

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผู้วิจัยจะนำเสนอเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อ ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการวิจัย
 - 1.1 ความหมายของการวิจัย
 - 1.2 วิธีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้
 - 1.3 ประเภทของการวิจัย
 - 1.4 ขั้นตอนของการวิจัย
 - 1.5 ความมุ่งหมายของการวิจัย
 - 1.6 ประโยชน์ของการวิจัย
 - 1.7 คุณสมบัติที่จำเป็นของนักวิจัย
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 ปัจจัยด้านแหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัย
 - 2.2 ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ที่เอื้อต่อการทำวิจัย
 - 2.3 ปัจจัยด้านบุคลากรที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัย
 - 2.4 ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัย
 - 2.5 ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัย
 - 2.6 ปัจจัยด้านการสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัยด้านค่าตอบแทน
 - 2.7 ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการวิจัย

แนวความคิดเกี่ยวกับการวิจัย

ความหมายของการวิจัย

การให้ความหมายของ “การวิจัย” (Research) มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ความหมายจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2535 ให้ความหมายว่า “การวิจัย” หมายถึง การค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชา” และจากการให้ความหมายของนักวิชาการมีรายละเอียดที่แตกต่างกันบ้างเล็กน้อย มีใจความโดยสรุปดังนี้

บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์ (2531, หน้า 1) ให้ความหมาย “การวิจัย” ว่าเป็นกระบวนการค้นคว้าหาข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ตามธรรมชาติอย่างมีระบบระเบียบและมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนเพื่อให้ได้ความรู้ที่เชื่อถือได้ นั่นคือ การวิจัยประกอบด้วย 3 สิ่ง คือ 1) การค้นคว้าหาข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ 2) กระบวนการหรือการกระทำอย่างมีระบบระเบียบ และ 3) การกระทำที่มีจุดมุ่งหมาย

กิตติพร ปัญญาธิโยธผล (2539, หน้า 1) กล่าวว่า “การวิจัย” ตามความหมายทางวิชาการที่มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย โดยสรุปให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริง ความจริง ความรู้ใหม่ๆ ค้นหาสิ่งประดิษฐ์คิดค้นใหม่ ๆ อย่างมีระบบ มีระเบียบ มีแบบแผนด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์และมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน

กล่าวโดยสรุปว่า การวิจัย หมายถึง กระบวนการในการหาความรู้ ความจริงโดยวิธีการที่มีระบบระเบียบที่น่าเชื่อถือได้

วิธีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้

“การวิจัย” เป็นคำที่รู้จักอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากการวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหาและพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะช่วยขยายความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น มนุษย์จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ซึ่งแบ่งได้ 5 วิธี ดังนี้ (บุญธรรม กิจปริดาภิรุต, 2531 หน้า 1-9)

1. การไต่ถามผู้รู้ (Authority)

เมื่อเราประสบปัญหาหรือใคร่อยากทราบเรื่องอะไร วิธีที่ง่ายที่สุด คือ ถามผู้อื่นที่รู้เรื่องนั้น ผู้รู้ที่จะใช้ในการไต่ถามอาจจะเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Scholar) ที่มีความรู้ความสามารถมากหรือเป็นผู้ชำนาญการ (Expert) ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะวิชา รวมทั้งได้จากความเชื่อขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ด้วย

2. การใช้ประสบการณ์ (Personal Experience)

เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นด้วยสัญชาตญาณของมนุษย์จะระลึกถึงประสบการณ์ที่เคยผ่านมา การใช้ประสบการณ์จะมองว่าเป็นการลองผิดลองถูก (Trial and Error) ก็ได้ เมื่อประสบปัญหาก็ลองแก้ปัญหาที่นั้นลองดูหลายๆ วิธี จนในที่สุดก็สามารถแก้ปัญหานั้นได้

3. วิธีการอนุมาน (Deductive Method)

อริสโตเติล (Aristotle) เป็นคนแรกที่ใช้วิธีการนี้ค้นหาความรู้หรือข้อเท็จจริงโดยใช้การคิดเชิงเหตุผลด้วยการอ้างข้อเท็จจริงที่พบแล้วจริงสองประการมาสรุปเป็นข้อเท็จจริงหรือความรู้ใหม่ เช่น คนทุกคนต้องตาย นาย ก. เป็น คน ดังนั้นสรุปเป็นข้อเท็จจริงใหม่ว่า นาย ก. ต้องตาย

4. วิธีการอุปมาน (Inductive Method)

ฟรานซิส เบคอน (Francis Bacon) เสนอว่าการค้นคว้าหาความรู้ให้ได้ความรู้ใหม่หรือข้อเท็จจริงใหม่นั้นต้องเป็นไปในลักษณะเก็บรวบรวมข้อมูลหรือข้อเท็จจริงย่อยๆ เสียก่อน แล้วนำมาจำแนกแยกประเภทตามลักษณะและหาความสัมพันธ์ของข้อเท็จจริงตามลักษณะต่างๆ จึงค่อยแปลความหมายและสรุปผลได้

5. วิธีทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method)

วิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นวิธีการผสมวิธีการอนุมานและอุปมานร่วมกัน กล่าวคือ เมื่อต้องการค้นหาความรู้หรือเรื่องใดก็ตั้งปัญหาหรือคำถามในเรื่องนั้นก่อน แล้วจึงใช้การอนุมานเดาคำตอบของปัญหานั้นเป็นการตั้งสมมติฐานไว้ล่วงหน้า จากนั้นใช้การอุปมานรวบรวมข้อเท็จจริงต่างๆ มาทดสอบสมมติฐานนั้นดูว่าจริงหรือไม่จริงประการใด และสรุปเป็นข้อเท็จจริงที่ได้ออกมา

จากวิธีการค้นคว้าหาความรู้ จะทำให้นักวิจัยศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อตอบประเด็นที่สงสัยโดยมีระเบียบวิธีอันเป็นที่ยอมรับในแต่ละศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมทั้งแนวคิด มโนทัศน์ และวิธีการที่ใช้ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ประเภทของการวิจัย

