

อภินันทนาการ



สำนักหอสมุด

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

พฤติกรรมการทำวิจัย และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Research behavioral and Factors affecting of Faculty of Medicine,
Naresuan University Personnel toward conducting research.

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยนเรศวร
วันลงทะเบียน..... 31 ส.ค. 2558
เลขทะเบียน..... 1-6824638
เลขบัญชี..... ๑ B

โดย

๕๕๐
๖๕๖
๖๕๕๖

นางสาวปรารถนา เอนกปัญญากุล

นางสาวนิพัทธา ลบเมฆ

นายทินกรณ์ หาญณรงค์

นางศศิณีภา ศรีกัลยานิวัต

นางสาวสุภาวดี ทวนหอม

สิงหาคม 2556

สัญญารับทุนเลขที่ R2556D027

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

พฤติกรรมการทำวิจัย และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Research behavioral and Factors affecting of Faculty of Medicine,
Naresuan University Personnel toward conducting research.



โดย

นางสาวปรารณา เอนกปัญญากุล และคณะ
งานวิจัย คณะแพทยศาสตร์

สนับสนุนโดยกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยนเรศวร

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยสถาบัน เรื่อง พฤติกรรมการทำวิจัย และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปีงบประมาณ 2556 มหาวิทยาลัยนเรศวร (สัญญารับทุนเลขที่ R2556D027)

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พญ.สุธาทิพย์ พงษ์เจริญ รองคณบดีฝ่ายวิจัย ที่เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย ตลอดจนบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการตอบแบบสอบถามพฤติกรรมการทำวิจัย และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบสนับสนุนงานวิจัยขององค์กร

คณะผู้วิจัย



บทคัดย่อมหาวิทยาลัยนเรศวร

ส่วนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับโครงการวิจัย

ชื่อโครงการ (ภาษาไทย) พฤติกรรมการทำวิจัย และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะ
แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

(ภาษาอังกฤษ) Research behavioral and Factors affecting of Faculty of Medicine,
Naresuan University Personnel toward conducting research.

หัวหน้าโครงการวิจัย

ชื่อ - สกุล นางสาวปรารณา เอนกปัญญากุล สัดส่วนการทำวิจัย (%) 40
หน่วยงาน งานวิจัย คณะแพทยศาสตร์
บทบาทในโครงการ รับผิดชอบ ร่าง แบบเสนอโครงการวิจัย และบริหารโครงการ

ผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ - สกุล นางสาวนิพัทธา ลบเมฆ สัดส่วนการทำวิจัย (%) 15
หน่วยงาน งานวิจัย คณะแพทยศาสตร์
บทบาทในโครงการ รับผิดชอบ จัดทำเอกสารการขอรับพิจารณาวิจัยในมนุษย์ และติดตามผล

ชื่อ - สกุล นายทินกรณ์ หาญณรงค์ สัดส่วนการทำวิจัย (%) 15
หน่วยงาน งานวิจัย คณะแพทยศาสตร์
บทบาทในโครงการ รับผิดชอบ การส่งข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับทุนและการเบิกจ่าย
งบประมาณ

ชื่อ - สกุล นางศศิณีภา ศรีกัลยานิวัต สัดส่วนการทำวิจัย (%) 15
หน่วยงาน งานวิจัย คณะแพทยศาสตร์
บทบาทในโครงการ รับผิดชอบ วิเคราะห์ และสรุปผล

ชื่อ - สกุล นางสาวสุภาวดี ทวนหอม สัดส่วนการทำวิจัย (%) 15
หน่วยงาน งานวิจัย คณะแพทยศาสตร์
บทบาทในโครงการ รับผิดชอบ แจกแบบสอบถาม ติดตาม และจัดพิมพ์รายงาน

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบัน งบประมาณกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยนเรศวร

จำนวนเงิน 10,000 บาท ระยะเวลาทำการวิจัย 8 เดือน

ตั้งแต่ ธันวาคม 2555 ถึงวันที่ สิงหาคม 2556

ส่วนที่ 2 บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำวิจัย ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ทุกประเภทตำแหน่ง ได้แก่ วิชาการ บริหาร วิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square)

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่ไม่เคยทำวิจัยมีจำนวนมากกว่าที่เคยทำวิจัย และในจำนวน ของผู้ที่เคยทำวิจัยนั้นส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยประเภทกลุ่ม ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ทำเป็นงานวิจัยที่ทำเพื่อพัฒนา งานวิชาการตามสาขาที่สังกัด และได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณมหาวิทยาลัย และงานวิจัยส่วนใหญ่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ

ส่วนระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรคณะแพทยศาสตร์มีความรู้ความสามารถในการวิจัยในภาพรวมอยู่ระดับต่ำ โดยมองว่าการออกแบบ การวิจัยและการกำหนดสมมติฐานการวิจัยของบุคลากรฯ มีความรู้ความสามารถน้อยที่สุด ด้านแรงจูงใจใน การทำวิจัยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ส่วนทัศนคติต่อการวิจัยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมองว่า ผลงานวิจัยช่วยทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และผลจากงานวิจัยนำมาใช้ประกอบการสอน ซึ่งบุคลากรคณะ แพทยศาสตร์ส่วนใหญ่จะนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้ในเรื่องของการเรียนการสอน และการทำวิจัยใน ครั้งต่อไป และด้านการสนับสนุนจากคณะแพทยศาสตร์ในการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านอายุ การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์การทำวิจัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำวิจัยของ บุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการวิจัย มีผลต่อการทำวิจัย ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของตัว แปรปัจจัยแต่ละด้านระหว่างบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรที่ทำวิจัยและไม่ทำวิจัย พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

Abstract

The purpose of this research as to study research behavior, level of factors affecting the behavior and a correlation between individual status and research behavior in staff and personnel in the Faculty of Medicine, Naresuan University.

The subjects in this study were 320 personnel of the Faculty of Medicine, Naresuan University. All types of professional and administrative positions. The sample group was set by using the sample table Krejcie and Morgan. The instrument for data collection was a questionnaire. The statistics used in data analysis were percentage, mean (\bar{x}), standard deviation (S.D.). The relationship was tested using chi-square to ascertain whether there were significant differences.

Research result showed that the number of Faculty personnel who had never done research is higher than those doing research. The majority of who did research personnel preferred to conduct research as a group. Most research works were academic, and followed by institutional research works. Most research works were sponsored by the university. Most works were published nationally.

For the levels of factors affecting the behavior of the research in the personnel, it was found that most of them had a low level of knowledge in the research as a whole. This was due to the fact that they had a low knowledge on study design and hypothesis setting. The overall motivation to do research is low. The overall attitude towards research was moderate. We thought that research output made them pride. Some results of research works could be used in teaching. Most staff and personnel would bring the knowledge gained from research to deploy in teaching and future research. The support from the Faculty of Medicine for research as a whole was thought to be low. It was found that year of service, academic position, and research experience were significance correlated with the research behavior at the 0.05 level. Motivation to do had the most impact on research behavior of the personnel either doing or not doing research.

สารบัญเรื่อง

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญเรื่อง	จ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	9
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	13
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	25
บรรณานุกรม	29



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวน และร้อยละสถานภาพของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	14
ตาราง 2 จำนวน และร้อยละพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	17
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ความสามารถในการทำวิจัย	19
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย	20
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านทัศนคติต่อการวิจัย	21
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการสนับสนุนจากคณะแพทยศาสตร์ในการทำวิจัย	22
ตาราง 7 ความสัมพันธ์ของอายุการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และ ประสบการณ์การทำวิจัย และพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	23
ตาราง 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของตัวแปรปัจจัยแต่ละด้าน ระหว่างบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรที่ทำวิจัยและไม่ทำวิจัย	24

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

ประเทศที่มีการวิจัยเป็นจำนวนมากจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ รวมตลอดถึงเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป ภาพรวมของการวิจัยของประเทศไทยที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน เป็นการดำเนินการโดยใช้งบประมาณภาครัฐเป็นส่วนใหญ่ โดยมีการจัดตั้งงบประมาณจากหน่วยงานวิจัยยื่นข้อเสนอ การวิจัยพร้อมแผนความต้องการของการวิจัยของหน่วยงานเพื่อการพัฒนาประเทศต่อสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเป้าหมายในการดำเนินการกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติได้ตรวจสอบความพร้อมและคุณภาพมาตรฐานการวิจัยที่จะดำเนินงานในงบประมาณที่กำลังของงบประมาณ โดยเปรียบเทียบผลงานที่ทำไปแล้วของหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วประเทศ เพื่อให้สำนักงานงบประมาณใช้เป็นแนวทาง ในการพิจารณาการจัดสรรงบประมาณการวิจัยให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ที่ยื่นข้อเสนอการวิจัยต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2550: 4-5)

