

# **The Attitude towards Research and the Contributory Factors in Conducting Research among Staff members of College of Islamic Studies, Prince of Songkla University, Pattani Campus**

**Somchet Naksewee<sup>1</sup>, Usman Ratniyom<sup>2</sup> and Husna Cheloh<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>**B.Sc.(Economics), LL.B. (Law), Educational Officer,**

**E-mail: nsom@bunga.pn.psu.ach.th**

<sup>2</sup>**B.A.(Islamic Studies), General Administrator,**

<sup>3</sup>**B.A.(Geography), Educational Officer,**

**College of Islamic Studies, Prince of Songkla University**

## **Abstract**

The purposes of this survey research were to study the status, attitudes and the opinions on the factors supporting the College of Islamic Studies' (CIS) staff in conducting the research. Forty five staff members participated as respondents in this study. The instrument used in this research was the questionnaire with 0.86 reliability value. The data were analyzed by using frequency, percentage, means and standard. The results were found that 1) the CIS staffs had experiences in conducting researches which could apply in current social problems. The duration of each research was about 1-2 years, and most of them were conducted in group and was funded by government budget. Most of them hadn't been published in any academic journals 2) the CIS staffs had attitude towards conducting researches at high level. 3) the CIS staff have opinions towards factors supporting their research conduct as a whole at moderate level. When regarding to each aspect, the opinion on resources supporting research conduct was at high level while the opinions on research policy, administration research knowledge, experiences, research sources, budget, research duration and payment were at moderate level. The research suggested that the CIS should determine the practicable strategies to balance between teaching and learning task and research task of the staff.

**Keywords:** attitude, College of Islamic Studies, factors supporting the research, Prince of Songkla University, research,

## เจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

สมเจตน์ นาคเสวี<sup>1</sup>, อุษมาน ราษฎร์นิยม<sup>2</sup> และอุสนา เจะเลาะ<sup>3</sup>

<sup>1</sup>วท.บ.(เศรษฐศาสตร์), น.บ.(กฎหมาย), นักวิชาการศึกษา,

E-mail: nsom@bunga.pn.psu.ach.th

<sup>2</sup>ศศ.บ.(อิสลามศึกษา), เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป,

<sup>3</sup>ศศ.บ.(ภูมิศาสตร์), นักวิชาการศึกษา,

วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพ เจตคติและระดับของปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรของวิทยาลัยอิสลามศึกษาจำนวน 45 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.86 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่า ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรของวิทยาลัยมีประสบการณ์ในการทำวิจัยเป็นงานวิจัยประยุกต์เกี่ยวกับปัญหาสังคมปัจจุบัน ใช้เวลาในการทำวิจัย 1-2 ปีต่อเรื่อง ทำวิจัยเป็นกลุ่มมากกว่าทำวิจัยเดี่ยว ทุนที่ใช้ในการทำวิจัยได้รับจากงบประมาณเงินรายได้ และงบประมาณเงินแผ่นดิน ผลงานวิจัยส่วนใหญ่ยังไม่มีการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ 2) บุคลากรมีเจตคติต่อการวิจัยอยู่ในระดับมาก 3) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นด้านทรัพยากรเพื่อการส่งเสริมการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารการวิจัย ด้านความรู้ และประสบการณ์ทำวิจัย ด้านแหล่งค้นคว้าข้อมูล ด้านงบประมาณการวิจัย ด้านเวลาสำหรับการทำวิจัย และด้านผลตอบแทนจากการทำวิจัย บุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้คือ วิทยาลัยควรกำหนดมาตรการและแนวทางในการสมดุลงระหว่างภารกิจด้านการเรียนการสอนและภารกิจด้านการวิจัยของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: การวิจัย, เจตคติ, ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, วิทยาลัยอิสลามศึกษา

## บทนำ

การวิจัยเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ และได้องค์ความรู้ที่มีเหตุมีผลจากการศึกษาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้นั้นมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมั่นใจในการกำหนดนโยบายและในระดับปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, 2542) ประเทศไทยยังขาดนักวิจัยที่ดี นักวิจัยขาดการกระตุ้นที่ชัดเจนจากมหาวิทยาลัยและที่สำคัญอาจารย์มหาวิทยาลัยไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการผลิตงานวิจัย การบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างงานวิจัยของอาจารย์และบุคลากร ระบบการบริหารมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน มิได้มีไว้สำหรับการบริหารงานวิจัยในรูปแบบที่เอาจริงเอาจัง ยังคงเป็นการบริหารในรูปแบบที่มองงานวิจัยว่าเป็นความสมัครใจของผู้ทำวิจัยโดยต้องไม่กระทบต่อภาระงานสอน (วิจารณ์ พานิช, 2546) จากสภาพข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น สภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้แสดงความเป็นห่วงต่อการเสียโอกาสของอาจารย์ในการทำวิจัยอันเนื่องมาจากอาจารย์ต้องรับภาระงานสอนในโครงการพิเศษมากเกินไปจนไม่มีเวลาทำวิจัย ซึ่งจะมีผลทำให้เสียโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จึงมอบหมายให้มหาวิทยาลัยวิเคราะห์เป็นรายคณะถึงสิ่งที่ได้จากการเปิดสอนโครงการพิเศษเทียบกับอัตรากำลังที่ต้องใช้และงานวิจัยบัณฑิตศึกษาซึ่งจะอ่อนแอลงตลอดจนการเสียโอกาสของอาจารย์ที่จะก้าวหน้าในอาชีพ (บุญสมศิริบำรุงสุข, 2549)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้กำหนดนโยบายที่จะพัฒนาให้เป็นมหาวิทยาลัยเน้นวิจัย (Research Oriented University) ด้วยการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ต้องการความรู้แบบนวัตกรรม ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องมีการค้นคว้าและวิจัยที่เข้มแข็ง การทำวิจัยต้องสามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยจึงต้องสร้างนักวิจัยที่มีคุณภาพให้กับสังคม สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต และนำความรู้ที่ได้ไป

ช่วยเหลือสังคมด้วยคุณธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2549ก) โดยมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการในหลายรูปแบบ ทั้งการกำหนดระบบดัชนีชี้วัดหลัก การจัดตั้งกองทุนวิจัย การพัฒนาภาควิชา การจัดตั้งหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการวิจัยการพัฒนาคุณวุฒิทางการศึกษาของอาจารย์ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเน้นวิจัย (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2549ข)

วิทยาลัยอิสลามศึกษาได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ตามโครงการสร้างความเข้มแข็งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ด้วยการจัดสรรงบประมาณตลอดโครงการจำนวน 65 ล้านบาท คาดว่าเมื่อจบโครงการในปี 2554 จะมีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา จำนวน 690 และ 250 คน ตามลำดับ ผลงานวิจัยของอาจารย์และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการประมาณ 100 เรื่อง และคณาจารย์ของวิทยาลัยมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นเป็นทวีตชนิชีวัต ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2545-2547 มหาวิทยาลัยได้อนุมัติงบประมาณเงินรายได้สนับสนุนการดำเนินงานเป็นจำนวนเงินกว่า 5 ล้านบาท (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2549ข) โดยสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ด้วยการจัดสรรเงินวิจัยปีละ 1 ล้านบาท (วิทยาลัยอิสลามศึกษา, 2546) แต่ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาปรากฏว่าผลงานวิจัยและจำนวนบทความวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับความคาดหวังของมหาวิทยาลัยและจำนวนงบประมาณที่ได้รับ จากรายงานการประเมินคุณภาพภายในของวิทยาลัยอิสลามศึกษา ปีงบประมาณ 2548 และ 2549 พบว่า มาตรฐานด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์อยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง (วิทยาลัยอิสลามศึกษา, 2549)

พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์ (2545) ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า วัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐยังไม่เอื้อต่อการทำวิจัย อาจารย์ส่วนใหญ่

ยังให้ความสำคัญกับงานสอนมากกว่างานวิจัย และมีเป้าหมายในการทำวิจัยเพื่อตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่หรือเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ อาจารย์ให้เหตุผลในการไม่ทำวิจัยหรือไม่คิดจะทำวิจัยว่าเพราะไม่มีเวลา ส่วนชุดิมา มุตตาหาราช และนพร หอมจันทร์ (2548) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า บุคลากรมีปัญหาในการทำวิจัยในภาพรวมและด้านความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัย ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สถานที่และบุคลากร ด้านแหล่งข้อมูล และด้านที่ปรึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของวิทยาเขตปัตตานี กาญจนา พูนศิลป์ และคณะ (2549) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างผลงานทางวิชาการ ด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยด้านภาระงาน การบริหารงานวิจัยของคณะ ข้อมูลในการทำวิจัย ความรู้ในการทำวิจัย การแสวงหาความรู้ เพื่อประกอบการทำวิจัย และบรรยากาศในการทำวิจัย มีผลกระทบต่อสร้างงานวิจัยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ที่วรรณ วัฒนนิ (2545) ศึกษาศักยภาพการวิจัยของวิทยาลัยอิสลามศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพการวิจัยของวิทยาลัยในด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านความรู้ความสามารถ ความตั้งใจ ความพยายาม เกี่ยวกับการวิจัย และการทำวิจัยอยู่ในระดับพอใช้ถึงดี บุคลากรต้องการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์วิจัย ด้วยการรับการอบรมการวิจัยมากที่สุด ควบคู่ไปกับความต้องการให้มีบรรยากาศการวิจัยภายในวิทยาลัย การมีห้องเสวนาการวิจัยเพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการวิจัย

