสนอผู้บริหารมหาวิทยาลัยกำหนดเป็นนโยบายการทำงานวิจัย และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย และผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร บุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ทั้งหมดจำนวน 24 คน และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 21 คน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยในครั้งนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 21 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จะเป็นแบบสอบถามชุด ในการสร้างและออกแบบ ซึ่งจะแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) และคำถามปลายเปิด ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเรื่อง เพศ อายุ ประเภทตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษา อายุราชการ จำนวนวิทยานิพนธ์ที่กำลังดำเนินการ ลักษณะการทำวิจัย ทุนวิจัยที่เคยได้รับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเฉพาะบุคคล เป็นข้อคำถาม ประกอบด้วย ด้านทักษะการทำวิจัย ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำวิจัย ประกอบด้วย ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ด้านเงินทุนในการทำวิจัย ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำวิจัย และด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก

การแปลผลข้อมูล พิจารณาช่วงคะแนนแต่ละระดับจากอันตรภาคชั้น เพื่อใช้ในการแปลผลข้อมูลตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยเฉพาะบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย โดยใช้เกณฑ์การแปลผลข้อมูลตามค่าเฉลี่ย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือนิยามศัพท์ ซึ่งจากการพิจารณาความสอดคล้องเหมาะสมของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ค่า IOC พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.62 - 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ว่า การยอมรับว่าข้อคำถามข้อใดสามารถวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ต้องมีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป

อำนาจในการจำแนก (Discriminant) ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าอำนาจในการจำแนกของแบบสอบถามแต่ละตัวแปร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าอำนาจในการจำแนกอยู่ระหว่าง 0.29 - 0.79 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ว่าค่าอำนาจในการจำแนก ควรมีค่าตั้งแต่ 0.20

ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตัวแปร โดยวิธีการหาค่าความสอดคล้องภายในด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach's Alpha Coefficient พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแต่ละข้อคำถามเท่ากับ 0.94 ซึ่งถ้าพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ก่อนการดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัย นักวิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำเอกสารเพื่อขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยผ่านกระบวนการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และได้รับการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ อ้างอิงเอกสาร REFERENCE NO: NUP6704001S-0 REC Number NUR.PN02/2024 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567 สิ้นสุด 19 กุมภาพันธ์ 2568
2. ผู้วิจัยทำหนังสือบันทึกข้อความเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากคณบดี
3. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 24 คน โดยชี้แจงข้อมูลรายละเอียดต่างๆ และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยส่งข้อมูลกลับมายังผู้วิจัย ตามระยะเวลาที่ได้กำหนด โดยนักวิจัยเริ่มเก็บข้อมูล ระหว่าง วันที่ 15 เมษายน 2567 ถึงวันที่ 9 มิถุนายน 2567
4. ตรวจสอบข้อมูลในแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ครบถ้วน และติดตามกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ดำเนินการ
5. นำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน ดังนี้

สถิติพรรณนา ได้แก่

1. การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent) ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สำหรับการอธิบายข้อมูล
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายการกระจายของข้อมูล

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาเขตปัตตานี 21 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.48 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 66.67 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 90.48 ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ ร้อยละ 76.19 รองลงมาเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 23.81 สำหรับผลงานวิจัยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผลการศึกษา พบว่า ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2561 - 2566) มีจำนวน 55 เรื่อง โดยมีอาจารย์ที่มีผลงานวิจัย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 80.95 ลักษณะการทำวิจัยของท่าน ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2561 - 2566) ที่ทำคนเดียว มีจำนวน 3 เรื่อง มีอาจารย์ที่มีผลงานวิจัย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 14.28 ที่ทำเป็นคณะ (เป็นหัวหน้าโครงการ) มีจำนวน 24 เรื่อง มีอาจารย์ที่มีผลงานวิจัย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ที่เป็นผู้ร่วมวิจัย (เป็นหัวหน้าโครงการ) มีจำนวน 30 เรื่อง มีอาจารย์ที่มีผลงานวิจัย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 ปัจจุบันท่านมีงานวิจัยที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ทำคนเดียว มีจำนวน 7 เรื่อง มีอาจารย์ที่มีผลงานวิจัย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 ที่ทำเป็นคณะ (เป็นหัวหน้าโครงการ) มีจำนวน 9 เรื่อง มีอาจารย์ที่มีผลงานวิจัย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ที่เป็นผู้ร่วมวิจัย (เป็น

หัวหน้าโครงการ) มีจำนวน 11 เรื่อง มีอาจารย์ที่มีผลงานวิจัย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ในช่วง 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ. 2561 - 2566) เหตุผลสำคัญที่ท่านทำวิจัยมากที่สุดคือ ต้องการผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ, ต้องการผลงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลตาม TOR รองลงมา คือ ตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ และเห็นคุณค่าของตนเองในการทำวิจัย ในช่วง 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ. 2561 - 2566) เหตุผลสำคัญที่ไม่ได้ทำวิจัย คือ มีภาระงานสอนมาก รองลงมา มีขั้นตอนการเบิกจ่ายที่ยุ่งยาก ในปีการศึกษา 2561-2566 ส่วนใหญ่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณทุนวิจัยภาครัฐภายในประเทศ รองลงมางบประมาณรายได้ของคณะ ในปีการศึกษา 2561 - 2566 อาจารย์ส่วนใหญ่ มีผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ มีจำนวน 34 เรื่อง (14 คน) คิดเป็นร้อยละ 66.66 ในปีการศึกษา 2561-2566 อาจารย์ส่วนใหญ่ มีผลงานวิจัยที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา มีจำนวน 4 เรื่อง (1 คน) คิดเป็นร้อยละ 4.76 ในปีการศึกษา 2561 - 2566 อาจารย์ส่วนใหญ่ มีผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ มีจำนวน 7 เรื่อง (7 คน) คิดเป็นร้อยละ 33.33 และในปีการศึกษา 2561 - 2566 อาจารย์ส่วนใหญ่ มีผลงานวิจัยที่ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Ethics) มีจำนวน 40 เรื่อง (15 คน) คิดเป็นร้อยละ 71.43

1. ผลการศึกษาระดับของตัวแปรปัจจัยเฉพาะบุคคล ได้แก่ ด้านทักษะการทำวิจัย ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย

ตัวแปรด้านทักษะเชิงวิจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการในภาพรวมมีระดับทักษะเชิงวิจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การสืบค้นเอกสารและงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ การนำระเบียบวิธีและเทคนิคการวิจัยไปใช้กับงานวิจัยได้อย่างเหมาะสม และมีประสบการณ์ในการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ โดยอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ขณะเดียวกัน ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่

1) ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะทำวิจัย ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.67)

2) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.73)

3) การสร้างและเลือกใช้เครื่องมือในการแปลผลข้อมูลทางสถิติ พร้อมทั้งการรายงานผลการวิจัย ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.78) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะเชิงวิจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยด้านทักษะเชิงวิจัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ท่านจะทำวิจัยอย่างพอเพียง	3.38	0.67	ปานกลาง
2. มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย	3.33	0.73	ปานกลาง
3. นำระเบียบวิธีและเทคนิคการวิจัยไปใช้กับงานวิจัยได้อย่างเหมาะสม	3.61	0.74	มาก
4. กำหนดปัญหาวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างถูกต้อง	3.47	0.75	มาก
5. สืบค้น เอกสาร และงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง	3.76	0.77	มาก
6. สร้างและเลือกเครื่องมือในการแปลผลข้อมูลงานวิจัยทางสถิติ พร้อมทั้งรายงานผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง	3.29	0.78	ปานกลาง
7. มีประสบการณ์ในการทำวิจัย	3.61	0.74	มาก
รวม	3.49	0.74	มาก

ตัวแปรด้านระยะเวลาในการทำวิจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นด้านระยะเวลาในการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เวลาที่เพียงพอเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อคุณภาพของงานวิจัย ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 1.00) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ สามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.68) อยู่ในระดับมาก และ สามารถทำวิจัยตามระยะเวลาที่ได้วางแผนไว้ ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.86) อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านระยะเวลาในการทำวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยด้านระยะเวลาในการทำวิจัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. สามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างต่อเนื่อง	3.48	0.68	มาก
2. สามารถทำวิจัยตามระยะเวลาที่ได้วางแผนไว้	3.38	0.86	ปานกลาง
3. เวลาที่เพียงพอเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อคุณภาพงานวิจัย	3.90	1.00	มาก
รวม	3.59	0.87	มาก

ตัวแปรด้านทัศนคติต่อการทำวิจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการในภาพรวมมีทัศนคติต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความเชื่อว่าการทำวิจัยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ทางวิชาการมากกว่าค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.67) และ การทำวิจัยเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่หรือพัฒนาความรู้ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.75) โดยทั้งสองรายการอยู่ในระดับมากที่สุด

นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคลากรมีทัศนคติว่า งานวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญของบุคลากรสายวิชาการ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.79) และ ผลงานวิจัยมีความสัมพันธ์กับชื่อเสียงและเกียรติคุณของตนเอง ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 1.00) ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน ในขณะที่เดียวกัน ยังมีบางปัจจัยที่สะท้อนถึงทัศนคติในเชิงลบหรือข้อกังวล เช่น

1) ความรู้สึกว่าการทำวิจัยส่งผลให้เกิดความเครียดหรือส่งผลต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.20)

2) ความรู้สึกว่าการวิจัยอาจทำให้เสียเวลาเนื่องจากไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 1.50) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. งานวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญของบุคลากรสายวิชาการภายในคณะ	4.14	0.79	มาก
2. ชื่อเสียงและเกียรติคุณของบุคลากรสายวิชาการอยู่ที่ผลงานวิจัย	3.85	1.00	มาก
3. การทำวิจัยเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ฯ/ พัฒนาความรู้	4.43	0.75	มากที่สุด
4. เป้าหมายการของการทำวิจัยอยู่ที่ประโยชน์ทางวิชาการมากกว่าค่าตอบแทน	4.52	0.67	มากที่สุด
5. การทำงานวิจัยส่งผลให้เป็นโรค ความเครียด	3.33	1.2	ปานกลาง
6. การทำงานวิจัยทำให้เสียเวลา เพราะนำไปใช้ประโยชน์ได้น้อย	3.24	1.5	ปานกลาง
รวม	3.92	0.98	มาก

2) ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย ได้แก่ ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ตัวแปรด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง ที่ส่งผลต่อการทำวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีระดับการเห็นคุณค่าของตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.99) โดยเมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่

1) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานวิจัย สามารถแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงได้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.00)

2) การรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่นอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.95) ซึ่งทั้งสองปัจจัยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยอื่นที่อยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่

2.1) ความมั่นใจในการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.99)

2.2) ความคิดเห็นของตนมักได้รับการยอมรับจากคนส่วนใหญ่ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.15)

2.3) ความสามารถในการทำงานวิจัยที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.85) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. มีความมั่นใจในการทำวิจัย	3.76	0.99	มาก
2. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานวิจัย ท่านจะสามารถแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้	4.00	1.00	มาก
3. มีความสามารถในการทำงานวิจัยที่มีคุณภาพ	3.67	0.85	มาก
4. จะรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผล	4.00	0.95	มาก
5. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากคนส่วนใหญ่	3.71	1.15	มาก
รวม	3.82	0.99	มาก

ตัวแปรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ส่งผลต่อการทำวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีระดับการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.98, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อย พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่

1) ความคิดเห็นของตนมักได้รับการยอมรับจากคนส่วนใหญ่ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.67)

2) การรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.79) ซึ่งทั้งสองปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยอื่นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่

2.1) มีความมั่นใจในการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.83)

2.2) สามารถแก้ไขปัญหาเมื่อต้องเผชิญอุปสรรคในการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.99)

2.3) มีความสามารถในการทำงานวิจัยที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.10) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. มีความมั่นใจในการทำวิจัย	3.76	0.83	มาก
2. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานวิจัย ท่านจะสามารถแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้	3.76	0.99	มาก
3. มีความสามารถในการทำงานวิจัยที่มีคุณภาพ	3.71	1.1	มาก
4. จะรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผล	4.33	0.79	มากที่สุด
5. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากคนส่วนใหญ่	4.52	0.67	มากที่สุด
รวม	3.98	0.90	มาก

ตัวแปรด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบที่ส่งผลต่อการทำวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่รับผิดชอบซึ่งส่งผลต่อการทำวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.78) แสดงให้เห็นว่าลักษณะของงานที่ดำเนินการอยู่มีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยอย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่ามีหลายปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่

- 1) การทำวิจัยท้าทายความรู้ความสามารถของตน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.75)
- 2) มีอิสระในการทำวิจัย ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.75)
- 3) มีโอกาสรับผิดชอบงานวิจัยอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.79)
- 4) งานที่ปฏิบัติมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในงานวิจัยมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.78)
- 5) แม้มีภาระงานอื่น แต่จำเป็นต้องวิจัยควบคู่ไปด้วย ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.70)