การแบ่งประเภทของการวิจัยนั้นมีการแบ่งได้หลายประเภทแล้วแต่เกณฑ์ที่ใช้เป็นสำคัญ กิตติพร ปัญญาภิญญผล (2539, หน้า 6) และบุญธรรม กิจปริดาภิรุต (2531, หน้า 11-14) แบ่งได้ดังนี้

1. แบ่งตามประโยชน์ของการนำไปใช้

1.1 การวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) หรือการวิจัยบริสุทธิ์ (Pure Research) มุ่งเน้นที่จะได้ความรู้แท้ๆ หรือทฤษฎีใหม่ๆ เป็นการขยายฐานของความรู้ทางวิชาการเพื่อสร้างความรู้ในแต่ละศาสตร์โดยแท้

1.2 การวิจัยประยุกต์ (Applied Research) การวิจัยแบบนี้มุ่งนำผลไปใช้เพื่อปรับปรุงสภาพของสังคมและความเป็นอยู่ของมนุษย์ให้ดีขึ้น

1.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การวิจัยแบบนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ และนำไปใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยตรง โดยหวังที่จะปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

2. แบ่งตามคุณลักษณะของข้อมูล

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยที่ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นตัวเลขเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพหรือเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Research) เป็นการวิจัยที่ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นบรรยายความที่ได้จากการศึกษาอย่างลึกซึ้งครอบคลุมทุกแง่มุมที่มีความสลับซับซ้อนตามลักษณะพลวัต (Dynamic)

3. แบ่งตามระเบียบวิธีวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Research) เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ในลักษณะของการศึกษาหาข้อเท็จจริงทางประวัติศาสตร์เพื่อสืบประวัติความเป็นมาเชิงวิชาการในสาขาต่างๆ ทำความเข้าใจเรื่องราวที่เกิดขึ้นและหาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบันเพื่อใช้ทำนายเหตุการณ์ในอนาคต

3.2 การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีการบรรยายปรากฏการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งมุ่งศึกษาหาข้อเท็จจริงและสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น รวมถึงศึกษาหาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติ แนวคิดหรือเจตคติโดยเน้นถึงเรื่องราวในปัจจุบันเป็นสำคัญ

3.3 การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เป็นการศึกษาหาข้อเท็จจริง ด้วยการทดลองภายใต้การควบคุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องอย่างมีระเบียบแบบแผน และมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนและสามารถกระทำซ้ำเพื่อพิสูจน์หรือทดสอบผลอีกได้

ขั้นตอนของการวิจัย

การวิจัยเป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบแน่นอนตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2531 หน้า 1-9)

1. การตั้งปัญหาที่จะวิจัย ขั้นนี้รวมถึงตั้งแต่การเลือกปัญหามาทำวิจัยและการกำหนดทำความเข้าใจกับปัญหาที่เลือกมาวิจัยให้ชัดเจน

2. การตั้งสมมติฐานการวิจัย ขั้นนี้รวมถึงตั้งแต่การวิเคราะห์เอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการตั้งสมมติฐานซึ่งเป็นการคาดคะเนคำตอบไว้ล่วงหน้า

3. การรวบรวมข้อมูล ขั้นนี้รวมถึงการเลือกตัวอย่างและวิธีการที่นำมาใช้รวบรวมข้อมูลทั้งหมด

4. การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล เป็นขั้นที่จัดกระทำกับข้อมูลที่รวบรวมได้ นำมาวิเคราะห์และแปลผล

5. การสรุปผล เป็นขั้นสรุปรายงานการวิจัยเพื่อการเผยแพร่ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย มีดังนี้ (ภัทรา นิคมานนท์, 2544 หน้า 9-10)

1. เพื่อบรรยายข้อมูลหรือข้อเท็จจริงการวิจัย มุ่งที่จะค้นหาความรู้ความจริงหรือรายละเอียดของข้อสงสัยนั้นๆ
2. เพื่ออธิบายข้อมูลให้ละเอียด เป็นการค้นคว้าหาความรู้ ความจริงเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่ออธิบายว่าปรากฏการณ์นั้นหรือปัญหานั้นมีสาเหตุมาจากอะไร สิ่งใดเป็นเหตุ สิ่งใดเป็นผล
3. เพื่อทำนาย การวิจัยมุ่งบรรยายหรืออธิบายสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นโดยอาศัยความจริงที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลในอดีตและ/หรือปัจจุบันมาเป็นแนวทางในการทำนายหรือคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้า ทำให้สามารถวางแผนการดำเนินการในอนาคตได้
4. เพื่อหาทางป้องกันควบคุมมิให้ปรากฏการณ์หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น

ประโยชน์ของการวิจัย

วิธีการวิจัยเป็นวิธีการแสวงหาความรู้ความจริงที่เชื่อถือได้ ผลของการวิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์ต่อมนุษยชาติได้มากมาย สรุปได้ดังนี้ (ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543 หน้า 21)

1. การวิจัยทำให้เกิดความรู้ใหม่ เพิ่มพูนวิทยาการของศาสตร์ต่างๆ ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น
2. นำผลการวิจัยไปแก้ปัญหาได้ คำตอบที่ได้จากการวิจัยจะทำให้มั่นใจและนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ได้
3. นำผลการวิจัยมาช่วยปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
4. ช่วยในการพิสูจน์ ตรวจสอบทฤษฎี กฎเกณฑ์ต่างๆ
5. ช่วยในการอธิบายให้เกิดความเข้าใจปรากฏการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ
6. ช่วยในการพยากรณ์สถานการณ์ ปรากฏการณ์ หรือพฤติกรรมต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง
7. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาประกอบการตัดสินใจ

คุณสมบัติที่จำเป็นของนักวิจัย

สำหรับบุคลากรที่จะเป็นนักวิจัยได้นั้น ควรจะมีทักษะพื้นฐานบางประการบางระดับที่นักวิจัยต้องมีในกระบวนการวิจัย แต่ไม่ได้หมายความว่านักวิจัยทุกคนต้องเก่งในทุกทักษะ เพราะบางทักษะใช้วิธีปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากผู้รู้ได้ ซึ่งคุณสมบัติที่จำเป็นของนักวิจัย (ภัทรา นิคมานนท์, 2544 หน้า 9-10) มีดังนี้