ด้วยสภาพปัญหาและข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้หนึ่งที่ปฏิบัติงานด้านการประสาน และส่งเสริมการวิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงสถานะภาพ และเจตคติต่อการวิจัยรวมถึงความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัยของบุคลากรในเชิงลึกเฉพาะ

วิทยาลัยอิสลามศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงวางแผนกลยุทธ์การวิจัยของวิทยาลัยอิสลามศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานภาพการทำวิจัยของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาเจตคติต่อการวิจัยของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

สถานภาพการทำวิจัย หมายถึง สถานะการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ ประเภทของงานวิจัย เวลาที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะการทำวิจัย ประเภททุนอุดหนุนการวิจัย หัวข้อการทำวิจัย รูปแบบการตีพิมพ์ การอบรมการวิจัย ตลอดจนแผนการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา

เจตคติต่อการวิจัย หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อ และความรู้สึกของบุคคลที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบหรือความโน้มเอียงที่จะแสดงออกต่อกระบวนการค้นคว้าหาข้อเท็จจริง โดยมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและใช้ระเบียบวิธีที่มีหลักเกณฑ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ที่เชื่อถือได้

ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำวิจัย ได้แก่ นโยบายการบริหารงานวิจัย ความรู้และประสบการณ์ด้านการทำวิจัย แหล่งค้นคว้าข้อมูล เงินทุน และงบประมาณด้านการวิจัย ทรัพยากรเพื่อการวิจัย เวลาสำหรับการวิจัย และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำวิจัย

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ

#### 1. ความหมายของเจตคติ

คำว่า เจตคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude มาจากคำว่า Aptus ในภาษาลาติน บางครั้งแปลคำนี้ว่า ทักษะ หรือท่าที ปัจจุบันคำนี้ก็ยิ่งแพร่หลายอยู่ นักวิชาการได้สร้างคำขึ้นมาใหม่ คือ เจตคติ เพื่อให้ทันสมัยมากขึ้น (พิภพ วังเงิน, 2547) พจนานุกรม

ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้บัญญัติศัพท์ว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546)

**2. ลักษณะของเจตคติ** เจตคติดีมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. เจตคติมีที่หมาย (Attitude object) ซึ่งได้แก่ สิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น คน สถานที่ สิ่งของ สถานการณ์ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เสรีภาพ ความรักประชาธิปไตย

2. มีการระบุในแง่ดี-ไม่ดี (Evaluation aspect) มีความผันแปรในทางบวกและทางลบหรือในด้านการสนับสนุนหรือต่อต้าน

3. มีลักษณะคงทน (Relatively enduring) เจตคติของคนที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแม้ว่านักจิตวิทยาจะไม่ถือเป็นของถาวร แต่ลักษณะของความคงทนก็เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เจตคติเปลี่ยนแปลงได้แต่การเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลานาน

4. มีความพร้อมในการตอบสนอง (Readiness for response) คือ มีความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามเจตคติที่เขาถืออยู่ เช่น มีความพร้อมที่จะซื้อรถยนต์ถ้ามีเงิน ทั้งนี้ เพราะมีเจตคติที่ดีต่อรถยนต์อยู่แล้ว (ปราณี ทองคำ, 2539)

**3. องค์ประกอบของเจตคติ** เจตคติดีมีองค์ประกอบที่สำคัญโดยทั่วไป คือ

1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component) ความคิด ความเข้าใจนี้จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้หรือความเชื่อซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมอันเป็นเรื่องของปัญญาในระดับที่สูงขึ้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) องค์ประกอบด้านความรู้สึกนี้จะประกอบกับอารมณ์ (Emotion) ประกอบกับการประเมิน (Evaluation) ในสิ่งนั้น ๆ อันเป็นผลจากการเรียนรู้ในอดีต ดังนั้น จึงเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกอันเป็นการยอมรับ

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียดอันเป็นการตอบสนองหรือการกระทำในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเรานั้น ๆ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542)

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัย

#### 1. ความหมายของการวิจัย

คำว่า วิจัย ตรงกับคำว่า Research ซึ่งในพจนานุกรมฉบับ Webster ได้ให้ความหมายของคำว่า Research ว่าประกอบด้วยคำสองคำ คือ Re ซึ่งแปลว่า ซ้ำ กับ Search ซึ่งแปลว่า ค้นหา ดังนั้น เมื่อรวมกันแล้วแปลตามรากศัพท์ได้ว่า การค้นคว้าซ้ำ หรือการค้นคว้าอีก Pan Pacific Science Congress (อ้างถึงใน วิลลภ ลำพาย, 2549) ได้ให้ความหมายของแต่ละตัวอักษรของคำว่า "RESEARCH" ไว้ดังนี้

R = Recruitment and Relationships หมายถึง การฝึกคนให้มีความรู้ รวมทั้งรวบรวมผู้มีความรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน ติดต่อกันสัมพันธ์และประสานงานกัน

E = Education and Efficiency หมายถึง ผู้วิจัยจะต้องมีการศึกษา มีความรู้และสมรรถภาพสูงในการวิจัย

S = Science and stimulation หมายถึง การวิจัยเป็นศาสตร์ ที่ต้องแสวงหาความรู้ความจริงโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และผู้วิจัยจะต้องมีความคิดริเริ่ม และมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาวิจัย

E = Evaluation and Environment หมายถึง ผู้วิจัยจะต้องรู้จักการประเมินผลงานวิจัยว่ามีประโยชน์ มีสาระเหมาะสมที่จะทำต่อไปหรือไม่ และต้องรู้จักใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการวิจัย

A = Aim and Attitude หมายถึง ผู้วิจัยจะต้องมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการวิจัยที่แน่นอนและมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัยนั้น

R = Result หมายถึง ผู้วิจัยจะต้องยอมรับผลการวิจัยนั้น เพราะเป็นผลที่ได้จากการค้นคว้าอย่างมีระบบ

C = Curiosity หมายถึง ผู้วิจัยจะต้องมีความอยากรู้อยากเห็น มีความสนใจและเอาใจใส่ที่จะศึกษาอยู่ตลอดเวลา แม้ว่าความอยากรู้นั้นจะเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อยก็ตาม

H = Horizon หมายถึง เมื่อผลการวิจัยปรากฏแล้ว ย่อมทำให้ทราบและเข้าใจในปัญหาเหล่านั้นได้เหมือนกับเกิดแสงสว่างขึ้น ถ้าหากการวิจัยยังไม่บรรลุผล ผู้วิจัยจะต้องหาทางศึกษาค้นคว้าต่อไปจนกว่าจะพบแสงสว่างหรือแก้ปัญหาได้นั้นเอง

Best (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ให้ความหมายว่า การวิจัย หมายถึง การวิเคราะห์และบันทึกการสังเกตภายใต้การควบคุมอย่างเป็นระบบ และเป็นปรนัย ซึ่งอาจนำไปสู่การสร้างทฤษฎี หลักการหรือการวางนัยทั่วไป (Generalization) ซึ่งสอดคล้องกับ Kerlinger (อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2547) ที่ให้นิยามการวิจัย หมายถึง การศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัย มีการทดสอบสมมติฐาน และมีแนวคิดหรือทฤษฎีสนับสนุนสมมติฐานที่ทดสอบ

**2. ลักษณะของการวิจัย** การวิจัยที่ดีควรมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. การวิจัยเป็นการค้นคว้าที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ และความมีระบบ
2. การวิจัยเป็นงานที่มีเหตุผลและมีเป้าหมาย
3. การวิจัยต้องมีเครื่องมือ หรือเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้
4. การวิจัยจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลใหม่ และได้ความรู้ใหม่ กรณีใช้ข้อมูลเดิมจุดประสงค์จะต้องแตกต่างไปจากจุดประสงค์เดิม ความรู้ที่ได้อาจเป็นความรู้เดิมได้ในกรณีที่มีผู้วิจัยเพื่อตรวจสอบซ้ำ
5. การวิจัยเป็นการศึกษาค้นคว้าที่มุ่งหาข้อเท็จจริงเพื่อใช้อธิบายปรากฏการณ์หรือพัฒนาทฤษฎี

หรือตรวจสอบทฤษฎี หรือเพื่อพยากรณ์ปรากฏการณ์ต่าง ๆ หรือเพื่อวางนัยทั่วไป

6. การวิจัยต้องอาศัยความเพียรพยายาม ความซื่อสัตย์ กล้าหาญ จะต้องเฝ้าติดตามผลบันทึกอย่างละเอียด ใช้เวลานาน บางครั้งผลการวิจัยขัดแย้งกับความเชื่อของบุคคลอื่น อันอาจทำให้ได้รับการโจมตี ผู้วิจัยจำเป็นต้องใช้ความกล้าหาญเสนอผลการวิจัยตามความจริงที่ค้นพบ

7. การวิจัยจะต้องมีการบันทึก และเขียนรายงานการวิจัยอย่างระมัดระวัง (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