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การนำองค์ความรู้จากงานวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.91) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การทำวิจัยท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	4.43	0.75	มากที่สุด
2. นอกจากการจัดการเรียนการสอน นิเทศนักศึกษาแล้วบุคลากรสายวิชาการจำเป็นต้องวิจัยควบคู่ไปด้วย	4.23	0.70	มากที่สุด
3. ในการเรียนการสอนจำเป็นต้องใช้องค์ความรู้จากงานวิจัยมาใช้ในการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน	4.14	0.91	มาก
4. งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในงานวิจัยมาก	4.28	0.78	มากที่สุด
5. ท่านมีโอกาสดำเนินการงานวิจัยอย่างเต็มที่	4.33	0.79	มากที่สุด
6. ท่านมีอิสระในการทำวิจัย	4.43	0.75	มากที่สุด
รวม	4.31	0.78	มากที่สุด

ตัวแปรด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ส่งผลต่อการทำวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งซึ่งส่งผลต่อการทำวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.92) แสดงให้เห็นว่าความก้าวหน้าในสายงานและตำแหน่งทางวิชาการยังคงเป็นแรงจูงใจสำคัญในการขับเคลื่อนการทำวิจัย เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า

1) การทำงานวิจัยเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.84) อยู่ในระดับมากที่สุด

2) รองลงมาคือ ตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งที่จูงใจจากการทำงานวิจัย ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.00) และการวิจัยเป็นวิธีการแสวงหาความรู้ สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางแก่ตนเอง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.92) ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ทำงานวิจัย เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.28	0.84	มากที่สุด
2. การวิจัยเป็นวิธีการแสวงหาความรู้ สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางแก่ตนเอง	3.47	0.92	มาก
3. ตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งที่จูงใจจากการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ	3.62	1.00	มาก
รวม	3.79	0.92	มาก

3) ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านเงินทุนในการทำวิจัย ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำวิจัย และด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตัวแปรด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ส่งผลต่อการทำวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.95) แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานหรือคณะมีบทบาทในการส่งเสริมและเอื้อต่อการดำเนินงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในระดับที่ดี ทั้งในด้านนโยบาย การส่งเสริมโอกาสเผยแพร่ผลงาน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเมื่อลงลึกในแต่ละประเด็น พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ “คณะมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการอย่างชัดเจน” ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.98) รองลงมาคือ “คณะส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย” ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 1.01) และ “คณะส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการมีโอกาสเผยแพร่ผลงานวิจัยในที่ประชุมระดับชาติและนานาชาติ” ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 1.02) แสดงให้เห็นว่าทิศทางเชิงนโยบายและการสร้างโอกาสในเวทีวิชาการ มีส่วนสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำวิจัย

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “คณะมีระเบียบข้อบังคับที่ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำวิจัย” ($\bar{X} = 2.57$, S.D. = 1.56) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย สะท้อนว่าขั้นตอนหรือข้อจำกัดทางระเบียบภายในอาจเป็นอุปสรรคในการขับเคลื่อนงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ แม้ว่าจะได้รับการสนับสนุนด้านนโยบายก็ตาม

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. คณะกำหนดทิศทางหรือแผนงานด้านการวิจัยชัดเจน	3.85	0.85	มาก
2. คณะมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการอย่างชัดเจน	4.19	0.98	มาก
3. คณะส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย	4.14	1.01	มาก
4. คณะนำผลงานวิจัยในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของบุคลากรสายวิชาการ	3.76	0.89	มาก
5. คณะส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการมีโอกาสเผยแพร่ผลงานวิจัยในที่ประชุมระดับชาติและนานาชาติ	4.04	1.02	มาก
6. คณะมีระเบียบ ข้อบังคับที่ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำวิจัย	2.57	1.56	น้อย
7. คณะส่งเสริมให้มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อความคล่องตัวในการทำวิจัย	3.57	0.75	มาก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
8. คณะมีวารสารการวิจัย และการนำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ ช่วยส่งเสริมการทำวิจัย	3.85	0.65	มาก
9. ระบบและกลไกการประกันคุณภาพของคณะ มีส่วนในการผลักดันในบุคลากรสายวิชาการทำวิจัยเพิ่มขึ้น	4.00	0.84	มาก
รวม	3.77	0.95	มาก

การสนับสนุนจากองค์กรต้นสังกัดในด้านนโยบาย โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ และการส่งเสริมให้เผยแพร่ผลงาน มีผลต่อความสามารถและความเต็มใจในการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของคณะหรือสถาบันที่มีเป้าหมายในการยกระดับผลงานวิชาการสู่ระดับสากล (ดังตารางที่ 8)

ตัวแปรด้านทุนอุดหนุนในการทำวิจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อการทำวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.95) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคณะมีการสนับสนุนด้านการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง และมีการส่งเสริมการทำวิจัยในหลายด้าน เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า

- 1) คณะมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.98)
- 2) คณะส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 1.01)
- 3) คณะส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการมีโอกาเผยแพร่ผลงานวิจัยในที่ประชุมระดับชาติและนานาชาติ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 1.02)
- 4) คณะมีวารสารการวิจัย และการนำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ ช่วยส่งเสริมการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.65)
- 5) คณะกำหนดทิศทางหรือแผนงานด้านการวิจัยชัดเจน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.85)
- 6) คณะมีระเบียบ ข้อบังคับที่ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำวิจัย ($\bar{X} = 2.57$, S.D. = 1.56) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทุนอุดหนุนในการทำวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ด้านทุนอุดหนุนในการทำวิจัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. คณะจัดเงินทุนอุดหนุนการวิจัยให้อย่างพอเพียงและเหมาะสม	3.67	0.85	มาก
2. หน่วยงานภายนอกคณะทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย มีการสนับสนุนเงินทุนในการทำวิจัย	3.57	0.74	มาก
3. ระบบการเบิกจ่ายเงินทุนอุดหนุนการวิจัยมีขั้นตอนยุ่งยาก และล่าช้ามาก	3.61	0.97	มาก
4. การสนับสนุนเงินทุนวิจัยของคณะช่วยให้บุคลากรสายวิชาการทำวิจัยมากขึ้น	3.38	1.11	มาก
5. รางวัลสนับสนุนการตีพิมพ์บทความวิจัย ทำให้บุคลากรสายวิชาการทำวิจัยที่เหมาะสม	3.23	0.89	ปานกลาง
6. ท่านมีความสามารถในการแสวงหาทุนจากแหล่งต่างๆ โดยไม่ต้องพึ่งแหล่งทุนจากคณะ	2.95	1.39	ปานกลาง
รวม	3.40	0.99	ปานกลาง