1. นักวิจัยต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ช่างคิด ช่างสังเกต มีความละเอียดอ่อน อยากรู้อยากเห็น
2. นักวิจัยต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและขอบข่ายของความรู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่จะทำวิจัย
3. นักวิจัยต้องมีความใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นคำติชมของผู้อื่นเพื่อที่จะนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเหล่านั้นมาใคร่ครวญเพื่อปรับปรุงแก้ไข
4. นักวิจัยต้องกล้าคิดกล้าตัดสินใจ การทำวิจัยอาจมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา
5. นักวิจัยต้องไม่มีอคติ ต้องไม่นำความรู้สึกส่วนตัวเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ต้องมีใจเป็นกลาง เพื่อป้องกันการบิดเบือนของข้อมูล
6. นักวิจัยต้องมีความอดทนและตรงต่อเวลา
7. นักวิจัยต้องมีมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากต้องมีการติดต่อกับบุคลากรหลายกลุ่มเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอความร่วมมือ

8. นักวิจัยต้องมีความสามารถในการบริหารงานวิจัย
9. นักวิจัยต้องรู้จักประมาณตน รู้จักกำลังความสามารถและขอบเขตความรู้ของตนเอง
10. นักวิจัยต้องรู้จักประหยัดทั้งเงินทุน กำลังคน เวลา และทรัพยากรอื่นๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากข้อมูลที่ได้จากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย รวมถึงผลการวิจัยจากสถาบันการศึกษาหลายๆ แห่ง ตลอดจนจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากร ได้ดังนี้ (เสกสรรค์ ทองคำบรรจง, 2539)

1. ปัจจัยด้านแหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัย
2. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ที่เอื้อต่อการทำวิจัย
3. ปัจจัยด้านบุคลากรที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัย
4. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัย
5. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัย
6. ปัจจัยด้านการสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัยด้านค่าตอบแทน
7. ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปัจจัยพื้นฐานในการทำวิจัย ประกอบด้วย

ปัจจัยด้านแหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัย ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ที่เอื้อต่อการทำวิจัย และปัจจัยด้านบุคลากรที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม (2543) ได้กำหนดนโยบายและแนวทางการวิจัยแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2545-2549) ฉบับร่าง สรุปว่า องค์ประกอบของระบบการบริหารการวิจัยที่ใช้เป็นตัววัดถึงความสำเร็จของการวิจัยของประเทศมาโดยตลอดมีองค์ประกอบหลักๆ คือ งบประมาณการวิจัย นักวิจัย และหน่วยงานหรือองค์กรทางการวิจัยซึ่งการบริหารจัดการเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานในทุกด้านให้ประสบความสำเร็จ ประกอบกับสิ่งอำนวยความสะดวก คือ โครงสร้างพื้นฐานต้องพอเพียงทั้งนี้งบประมาณการวิจัย นักวิจัย และหน่วยงานหรือองค์กรทางการวิจัยจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการทำให้การบริหารงานวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการการวิจัยยังพบว่ามีจุดอ่อนหลายประการ สรุปเป็นปัญหาหลักๆ ได้ดังนี้ 1) งบประมาณการวิจัยและนักวิจัยมีสัดส่วนที่น้อยมาโดยตลอด 2) การบริหารในด้านงบประมาณการวิจัยไม่คล่องตัวติดขัดในระเบียบปฏิบัติ 3) นักวิจัยขาดแรงจูงใจในการทำวิจัยเนื่องจากไม่ก้าวหน้าในงานวิจัย เวลาในการทำวิจัยมีน้อยเพราะมีภารกิจอื่นในความรับผิดชอบมาก เช่น ในสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ เวลาในการสอนและการบริหารต่างๆ ต้องใช้เวลามากจนไม่มีเวลาสำหรับการวิจัย เช่นเดียวกับที่ วิจารย์ พานิช (2540, หน้า 78-79) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนมี 2 ประการ คือ ช่วยส่งเสริมให้การดำเนินการเป็นไปตามที่ตกลงกับแหล่งทุน และช่วยอำนวยความสะดวกให้นักวิจัยทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นแรงจูงใจให้มหาวิทยาลัยช่วยอำนวยความสะดวกต่อโครงการวิจัย แหล่งทุนจึงมักจะมีค่าตอบแทนหรือมีค่าธรรมเนียมให้แก่สถาบันเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีรายได้จากการที่มีโครงการวิจัยเข้าสู่สถาบัน ซึ่งแนวทางการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกมีประเด็นสำคัญประกอบด้วยการจัดการการเงินและพัสดุ การจัดสถานที่ให้แก่โครงการ

การอำนวยความสะดวกในการใช้เครื่องมือวิจัย เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะและการพิมพ์ อาจมีการจัดหาผู้ช่วยนักวิจัย รวมไปถึงการแสดงความชื่นชมและยกย่อง

จากการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง “การเผยแพร่และขยายผลงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาไทย” ชีณัฐร สวัสดิวัฒน์ (2541, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า การทำวิจัยในสถาบันอุดมศึกษามีมากน้อยเพียงใด ผลสรุปที่ได้มากกว่า 60% ไม่มีการทำวิจัย สาเหตุมาจากการสอนมากเกินไป ขาดเครื่องมือ ขาดทุนสนับสนุน ขาดนักวิจัย และจากการสัมมนาเรื่องเดียวกัน อำนาจ สุวรรณรัตน์ (2541, หน้า 14) ยังได้กล่าวถึงคุณลักษณะการเป็นนักวิจัยที่ดี ต้องประกอบด้วย 1) มีสุขภาพที่ดี นั่นคือ หากนักวิจัยมีสุขภาพไม่แข็งแรง คงไม่สามารถทำงานวิจัยได้ดี หน่วยงานที่เอื้อต่อการทำวิจัยจะต้องเอื้ออำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสุขภาพที่ดีด้วย 2) มีเวลาเพื่องานวิจัยอย่างต่อเนื่อง พบว่าภาระงานมีมากจึงทำให้มีเวลาที่ทำวิจัยน้อย 3) ต้องมีความรอบรู้ 4) ต้องสร้างทีมงานที่ดี ในการทำวิจัยหลายชนิดไม่สามารถทำคนเดียวได้ งานวิจัยแต่ละเรื่องต้องอาศัยผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญหลายด้านมาช่วยดำเนินการ และ 5) ต้องมีความยืดหยุ่นในแนวทางการทำวิจัย ซึ่งปัจจัยพื้นฐานต่างๆ นั้นก็เป็นองค์ประกอบย่อยๆ ของคุณลักษณะการเป็นนักวิจัยที่ดีนั่นเอง