### 3. ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2549) ให้ความเห็นว่าการทำวิจัยควรคำนึงถึงสิ่งสำคัญ 4 ประการได้แก่ เวลา เงิน คน และความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นซึ่งแต่ละปัจจัยมีความสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านเวลา หมายถึง เวลาที่จะอุทิศให้กับการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องและเวลาที่สัมพันธ์กับปัญหาการทำวิจัย
2. ปัจจัยด้านเงินทุน งานวิจัยจะต้องคำนึงถึงเงินทุนและแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย รวมถึงผลการวิจัยที่ได้รับว่าคุ้มกับการลงทุนหรือไม่
3. ปัจจัยด้านกำลังคน และเครื่องมืออุปกรณ์ การวิจัยต้องคำนึงถึงกำลังคนที่จะช่วยดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอนรวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำวิจัย
4. ปัจจัยด้านความผิดพลาด นักวิจัยต้องวางแผนและออกแบบการวิจัยโดยคำนึงถึงความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น พยายามหาผู้ชี้แนะให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ชูติระ ระบอบ และคณะ (2548) ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า นอกจากปัจจัยสี่ประการดังกล่าวข้างต้น ยังมีปัจจัยสำคัญอยู่อีกสองประการคือ การทำงานเป็นทีมและความสามารถในการจัดการของหัวหน้าโครงการ ส่วนพงษ์พัชรินทร์ พุชวิวัฒน์ (2545) ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้สังเคราะห์ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ไว้ ดังนี้

1. นโยบายและการสนับสนุนการวิจัย อาทิ นโยบายการสนับสนุนการวิจัย การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การจัดผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพทางการวิจัย การส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสดูแลผลงานวิจัยในที่ประชุมระดับชาติ และนานาชาติ

2. ความรู้และประสบการณ์ด้านการทำวิจัย อาทิ ความรู้ระเบียบวิธีการวิจัย ความรู้ด้านเนื้อหาและสาขาวิชาที่ทำวิจัย และโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ และทักษะจากการทำงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ

3. แหล่งค้นคว้าข้อมูล อาทิ การมีระบบฐานข้อมูลพร้อมที่จะนำมาใช้ในการวิจัย มีตำราเอกสารงานวิจัย และความสะดวกในการใช้บริการจากแหล่งค้นคว้าข้อมูล

4. เงินทุน และงบประมาณด้านการวิจัย อาทิ การจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยอย่างเพียงพอ จัดหาหรือแจ้งแหล่งทุน มีคณะกรรมการจัดหาทุนอุดหนุนการวิจัย การสนับสนุนทุนในการนำเสนอผลงานวิจัย

5. ทรัพยากรเพื่อการวิจัย อาทิ การจัดเครื่องคอมพิวเตอร์อำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัย ความเพียงพอของอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินการทำวิจัย การขอใช้อุปกรณ์ จัดห้องปฏิบัติการเพื่อการวิจัย

6. เวลาสำหรับการวิจัย ได้แก่ การสมดุลงานสอนกับการวิจัย การจัดเวลาให้ทำวิจัยอย่างเหมาะสม ให้โอกาสการศึกษาค้นคว้าเก็บข้อมูล

7. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำวิจัย ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณผู้วิจัยดีเด่น และเผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีประโยชน์ต่อสังคม

### วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งวิธีดำเนินการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ใช้บุคลากรของวิทยาลัยอิสลาม

ศึกษาทั้งหมด จำนวน 50 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีผู้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามครบถ้วนจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 90

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามปรับปรุงจากพงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์ (2545) แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามรายการ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านสถานภาพการทำวิจัย เป็นแบบสอบถามรายการ จำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 3, 4 เป็นแบบวัดเจตคติต่อการวิจัย และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ

**ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ** ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ศึกษาจำนวน 15 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

1) แบบวัดเจตคติต่อการวิจัย  $\alpha = 0.8612$

2) แบบสอบถามปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย  $\alpha = 0.9179$

3) ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ  $\alpha = 0.8671$

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 15 มกราคม ถึง 28 กุมภาพันธ์ 2550 โดย ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรจำนวน 50 คน หลังจากส่งแบบสอบถามไปเป็นเวลา 1 เดือน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 30 ชุด คิดเป็นร้อยละ 60 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังประชากรเป้าหมายที่ยังไม่ได้ตอบแบบสอบถามเป็นครั้งที่ 2 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 15 ชุด รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 45 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90 แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไป สถานภาพการวิจัย ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละ การวิเคราะห์เจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยอาศัยเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยเลขคณิตของ บุญชม ศรีสะอาด (2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยมาก

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

## ผลการวิจัย

### 1. สถานภาพการทำวิจัยของบุคลากร

#### 1.1 สภาพของการทำวิจัย

1) ประสพการณ์การทำวิจัยในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา บุคลากรไม่มีประสพการณ์ในการทำวิจัยเลย คิดเป็นร้อยละ 42.2 มีประสพการณ์ทำวิจัย 1-2 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 24.4 มีประสพการณ์ทำวิจัย 3-5 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 22.2 และมีประสพการณ์ทำวิจัยมากกว่า 5 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 8.9 เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสายการสอน มีประสพการณ์ทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 70.8 โดยมีประสพการณ์การทำวิจัย 3-5 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีประสพการณ์ทำวิจัย 1-2 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 20.8 มีประสพการณ์ทำวิจัยมากกว่า 5 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 16.7 และไม่มีประสพการณ์ทำวิจัยเลย คิดเป็นร้อยละ 29.2 สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ร้อยละ 57.1 ไม่มีประสพการณ์การทำวิจัย และ

มีประสพการณ์การทำวิจัย 1-2 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 28.6 มีประสพการณ์ทำวิจัย 3-5 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 9.5

2) ประเภทของงานวิจัยในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา พบว่า เป็นงานวิจัยประยุกต์ คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาเป็นงานวิจัยพื้นฐาน งานวิจัยและพัฒนา และงานวิจัยเชิงปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 26.7, 13.3 และ 11.1 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า งานวิจัยของบุคลากรสายการสอนเป็นงานวิจัยประยุกต์ คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมาเป็นงานวิจัยพื้นฐาน งานวิจัยและพัฒนา และงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 37.5, 20.8 และ 8.3 ตามลำดับ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า เป็นงานวิจัยพื้นฐาน งานวิจัยประยุกต์ และงานวิจัยปฏิบัติการ จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และเป็นงานวิจัยและพัฒนา ร้อยละ 4.8

3) ระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย พบว่า บุคลากรใช้เวลาในการทำวิจัย 1-2 ปีต่อเรื่อง คิดเป็นร้อยละ 40.0 ใช้เวลาในการทำวิจัยน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 และใช้เวลาในการทำวิจัยมากกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.4 เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสายการสอนใช้เวลาในการทำวิจัย 1-2 ปี ต่อเรื่อง คิดเป็นร้อยละ 66.7 และใช้น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.0 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนใช้เวลาในการทำวิจัยต่อเรื่องน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6 ใช้เวลา 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.5 (ดังตาราง 1)

#### 1.2 ลักษณะการทำวิจัย

1) การทำวิจัยเป็นทีม พบว่า บุคลากรทำวิจัยเป็นกลุ่มในสาขาวิชาที่ต่างกัน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาทำวิจัยคนเดียว คิดเป็นร้อยละ 26.7 และทำวิจัยเป็นกลุ่มในสาขาวิชาเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 22.2 เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสายการสอนทำวิจัยเป็นกลุ่มในสาขาวิชาที่ต่างกัน คิดเป็นร้อยละ 58.3 ทำวิจัยคนเดียว คิดเป็นร้อยละ 33.3 ทำวิจัยเป็นกลุ่มในสาขาวิชาเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 29.2 สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ทำวิจัยคนเดียว คิดเป็นร้อยละ 19.0 ทำวิจัย



ตาราง 1 ความถี่ ร้อยละสภาพการวิจัยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสายงาน

สภาพการทำวิจัย	สายการสอน		สายสนับสนุน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>ประสบการณ์การทำวิจัย</b>						
- 1-2 เรื่อง	5	20.8	6	28.6	11	24.4
- 3-5 เรื่อง	8	33.3	2	9.5	10	22.2
- มากกว่า 5 เรื่อง	4	16.7	-	-	4	8.9
- ไม่ได้ทำเลย	7	29.2	12	57.1	19	42.2
- ไม่ระบุ	-	-	1	4.8	1	2.2
<b>ประเภทของงานวิจัย</b>						
- งานวิจัยพื้นฐาน	9	37.5	3	14.3	12	26.7
- วิจัยประยุกต์	13	54.2	3	14.3	16	35.6
- วิจัยปฏิบัติการ	2	8.3	3	14.3	5	11.1
- วิจัยและพัฒนา	5	20.8	1	4.8	6	13.3
<b>เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย</b>						
- น้อยกว่า 1 ปี	6	25.0	6	28.6	12	26.7
- 1-2 ปี	16	66.7	2	9.5	18	40.0
- มากกว่า 2 ปี	1	4.2	1	4.8	2	4.4

เป็นกลุ่มในสาขาวิชาเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และทำวิจัยเป็นกลุ่มในสาขาวิชาที่ต่างกัน คิดเป็นร้อยละ 9.5

#### 2) ประเภทของทุนที่ใช้ในการทำวิจัย

พบว่า บุคลากรได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 35.6 ได้รับทุนอุดหนุนจากหน่วยงานอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 28.9 ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และใช้ทุนส่วนตัวในการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 6.7 เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสายการสอนได้รับทุนอุดหนุนจากหน่วยงานอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 50.0 ได้รับทุนอุดหนุนจากวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 45.8 และได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน คิดเป็นร้อยละ 33.3 สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 23.8 ทุนส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 14.3 และทุนอุดหนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ ร้อยละ 4.8