ตัวแปรด้านทุนอุดหนุนในการทำวิจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนอุดหนุนการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.99) สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในด้านทุนวิจัย ระบบการสนับสนุน และโครงสร้างพื้นฐานมีผลต่อความสามารถและความต่อเนื่องในการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า

- 1) คณะจัดเงินทุนอุดหนุนการวิจัยให้อย่างพอเพียงและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.80)
- 2) การสนับสนุนเงินทุนวิจัยของคณะช่วยให้บุคลากรสายวิชาการทำวิจัยมากขึ้น ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.96)
- 3) หน่วยงานภายนอกคณะทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย มีการสนับสนุนเงินทุนในการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 1.02)
- 4) ระบบการเบิกจ่ายเงินทุนอุดหนุนการทำวิจัยมีขั้นตอนยุ่งยาก และล่าช้ามาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.92)
- 5) รางวัลสนับสนุนการตีพิมพ์บทความวิจัย ทำให้บุคลากรสายวิชาการทำวิจัยที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.12)
- 6) ท่านมีความสามารถในการแสวงหาทุนจากแหล่งต่างๆ โดยไม่ต้องพึ่งแหล่งทุนจากคณะ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.86)

แม้ภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีประเด็นเรื่อง ระบบการเบิกจ่ายทุนที่อาจยุ่งยากและล่าช้า รวมถึงการแสวงหาทุนจากภายนอก ที่ควรได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำวิจัยในระยะยาว ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. มีหนังสือ เอกสาร และระบบฐานข้อมูลในการค้นคว้าที่ดีมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำวิจัย	3.76	0.99	มาก
2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้า และทันสมัย พร้อมทั้งจะศึกษาข้อมูลได้อย่างกว้างขวาง	3.86	0.79	มาก
3. มีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำวิจัยอย่างพอเพียง	3.80	0.87	มาก
4. คณะจัดหาผู้ช่วยวิจัยที่มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัยให้แก่ผู้วิจัย	3.62	0.80	มาก
5. คณะมีผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการในการทำวิจัย	3.76	0.83	มาก
รวม	3.76	0.86	มาก

อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของ บุคลากรบุคลากรสายวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ดังนี้

1. ปัจจัยด้านทักษะเชิงวิจัย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มีทักษะเชิงวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมในด้านความรู้และความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเจาะลึกในรายละเอียด พบว่า ทักษะที่โดดเด่นที่สุด คือ ความสามารถในการสืบค้นเอกสารและงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

ได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาคือ การนำระเบียบวิธีและเทคนิควิจัยไปใช้กับงานวิจัยได้อย่างเหมาะสม และมีประสบการณ์ในการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.61$) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่สนับสนุนการทำงานวิจัยอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ ยังมีบางทักษะที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะทำวิจัย ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย และการสร้างเครื่องมือ พร้อมทั้งการแปลผลข้อมูลทางสถิติ ($\bar{X} = 3.29 - 3.38$) ซึ่งบ่งชี้ว่า ยังมีช่องว่างที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะในด้านการสร้างและเลือกเครื่องมือวัด รวมถึงการวิเคราะห์และรายงานผลทางสถิติ

การเสริมสร้างทักษะเหล่านี้จะช่วยเพิ่มความมั่นใจและลดความผิดพลาดในกระบวนการวิจัย อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรสามารถดำเนินงานวิจัยได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการสนับสนุนด้านเทคนิคเฉพาะทาง เช่น การใช้ซอฟต์แวร์วิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงานวิจัย ควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับศักยภาพการวิจัยของบุคลากรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ อังศินันท์ อินทรกำแหง (2561) กล่าวว่า เจตคติต่อการทำวิจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำวิจัยที่ยืนยันว่ายิ่งบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยก็จะมีเจตคติที่จะผลิตผลงานวิจัยหรือพัฒนาหัวข้อวิจัยมากขึ้น

2. ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาในการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีการตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารเวลาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในภาพรวมเป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “เวลาที่เพียงพอเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพงานวิจัย” ($\bar{X} = 3.90$) แม้จะถูกจัดอยู่ในระดับปานกลาง แต่สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรยังมีความรู้สึกว่าการมีเวลาทำวิจัยอย่างเพียงพอเป็นเรื่องท้าทายและมีผลต่อคุณภาพของผลงานวิจัยโดยตรง นอกจากนี้ ความสามารถในการบริหารจัดการเวลาได้อย่างต่อเนื่อง ยังได้รับการประเมินในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีระบบ

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยเรื่อง “การทำวิจัยตามระยะเวลาที่วางแผนไว้” ได้รับคะแนนในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ซึ่งอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดหรืออุปสรรคในการปฏิบัติตามแผนงานวิจัยอย่างเคร่งครัด เนื่องจากบุคลากรต้องเผชิญกับภาระงานประจำและหน้าที่อื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการจัดสรรเวลาในการทำวิจัย

จากผลการศึกษาจึงเห็นได้ว่าการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมและการบริหารจัดการเวลาที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำวิจัยให้ประสบความสำเร็จ การสนับสนุนให้อาจารย์และนักวิจัยได้รับการอบรมหรือจัดสรรเวลาว่างอย่างเป็นระบบ รวมถึงการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัย อาจช่วยส่งเสริมให้การวิจัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ (อังศนา อินแดน, 2564) ได้มีการอภิปรายผลในส่วนขององค์ความรู้ที่ได้รับว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานหลายปีสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยอาศัยความถนัดในงาน ประสบการณ์ความรู้ และความสามารถได้มากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย และยังมีรับรู้ในนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนมากกว่า ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีปัจจัยที่แตกต่างกัน

3. ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการในภาพรวมมีทัศนคติต่อการทำวิจัยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) ซึ่งสะท้อนถึงความเห็นเชิงบวกและความตั้งใจจริงในการทำงานวิจัยของบุคลากรกลุ่มนี้ โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวกับความหมายและคุณค่าของการวิจัย

เมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อย พบว่าปัจจัยที่ได้รับการประเมินสูงสุด ได้แก่ ความเชื่อว่าการทำวิจัยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ทางวิชาการมากกว่าค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.52$) และการทำวิจัยเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่หรือพัฒนาความรู้ ($\bar{X} = 4.43$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีมุมมองเชิงบวกต่อบทบาทของงานวิจัยในเชิงวิชาการและนวัตกรรมอย่างชัดเจน นอกจากนี้ บุคลากรยังเห็นว่างานวิจัยเป็นภารกิจสำคัญของสายวิชาการ ($\bar{X} = 4.14$) และ

ผลงานวิจัยมีความสัมพันธ์กับชื่อเสียงและเกียรติคุณของตนเอง ($\bar{X} = 3.85$) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ทักษคติเชิงบวกเหล่านี้เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัย

อย่างไรก็ดี ยังพบว่า มีทัศนคติเชิงลบหรือความกังวลในบางประเด็น เช่น การทำงานวิจัยส่งผลให้เกิดความเครียดหรือส่งผลต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.33$) และความรู้สึกว่างานวิจัยอาจทำให้เสียเวลาเพราะไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.24$) ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นสัญญาณว่าบุคลากรยังเผชิญกับอุปสรรคหรือความท้าทายด้านการงานและผลลัพธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังศินันท์ อินทรกำแหง (2561) ที่ระบุว่า เจตคติต่อการทำวิจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำวิจัย ซึ่งหมายความว่ายิ่งบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะผลิตผลงานวิจัยหรือพัฒนาหัวข้อวิจัยเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ทัศนคติเป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่คนเรามีต่อสิ่งเร้าทางสังคม ซึ่งเรียนรู้มาและเป็นเงื่อนไขภายในที่กำหนดการแสดงออกและทิศทางของพฤติกรรม การศึกษาทัศนคติจึงมีประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจคือความพยายามที่จะเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และความรู้สึกต่างๆ ในบุคคล

สรุปได้ว่า บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำวิจัย โดยเห็นความสำคัญของการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม รวมทั้งตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลงานวิจัยกับชื่อเสียงส่วนตัว แต่ทัศนคติเชิงลบในเรื่องภาระงานและความเครียดยังคงเป็นอุปสรรคที่ควรได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความพร้อมในการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4. ด้านการเห็นคุณค่าของตนเองที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีระดับการเห็นคุณค่าของตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่สูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำวิจัยอย่างมีคุณภาพ

เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงานวิจัย ($\bar{X} = 4.00$) และการรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่นอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.00$) ซึ่งสะท้อนว่าบุคลากรสามารถรับมือกับความท้าทายได้ดี พร้อมทั้งเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ส่งผลให้สามารถพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพและตอบโจทย์มากขึ้น

นอกจากนี้ บุคลากรยังมีความมั่นใจในการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.76$) และมีความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.67$) รวมถึงความคิดเห็นของตนได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ($\bar{X} = 3.71$) ซึ่งแสดงถึงความเข้มแข็งด้านจิตใจและทักษะในการทำงานวิจัยที่ส่งเสริมให้เกิดผลงานที่มีคุณค่าและได้รับการยอมรับในวงการวิชาการ

ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ กรรวิ เวียงเหล็ก (2563) ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการทำวิจัย เนื่องจากบุคลากรที่มีความมั่นใจและรู้จักแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมจะสามารถเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ “Self-esteem” หรือ ความนิยมตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจูงใจ โดยผู้ที่มีความนิยมตนเองสูงมักจะมองโลกในแง่ดี เชื่อมั่นในตนเอง และเต็มใจที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเอง และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัยและพัฒนางานวิจัยอย่างยั่งยืนในระยะยาว

5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีระดับการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) สะท้อนถึงความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและนับถือในวงวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความคิดเห็นของตนมักได้รับการยอมรับจากคนส่วนใหญ่ ($\bar{X} = 4.52$) และการรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.33$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การได้รับการยอมรับในความเห็นและการเปิดรับฟังคำแนะนำเป็นองค์ประกอบที่

ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและผลงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของวงการวิชาการ

นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคลากรมีความมั่นใจในการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.76$) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเมื่อต้องเผชิญอุปสรรค ($\bar{X} = 3.76$) และมีความสามารถในการทำงานวิจัยที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.71$) ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องและเสริมสร้างความสำเร็จในการทำวิจัย

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ซอลดา วิชัยพาณิชย์ (2564) ในทางจิตวิทยาและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ว่า การได้รับการยอมรับนับถือในที่ทำงานและในวงวิชาชีพ เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทกับการกิจการวิจัยได้มากขึ้น นอกจากนี้ การรับฟังข้อเสนอแนะอย่างมีเหตุผลยังช่วยเปิดโอกาสให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาและเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในงานวิจัย

ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการยอมรับความคิดเห็นและการสื่อสารที่เปิดกว้าง รวมถึงการยกย่องและสนับสนุนผลงานวิจัยของบุคลากร จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยผลักดันให้เกิดงานวิจัยที่มีคุณภาพและยั่งยืนในองค์กร

6. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่รับผิดชอบที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบของงานที่บุคลากรได้รับผิดชอบนั้น มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อย พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทำวิจัยที่ท้าทายความรู้ความสามารถของตน ($\bar{X} = 4.43$) มีอิสระในการทำวิจัย ($\bar{X} = 4.43$) และมีโอกาสรับผิดชอบงานวิจัยอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.33$) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจและความมุ่งมั่นของบุคลากรในการดำเนินงานวิจัยภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

นอกจากนี้ การทำงานที่ปฏิบัติสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการทำวิจัย ($\bar{X} = 4.28$) และความจำเป็นในการทำวิจัยควบคู่กับภาระงานอื่น เช่น การจัดการเรียนการสอนและนิเทศนักศึกษา ($\bar{X} = 4.23$) ยังสะท้อนความสามารถในการบริหารจัดการหน้าที่ที่หลากหลายของบุคลากรสายวิชาการ โดยไม่ลดทอนความตั้งใจในการผลิตผลงานวิจัย

การนำองค์ความรู้จากงานวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.14$) ยังบ่งชี้ถึงการบูรณาการงานวิจัยกับงานวิชาการที่ทำให้เกิดความสอดคล้องและยั่งยืนในการพัฒนาทั้งงานวิจัยและการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังศนา อินแดน (2564) ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ด้านลักษณะงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ยังคงให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ของพนักงานและลูกจ้าง และควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ของพนักงานเพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับแรงจูงใจและความสำเร็จในการทำวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความท้าทาย โอกาส และอิสระในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนศักยภาพและความมุ่งมั่นของบุคลากรสายวิชาการในการพัฒนางานวิจัยคุณภาพสูงต่อไป

7. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความก้าวหน้าในสายงานและตำแหน่งทางวิชาการยังคงเป็นแรงจูงใจสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการผลิตผลงานวิจัย

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานวิจัยเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.28$) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนว่า การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการเป็นเป้าหมายที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการกระตุ้นให้บุคลากรดำเนินการวิจัยอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ในขณะที่ ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งที่มุ่งใจจากการทำงานวิจัย ($\bar{X} = 3.62$) และการวิจัยเป็นวิธีการแสวงหาความรู้และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางตนเอง ($\bar{X} = 3.47$) ก็ยังอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรตระหนักถึงบทบาทของงานวิจัยในฐานะกลไกสำคัญที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพทั้งทางตำแหน่งและความเชี่ยวชาญวิชาชีพ

ดังนั้น การสนับสนุนและส่งเสริมโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทางผ่านงานวิจัย จึงเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มแรงจูงใจและผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการผลิตผลงานวิจัยคุณภาพสูงอย่างยั่งยืน

8. ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากหน่วยงานหรือคณะ มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) สะท้อนให้เห็นว่า บทบาทขององค์กรต้นสังกัดมีความสำคัญต่อการส่งเสริมและเอื้อต่อการดำเนินงานวิจัยในหลายมิติ ทั้งในด้านนโยบาย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการเปิดโอกาสในการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ

โดยเฉพาะปัจจัยที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “คณะมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการอย่างชัดเจน” ($\bar{X} = 4.19$) และ “คณะส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย” ($\bar{X} = 4.14$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า นโยบายและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและความสามารถในการวิจัยเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ คณะยังสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาเผยแพร่ผลงานวิจัยในเวทีวิชาการ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ ($\bar{X} = 4.04$) ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในงานวิจัยของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ได้รับคะแนนต่ำที่สุด คือ “คณะมีระเบียบ ข้อบังคับที่ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำวิจัย” ($\bar{X} = 2.57$) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ขั้นตอนหรือข้อจำกัดทางระเบียบอาจเป็นอุปสรรคที่ทำให้การดำเนินงานวิจัยไม่สะดวกและมีประสิทธิภาพลดลง

ดังนั้น แม้หน่วยงานจะมีนโยบายและการสนับสนุนที่ดีในภาพรวม แต่การทบทวนและปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้เอื้อต่อการทำวิจัย รวมถึงการลดความซับซ้อนในการดำเนินงานด้านจริยธรรมการวิจัยและกลไกการประกันคุณภาพ จะช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานวิจัยมากขึ้น

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์ (2563) ที่ชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนเชิงนโยบายและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รวมถึงการเปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานวิจัยถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสำเร็จในการผลิตงานวิจัยอย่างยั่งยืนในสถาบันอุดมศึกษา

9. ด้านทุนอุดหนุนในการทำวิจัย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนด้านทุนอุดหนุนมีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในระดับปานกลางถึงมาก ($\bar{X} = 3.40$) ซึ่งสะท้อนว่า การจัดสรรทุนวิจัยและการสนับสนุนทางการเงินจากคณะและหน่วยงานภายนอก มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทำวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ได้รับคะแนนสูง เช่น การจัดสรรเงินทุนอุดหนุนที่พอเพียงและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.67$) และการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ($\bar{X} = 3.57$) แสดงให้เห็นว่า การมีแหล่งทุนที่หลากหลายและเพียงพอ มีส่วนช่วยสร้างโอกาสและขับเคลื่อนงานวิจัยในสถาบัน นอกจากนี้ ระบบการเบิกจ่ายเงินทุนที่แม้จะมีขั้นตอนยุ่งยากแต่ยังได้รับการประเมินในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) ก็ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการทุนให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในขณะเดียวกัน การได้รับรางวัลสนับสนุนการตีพิมพ์บทความวิจัย และความสามารถในการแสวงหาทุนจากแหล่งอื่น ๆ ถูกประเมินในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$ และ 2.95 ตามลำดับ) ซึ่งสะท้อนว่า การพัฒนาทักษะและแรงจูงใจในการแสวงหาทุนภายนอกยังสามารถทำได้ดีขึ้น เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านทุนและลดภาระการพึ่งพิงทุนจากคณะเพียงฝ่ายเดียว

โดยรวมแล้ว การสนับสนุนด้านทุนอุดหนุนถือเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการทำวิจัยที่ยั่งยืน แต่ยังมีช่องว่างในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทุน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะและโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุนอื่น ๆ มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและกลยุทธ์ของ (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ฝ่ายวิจัย, 2564) แนวทางการพัฒนางานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งในเครือข่ายทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร

10. ด้านสิ่งแวดล้อมในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า สิ่งแวดล้อมในการวิจัยมีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) ซึ่งสะท้อนว่า สภาพแวดล้อมทางด้านทุนสนับสนุน ระบบการบริหารจัดการ และโครงสร้างพื้นฐานของหน่วยงาน มีความสำคัญต่อความสามารถและความต่อเนื่องในการผลิตผลงานวิจัย

ปัจจัยที่ได้รับคะแนนสูง เช่น การจัดสรรเงินทุนอุดหนุนที่เพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.95$) รวมถึงการสนับสนุนเงินทุนที่ช่วยให้บุคลากรทำวิจัยมากขึ้น ($\bar{X} = 3.86$) แสดงให้เห็นว่าการมีแหล่งทุนที่มั่นคงเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการวิจัย นอกจากนี้ การสนับสนุนทุนจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ($\bar{X} = 3.61$) ยังช่วยเพิ่มโอกาสและขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างขึ้น

อย่างไรก็ตาม ระบบการเบิกจ่ายเงินทุนที่มีขั้นตอนยุ่งยากและล่าช้า ($\bar{X} = 3.62$) เป็นประเด็นที่ต้องได้รับการแก้ไขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดอุปสรรคในการดำเนินงานวิจัย ขณะเดียวกัน ความสามารถในการแสวงหาทุนจากแหล่งอื่นโดยไม่พึ่งพิงแหล่งทุนของคณะ ($\bar{X} = 3.62$) เป็นสิ่งที่บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านทุนวิจัยและลดความเสี่ยงด้านการเงินของโครงการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ อัจริยา วัชรวิวัฒน์ (2561) ที่กล่าวไว้ สิ่งแวดล้อมในการวิจัยที่ครอบคลุมทั้งด้านกายภาพ สังคม และการสนับสนุนจากองค์กร ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการผลิตผลงานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงและส่งเสริมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