และจากการศึกษาของ นิลอุบล มณีโชติ และคณะ (2541, หน้า 93-96) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคสำคัญคือปัญหางบประมาณเพื่อการวิจัยมีจำนวนจำกัด การบริหารงบประมาณไม่มีความคล่องตัว บุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถด้านการวิจัยอย่างแท้จริง มหาวิทยาลัยขาดผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัยเฉพาะทางและในการที่จะให้เกิดการวิจัยเพิ่มปริมาณและปรับปรุงคุณภาพของงานวิจัยของมหาวิทยาลัยนั้น การมีแต่ความคิด ความหวังและความตั้งใจไม่เพียงพอ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสำคัญรองรับจึงจะเกิดการพัฒนาดังกล่าวได้จริง เช่น ฐานข้อมูล ห้องปฏิบัติการ วัสดุอุปกรณ์รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวกับการวิจัยที่ทันสมัยสะดวกแก่การสืบค้น

ปัจจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนการวิจัยของหน่วยงาน ประกอบด้วย

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัย ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัย และปัจจัยด้านการสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัยด้านค่าตอบแทน

มนธรส ไชยสุต (2548) ศึกษาสภาพปัญหาในการทำวิจัยของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย แต่เคยคิดที่จะทำวิจัย ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย จะมีประสบการณ์ 1-5 ปี ไม่เคยเข้าร่วมอบรมสัมมนาด้านการวิจัย แต่ส่วนใหญ่ก็ยังเห็นว่าการทำวิจัยมีส่วนช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอน และมีส่วนส่งเสริมในการก้าวหน้าในหน้าที่ ปัญหาในการทำวิจัย ส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านการสนับสนุน ปัญหาภาระงานประจำ ปัญหาการบริการ และการประสานงาน ระเบียบขั้นตอนในการขอรับทุนยุ่งยาก ปัญหาด้านการเงิน ความคล่องตัวในการบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับ

สมเจตต์ นาคเสวี (2550) ได้ศึกษาเจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คน ในจำนวนนี้เป็นบุคลากรสายสนับสนุน 21คน (คิดเป็นร้อยละ 46.6) ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรของวิทยาลัยมีประสบการณ์ในการทำวิจัยเป็นงานวิจัยประยุกต์เกี่ยวกับปัญหาสังคมปัจจุบัน ใช้เวลาในการทำวิจัย 1-2 ปีต่อเรื่อง ทำวิจัยเป็นกลุ่มมากกว่าทำวิจัยเดี่ยว ทุนที่ใช้ในการทำวิจัยได้รับจากงบประมาณเงินรายได้ และงบประมาณเงินแผ่นดิน ผลงานวิจัยส่วนใหญ่ยังไม่มีมีการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ บุคลากรมีเจตคติต่อการวิจัยอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความ

คิดเห็นด้านทรัพยากรเพื่อการส่งเสริมการทำวิจัยในระดับมาก สำหรับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร การวิจัย ด้านความรู้ และประสบการณ์ทำวิจัยด้านแหล่งค้นคว้าข้อมูล ด้านงบประมาณการวิจัย ด้านเวลา สำหรับการทำวิจัย และด้านผลตอบแทนจากการทำวิจัย บุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้คือ วิทยาลัยควรกำหนดมาตรการและแนวทางในการสมดุลระหว่างการกิจด้าน การเรียนการสอนและการกิจด้านการวิจัยของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

ชุดิมา มุตตาทราช และคณะ (2548) ศึกษาปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการทำวิจัย ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยสอบถามข้อมูลใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำ วิจัย ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สถานที่และบุคลากร ด้านแหล่งข้อมูล ด้านที่ปรึกษา และ ด้าน เวลา ผลการศึกษาพบว่า

(1) บุคลากรส่วนใหญ่มีความสนใจที่จะทำวิจัย ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม และส่วนใหญ่ สนใจการวิจัยเชิงพัฒนา และการทำวิจัยด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการทำวิจัย และเพื่อนำไปใช้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ ตามลำดับ สำหรับกลุ่มที่ไม่สนใจทำวิจัยเนื่องจากไม่มีเวลาเพียงพอ และไม่แน่ใจในคุณภาพของผลงานวิจัยและไม่มี ที่ปรึกษาโครงการ

(2) บุคลากรมีปัญหาในการทำวิจัยในภาพรวมในระดับปานกลาง ยกเว้นปัญหาด้านเวลาจะ อยู่ในระดับมาก

(3) บุคลากรมีความต้องการการสนับสนุนในการทำวิจัย ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยมีความต้องการการสนับสนุนด้านที่ปรึกษามากที่สุด

(4) การเปรียบเทียบปัญหาในการทำวิจัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในรายด้าน พบว่ามี ปัญหาไม่แตกต่างกัน

(5) การเปรียบเทียบความต้องการการสนับสนุนในการทำวิจัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในรายด้าน พบว่ามีปัญหาไม่แตกต่างกัน

(6) ผลการประมวลปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการทำวิจัย พบว่า