#### 3) หัวข้อของการทำวิจัย

พบว่า หัวข้อการทำวิจัยของบุคลากรเป็นปัญหาสังคม คิดเป็นร้อยละ 40.0 หัวข้อเกี่ยวกับเนื้อหาในสาขาวิชา ร้อยละ 26.7 หัวข้อ

เกี่ยวกับการเรียนการสอน ร้อยละ 15.6 และหัวข้อเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ ร้อยละ 6.7 เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสายงานสอน ทำวิจัยหัวข้อเกี่ยวกับปัญหาสังคม ร้อยละ 62.5 รองลงมาเป็นหัวข้อเกี่ยวกับเนื้อหาในสาขาวิชา หัวข้อการเรียนการสอน และสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ คิดเป็นร้อยละ 37.5, 20.8 และ 12.5 ตามลำดับ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน จะทำวิจัยในหัวข้อเกี่ยวกับเนื้อหาในสาขาวิชา และปัญหาสังคมจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และหัวข้อเกี่ยวกับการเรียนการสอน ร้อยละ 9.5

#### 4) รูปแบบการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ

พบว่า งานวิจัยของบุคลากรไม่เคยมีการตีพิมพ์เผยแพร่ คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการไทย ร้อยละ 17.8 นำเสนอในที่ประชุมวิชาการ ร้อยละ 15.6 เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสายการสอน มีการตีพิมพ์โดยวารสารไทย นำเสนอที่ประชุมทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 25.0 และการไม่ตีพิมพ์เผยแพร่มีความถี่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25.0 เช่นกัน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

พบว่า งานวิจัยไม่เคยมีการเผยแพร่ในวารสาร คิดเป็นร้อยละ 20.0 ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการไทย คิดเป็นร้อยละ 9.5 และนำเสนอในการประชุมทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 4.8

5) การอบรมการวิจัยของบุคลากร พบว่า บุคลากรเคยเข้ารับอบรมการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 35.6

ไม่เคยเข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ 20.0 โดยเข้ารับการอบรมหลักสูตรระยะสั้น คิดเป็นร้อยละ 28.9 หลักสูตรระยะยาว คิดเป็นร้อยละ 6.7 เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสายการสอน เคยเข้ารับการอบรมวิจัย คิดเป็นร้อยละ 45.8 ไม่เคยเข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ 25.0 โดยร้อยละ 37.5 เข้ารับการอบรม

ตาราง 2 ความถี่ ร้อยละลักษณะการวิจัยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสายงาน

รายละเอียดลักษณะการวิจัย	สายการสอน		สายสนับสนุน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>ลักษณะการทำวิจัย</b>						
- ทำคนเดียว	8	33.3	4	19.0	12	26.7
- ทำเป็นกลุ่มในสาขาวิชาเดียวกัน	7	29.2	3	14.3	10	22.2
- ทำเป็นกลุ่มในสาขาวิชาที่ต่างกัน	14	58.3	2	9.5	16	35.6
<b>ประเภททุน *</b>						
- ทุนส่วนตัว	-	-	3	14.3	3	6.7
- ทุนอุดหนุนจากคณะ	11	45.8	5	23.8	16	35.6
- ทุนงบประมาณแผ่นดิน	8	33.3	-	-	8	17.8
- ทุนอุดหนุนจากหน่วยงานอื่น	12	50.0	1	4.8	13	28.9
<b>หัวข้อการวิจัย*</b>						
- การเรียนการสอน	5	20.8	2	9.5	7	15.6
- ปัญหาสังคม	15	62.5	3	14.3	18	40.0
- เนื้อหาในสาขาวิชา	9	37.5	3	14.3	12	26.7
- สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่	3	12.5	-	-	3	6.7
<b>รูปแบบการตีพิมพ์*</b>						
- วารสารวิชาการไทย	6	25.0	2	9.5	8	17.8
- วารสารวิชาการต่างประเทศ	-	-	-	-	-	-
- ประชุมทางวิชาการ	6	25.0	1	4.8	7	15.6
- ไม่เคยมีการเผยแพร่	6	25.0	3	14.3	9	20.0
- อื่นๆ (เผยแพร่หอสมุดสำนักวิทยบริการ)	3	12.5	1	4.8	4	8.9
<b>การอบรมการวิจัย</b>						
- เคย	11	45.8	5	23.8	16	35.6
- ไม่เคย	6	25.0	3	14.3	9	20.0
- ไม่ตอบ	7	29.2	13	61.9	20	44.4
<b>หลักสูตรการอบรม</b>						
- หลักสูตรระยะสั้น	9	37.5	4	19.0	13	28.9
- หลักสูตรระยะยาว	2	8.3	1	4.8	3	6.7
- ไม่ตอบ	13	54.2	16	76.2	29	64.4

\*ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

หลักสูตรระยะสั้น และเข้าอบรมหลักสูตรระยะยาว คิดเป็นร้อยละ 8.3 สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า เคยเข้ารับการอบรมการวิจัย ร้อยละ 23.8 ไม่เคยเข้ารับการอบรมการวิจัย ร้อยละ 14.3 โดยร้อยละ 19.0 เข้ารับการอบรมหลักสูตรระยะสั้น และร้อยละ 4.8 เข้ารับการอบรมหลักสูตรระยะยาว (ดังตาราง 2)

**1.3 แผนการทำวิจัยในอนาคต**

**1) แผนการทำวิจัยในช่วง 1-5 ปี ข้างหน้า**

พบว่า บุคลากรคิดจะทำวิจัยแน่นอน ร้อยละ 40.0 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 17.3 ไม่คิดจะทำวิจัย ร้อยละ 13.3 เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสายการสอนมีแผนจะทำวิจัยแน่นอน ร้อยละ 58.3 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 8.3 ไม่มีผู้ที่ไม่คิดจะทำวิจัย สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า

มีการทำวิจัยแน่นอนกับไม่แน่ใจว่าจะทำวิจัย เท่ากัน ร้อยละ 19.0 ไม่คิดจะทำวิจัย ร้อยละ 4.8 (ดังตาราง 3)

**2) เหตุผลที่คิดจะทำวิจัยในช่วง 1-5 ปี**

ข้างหน้า พบว่า บุคลากรที่เป็นบุคลากรสายการสอนให้เหตุผล ที่จะทำวิจัย เพราะถือเป็นหน้าที่ของอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 31.8 รองลงมา เพื่อประโยชน์ด้านการสอน และการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 27.3 และเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะด้าน คิดเป็นร้อยละ 22.7 สำหรับเหตุผลของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า เหตุผลที่คิดจะทำวิจัย เพื่อต้องการความรู้ และประสบการณ์ด้านการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 17.4 เพื่อประโยชน์ด้านการปฏิบัติ และถือเป็นหน้าที่จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน คิดเป็นร้อยละ 4.3 (ดังตาราง 4)

**ตาราง 3 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสายงานและแผนการทำวิจัยในช่วง 1-5 ปี ข้างหน้า**

แผนการทำวิจัยช่วง 1-5 ปี ข้างหน้า	สายการสอน		สายสนับสนุน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ทำแน่นอน	14	58.3	4	19.0	18	40.0
- ไม่คิดจะทำ	-	-	1	4.8	1	2.2
- ไม่แน่ใจ	2	8.3	4	19.0	6	13.3
- ไม่ตอบ	8	33.3	12	57.1	20	44.4
<b>รวม</b>	<b>24</b>	<b>100.0</b>	<b>21</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>

**ตาราง 4 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงานต่อเหตุผลที่คิดจะทำวิจัยในช่วง 1-5 ปีข้างหน้า**

อันดับที่	สายการสอน	สายสนับสนุน
1	ถือเป็นหน้าที่ของอาจารย์ (ร้อยละ 31.8)	ต้องการความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัย (ร้อยละ 17.4)
2	เพื่อประโยชน์ด้านการสอนและการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 27.3)	- เพื่อประโยชน์ด้านการสอนและการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 8.7) - ถือเป็นหน้าที่ (ร้อยละ 8.7)
3	เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะด้าน (ร้อยละ 22.7)	เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะด้าน (ร้อยละ 4.3)

**ตาราง 5 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสายงานต่อเหตุผลที่ไม่คิดจะทำวิจัยในช่วง 1-5 ปีข้างหน้า**

อันดับที่	สายการสอน	สายสนับสนุน
1	ไม่มีเวลา (ร้อยละ 31.8)	ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย (ร้อยละ 45.5)
2	ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย (ร้อยละ 13.6)	ไม่มีเวลา (ร้อยละ 22.7)
3	ผลตอบแทนน้อยเกินไป (ร้อยละ 4.5)	- ไม่ใช่ภารกิจจะต้องทำ (ร้อยละ 9.1) - ไม่ได้รับการสนับสนุนจากคณะ/สถาบัน (ร้อยละ 9.1)