โดยรวมแล้ว สิ่งแวดล้อมในการวิจัยที่เอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่สร้างแรงจูงใจและเพิ่มโอกาสในการทำวิจัยเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอุปสรรคและส่งเสริมความยั่งยืนของงานวิจัยในระยะยาว ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารทุนและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการสามารถดำเนินงานวิจัยได้อย่างเต็มศักยภาพและต่อเนื่อง

11. ด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยพบว่า วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีการจัดสรรทรัพยากรพื้นฐานที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย

เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้าและทันสมัยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) รวมถึงหนังสือ เอกสาร และระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.76$) ยังช่วยอำนวยความสะดวกและส่งเสริมกระบวนการทำวิจัยให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม การจัดหาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และความสามารถในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) และการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความชำนาญในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เป็นปัจจัยที่ได้รับคะแนนค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า คณะมีความต้องการในการสนับสนุนด้านบุคลากรผู้เชี่ยวชาญและการให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและคุณภาพของงานวิจัยให้สูงขึ้น

สอดคล้องกับแนวคิดของ อาร์ พันธ์มณี (2562) กล่าวไว้ว่า การมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ เหมาะสม และพร้อมใช้งาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นในบริบทของการทำงานทั่วไป การวิจัย หรือการผลิตผลงานทางวิชาการ อย่างไรก็ตาม บางแหล่งยังชี้ให้เห็นถึงความท้าทายในการรับรู้และการเข้าถึงการสนับสนุนเหล่านี้ในทางปฏิบัติ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยเฉพาะบุคคลที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านทักษะการทำวิจัย ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย และด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านทักษะการทำวิจัย พบว่า บุคลากรมีทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการวิจัยในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าบางบุคลากรต้องการการเสริมสร้างทักษะเฉพาะด้าน ด้านการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล หรือการเขียนบทความวิชาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำวิจัย

ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่ารยะเวลาที่ได้รับในการทำวิจัยไม่เพียงพอ เนื่องจากภาระงานสอนและงานบริหาร ทำให้เวลาในการทำวิจัยถูกจำกัด ส่งผลต่อความต่อเนื่องและคุณภาพของผลงานวิจัย ดังนั้น การบริหารจัดการเวลาและการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยอย่างเต็มที่

ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย บุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติในเชิงบวกต่อการวิจัย มองว่างานวิจัยเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพและสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองและองค์กร อย่างไรก็ตาม ยังพบว่ามีบางส่วนที่รู้สึกกดดันหรือขาดแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ ระบบการประเมินผลหรือแรงกดดันด้านผลงานวิชาการ

โดยสรุป ปัจจัยเฉพาะบุคคลเหล่านี้มีความสัมพันธ์และส่งผลโดยตรงต่อความสามารถและความตั้งใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ผลการศึกษานี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง การจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการออกแบบโปรแกรมพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงนโยบายภายในคณะและสถาบัน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพและมีแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง บุคลากรมีความเชื่อมั่นในความสามารถและบทบาทของตนเองในการทำวิจัย ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการตั้งใจและทุ่มเททำงานวิจัยมากขึ้น การเห็นคุณค่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับคำชื่นชมและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และชุมชนนักวิจัย มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผลงานวิจัยได้รับการเผยแพร่หรือได้รับรางวัล จะช่วยเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าและส่งเสริมการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง

ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ งานที่บุคลากรได้รับมอบหมายมีความท้าทายและสอดคล้องกับความสนใจในงานวิจัย ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้อำนาจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ลักษณะงานที่เหมาะสมยังช่วยลดความเครียดและความรู้สึกเบื่อหน่ายในกระบวนการวิจัย

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรเห็นว่าการทำวิจัยมีส่วนช่วยในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับโอกาสเลื่อนขั้นหรือได้รับการยอมรับในระดับองค์กรเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคลากรตั้งใจและใส่ใจในการผลิตผลงานวิจัย

โดยสรุป ปัจจัยแรงจูงใจเหล่านี้เป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการมีความมุ่งมั่นและสามารถผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงได้อย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษานี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการยอมรับและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับ

ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการออกแบบนโยบายและกิจกรรมที่ส่งเสริมแรงจูงใจ เช่น การจัดตั้งระบบรางวัล การให้การยอมรับในที่สาธารณะ และการพัฒนางานที่เหมาะสมกับความสนใจและความสามารถของบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำวิจัยอย่างยั่งยืนและสร้างผลงานที่มีผลกระทบในวงกว้าง

ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านเงินทุนในการทำวิจัย ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำวิจัย และด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยมีรายละเอียดสำคัญดังนี้

ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน พบว่าบุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากคณะและหน่วยงานในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การมีนโยบายสนับสนุนชัดเจน การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และการเปิดโอกาสให้เผยแพร่ผลงานวิจัย ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและความมั่นใจในการทำวิจัย

ด้านเงินทุนในการทำวิจัย คณะมีการจัดสรรเงินทุนอุดหนุนวิจัยอย่างเหมาะสมและเพียงพอ รวมถึงการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกและเครือข่ายต่าง ๆ ซึ่งช่วยเพิ่มโอกาสให้บุคลากรดำเนินงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง แม้ว่าการเบิกจ่ายจะมีความยุ่งยากและล่าช้าบ้าง แต่โดยรวมยังถือว่าเป็นปัจจัยที่มีผลบวกต่อการทำวิจัย

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำวิจัย สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทั้งในเรื่องทุนสนับสนุน ระบบการทำงาน และโครงสร้างพื้นฐาน มีผลต่อความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการทำวิจัยของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนระบบเบิกจ่ายที่มีความคล่องตัวและการส่งเสริมการแสวงหาทุนจากแหล่งอื่น

ด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย วัสดุอุปกรณ์การวิจัย และระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการมีผู้เชี่ยวชาญและผู้ช่วยวิจัย สนับสนุนให้บุคลากรสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป ปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้ทำหน้าที่เป็นฐานสนับสนุนที่สำคัญช่วยส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการอย่างชัดเจน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ครบถ้วนและเหมาะสมจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและต่อเนื่อง

ผลการศึกษานี้จึงควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงนโยบายของคณะและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการเสริมสร้างระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ การปรับปรุงขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินทุน และการจัดหาทรัพยากรวิจัยที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมให้นักวิจัยสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและเกิดผลงานวิจัยที่มีคุณค่าสำหรับองค์กรและสังคมต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