(6.1) บุคลากรมีปัญหามากในด้านขาดความรู้พื้นฐานด้านการวิจัย แหล่งทุนสนับสนุน และแหล่งค้นคว้าข้อมูลมีน้อย ขาดที่ปรึกษาในการทำวิจัย และไม่มีเวลาที่จะทำวิจัย เนื่องจากมีภาระงาน ประจำมาก

(6.2) บุคลากรต้องการให้มีการจัดการอบรมให้ความรู้ การแนะนำในการทำวิจัย ต้องการ การสนับสนุนเงินทุนจากคณะ/หน่วยงาน ต้องการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ สถานที่ของทางราชการเพื่อทำวิจัย ต้องการเอกสารอ้างอิงที่ทันสมัย ต้องการแหล่งสืบค้นข้อมูล ที่ปรึกษาการทำวิจัย และต้องการให้อนุญาตให้ทำ วิจัยในเวลาราชการได้โดยถือว่าเป็นภาระงานอย่างหนึ่ง

สภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2553) ศึกษาเรื่อง การเพิ่มขีดความสามารถของ บุคลากรวิจัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์สำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย โดยการวิเคราะห์ผลงานวิจัยต่อ คนต่อปีในระหว่างปี พ.ศ.2548-2552 พบว่าข้าราชการสาย ก เป็นกลุ่มที่มีผลงานทางวิชาการมากที่สุด โดยส่วน ใหญ่มีผลงาน 1 เรื่อง (ฐานนิยม) โดยมีผลงานเฉลี่ย 1.4 เรื่อง แต่ในขณะที่บุคลากรสายอื่นมีผลงานวิจัยน้อย กว่า 1 เรื่อง โดยมีผลงานเฉลี่ย 0.7-1.2 เรื่อง บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับทุนทำวิจัยจากมหาวิทยาลัยและ หน่วยงานภาครัฐ โดยเผยแพร่ผลงานในระดับชาติมากกว่านานาชาติ อย่างไรก็ตามบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการมี ส่วนร่วมในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้เป็นมหาวิทยาลัยวิจัย อนึ่งตามที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้วางแนวทางด้านวิจัยไว้นั้น ความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ตอบสนองใน

ทางบวก ทั้งนี้ข้อสังเกตที่สำคัญในแต่ละด้านคือ บุคลากรค่อนข้างพอใจนโยบายที่ให้อิสระในการกำหนดหัวข้อวิจัย ด้านการบริหารจัดการงานวิจัยมีประเด็นที่กลุ่มข้าราชการเห็นด้วยน้อยในเรื่องผู้บริหารงานวิจัยของหน่วยงานมีคุณภาพ/มีอาชีพ ด้านการส่งเสริมการทำวิจัยประชากรส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มเห็นว่าค่าตอบแทนนักวิจัยยังไม่เหมาะสม สำหรับผลวิเคราะห์ที่สะท้อนปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการทำวิจัยพบว่า สายสนับสนุนทั้งข้าราชการและพนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าตนเองมีทักษะและประสบการณ์ทำวิจัยน้อย ส่วนเรื่องที่ทุกกลุ่มคิดเห็นสอดคล้องกันคือขาดทีมงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยทั้งภายในและภายนอกไม่เพียงพอ บุคลากรมีภาระงานอื่นมาก สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำวิจัยและเผยแพร่ผลงานมีข้อจำกัด รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้อต่อการทำวิจัย ในส่วนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการทำวิจัย พบว่าประเด็นที่บุคลากรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งได้แก่ การจัดสรรงบประมาณ/หาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนงานวิจัยมากขึ้น การจัดหาอุปกรณ์ และห้องปฏิบัติที่ทันสมัย ความร่วมมือกับองค์กรภายนอก/สถาบันต่างประเทศเพื่อสร้างความร่วมมือด้านวิจัยและการจัดหาผู้เชี่ยวชาญในด้านภาษาอังกฤษเพื่อให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขต้นฉบับงานวิจัย รวมถึงการหาผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำนักวิจัยเพื่อปรับปรุงผลงานก่อนตีพิมพ์เผยแพร่ นอกจากนี้พนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนยังเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยมากขึ้น

จากการประมวลผลการทบทวนวรรณกรรมจากโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น พบว่า เป็นโครงการวิจัยที่จัดทำภายในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2 เรื่อง (ชุดิมา มุตตาหารัช, 2548; สมเจตต์ นาคเสวี, 2550) โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งสายการสอนและสายสนับสนุน ผลการศึกษาจากทั้งสองรายงานนี้ มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ศึกษาในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ คือ บุคลากรมีความต้องการและมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัย แต่มีปัจจัยที่อาจขัดขวาง/เป็นอุปสรรคในการทำวิจัย ได้แก่ (1) การขาดความรู้ด้านการวิจัย ทำให้ขาดความมั่นใจในตนเอง และกังวลเกี่ยวกับคุณภาพงานวิจัยที่จะได้ออกมา (2) ไม่มีเวลาในการทำวิจัยเนื่องจากภาระงานประจำมาก และ (3) แหล่งทุนสนับสนุนค่อนข้างจำกัด โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาแนวทางสนับสนุนการทำวิจัยในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ (1) การอบรมให้ความรู้ด้านการทำวิจัย (2) การจัดอาจารย์ที่ปรึกษา (3) การจัดสรรเวลาเพื่อการทำวิจัย โดยให้ถือว่าการทำวิจัยเป็นภาระงานอย่างหนึ่ง โดยกำหนดแนวทางที่ชัดเจนให้เกิดสมดุลระหว่างภารกิจการสอนและการวิจัย (เฉพาะในส่วนของบุคลากรสายการสอน) สำหรับปัญหาเรื่องแหล่งทุนสนับสนุนในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้แก้ปัญหาเรื่องนี้ไปแล้ว โดยมีการจัดสรรงบประมาณเป็นทุนสนับสนุนการวิจัยที่มีคุณภาพให้กับบุคลากรทุกระดับ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยพื้นฐานในการทำวิจัยซึ่งประกอบด้วยความรู้ในการทำวิจัย เวลาในการทำวิจัยซึ่งจะเกี่ยวข้องกับภาระงานด้วย ทุนอุดหนุนการวิจัย แหล่งค้นคว้าข้อมูลสำหรับการวิจัย วัสดุอุปกรณ์และสถานที่ที่เอื้อต่อการทำวิจัย และสุดท้าย คือ บุคลากรให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อการทำหรือไม่ทำการวิจัยในสถาบันการศึกษาทั้งสิ้น รวมทั้งขวัญกำลังใจเป็นสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติของบุคคล ดังนั้น (Morale) จะหมายถึงความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์การทำงาน เป็นความสนใจของบุคคลที่มุ่งหน้าทำงานในส่วนที่รับผิดชอบเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541, หน้า 101-103) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนี้

1. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Interaction) เป็นผลขององค์ประกอบของบุคคล ที่มีต่อกัน คือ

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เป้าหมายและความต้องการของบุคคล ความเชื่อและศรัทธา ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ค่านิยมที่บุคคลนั้นยึดถือ.

1.2 ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเองสะท้อนประสบการณ์ของบุคคลที่แตกต่างกัน

1.3 สิ่งกำหนดอื่นที่จูงใจให้เกิดพฤติกรรม เช่น ต้องการเป็นสมาชิก ต้องการเข้ากลุ่ม

2. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีสามมิติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3 มิติ คือ

2.1 การรวมกลุ่ม

2.2 การควบคุมใกล้ชิด

2.3 ความรักใคร่ผูกพัน

3. การสนับสนุนจากสังคม (Social Support) ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ คือ เห็นอกเห็นใจกัน การให้ความช่วยเหลือกัน

ทักษะของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นความสามารถที่แต่ละคนจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา มีดังนี้

1. การรู้จักและไว้วางใจผู้อื่น

2. การติดต่อกับบุคคลอื่นอย่างตรงไปตรงมา ถูกต้อง และไม่ลำเอียง

3. การยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

4. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและช่วยกันแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลร่วมกัน

ทักษะของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่เป็นหัวหน้างานควรมีความสามารถในการทำงานควรมีหน้าที่และบทบาท ดังนี้

1. การทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย

2. ให้อิสระในการคิดแก้ปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน

3. ให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาในงานที่ทำ

4. ให้รู้ถึงจุดมุ่งหมายของงานและขององค์การ

5. ความสำเร็จของงานเป็นของทุกคน

6. สร้างความสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรักผูกพันและศรัทธาต่อหน่วยงาน

7. มอบหมายงานที่เขาพอใจ สนใจและอยากทำ

8. ให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน

9. ให้ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

10. การทำงานควรมีการประชุมปรึกษาหารือ

11. ให้เขามีความรู้สึกรับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ของหมู่คณะ

12. ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ทักษะของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกันเป็นสมาชิกในหน่วยงานเดียวกัน จำเป็นต้องมีสัมพันธไมตรีต่อกัน ต้องมีสัมพันธภาพ ดังนี้

1. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจ
2. ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร
3. ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ปราศจากความอิจฉาริษยา
4. อย่าแสดงตนว่าเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน
5. มีความจริงใจและเสมอต้นเสมอปลาย
6. ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน
7. มีโอกาสพบปะสังสรรค์นอกเวลางาน
8. ยิ้มแย้มแจ่มใส
9. ไม่โยนความผิดหรือชดทอนความผิดให้เพื่อนร่วมงาน
10. ใจกว้างและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสอดคล้องกับการทำงานลักษณะเป็นทีม เสนาะ ดิยาว (2543, หน้า 246-266) กล่าวว่าหัวใจสำคัญของทีมงาน คือ ความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ความไว้วางใจ ได้แก่ ความเชื่อในการยึดถือคุณธรรม ลักษณะส่วนตัว ความรับผิดชอบ ขั้นพื้นฐานในการสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ความเปิดเผยและความซื่อสัตย์ของผู้บริหารเป็นคุณสมบัติที่จะเสริมสร้างให้เกิดความไว้วางใจ ความไม่ไว้วางใจเป็นตัวบ่อนทำลายประสิทธิภาพของทีมงานและองค์กร การสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นมีวิธี ดังนี้

1. การสื่อสาร การแจ้งข้อมูลให้ทีมงานทราบถึงการตัดสินใจและนโยบายเป็นไปอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา
2. การสนับสนุน คือ การแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนเป็นกันเองให้ความช่วยเหลือ การสอนงาน สนับสนุนความคิดและปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การให้เกียรติและนับถือในความรู้ความสามารถของทีมงาน
4. ความยุติธรรม คือ มีจรรยาบรรณยึดถือความเป็นธรรมและความถูกต้องเป็นกลาง
5. การคาดคะเนได้ คือ พฤติกรรมที่น่าเชื่อถือได้ มีความสม่ำเสมอ ชัดเจนแสดงถึงการรักษาคำมั่นสัญญา
6. ความสามารถแสดงออกถึงความเชี่ยวชาญ และความเป็นมืออาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงของบุคคลในการทำงาน: ค่าตอบแทน

ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2541, หน้า 246) กล่าวว่า การทำงานอาศัยการจ่ายค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน ปัจจัยด้านการเงินจึงมีความสำคัญต่อการทำงาน ตามแนวคิดต่างๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีของ Taylor ได้พูดถึงเงินว่าเป็นการให้ผลตอบแทนที่จูงใจให้คนปฏิบัติงานซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการทำงาน ถ้าค่าตอบแทนนั้นเหมาะสม
2. แนวคิดของ Herzberg เกี่ยวกับแรงจูงใจ เขาเชื่อว่ารายได้เป็นองค์ประกอบด้านปัจจัยอนามัย ถ้าไม่ได้รับเงินเดือนที่เพียงพอจะเกิดความไม่พอใจ

นอกจากนี้บุคคลยังนำเงินไปเกี่ยวข้องกับวิถีทางการดำเนินชีวิต สถานภาพและชื่อเสียงเกียรติยศ หากมีเงินไม่เพียงพอกับความต้องการ บุคคลนั้นจะไม่สามารถดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับมาตรฐานการดำรงชีวิตได้ หากมาตรฐานความเป็นอยู่ของชีวิตดีขึ้นก็มีแนวโน้มว่าจะทำให้บุคคลมีความสุขจากการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