3) เหตุผลที่ไม่คิดจะทำวิจัยในช่วง 1-5 ปี ข้างหน้า พบว่า บุคลากรที่เป็นบุคลากรสายการสอนให้เหตุผลที่ไม่คิดจะทำวิจัย มีสาเหตุหลักมาจากไม่มีเวลาในการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 31.8 ขาดความรู้และประสบการณ์ทำวิจัย ร้อยละ 13.6 และได้ผลตอบแทนน้อยเกินไป คิดเป็นร้อยละ 4.5 สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ให้เหตุผลที่ไม่คิดจะทำวิจัยว่า เนื่องจากขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาให้เหตุผลว่าไม่มีเวลาในการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 22.7 และไม่ใช่งานของบุคลากรสายสนับสนุน ไม่ได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัย จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 9.1 (ดังตาราง 5)

### 2. การวิเคราะห์เจตคติต่อการทำวิจัยของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเจตคติต่อการวิจัยของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรเห็นด้วยในระดับมาก ว่างานวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดของอาจารย์ งานวิจัยเป็นภารกิจสำคัญควบคู่กับการสอน เป็นวิธีเสริมสร้างภูมิปัญญา และประสบการณ์จากวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X}=4.39$ ) รองลงมาเห็นด้วยในระดับมากกว่า ทำวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ( $\bar{X}=4.34$ ) การทำวิจัยเป็นปัจจัยของความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ ( $\bar{X}=4.36$ ) การทำวิจัยได้ประโยชน์ทางวิชาการมากกว่าเงินค่าตอบแทนที่ได้รับ ( $\bar{X}=4.32$ ) การทำวิจัยเป็นการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาศาสตร์และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X}=4.30$ ) ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันขึ้นอยู่กับการทำวิจัยของอาจารย์ ( $\bar{X}=4.14$ ) ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยอยู่ที่ผลงานวิจัยของอาจารย์ ( $\bar{X}=4.11$ ) ชื่อเสียงและเกียรติคุณของอาจารย์อยู่ที่ผลงานวิจัย และการวิจัยเป็นกลไกสร้างคนให้มีความสามารถทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X}=4.05$ ) ความเจริญงอกงามของแต่ละศาสตร์ขึ้นอยู่กับความเจริญก้าวหน้าของผลงานวิจัย ( $\bar{X}=4.09$ ) งานวิจัยเป็นมาตรฐานวัดความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์

( $\bar{X}=4.02$ ) และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับน้อยว่าการทำวิจัยทำให้เสียเวลา และสูญเปล่าเพราะนำไปใช้ประโยชน์ได้น้อย ( $\bar{X}=2.45$ ) สรุปโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.11$ ) (ดังตาราง 6)

### 3. การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัย

3.1 ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานวิจัย พบว่า วิทยาลัยมีนโยบาย และการบริหารงานวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.04$ ) โดยวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรอย่างชัดเจนสูงที่สุด ( $\bar{X}=3.44$ ) และวิทยาลัยจัดโครงการพัฒนาศักยภาพของการวิจัยแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอต่ำที่สุด ( $\bar{X}=2.67$ ) เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสายการสอน มีความเห็นว่าเป็นวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารงานวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.19$ ) โดยวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรอย่างชัดเจนสูงที่สุด ( $\bar{X}=3.54$ ) และวิทยาลัยจัดโครงการพัฒนาศักยภาพการวิจัยแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอต่ำที่สุด ( $\bar{X}=2.92$ ) สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีความเห็นว่าเป็นวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารงานวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.88$ ) โดยวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรอย่างชัดเจนสูงที่สุด ( $\bar{X}=3.33$ ) และจัดโครงการพัฒนาศักยภาพทางการวิจัยแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอต่ำที่สุด ( $\bar{X}=2.38$ )

3.2 ปัจจัยความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความรู้ และประสบการณ์ด้านการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.94$ ) โดยมีความรู้ด้านเนื้อหาในสาขาวิชาที่สนใจทำวิจัยสูงที่สุด ( $\bar{X}=3.18$ ) และมีโอกาสได้เพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะจากการทำงานวิจัยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=2.80$ ) เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสายการสอนมีความรู้และประสบการณ์ด้านการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.38$ ) โดยมีความรู้ด้านเนื้อหาในสาขาวิชาที่สนใจทำวิจัยสูงที่สุด ( $\bar{X}=3.54$ ) และมีความรู้ด้านระเบียบวิธีการวิจัยต่ำที่สุด

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการทำวิจัยจำแนกตามสายงาน

ข้อความ	สายการสอน		สายสนับสนุน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. งานวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดของอาจารย์	4.26	0.68	4.52	0.60	4.39	0.65
2. งานวิจัยเป็นภารกิจสำคัญควบคู่กับการสอน	4.30	0.82	4.48	0.60	4.39	0.72
3. ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันขึ้นอยู่กับการทำวิจัยของอาจารย์	4.09	0.90	4.19	0.87	4.14	0.87
4. ชื่อเสียงและเกียรติคุณของอาจารย์อยู่ที่ผลงานวิจัย	3.78	0.99	4.33	0.79	4.05	0.93
5. การทำวิจัยเป็นการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาศาสตร์	4.22	0.85	4.38	0.66	4.30	0.76
6. ปัจจัยของความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาการ	4.13	0.86	4.62	0.59	4.36	0.78
7. วิธีเสริมสร้างภูมิปัญญาและประสบการณ์ทางวิชาการ	4.30	0.70	4.48	0.51	4.39	0.61
8. ทำวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	4.17	0.71	4.52	0.75	4.34	0.74
9. ประโยชน์ทางวิชาการมากกว่าเงินตอบแทนที่ได้รับ	4.52	0.79	4.10	1.04	4.32	0.93
10. ทำให้เสียเวลาและสูญเปล่าเพราะนำไปใช้ประโยชน์ได้น้อย	2.09	1.20	2.86	1.31	2.45	1.30
11. มาตรฐานวัดความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์	3.74	1.05	4.33	0.65	4.02	0.92
12. ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยอยู่ที่ผลงานวิจัยของอาจารย์	3.87	1.14	4.38	0.59	4.11	0.94
13. การวิจัยมีส่วนช่วยสร้างภาพลักษณ์ของอาจารย์	4.30	0.97	4.29	0.56	4.30	0.79
14. กลไกสร้างคนให้มีความสามารถทางวิชาการ	3.83	1.11	4.29	0.56	4.05	0.91
15. ความเจริญงอกงามของแต่ละศาสตร์ขึ้นอยู่กับความเจริญก้าวหน้าของผลงานวิจัย	3.96	1.02	4.24	0.70	4.09	0.88
<b>รวมทุกข้อ</b>	<b>3.97</b>	<b>0.57</b>	<b>4.27</b>	<b>0.36</b>	<b>4.11</b>	<b>0.50</b>

( $\bar{X}$ =3.25) สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้และประสบการณ์ด้านการทำวิจัยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}$ =2.44) โดยมีความรู้ด้านเนื้อหาในสาขาวิชาที่สนใจทำวิจัยสูงที่สุด ( $\bar{X}$ =2.76) และมีโอกาสได้เพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะจากการทำงานวิจัยต่ำที่สุด ( $\bar{X}$ =2.15)

3.3 ปัจจัยแหล่งค้นคว้าข้อมูล พบว่า วิทยาลัยมีแหล่งค้นคว้าข้อมูล อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =2.58) โดยมีตำรา เอกสาร งานวิจัยที่ใช้สำหรับการค้นคว้าสูงที่สุด ( $\bar{X}$ =2.62) และมีระบบฐานข้อมูลพร้อมที่จะนำมาใช้ในการวิจัยต่ำที่สุด ( $\bar{X}$ =2.53) เมื่อจำแนกตามสายงาน

พบที่ บุคลากรสายการสอนมีความเห็นว่า วิทยาลัยมีแหล่งค้นคว้าข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =2.81) โดยมีระบบฐานข้อมูลพร้อมที่จะนำมาใช้ในการวิจัยสูงที่สุด ( $\bar{X}$ =2.83) และมีตำรา เอกสาร งานวิจัยที่ใช้สำหรับการค้นคว้าต่ำที่สุด ( $\bar{X}$ =2.79) สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความเห็นว่า วิทยาลัยมีแหล่งค้นคว้าข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =2.31) โดยมีตำรา เอกสาร งานวิจัยที่ใช้สำหรับการค้นคว้าสูงที่สุด ( $\bar{X}$ =2.43) และมีระบบฐานข้อมูลพร้อมที่จะนำมาใช้ในการวิจัยต่ำที่สุด ( $\bar{X}$ =2.19)

3.4 ปัจจัยเงินทุน และงบประมาณด้านการวิจัย

พบว่า เงินทุน และงบประมาณของวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.75$ ) โดยวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยอย่างพอเพียงสูงที่สุด ( $\bar{X}=2.91$ ) และมีการตั้งคณะกรรมการจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=2.42$ ) เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสายการสอนมีความเห็นว่า เงินทุนและงบประมาณของวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.92$ ) โดยวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยอย่างพอเพียงสูงที่สุด ( $\bar{X}=3.17$ ) และมีการตั้งคณะกรรมการจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=2.54$ ) สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความเห็นว่า เงินทุนและงบประมาณด้านการวิจัยของวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.51$ ) โดยวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยอย่างพอเพียงสูงที่สุด ( $\bar{X}=2.62$ ) และวิทยาลัยจัดหาแหล่งทุนวิจัย สนับสนุนเงินทุนในการเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการต่ำที่สุด ( $\bar{X}=2.57$ )