งานวิจัยนั้นล้วนมีที่มาจากหลาย ๆ แหล่ง ไม่ว่าจะเป็นคนในชุมชน นักวิชาการ รวมตลอดถึงอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ซึ่งนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและมีผลต่อการทำวิจัยค่อนข้างมาก จึงเห็นได้ว่าการวิจัยนับเป็นอีกภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาอาจารย์ให้สามารถสร้างองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการสอนนักศึกษาให้สามารถศึกษาและค้นคว้าได้ด้วยตนเอง รวมถึงเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างความก้าวหน้าด้านอาชีพให้กับอาจารย์ ตลอดจนเผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยด้วยการตอบสนองและชี้แนะสังคมโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา จึงเห็นได้ว่าการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมิใช่เป็นเพียงการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของอาจารย์เพียงผู้เดียว แต่ผลงานวิจัยยังใช้เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการแสดงคุณภาพและศักยภาพของมหาวิทยาลัย ตลอดจนแสดงถึงคุณภาพและความก้าวหน้าทางวิชาการอีกด้วย ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรให้การสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์อย่างจริงจังด้วย ดังจะเห็นได้ว่างานวิจัยทางวิชาการที่เกิดขึ้นในสังคมตามศาสตร์ต่าง ๆ ของประเทศไทยยังมีจำนวนไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ทั้งนี้ เนื่องจากขาดการสนับสนุนที่ดีในปัจจุบันด้านต่าง ๆ จึงเป็นเหตุให้การพัฒนางานวิจัยของไทยอยู่ในวงจำกัด โดยนักวิจัยไทยมีจำนวนเท่ากับ 2.8 คน ต่อ 10,000 คน ขณะที่สิงคโปร์มี 41 คน ต่อ 10,000 คน (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2551 อ่างในกอแก้ว จันทรกึ่งทอง, 2549)

ในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยหลายแห่งได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมทั้งสถาบันและวิทยาลัยหลายแห่งก็ได้รับการยกฐานะให้เป็นมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ในหน่วยงานภาครัฐยังได้มีการปฏิรูประบบราชการทุกสังกัดอย่างต่อเนื่องจากการปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลให้บทบาทการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย งานวิจัยจึงเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคตได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นการทำวิจัยในหน่วยงาน สถาบันหรือองค์กร เป็นการทำตามขอบเขตลักษณะหน้าที่หรือโครงสร้างของงานที่รับผิดชอบ หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กร เป็นการทำวิจัยที่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือเพื่อการวางแผนนโยบายขององค์กร และที่สำคัญที่สุดผู้บริหารองค์กรสามารถนำข้อมูลหรือผลการวิจัยที่ได้มาช่วยในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง (เครือข่ายวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา, มปป)

ดังนั้น บุคลากร อาจารย์ นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องทำงานวิจัย โดยถือเป็นหน้าที่หลักที่ต้องกระทำอย่างจริงจัง เพื่อจะได้มีส่วนค้นคว้าหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และนอกจากนี้แล้วยังสามารถนำผลการวิจัยและความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานหรือบริหารงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูง จะเห็นได้ว่า การวิจัยก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และส่วนรวม ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่ใด ตำแหน่งใด รวมทั้งมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานประจำที่ทำอยู่ทุกวันด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งงานที่ทำอยู่เป็นประจำทุกวัน สามารถนำมาใช้เป็นแหล่งข้อมูล สำหรับวางแผนวิจัยเปรียบเทียบระหว่างวิธีการที่ใช้กันอยู่เดิม กับวิธีใหม่ที่คิดขึ้น โดยเชื่อว่าน่าจะเป็นวิธีที่ดีกว่าเดิมในด้านในด้านหนึ่ง เช่น ประหยัดค่าใช้จ่ายกว่า ใช้เวลาน้อยกว่า ปลอดภัยกว่า เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2540 อ่างในจุฬาลักษณ์ สุระอารีย์, 2551) สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้หรือผลที่ได้จากการวิจัย จะสามารถช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้แก่สถาบันได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