คำตอบแทนยังเชื่อมโยงถึงสิ่งจูงใจ (Motive) เสนาะ ดิเยว (2543, หน้า 209-211) กล่าวว่าไว้ว่า สิ่งจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทางแบ่งสิ่งจูงใจ 3 ชั้น คือ

1. สิ่งจูงใจขั้นต้น (Primary Motive) ได้แก่ สิ่งจูงใจทางร่างกายและเกิดขึ้นโดยไม่ต้องเรียนรู้ ต้องเกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคนเหมือนกันหรือแบบเดียวกัน เช่น การนอนหลับ ความหิว เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจทั่วไป (General Motive) ได้แก่ สิ่งจูงใจทางจิตใจและเกิดขึ้นโดยไม่ต้องเรียนรู้
3. สิ่งจูงใจขั้นที่สอง (Secondary Motive) มีความสำคัญที่สุดไม่เพียงแต่กับองค์การ แต่สำหรับสังคมมนุษย์ การพัฒนาเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมาจากสิ่งจูงใจขั้นที่สองทั้งสิ้น สิ่งจูงใจขั้นที่สองเกิดจากการเรียนรู้ แบ่งเป็น 5 ประเภท คือ

3.1 อำนาจ (Power) คือ การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

3.2 ความสำเร็จ (Achievement) คือ การทำให้ดีกว่าคนอื่นมีการพัฒนาให้ดีขึ้น และการทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3.3 การมีส่วนร่วม (Affiliation) คือ การร่วมงานกับคนอื่นด้วยความเป็นมิตร มีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการยอมรับจากสังคม

3.4 ความมั่นคง (Security) คือ การมีงานที่มั่นคง การหลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่ล้มเหลว

3.5 สถานภาพ (Status) คือ การมีงานในตำแหน่งสูงๆ เป็นคนมีเกียรติในสังคม การได้รับปริญญาชั้นสูงจากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สนับสนุนการวิจัยของหน่วยงานในหลายๆ เรื่อง มีผลการวิจัย ดังนี้

ดวงสมร บุชาชัย (2542, หน้า 64) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ว่าการรับรู้ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการวิจัยมีผลให้มีการกำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจนและได้มีการนำนโยบายไปปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารจึงควรรักษาระดับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้คงไว้ในระดับสูงต่อไป

นิลอุบล มณีโชติ (2541, หน้า 101) ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคต่อการทำวิจัยว่ายังขาดการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยและผู้บริหารอย่างแท้จริง ซึ่งมหาวิทยาลัยยังคงมุ่งเน้นภารกิจการเรียนการสอนเป็นหลักและให้การวิจัยเป็นการกิจกรรมรอง หากต้องการจะพัฒนาเพื่อนำไปสู่มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวิจัยจะต้องมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการวิจัยที่ชัดเจน มีการจัดสร้างองค์การบริหารและการจัดการให้ตอบสนองความจำเป็นในการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการสนับสนุนการวิจัยของหน่วยงานนั้นเกี่ยวข้องโดยตรงกับหลักการบริหารของผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งก็หมายถึงเพื่อนร่วมงานว่ามีส่วนที่จะสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัยมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้คำตอบแทนเกี่ยวกับการวิจัยยังสามารถจุดใจให้บุคลากรผลิตผลงานการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการสนับสนุนการวิจัยของหน่วยงานจะประกอบไปด้วยการสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัยด้านคำตอบแทน

ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการวิจัย

ในการทำงานวิจัยเป็นการแสวงหาที่ยาวนานและยุ่งยากซับซ้อนต้องการความเอาใจจริงเอาใจ ต้องมีความมุ่งมั่นบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคอย่างมาก แก้ปัญหาจนกว่างานวิจัยจะสำเร็จ จะต้องมีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำวิจัยสูง บุคคลที่มีคุณลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะมีแรงผลักดันให้บุคคลพยายามหาหนทางและวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานวิจัยของตนประสบความสำเร็จ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541 หน้า 121-122) และจากการสัมมนาทางวิชาการเรื่องการเผยแพร่และขยายผลงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาไทย ฉัตรทิพย์ นาถสุภา (2541, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองของนักวิจัยจะต้องมีความตั้งใจจริงในการทำวิจัย การวิจัยเป็นการค้นหาความรู้ใหม่ เตรียมพร้อมกับการพบเรื่องที่ไม่คาดคิดหรืออธิบายยาก โดยธรรมชาติของกระบวนการวิจัยเราต้องไม่ท้อถอย มีความมุ่งมั่น ความพยายาม ความตั้งใจจริงจึงจะประสบความสำเร็จ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำวิจัยยังเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย กลุ่มทฤษฎีว่าด้วยการสร้างความพึงพอใจ (Satisfaction Theories) มีข้อสมมติเบื้องต้นว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจแล้วประสิทธิภาพของงานจะสูงขึ้น ซึ่งความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าความรู้สึกเป็นบวกก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ จะเสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาให้กับการทำงานถือว่าเป็นความสุขที่เกิดจากการทำงานก็จะทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจจนส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ความสนใจในงานของแต่ละบุคคล เพศ เพื่อนร่วมงาน เชื้อชาติและเชื้อชาติ การศึกษา บุคลิกภาพ เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความชำนาญในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน โครงสร้างของงานมีความชัดเจน เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน มีรายได้ที่ดี มีโอกาสก้าวหน้า สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เป็นต้น

มัมฟอร์ด (อ้างถึงใน ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541 หน้า 125) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ 4 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา โดยมองความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากความต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำโดยมองความพึงพอใจเกิดจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
3. กลุ่มพยายามต่อรางวัล มองความพึงพอใจเกิดจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทน
4. กลุ่มอุดมการณ์ มองความพึงพอใจในความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร มีความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