3.5 ปัจจัยทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการทำวิจัย พบว่า วิทยาลัยสนับสนุนทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.66$ ) โดยเห็นว่าวิทยาลัยจัดเครื่องคอมพิวเตอร์อำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อวิจัยสูงที่สุด ( $\bar{X}=3.80$ ) และได้รับความสะดวกในการขอใช้อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.51$ ) เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสายการสอนมีความเห็นว่า วิทยาลัยสนับสนุนทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.79$ ) โดยเห็นว่าวิทยาลัยจัดเครื่องคอมพิวเตอร์อำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อวิจัยสูงที่สุด ( $\bar{X}=3.96$ ) และได้รับความสะดวกในการขอใช้อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.63$ ) สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความเห็นว่า วิทยาลัยสนับสนุนทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.50$ ) โดยเห็นว่าวิทยาลัยจัดเครื่องคอมพิวเตอร์อำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อวิจัยสูงที่สุด ( $\bar{X}=3.62$ ) และได้รับ

ความสะดวกในการขอใช้อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.38$ )

3.6 ปัจจัยด้านเวลาสำหรับการทำวิจัย พบว่า วิทยาลัยให้เวลาสำหรับการทำวิจัยแก่บุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.91$ ) โดยเห็นว่าภาระงานประจำและงานอื่น ๆ ทำให้มีเวลาในการทำวิจัยน้อยลงสูงที่สุด ( $\bar{X}=2.93$ ) และวิทยาลัยได้จัดเวลาให้บุคลากรทำวิจัยอย่างเหมาะสมต่ำที่สุด ( $\bar{X}=2.84$ ) เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสายการสอนมีความเห็นว่า วิทยาลัยให้เวลาสำหรับการทำวิจัยแก่บุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.38$ ) โดยเห็นว่าภาระงานประจำและงานอื่น ๆ ทำให้มีเวลาในการทำวิจัยน้อยลงสูงที่สุด ( $\bar{X}=3.63$ ) และวิทยาลัยได้จัดเวลาให้บุคลากรทำวิจัยอย่างเหมาะสมต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.13$ ) สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความเห็นว่า วิทยาลัยให้เวลาในการทำวิจัยแก่บุคลากร อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.54$ ) โดยเห็นว่าภาระงานประจำและงานอื่น ๆ ทำให้มีเวลาในการทำวิจัยน้อยลงสูงที่สุด ( $\bar{X}=2.58$ ) และวิทยาลัยได้จัดเวลาให้บุคลากรทำวิจัยอย่างเหมาะสมต่ำที่สุด ( $\bar{X}=2.50$ )

3.7 ปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำวิจัย พบว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.59$ ) โดยเห็นว่าสามารถใช้ผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงที่สุด ( $\bar{X}=2.84$ ) และมีการให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่ผู้มีผลงานวิจัยดีเด่นต่ำที่สุด ( $\bar{X}=2.27$ ) เมื่อจำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสายการสอนมีความเห็นว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.79$ ) โดยเห็นว่าสามารถใช้ผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงที่สุด ( $\bar{X}=3.00$ ) และมีการให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่ผู้มีผลงานวิจัยดีเด่นต่ำที่สุด ( $\bar{X}=2.42$ ) สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความเห็นว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง

( $\bar{X}$ =2.59) โดยเห็นว่าสามารถใช้ผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงสุด ( $\bar{X}$ =2.67) และมีการให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่ผู้มีผลงานวิจัยดีเด่นต่ำที่สุด ( $\bar{X}$ =2.10)

3.8 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยโดยรวม พบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ด้านของวิทยาลัยเอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =2.96) โดยบุคลากรเห็นด้วยในระดับมากกว่า วิทยาลัยสนับสนุนทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$ =3.66) รองลงมาเห็นว่าวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =3.04) เห็นว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์การวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =2.94) วิทยาลัยได้จัดสรรเวลาสำหรับการทำวิจัยระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =2.91) จัดสรรเงินทุนและงบประมาณด้านการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =2.73) ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =2.59) และวิทยาลัยมีแหล่งข้อมูลสำหรับการทำวิจัย ระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =2.58) ซึ่งเป็นลำดับต่ำที่สุด (ดังตาราง 7)

### อภิปรายผล

#### 1. สถานภาพการทำวิจัยของบุคลากร

ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2545-2549) บุคลากรวิทยาลัยมีประสบการณ์ทำวิจัยมากกว่าบุคลากรที่

ไม่ทำวิจัยในสัดส่วน 1:0.7 โดยจะทำวิจัยประยุกต์เกี่ยวกับปัญหาสังคม ใช้เวลาในการทำวิจัยต่อเรื่อง 1-2 ปี โดยประมาณ โดยจะทำวิจัยเป็นกลุ่มมากกว่าการทำวิจัยเดี่ยว ยกเว้นบุคลากรสายสนับสนุนจะทำวิจัยเดี่ยวเพื่อนำผลการวิจัยมาประกอบการเลื่อนระดับ ในด้านทุนการวิจัยนั้น บุคลากรได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณเงินรายได้ งบประมาณตามโครงการสร้างความเข้มแข็ง และจากงบประมาณภายนอกในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับงบประมาณเงินรายได้ อันเป็นผลตามข้อตกลงในโครงการความเข้มแข็งที่วิทยาลัยต้องหาแหล่งทุนภายนอกมาสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรควบคู่กันไป ในสัดส่วน 1 : 1 งานวิจัยส่วนใหญ่จะไม่มีกรณีพิมพ์ในวารสารวิชาการ และที่ได้รับกรณีพิมพ์ก็จะตีพิมพ์เผยแพร่ลงในวารสารภายในประเทศรวมทั้งได้รับการนำเสนอในที่ประชุมทางวิชาการในประเทศ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์วิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ปัญหาการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการน่าจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขในอนาคต ทั้งนี้ เพราะมหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนแก่บุคลากรที่มีบทความตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ โดยมีการออกกระเปาะด้วยเงินสมนาคุณแก่ผู้มีผลงานตีพิมพ์ และมีมาตรการผลักดันให้บุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ต้องมีผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับประเทศ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย

ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย	สายการสอน		สายสนับสนุน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
นโยบายและการบริหารงานวิจัย	3.19	0.90	2.88	0.96	3.04	0.93
ความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัย	3.38	0.73	2.44	0.90	2.94	0.93
แหล่งค้นคว้าข้อมูล	2.81	1.11	2.31	1.03	2.58	1.09
เงินทุนและงบประมาณด้านการวิจัย	2.92	0.88	2.51	0.69	2.73	0.81
ทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการวิจัย	3.79	1.07	3.50	0.97	3.66	1.02
เวลาสำหรับการวิจัย	3.38	0.61	3.00	0.68	2.91	0.66
ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำวิจัย	2.79	0.82	2.35	0.93	2.59	0.89
<b>รวมทุกด้าน</b>	<b>3.18</b>	<b>0.62</b>	<b>2.71</b>	<b>0.61</b>	<b>2.96</b>	<b>0.65</b>

ในขณะที่วิทยาลัยได้รับทุนอุดหนุนตามโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็ง กลับปรากฏว่ามีบุคลากรไม่ทำวิจัยเลย คิดเป็นร้อยละ 42 ซึ่งเป็นตัวเลขที่ค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามผลักดันให้วิทยาลัยมีความเข้มแข็งทางวิชาการ และดูเหมือนจะสวนทางกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นจะเป็นมหาวิทยาลัยเน้นวิจัย แต่อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่บุคลากรไม่คิดที่จะทำวิจัยนั้นพบว่า บุคลากรจะขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย ดังนั้นในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาจึงเป็นช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านในการปรับตัวและปรับทัศนคติให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงต่อนโยบายของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ บุคลากรของวิทยาลัยจะเห็นคุณค่าและความสำคัญของการวิจัยมีความมุ่งมั่น และมีแผนการที่จะทำวิจัยในอนาคตอย่างแน่นอนเป็นสัดส่วนมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับวรรณนา แผนมุนิน (2546) ที่พบว่า ศักยภาพการวิจัยของวิทยาลัย อยู่ในระดับพอใช้ถึงดี บุคลากรต้องการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์วิจัยด้วยการรับการอบรมการวิจัยมากที่สุด ควบคู่ไปกับการต้องการให้มีบรรยากาศการวิจัยภายในวิทยาลัย การมีห้องเสวนา การวิจัยเพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการวิจัย การจัดเสวนา การวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลากรตระหนักดีว่าการวิจัยนั้นถือเป็นหน้าที่ของอาจารย์ และแม้ว่าบางส่วนของบุคลากรจะขาดความรู้ และประสบการณ์ในการทำวิจัย แต่บุคลากรก็พยายามเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ แต่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัย ซึ่งวิทยาลัยไม่สามารถสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมตามที่ต้องการได้ เนื่องจากความไม่ชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณเพิ่มความรู้วิจัยแก่บุคลากร

แต่อย่างไรก็ตาม ภารกิจการสอน และหน้าที่ประจำยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการทำวิจัยในอนาคต ซึ่งบุคลากรจะให้เหตุผลที่จะไม่ทำวิจัยใน 5 ปี ข้างหน้าว่ามีสาเหตุมาจากการไม่มีเวลา ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่อง อาทิ สุวิมล ราชชนนภิบาล (2541) พงษ์พัชรินทร์