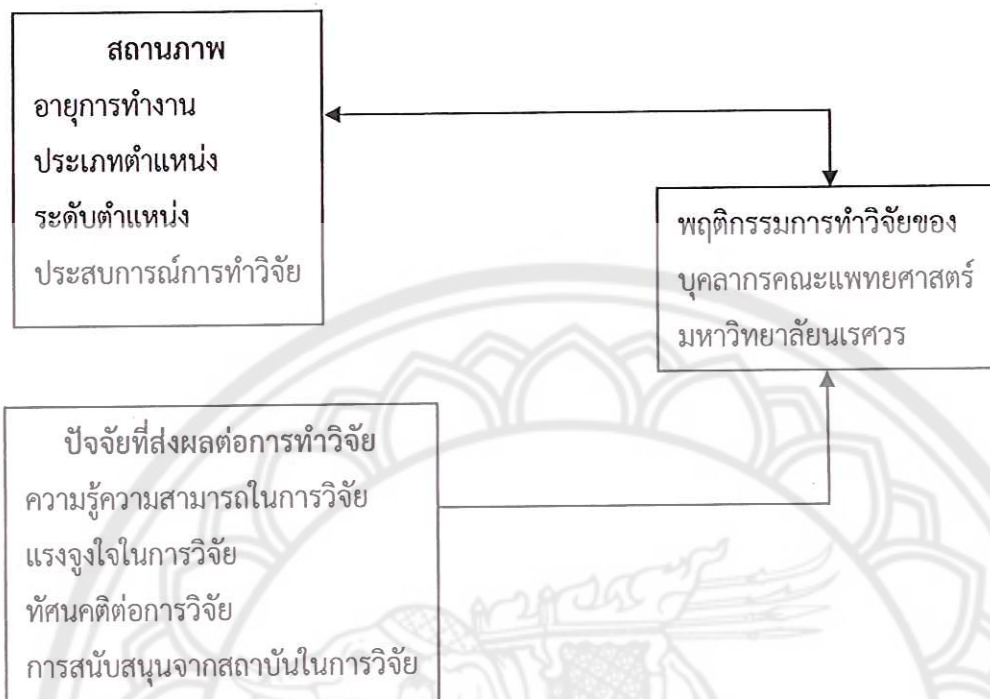
ดังนั้น เพื่อการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ จึงมีความจำเป็นต้องทราบถึงสภาพการทำวิจัย ปัญหา/อุปสรรค และความต้องการในการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อเป็นข้อมูลในการวางระบบพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 ศึกษาพฤติกรรมการทำวิจัย ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- 2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- 2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำวิจัยของ

บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3. ขอบเขตการดำเนินงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำวิจัย ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการทำวิจัย
2. ทศนคติต่อการวิจัย
3. การสนับสนุนจากสถาบันในการทำวิจัย

ภารกิจด้านการวิจัย ถือเป็นภารกิจหลักสำคัญประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษาควบคู่ไปกับการสอน การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากปฏิญญาโลกว่าด้วยอุดมศึกษาว่าจะต้องส่งเสริมงานวิจัย โดยถือว่าการวิจัยเป็นพันธกิจที่สำคัญของการศึกษา สามารถทำให้เกิดนวัตกรรมและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ให้มีการถ่ายทอดและการวิเคราะห์ความรู้เพื่อประโยชน์ของสังคมในทุกด้าน และจากแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551-2565 ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาว่า การพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงการพัฒนาหลายมิติ และหนึ่งในนั้นคือ การพัฒนาความสามารถด้านการวิจัย โดยมุ่งเน้นส่งเสริมอาจารย์ให้ทำการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน อีกทั้งเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ก่อให้เกิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: <http://www.knit.or.th/muatest/muafiles/HEPlan-Final.pdf>)

การอุดมศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งจัดโดย UNESCO ปี ค.ศ.1998 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของอุดมศึกษาว่าจะต้องส่งเสริมงานวิจัย โดยถือว่าการวิจัยเป็นพันธกิจที่สำคัญของการศึกษา สามารถทำให้เกิดนวัตกรรมและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ให้มีการถ่ายทอดและการวิเคราะห์ความรู้เพื่อประโยชน์ของสังคมในทุกด้าน และจากแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551-2565 ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาว่า การพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงการพัฒนาหลายมิติ และหนึ่งในนั้นคือ การพัฒนาความสามารถด้านการวิจัย โดยมุ่งเน้นส่งเสริมอาจารย์ให้ทำการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน อีกทั้งเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ก่อให้เกิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: <http://www.knit.or.th/muatest/muafiles/HEPlan-Final.pdf>)

ในขณะที่ปัจจุบันมหาวิทยาลัยหลายแห่งได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมทั้งสถาบันและวิทยาลัยหลายแห่งก็ได้รับการยกฐานะให้เป็นมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ในหน่วยงานภาครัฐยังได้มีการปฏิรูประบบราชการทุกสังกัดอย่างต่อเนื่องจากการปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลให้บทบาทการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย งานวิจัยจึงเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคตได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นการทำวิจัยในหน่วยงาน สถาบันหรือองค์กร เป็นการทำตามขอบเขตลักษณะหน้าที่หรือโครงสร้างของงานที่รับผิดชอบ หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กร เป็นการทำวิจัยที่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือเพื่อการวางแผนนโยบายขององค์กร และที่สำคัญที่สุดผู้บริหารองค์กรสามารถนำข้อมูลหรือผลการวิจัยที่ได้มาช่วยในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง (เครือข่ายวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา, มปป)