การอภิปรายในเชิงการพัฒนาเป็นส่วนที่สำคัญในการเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานการณ์ให้ดียิ่งขึ้นจากผลการวิจัยที่ได้ โดยการอภิปรายนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงขั้นตอนที่ต้องดำเนินการเพื่อเสริมสร้างจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสามารถทำได้โดยการพิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำวิจัย รวมถึงการนำเสนอแนวทางหรือข้อเสนอแนะที่ชัดเจน ตัวอย่างการอภิปรายในเชิงพัฒนามี ดังนี้

การพัฒนากระบวนการและกระบวนการสนับสนุน

จากผลการวิจัยพบว่า แม้บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในหลายด้าน แต่ยังมีข้อจำกัดในเรื่องระเบียบข้อบังคับและกระบวนการที่ไม่เอื้อต่อการทำวิจัยอย่างเต็มที่ ได้แก่ ระบบระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณวิจัย ดังนั้น การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในคณะหรือหน่วยงาน จึงเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการพิจารณาอย่างเร่งด่วน ได้แก่ การปรับปรุงกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการสร้างระเบียบที่ยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางวิจัยได้ดีขึ้น

การเพิ่มโอกาสการเผยแพร่ผลงานวิจัยในเวทีระดับนานาชาติ

แม้ว่าคณะมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาเผยแพร่ผลงานวิจัยในเวทีระดับชาติและนานาชาติ แต่ยังสามารถขยายขอบเขตและโอกาสในการเผยแพร่ผลงานได้มากขึ้น โดยการสนับสนุนงบประมาณหรือทุนในการเข้าร่วมประชุมวิจัยในระดับนานาชาติ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสบการณ์และการเรียนรู้จากบุคลากรภายนอก รวมถึงการสร้างเครือข่ายวิจัยที่เข้มแข็งในระดับสากล

การพัฒนากระบวนการสนับสนุนการวิจัยและบุคลากร

แม้ว่าผู้วิจัยจะได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ แต่พบว่ายังขาดการสนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคล คือ การจัดให้มีผู้ช่วยวิจัยหรือผู้เชี่ยวชาญในการสนับสนุนการทำวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ คณะอาจพิจารณาการจัดหาและเพิ่มจำนวนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย โดยเฉพาะในด้านการวิจัยที่ต้องการทักษะเฉพาะ

การพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำวิจัย

สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำวิจัยมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง คณะควรพิจารณาการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครัน ได้แก่ การจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย รวมถึงการสนับสนุนทางเทคโนโลยี ได้แก่ การมีฐานข้อมูลออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการทำวิจัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาแนวทางการจัดสรรเวลาและการบริหารจัดการงาน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการเวลาในการทำวิจัยยังเป็นอุปสรรคสำคัญหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและความต่อเนื่องของการวิจัย ดังนั้น คณะสามารถพิจารณาการปรับปรุงภาระงานของบุคลากร ได้แก่ การแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการสอน การวิจัย และการทำงานด้านอื่นๆ รวมถึงการพัฒนากระบวนการทำวิจัยที่มีความยืดหยุ่นและสามารถบริหารจัดการได้ง่าย

การสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนด้านการพัฒนาวิชาชีพ

การให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพและการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการผลิตผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง คณะสามารถพิจารณาการจัดการอบรมหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการทำวิจัย รวมถึงการจัดตั้งกลุ่มวิจัยที่ช่วยกันส่งเสริมการสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพ

การพัฒนาในด้านต่างๆ ที่กล่าวมาไม่เพียงแต่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำวิจัยได้มากขึ้น แต่ยังสามารถช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การทำวิจัยในสถาบันมีคุณภาพสูงและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมและทันสมัย

กิตติกรรมประกาศ

กองทุนวิจัยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จังหวัดปัตตานี (หมายเลข
ทุนวิจัย NUP6704001S-0)

การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Generative AI) ในต้นฉบับบทความ

ผู้เขียนได้ใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ (Generative AI) ได้แก่ ChatGPT เพื่อช่วยตรวจสอบ
และปรับปรุงการใช้ภาษา การสะกดคำ การใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ และความสอดคล้องของถ้อยคำในต้นฉบับ
บทความ ทั้งนี้ ผู้เขียนได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และความเหมาะสมของเนื้อหาที่ได้รับจากเครื่องมือ
ดังกล่าวด้วยตนเอง และเป็นผู้รับผิดชอบต่อเนื้อหา ข้อมูล การวิเคราะห์ และข้อสรุปทั้งหมดของบทความ รวมถึง
ความถูกต้องของรายการอ้างอิงที่ปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

คำชี้แจงบทบาทผู้พิมพ์ (CRediT author statement)

ยะห์ยา สะมะแอ : การคิดค้นแนวคิด; การออกแบบระเบียบวิธี; การตรวจสอบความถูกต้อง; การดำเนินการ
วิจัย; การจัดการข้อมูล; การวิเคราะห์เชิงรูปแบบ; การเขียนต้นฉบับบทความ; การทบทวนต้นฉบับบทความ; การ
ประสานงานโครงการ; การจัดหาทรัพยากรวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กรรวิ เวียงเหล็ก. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตมโนทัศน์เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ฝ่ายวิจัย. (2564). รายงานผลการดำเนินงาน
โครงการพัฒนาอาจารย์ “เขียนโครงการวิจัยอย่างไรให้ได้ทุน”. สงขลา: คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชอลดา วิชัยพาณิชย์. (2564). ทักษะคิดของอาจารย์ต่อบทบาทการวิจัย. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ.
2566-2570). สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- อังสนา อินแดน. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์. วารสารจิตวิทยาพุทธศาสตร์ประยุกต์เพื่อสังคม, 8(1), 255-272.
- อังคินันท์ อินทรกำแหง. (2561). การประเมินและการสร้างเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพและสุขภาวะครอบครัวกลุ่ม
เสี่ยงโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง: การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุทางวัฒนธรรมของพฤติกรรมสุขภาพและโปรแกรม
จิตวิทยาเชิงบวกและความรอบรู้ด้านสุขภาพ กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย
และนวัตกรรม.
- อจริยา วัชรวิวัฒน์. (2561). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับนักศึกษาพยาบาล
ศาสตร์ (น. 14). สงขลา: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อจริยา วัชรวิวัฒน์. (2563). นโยบายเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการวิจัย. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อารี พันธุ์มณี. (2562). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนรู้การสอน. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.