พชรวิวัฒน์ (2545) วรรณนา แผนมุนิน (2546) ชูติมา มุตตาหาราช และคณะ (2548) กาญจนา พูนศิลป์ และคณะ (2549) ซึ่งพบว่า ปัญหาของการทำวิจัยที่สำคัญคือ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังคงให้ความสำคัญกับการสอน อาจารย์มีภาระงานสอนมากเกินไป จึงทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย ดังนั้น ปัญหาอุปสรรคด้านเวลาที่สัมพันธ์กับภารกิจการสอน ซึ่งเป็นภารกิจของอาจารย์จะเป็นปัญหาหลักที่จะต้องได้รับการแก้ไข มาตรการเพิ่มจำนวนรับนักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี หลักสูตรปริญญาโทและหลักสูตรปริญญาเอกของวิทยาลัยจะเป็นอุปสรรคสำคัญอีกประการหนึ่งต่อการสร้างผลงานวิจัยของบุคลากร ซึ่งผู้บริหารระดับนโยบายต้องกำหนดแนวทางแก้ไข และสร้างสมดุลภาระงานอย่างเป็นรูปธรรม

## 2. เจตคติต่อการวิจัยของบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรวิทยาลัยมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัย โดยภาพรวมบุคลากรเห็นด้วยในระดับมาก และมีเจตคติในทางบวกต่อการวิจัย ดังรายละเอียดความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 4.00 ทุกรายการ ยกเว้นคำถามที่ว่า “การทำวิจัยทำให้เสียเวลา และสูญเปล่าเพราะนำไปใช้ประโยชน์ได้น้อย” ซึ่งบุคลากรเห็นด้วยในระดับน้อย ซึ่งสามารถตีความได้ว่า บุคลากรเห็นคุณประโยชน์ของการทำวิจัย ไม่ทำให้เสียเวลา และสูญเปล่าแต่ประการใด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อคำถามบุคลากรวิทยาลัยมีเจตคติในทางบวกในระดับมากกว่า งานวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดของอาจารย์ งานวิจัยเป็นภารกิจสำคัญควบคู่กับการสอน ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันขึ้นอยู่กับการทำวิจัยของอาจารย์ ชื่อเสียงและเกียรติคุณของอาจารย์อยู่ที่ผลงานวิจัย การทำวิจัยเป็นการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาศาสตร์ งานวิจัยเป็นปัจจัยของความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาการ งานวิจัยเป็นวิธีเสริมสร้างภูมิปัญญา และประสบการณ์ทางวิชาการ การทำวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การวิจัยให้ประโยชน์ทางวิชาการมากกว่าเงินตอบแทนที่ได้รับการวิจัยเป็นมาตรฐานวัดความก้าวหน้าทางวิชาการ



ของอาจารย์ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยอยู่ที่ผลงานวิจัยของอาจารย์ งานวิจัยเป็นการสร้างภาพลักษณ์ของอาจารย์ การวิจัยเป็นกลไกสร้างคนให้มีความสามารถทางวิชาการ และความเจริญงอกงามของแต่ละศาสตร์ขึ้นอยู่กับความเจริญก้าวหน้าของผลงานวิจัย

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับพงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์ (2545) ที่พบว่า อาจารย์ในสาขาวิชามนุษยศาสตร์มีความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมด้านการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก แต่จะแตกต่างจากกาญจนา พูนศิลป์ และคณะ (2549) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างผลงานทางวิชาการด้านการวิจัยของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในประเด็นของปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำวิจัยที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับรุ่งนภา อินทภูวา (2548) ที่ศึกษาเรื่อง ความรู้และเจตคติที่มีต่อการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีเจตคติต่อระบบวิจัยของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

การวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรวิทยาลัยมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัย อันเป็นผลจากนโยบายของมหาวิทยาลัยที่พยายามมุ่งเน้นไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเน้นวิจัย และพยายามผลักดันและเสริมสร้างให้วิทยาลัยมีความเข้มแข็งทางวิชาการ การที่วิทยาลัยได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ตามโครงการสร้างความเข้มแข็งตั้งแต่ปีงบประมาณ 2545 แต่ผลงานการวิจัยและจำนวนการตีพิมพ์ผลงานวิจัยนั้นมีน้อยมาก (วรรณแผนมุนิน, 2546) จึงมีได้อยู่ที่เจตคติต่อการวิจัยของบุคลากรแต่ประการใด

### 3. ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัยไว้ 7 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารงานวิจัย ความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัย แหล่งค้นคว้าข้อมูลวิจัย แหล่งเงินทุนและงบประมาณการวิจัย ทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการทำวิจัย เวลาสำหรับการทำวิจัย

และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำวิจัย บุคลากรวิทยาลัยเห็นด้วยในระดับปานกลาง ต่อปัจจัยที่เอื้อต่อการวิจัยในภาพรวม แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นได้ว่าบุคลากรเห็นด้วยในระดับมาก ต่อด้านการจัดสรรทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการวิจัย โดยเห็นว่าวิทยาลัยจัดเครื่องคอมพิวเตอร์ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อการวิจัย และได้รับความสะดวกในการขอใช้อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย ทั้งนี้เพราะวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยตามโครงการสร้างความเข้มแข็งด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์สำหรับการเรียนการสอนสามารถจัดเป็นห้องคอมพิวเตอร์ของวิทยาลัยจำนวน 40 เครื่องไว้บริการนักศึกษาและบุคลากร อีกทั้งยังได้จัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่างๆ แก่อาจารย์ในสัดส่วนอาจารย์หนึ่งคนต่อคอมพิวเตอร์หนึ่งเครื่อง

สำหรับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารการวิจัยด้านความรู้ และประสบการณ์ด้านการทำวิจัย ด้านแหล่งค้นคว้าข้อมูล ด้านงบประมาณด้านการวิจัย ด้านเวลาสำหรับการทำวิจัย และด้านผลตอบแทนจากการทำวิจัยบุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง มีรายละเอียดสามารถอภิปรายแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารการวิจัย บุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้กับบุคลากรให้เข้าร่วมประชุมระดับชาติและระดับนานาชาติ แต่มีความต้องการให้จัดผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย และขอให้มีการพัฒนาศักยภาพทางการวิจัยแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตามมีประเด็นนโยบายและการบริหารการวิจัย ที่ต้องขบคิดและใคร่ครวญก็คือ การสร้างวัฒนธรรมการวิจัยและสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องมิใช่เพียงประกาศไว้ในนโยบายในการบริหารงานของสถาบันอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ในทางปฏิบัติแล้วกลับขาดความมุ่งมั่น ขาดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการวิจัย (วิชา เพชรเกษม อ้างถึงในพงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์,

2545) การบริหารงานวิจัยมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนางานวิจัย เป็นการกำหนดทิศทาง การวิจัย การจัดสรรทรัพยากร การจัดระบบระเบียบ ตลอดจนการดำเนินในด้านต่าง ๆ ที่มีส่วนในการทำวิจัย เมื่อสถาบันอุดมศึกษามีระบบบริหารงานวิจัยที่ดีแล้ว จะต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมของสถาบันให้เอื้อต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์ โดยมีการกำหนดคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมด้านการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการประสานร่วมมือภายในสถาบัน การเน้นสร้างสรรค์ผลงานวิจัย การมีวัฒนธรรมวิจัยที่เด่นชัด มีบรรยากาศที่สนับสนุนการทำวิจัย มีการกระจายอำนาจภายในสถาบัน มีการปกครองแบบมีส่วนร่วม มีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ มีทรัพยากรและบุคลากรวิจัยที่เพียงพอ และหลากหลาย มีการให้รางวัลอย่างเหมาะสม มีการคัดสรรบุคลากรวิจัยที่มีประสิทธิภาพ และมีผู้นำที่มีทักษะด้านการวิจัยและการบริหารจัดการที่ดี (พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์, 2545)

ด้านความรู้และประสบการณ์ด้านวิจัย บุคลากรมีความรู้เนื้อหาในสาขาวิชาเฉพาะของตนเองเป็นอย่างดี แต่ขาดความรู้และทักษะด้านระเบียบวิธีการวิจัย และต้องการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนทักษะการทำงานวิจัย ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเป็นปัญหาเบื้องต้นและเป็นปัญหาสำคัญของการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรทั้งสายการสอนและสายสนับสนุน จากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้ได้รับทุนตามโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งตั้งแต่ปี 2547 ที่ค้ำส่งรายงานการวิจัยพบว่า ขาดทักษะและความรู้วิจัย แม้ว่าอาจารย์จะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ก็ยังขาดความรู้เกี่ยวกับการวิจัย เพราะลักษณะเฉพาะขององค์ความรู้ของสาขาวิชาอิสลามศึกษา จะเกี่ยวข้องกับความรู้ด้านวิจัยเอกสารเป็นส่วนใหญ่ อาจารย์จะขาดความรู้วิจัยเชิงปริมาณ และความรู้วิจัยเชิงคุณภาพ ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับธำรง ชูทัพ และคณะ (อ้างถึงในเสกสรรค์ ทองคำบรรจง, 2539) ที่พบว่า เหตุผลหลักที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรไม่ให้ความสนใจ