แรงจูงใจในการทำวิจัย

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and others, 1959 อ้างใน กอแก้ว จันทร์กิงทอง, 2549) ซึ่งได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล พบว่าแรงจูงใจในการทำงานแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นเรียกว่าปัจจัยจูงใจ หรือแรงจูงใจภายใน (Motivational Factors) ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ จนก่อให้เกิดความรู้สึกพอใจ ปลื้มใจในผลของงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งเกิดจากความสามารรถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำ เพื่อความสำเร็จของงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยมีอิสระในการดำเนินการและไม่มีการตรวจสอบควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับสิ่งดี ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน การได้รับการฝึกอบรม รวมตลอดถึงการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือเรียกว่าปัจจัยค้ำจุนหรือแรงจูงใจภายนอก (Hygiene Factors) ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ให้กับบุคคลเพื่อตอบแทนการทำงาน รวมถึงสิ่งตอบแทนที่ได้จากการเลื่อนตำแหน่งอันเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึงการที่บุคคลจะสามารถได้รับการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงได้รับโอกาสที่ดีอันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป เช่น สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter Personal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อที่แสดงถึงความรู้สึกดี ๆ ต่อกัน ทั้งทางกริยาและทางวาจาเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

2.4 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมถึงอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพหรือต่อองค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

สิริสุร กระแสร์สุนทร (2545 : 24-25) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการวิจัยว่าหมายถึงพฤติกรรมที่เกิดจาก

ลักษณะของการทำวิจัย ซึ่งไปกระตุ้นให้เกิดความรู้สึก อันส่งผลทำให้เกิดความพยายามที่จะทำงานวิจัยให้สำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค โดยสามารถแบ่งแรงจูงใจในการวิจัยเป็น 3 ด้านดังนี้

1. แรงจูงใจด้านลักษณะของงานวิจัย หมายถึง ลักษณะของงานวิจัยที่มีความยากง่ายพอเหมาะ ทำหาย และมี

ลักษณะที่น่าสนใจ อันส่งผลกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกมีความสุข ความพึงพอใจในการทำวิจัยสามารถทำงานวิจัยโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และทำให้มีความพยายามที่จะทำงานวิจัยให้สำเร็จได้

2. แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ลักษณะโดยรอบของการปฏิบัติงานในด้านความสามัคคี กลมเกลียว ความช่วยเหลือ ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ รวมถึงผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานในการทำวิจัย ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม รวมถึงเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย เช่น ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสมพอเพียงแก่สภาพการทำงานวิจัย ซึ่งไปกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกมีความสุข ความพึงพอใจในการทำวิจัยสามารถทำงานวิจัยโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และทำให้มีความพยายามที่จะทำงานวิจัยให้สำเร็จได้

3. แรงจูงใจในด้านผลของงานวิจัย หมายถึง ผลที่ได้รับเมื่อทำวิจัยเสร็จแล้ว โดยสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับการยกย่องชมเชยการแสดงความคิดเห็นการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานเมื่องานวิจัยบรรลุผลสำเร็จ และการได้รับผลตอบแทน ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับเงินตอบแทน

ทัศนคติต่อการวิจัย

การมีทัศนคติที่ดีต่อชีวิตการทำงานนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคคลดำรงชีวิตอย่างมีความสุข เพราะชีวิตส่วนใหญ่ของคนเราใช้เวลากับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน ดังนั้นหากได้ทำในงานที่รักและเป็นงานที่มีลักษณะเหมาะกับบุคลิกลักษณะของตนย่อมทำให้บุคคลมีความสุขในชีวิต การปฏิบัติงาน และทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วุฒิพงษ์ถายะพิงค์, 2551: <http://www.jvkk.go.th/jvkkfirst/story/general/66.htm>) กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการวิจัยจึงหมายถึงความเชื่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งในรูปแบบที่ยอมรับหรือปฏิเสธการวิจัยอันได้แก่ การตระหนักในคุณค่าของการทำวิจัย และจากการที่ผู้วิจัยได้สอบถามอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ พบว่า หากอาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยก็จะเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดความต้องการอยากทำวิจัย โดยทัศนคติในการทำวิจัยอาจเกิดจากการเรียนรู้สั่งสมประสบการณ์ด้วยตนเอง เช่น ทำวิจัยแล้วเจอปัญหา ความยุ่งยาก ก็อาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำวิจัยจนอาจนำไปสู่การไม่ต้องการทำวิจัย ในขณะที่งานวิจัยของดวงดาว พันธิตพงษ์ (2542) อ่างในกอแก้ว จันทร์กิ่งทอง, 2549 ซึ่งวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าอาจารย์มีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับสูง และเชื่อว่าการทำวิจัยนั้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและขณะเดียวกันก็ช่วยให้อาจารย์ได้รับประสบการณ์มากขึ้นด้วย

การสนับสนุนจากสถาบันในการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษาควรจัดสภาพบรรยากาศหรือระดมทรัพยากรการวิจัยที่มีอยู่ให้การสนับสนุนเพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำวิจัย โดยพัทยา สายหู (2525) อ่างในกอแก้ว จันทร์กิ่งทอง (2549) เสนอว่าควรจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์การวิจัยเพื่อทำหน้าที่ประสานงานและให้การสนับสนุนในการทำงานวิจัยโดยทำการค้นคว้าปัญหาเฉพาะเรื่องหรืออาจศึกษาในหลายสาขาวิชา ซึ่งในส่วนของบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการวิจัยนั้นประกอบด้วยตัวนักวิจัยเองและหน่วยงาน (สุภางค์ จันทวานิช, 2524 อ่างในกอแก้ว จันทร์กิ่งทอง (2549) ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับนักวิจัย เช่น ความรอบรู้ในเรื่องระบบการศึกษา สังคมศาสตร์บางด้านระเบียบวิธีวิจัย ความรอบรู้เชิงทฤษฎี ความสามารถในการถ่ายทอดผลการวิจัย รวมถึงความสามารถในการวิเคราะห์ผลการวิจัย

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับหน่วยงาน เช่น มีศูนย์ข้อมูลพื้นฐานที่ดี พร้อมใช้งาน มีเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพียงพอสำหรับการทำวิจัย มีคณะวิจัยที่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดี มีการจัดหาและ

กระจายบุคลากรที่มีความสามารถตลอดจนทรัพยากรอย่างเหมาะสม รวมตลอดถึงการมีช่องทางเครือข่ายสำหรับเผยแพร่และติดต่อในการวิจัย

จะเห็นได้ว่าการสนับสนุนจากสถาบันนับว่ามีสำคัญต่อการทำวิจัยเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะแม้ว่าบุคลากรต้องการหรือมีความสนใจใฝ่รู้อยากทำวิจัย แต่หากสถาบันไม่สนับสนุนในการทำวิจัยไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากร เอกสารวรรณกรรม หรือแม้กระทั่งการจัดคาบสอนแล้วก็ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำวิจัย ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น ซึ่งจากการศึกษาวิจัยเรื่องการสำรวจสภาพ ปัญหา และความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์ในระบบการเรียนการสอนทางไกลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่าปัญหาที่สำคัญที่สุดในการทำวิจัยของอาจารย์คือ การไม่มีเวลาทำงานวิจัยเนื่องจากต้องผลิตและปรับปรุงชุดวิชา ปัญหาด้านเงินทุนสนับสนุนซึ่งมีจำนวนน้อย การขาดศูนย์บริการด้านการวิจัย รวมถึงปัญหาเกี่ยวกับทิศทางการสนับสนุนการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยไม่ชัดเจน (ทิพวรรณ บุญย์เพิ่ม และคณะ, 2542: [http://www.stou.ac.th/Thai/](http://www.stou.ac.th/Thai/Research/group2)

Research/group2) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเปรียบเทียบสภาพและแนวโน้มการวิจัยทางการศึกษาในประเทศไทยและญี่ปุ่น ซึ่งพบว่าปัญหาอุปสรรคของนักวิจัยไทย คือ งบประมาณ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก ระบบข้อมูลสารสนเทศและแหล่งค้นคว้ามีน้อย (ทีศนา แคมมณี และคณะ, 2541 : <http://dcms.thailis.or.th/dcms/>) ในขณะที่งานวิจัยของนาถอนงค์ สุวรรณจิตต์ (2548 : ก) ซึ่ง

ศึกษาเรื่องปัญหาอุปสรรคการทำวิจัยของอาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการสนับสนุนด้านการเงิน ลดขั้นตอนต่าง ๆ ทางระเบียบราชการ จัดหาอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ ให้มีแหล่งวิชาการเพียงพอต่อการศึกษาค้นคว้า จัดห้องทำงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย ปรับปรุงระบบการสืบค้นข้อมูล รวมตลอดถึงลดภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน

โดยการส่งเสริมให้เกิดการวิจัยในหน่วยงานนั้น จำเป็นต้องสร้างบรรยากาศเพื่อเกื้อกูลต่อการทำวิจัยให้มากที่สุด เช่น โครงสร้างของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นศูนย์ข้อมูลที่ดี พร้อมทั้งจะนำมาใช้งาน การมีเอกสารที่เกี่ยวข้องเพียงพอต่อการทำวิจัย มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกรวมถึงการมีทุนวิจัยให้อย่างเพียงพอ รวมถึงการมีช่องทางเครือข่ายสำหรับเผยแพร่และติดต่อใน