สำหรับทฤษฎีความพึงพอใจของมัมฟอร์ดจะเน้นสาระสำคัญว่าความต้องการของคนทำให้เกิดแรงจูงใจ หากคนเราไม่มีความต้องการ การจูงใจเกิดขึ้นไม่ได้ ความต้องการของคนจะเปลี่ยนเป็นพลังภายในที่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบำบัดความต้องการนั้น หากทราบความต้องการของบุคคลก็จะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ถูกต้อง หากบุคคลที่จะทำวิจัยมีความต้องการสิ่งใดที่จะเอื้อให้การทำงานวิจัยสำเร็จ ก็จะตอบสนองสิ่งนั้นให้เป็นการเสริมแรงจูงใจให้อยากทำงานวิจัยให้สำเร็จ หากการตอบสนองได้

ตรงกับความต้องการก็จะเกิดความพึงพอใจ ก็จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ งานที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้ง 5 ชั้นของเขาได้จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรอยากที่จะทำการวิจัยและเมื่องานวิจัยสำเร็จก็จะเกิดความภาคภูมิใจ

และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำวิจัยหลายๆ เรื่อง ได้ข้อค้นพบต่างๆ ดังนี้ คือ

“ทัศนคติ” (Attitude) มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายว่าเป็นความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่จะชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดและทัศนคติเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล หากบุคคลนั้นมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมใดก็จะมีแนวโน้มที่จะทำกิจกรรมนั้น (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2531 หน้า 180) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ชำรง ชูทัพ และคณะ (อ้างถึงใน เสกสรรค์ ทองคำบรรจง, 2539 หน้า 15-16) กล่าวว่า “บุคคลทางการศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยและมองภาพว่าการวิจัยเป็นสิ่งที่ยุ่งยากซับซ้อนเข้าใจยากจึงไม่ค่อยทำวิจัย” ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการวิจัยถือว่าเป็นทัศนคติทางลบเป็นสาเหตุที่บุคลากรไม่ทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับที่ จรัส สุวรรณเวลา (2534, หน้า 62) กล่าวไว้ว่า ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งที่สร้างอุปสรรคต่อการพัฒนางานวิจัย คือ เจตคติของผู้ทำวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากการทำวิจัยเป็นเพียงเพื่อผลการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ จนทำให้ขาดพลังใจในการทำวิจัยเพื่อบุกเบิกแสวงหาความก้าวหน้าในตัวเอง มุ่งจะให้เสร็จพอเป็นผลงาน

ผลการวิจัยสถาบันวิจัยสังคม เรื่อง “การศึกษาสภาพและปัญหาในการทำวิจัยของอาจารย์ในกลุ่มสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” (2540, หน้า 40) ได้กล่าวถึง ปัญหาในการทำวิจัย คือ มีภาระการสอนและควบคุมวิทยานิพนธ์มาก การรับผิดชอบงานด้านการบริหาร การขาดความช่วยเหลือจากนักวิจัยอาวุโส ขาดความเชื่อมั่นและขาดความรู้ด้านการทำวิจัย สภาพแวดล้อมและค่านิยมในการทำวิจัยไม่เอื้อให้เกิดความรู้สึกลอยลางทำงานวิจัย การไม่ชอบทำงานวิจัยและไม่เห็นประโยชน์ของการทำวิจัย จากคำกล่าวข้างต้นนี้ชี้ให้เห็นว่าการมีทัศนคติไม่ดีต่อการทำวิจัยเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการทำวิจัยของบุคลากร ย่อมส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัย

นิลอุบล มณีโชติ (2541, หน้า 102) ทำการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะและปัจจัยในการพัฒนาเพื่อนำไปสู่มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวิจัย” กล่าวสรุปไว้ว่า ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งที่สร้างอุปสรรคต่อการพัฒนางานวิจัย คือ การขาดทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย ซึ่งคณาจารย์ส่วนใหญ่มักจะคิดว่าการทำวิจัยเป็นการเพิ่มภาระงานที่นอกเหนือจากงานประจำ การทำวิจัยเป็นเรื่องที่ยุ่งยากขอเงินทุนที่ยาก เมื่อมีทัศนคติไม่ดีแล้วจึงไม่อยากจะทำวิจัย ดังนั้น ควรจะเปลี่ยนทัศนคติต่อการทำวิจัยเสียใหม่จึงจะสามารถพัฒนางานวิจัยต่อไปได้

วิจารณ์ พานิช (2540, หน้า 132) ได้กล่าวจากประสบการณ์ในการบริหารงานวิจัยว่าตำแหน่งอาจารย์กับการปฏิบัติงานวิจัยระบุไว้เพียงว่าอาจารย์มีหน้าที่สอน วิจัย บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่ในความเป็นจริงอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทำวิจัยตามความสมัครใจของตนเอง ส่วนใหญ่ทำวิจัยเฉพาะบางช่วงเวลา มีจำนวนน้อยมากที่ทำงานวิจัยอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยมากอาจารย์ที่ทำงานวิจัยอย่างจริงจังและต่อเนื่องมักจะทำเพราะเป็นความสนใจและมุ่งมั่นเป็นการส่วนตัวซึ่งมักต้องเผชิญปัญหาอุปสรรคนานัปการ

นอกจากนี้ กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (อ้างถึงใน ดวงสมร บุชาชีพ, 2542 หน้า 17) กล่าวว่าบุคคลที่มีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งใดจะทำให้บุคคลนั้นอยากจะทำสิ่งนั้นไม่ถอยหนีหรือรู้สึกอยากเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งนั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า หากมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยบุคคลนั้นก็จะมีความรู้สึกชอบและมีความสนใจที่จะทำการวิจัย

จากผลการวิจัยที่กล่าวมา ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยและจากการศึกษาพบว่าการที่บุคคลทำหรือไม่ทำวิจัยขึ้นอยู่กับบุคลากรเอง จึงถือเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลว่าจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการจะทำวิจัยมากน้อยเพียงใด รวมไปถึงต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยด้วย