ในการทำวิจัยมากนักเนื่องจาก การขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยหรือไม่เข้าใจระเบียบวิธีวิจัย จึงมองภาพของการวิจัยว่าเป็นสิ่งยุ่งยากสลับซับซ้อน และเข้าใจยาก ทำให้คิดว่าตนเองไม่สามารถจะทำวิจัยได้

ด้านเงินทุนและงบประมาณด้านการวิจัย บุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง จากข้อเท็จจริงตามโครงการสร้างความเข้มแข็งแก่วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ได้จัดสรรทุนให้กับวิทยาลัยปีละ 1.0 ล้านบาท และในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา บุคลากรได้รับทุนอุดหนุนในงานวิจัยจำนวน 25 โครงการ คิดเป็นเงินประมาณ 6.5 ล้านบาท แต่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการหาและแจ้งแหล่งทุน การจัดสรรงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง และมีความเห็นต่อการจัดสรรทุนอุดหนุนอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความไม่ชัดเจน ของกระบวนการพิจารณาทุนอุดหนุน และขั้นตอนต่าง ๆ เกี่ยวกับการขอรับทุนจากการสัมภาษณ์บุคลากรบางคน จะประสบปัญหาการพิจารณาโครงการวิจัยและจำนวนเงินทุนวิจัยก็มิได้เป็นไปตามที่ผู้เสนอต้องการ และไม่ทราบเกณฑ์ในการตัดทอนงบประมาณโครงการ บางโครงการใช้เวลาในการพิจารณานานหลายเดือน ความชัดเจนและกระบวนการพิจารณาทุนอุดหนุนจึงควรได้รับการปรับปรุง การจัดสรรทุนควรใช้ “ระบบคุณธรรม” คือจัดให้ตามคุณภาพ และความสอดคล้องกับนโยบายลำดับความสำคัญด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย และต้องการจัดสรรให้เพียงพอที่จะได้ผลงานที่มีคุณภาพ วิธีการที่ไม่ควรใช้เป็นอย่างยิ่งคือการหารเท่าๆ กัน การปรับลดงบประมาณลงไปโครงการละครั้งหนึ่งเท่าๆ กันหมด แต่สิ่งที่ควรทำคือ ให้เงินแก่โครงการที่มีคุณภาพสูงก่อน พิจารณาจำนวนเงินตามความเหมาะสม แล้วพิจารณาโครงการที่มีคุณภาพรองลงมาตามลำดับ (วิจารณ์ พานิช, 2546)

ด้านเวลาสำหรับการทำวิจัย บุคลากรมีความเห็นด้วยในระดับมาก ว่าภาระงานประจำและงานอื่นๆ ทำให้มีเวลาในการทำวิจัยน้อยลง เป็นประเด็นหลักที่จะต้องได้รับการพิจารณาสอดคล้องกับบรรณา แผนมุนิน (2546) พบว่า สาเหตุที่บุคลากรวิทยาลัยไม่ทำวิจัย คือ

การไม่มีเวลาเพราะภาระงานประจำมากเป็นลำดับที่หนึ่ง และลำดับที่สองคือ การไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติมา มุตตาหารัช และนภาพร หอมจันทร์ (2548) ที่พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีปัญหาในการทำวิจัยมากที่สุดด้านเวลาที่เป็น เช่นนี้ ก็เพราะการทำวิจัยแต่ละโครงการจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินโครงการตั้งแต่การเขียนโครงการวิจัย การค้นคว้าข้อมูล การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงาน และการวิจัย ซึ่งต้องทุ่มเทเวลา มาก ในขณะที่บุคลากรสายวิชาการมีภาระงานสอน และภาระงานบริการวิชาการมาก อีกทั้งยังมีภาระทางครอบครัวที่จะต้องดูแล ทำให้ไม่สามารถทุ่มเทเวลา กับการวิจัยได้อย่างเต็มที่ และจากการสัมภาษณ์ อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาบางท่านพบว่า ผลจากการ ขยายจำนวนรับนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาทำให้มี ภาระกิจการสอน การควบคุมวิทยานิพนธ์ การสอบ คำโครงวิทยานิพนธ์ และการสอบวิทยานิพนธ์ ทำให้ ไม่มีเวลาคิดและเขียนคำโครงเพื่อที่จะเสนอขอรับทุน อุดหนุนการวิจัย

ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำวิจัย บุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง ผลตอบแทนที่ได้รับ ไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปวัตถุ หรือตัวเงินเสมอไป ตาม ข้อเท็จจริงปรากฏว่ามหาวิทยาลัยได้กำหนดให้งานวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของผลงานทางวิชาการ ที่บุคลากรสามารถ นำมาขอตำแหน่งทางวิชาการได้อยู่แล้ว และยังคงกำหนด ให้ผู้มีตำแหน่งทางวิชาการต้องมีผลงานวิจัย ซึ่งจะเป็ นมาตรการเชิงบังคับโดยปริยาย งานวิจัยหลายเรื่อง ค้นพบ ว่า อาจารย์ทำวิจัยเพื่อวัตถุประสงค์ในการขอตำแหน่ง ทางวิชาการ การให้รางวัลเป็นแรงจูงใจที่ดีจากการส่ง ผลงานตามกำหนดเวลา และประเมินคุณภาพของผลงาน มีการจัดคุณภาพผลงาน การเลื่อนระดับนักวิจัย ก็เป็น การให้รางวัลอย่างหนึ่ง ควรมีการจัดระดับนักวิจัยชั้นดี มีการยกย่องผู้ทำวิจัยได้สำเร็จตามกำหนดเวลาและมี คุณภาพ จะช่วยเป็นขวัญกำลังใจ และสร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่นักวิจัย (วิจารณ์ พานิช, 2546)

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 วิทยาลัยควรจัดให้มีการอบรม หรือสนับสนุน ให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย เนื่องจากบุคลากรมีความสนใจ และมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัย แต่ขาดความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย

1.2 วิทยาลัยควรกำหนดแนวทางในการสมดุล ระหว่างสองภารกิจหลักของวิทยาลัยคือ ภารกิจด้าน การเรียนการสอน และภารกิจด้านการวิจัย เพราะทั้งสอง ภารกิจต้องใช้ทรัพยากรเวลาของบุคลากรที่มีอยู่อย่าง จำกัด

1.3 วิทยาลัยต้องจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัย โดยอาศัยระบบคุณธรรม และลดขั้นตอนการพิจารณา ทุนให้สั้นลง รวมทั้งมีมาตรการเร่งรัดติดตามและให้ รางวัลอย่างเป็นรูปธรรม

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหาและความต้องการ สนับสนุน ทุนอุดหนุนการวิจัยในเชิงลึกเป็นรายปัจจัยที่จะสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรทำวิจัย

2.2 ควรศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการต่อ ระบบการบริหารงานวิจัยที่จะเอื้ออำนวยต่อการทำวิจัย ของบุคลากร

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากโครงการสร้าง ความเข้มแข็งวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

## เอกสารอ้างอิง

กาญจนา พูนศิลป์ และคณะ. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การสร้างผลงานทางวิชาการด้านการวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. วารสารวิชาการคณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(2) (กรกฎาคม

- ธันวาคม), 161-186.
- ชุตติมา มุตตาหารัช และนพพร หอมจันทร์. (2548). ปัญหาและความต้องการสนับสนุนในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วารสารสงขลานครินทร์ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 11(3), (กรกฎาคม-กันยายน), 293-306.
- ชุตติระ ระบอบ และคณะ. (2548). กระบวนการทำวิจัยในวิธีการวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2547). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: ยูแอนดีไอ อินเตอร์มีเดีย จำกัด.
- บุญสม ศิริบำรุงสุข. (2549). พบอธิการบดี : สภามหาวิทยาลัย แสดงความเป็นห่วงการเสียโอกาสของอาจารย์ที่ไม่ทำวิจัย. (ออนไลน์). มีที่: <http://www.intranet.psu.ac.th/president/tell/T3.htm> สืบค้นเมื่อ: [24 มกราคม 2550].
- ปราณี ทองคำ. (2539). เครื่องมือวัดทางการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี.
- พงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒน์. (2545). กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิภพ วังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2549ก). ระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2549. ลว. 22 ธันวาคม 2549.
- \_\_\_\_\_. (2549ข). รายงานผลการดำเนินงานของอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. หาดใหญ่ : ไอคิว มีเดีย.
- รุ่งนภา อินทภูวา. (2548). ความรู้และเจตคติที่มีต่อการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณมา แผนมุนิน. (2546). ศักยภาพการวิจัยของวิทยาลัยอิสลามศึกษา : ศึกษาปี 2541-2545. วารสารวิทยาลัยอิสลามศึกษา, 2(1)(เมษายน-กันยายน), 91-118.
- วัลลภ ลำพาย. (2549). เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- วิทยาลัยอิสลามศึกษา. (2549). รายงานประจำปีการประเมินคุณภาพ วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ปีการศึกษา 2547. วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล ราชธนบริบาล. (2541). การศึกษากระบวนการประกันคุณภาพทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสกสรรค์ ทองคำบรรจง. (2539). การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์กับการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรทางการศึกษาที่จบการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและสถิติการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2542). วาระการวิจัย  
แห่งชาติในภาวะวิกฤติเพื่อฟื้นฟูชาติ. กรุงเทพฯ:  
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