งานวิจัย ส่วนงานวิจัย เรื่อง การทำวิจัยของจิตแพทย์รุ่นเยาว์: การศึกษา ถึงสถานภาพ ประสบการณ์และอุปสรรค ต่อการทำวิจัยของธรรมาถ เจริญบุญญ และมุกิตา พนาสถิตย์ พ บว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์การทำวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า 1) จิตแพทย์รุ่นเยาว์ที่จบจากโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยทำวิจัยมากกว่าผู้ที่ จบจากสถาบันอื่น 2) จิตแพทย์รุ่นเยาว์ที่ปัจจุบันทำงานในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมีอัตราผลงานตีพิมพ์ มากที่สุด 3) จิตแพทย์รุ่นเยาว์ที่พอใจกับการทำวิทยานิพนธ์ขณะเป็นแพทย์ประจำบ้านจะมีความอยากทำวิจัย มากกว่ากลุ่มที่ไม่พอใจ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการทำวิจัย และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาในลักษณะของการหาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ทุกประเภทตำแหน่ง ได้แก่ วิชาการ บริหาร วิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และทั่วไป จำนวน 1,110 คน (ข้อมูลจากHR ณ วันที่ 19 ก.ย.55)

กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan จะได้บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ทุกประเภทตำแหน่ง จำนวน 285 คน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยจะทำการศึกษาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยเท่านั้น ซึ่งศึกษาในด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย แรงจูงใจในการวิจัย ทศนคติต่อการวิจัย และการสนับสนุนจากสถาบันในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากงานวิจัยของ กอแก้ว จันทรกึ่งทอง, 2549 โดยมีลักษณะ ดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและพฤติกรรมการทำวิจัย

เป็นการถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและพฤติกรรมการทำวิจัยของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ การกำหนดประเด็นและจำนวนข้อคำถามในแต่ละประเด็น ดังนี้

1) สถานภาพและพฤติกรรมการทำวิจัย

1.1) สถานภาพ ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ

1.2) พฤติกรรม ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย

เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ประกอบด้วยปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการวิจัย ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการวิจัย และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสถาบันในการวิจัย ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การกำหนดประเด็นและจำนวนข้อคำถามในแต่ละประเด็นดังนี้

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย

2.1) ความรู้ความสามารถในการวิจัย ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ

2.2) แรงจูงใจในการวิจัย ประกอบด้วยคำถาม 15 ข้อ

2.3) ทัศนคติต่อการวิจัย ประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ

2.4) การสนับสนุนจากสถาบันในการวิจัย ประกอบด้วยคำถาม 15 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

เป็นการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำวิจัย มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี

เกณฑ์การให้คะแนนและการประเมิน

การให้คะแนนได้กำหนดคะแนนตามระดับของความคิดเห็น โดยมีระดับความคิดเห็นเป็น 5 4 3 2 1 ตามลำดับ สำหรับประโยคที่สอบถามเป็นความคิดเห็นทางบวก จะให้คะแนนแต่ละระดับเป็น 5 4 3 2 1 ตามลำดับเช่นกัน แต่ในทางกลับกันหากประโยคที่สอบถามความคิดเห็น เป็นความคิดเห็นเชิงลบ การให้คะแนนในแต่ละระดับจะให้คะแนนตรงข้ามเป็น 1 2 3 4 5 ตามลำดับ ส่วนเกณฑ์การประเมินระดับของปัจจัยต่าง ๆ โดยภาพรวมและประเด็นแต่ละคำถามนั้นได้กำหนดช่วงคะแนนแต่ละปัจจัย ดังนี้

3.1 ความรู้ความสามารถในการวิจัย เป็นการวิเคราะห์ในประเด็นแต่ละคำถามโดยแบ่งเกณฑ์ช่วงคะแนนเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง ต่ำ ดังนี้

ระดับความรู้ความสามารถ	ค่าเฉลี่ย
สูง	3.50 - 5.00
ปานกลาง	2.50 - 3.49
ต่ำ	1.00 - 2.49

3.2 แรงจูงใจในการวิจัย และทัศนคติต่อการวิจัย เป็นการวิเคราะห์คุณลักษณะในภาพรวม ส่วนการสนับสนุนจากสถาบันในการวิจัย เป็นการวิเคราะห์ในประเด็นแต่ละคำถามโดยมีเกณฑ์ช่วงคะแนน ดังนี้

1) แรงจูงใจในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย

ระดับแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย
สูง	3.50 - 5.00
ปานกลาง	2.50 - 3.49
ต่ำ	1.00 - 2.49

2) ทัศนคติต่อการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย ทัศนคติต่อการวิจัยในระดับ

ปานกลาง และทัศนคติที่ไม่ดีต่อการวิจัย โดยมีเกณฑ์ช่วงคะแนน ดังนี้

ระดับทัศนคติต่อการวิจัย	ค่าเฉลี่ย
ทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย	3.50 - 5.00
ทัศนคติต่อการวิจัยในระดับปานกลาง	2.50 - 3.49
ทัศนคติที่ไม่ดีต่อการวิจัย	1.00 - 2.49

3) การสนับสนุนจากสถาบันในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย

ระดับการให้การสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย
มาก	3.50 - 5.00
ปานกลาง	2.50 - 3.49
น้อย	1.00 - 2.49

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Packages for the Social Science) โดยสถิติที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์สถานภาพและพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ประกอบด้วยปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย แรงจูงใจในการวิจัยทัศนคติต่อการวิจัย และการสนับสนุนจากสถาบันในการวิจัย โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square)

สถานที่เก็บข้อมูล

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำวิจัยและ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ผู้วิจัยได้เริ่มแจกแบบสอบถาม ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2556 ได้แบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 320 ชุด ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของ บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ข้อมูลสถานภาพและพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย นเรศวรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 320 คน จำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุการทำงาน ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ และสถานที่การฝึกอบรม พฤติกรรมการทำวิจัย จำนวนผลงานวิจัย ผลงานวิจัยที่ ทำ งานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุน ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ลักษณะข้อมูลสถานภาพ พบว่า ส่วน ใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9 และเพศชายจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 สถานภาพ ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของบ้านที่ จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 รองลงมาเป็นอย่างอื่น ๆ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และเป็นอาจารย์ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ อายุการทำงาน ส่วนใหญ่ อายุต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาคือ อายุ 6-10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.4 และน้อยที่สุดคือ อายุ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 รายละเอียด ดังตาราง 1 -

ตาราง 1 จำนวน และร้อยละสถานภาพของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

สถานภาพ (n=320)	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	51	15.9
หญิง	262	81.9
ไม่ตอบ	7	2.2
2. สถานภาพ		
อาจารย์	17	5.3
เจ้าหน้าที่	260	81.3
นิสิต	2	0.6
อื่นๆ ไปรตระบุ	19	5.9
ไม่ตอบ	22	6.9
3. อายุการทำงาน		
1-5 ปี	208	65.0
6-10 ปี	75	23.4
11-15 ปี	31	9.7
16 ปีขึ้นไป	6	1.9
4. ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง		
วิชาการ	8	2.5
ศาสตราจารย์	1	0.3
รองศาสตราจารย์	1	0.3
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2	0.6
อยู่ระหว่างการยื่นขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์	1	0.3
อาจารย์	11	3.4
ผู้บริหาร	1	0.3
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า	0	0
ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0.3
ไม่ตอบ	319	99.7

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานภาพ (n=320)	จำนวน	ร้อยละ
4. ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	1	0.3
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า	0	0
ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0.3
ไม่ตอบ	319	99.7
วิชาชีพลเฉพาะ		
ปฏิบัติการ	93	29.1
ชำนาญการ	30	9.4
ชำนาญการพิเศษ	1	0.3
เชี่ยวชาญ	1	0.3
เชี่ยวชาญพิเศษ	0	0
ไม่ตอบ	195	60.9
เชี่ยวชาญเฉพาะ		
ปฏิบัติการ	39	12.2
ชำนาญการ	11	3.4
ชำนาญการพิเศษ	0	0
เชี่ยวชาญ	1	0.3
เชี่ยวชาญพิเศษ	0	0
ไม่ตอบ	269	84.1
ทั่วไป		
ปฏิบัติการ	117	36.6
ชำนาญการ	8	2.5
ชำนาญการพิเศษ	0	0
ไม่ตอบ	195	60.9
ไม่ตอบ	115	35.9

จากตาราง 1 (ต่อ) ลักษณะข้อมูลสถานภาพของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ประเภทตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นวิชาชีพลเฉพาะ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 รองลงมาเป็น ตำแหน่งทั่วไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นระดับตำแหน่งพบว่า

ประเภทตำแหน่งวิชาการ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับอาจารย์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 รองลงมาเป็นระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 และเป็นระดับศาสตราจารย์กับรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ประเภทตำแหน่งด้านผู้บริหาร เพียง 1 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 0.32

ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 รองลงมาเป็นระดับชำนาญการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 และเป็นระดับชำนาญการพิเศษกับเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ประเภทตำแหน่งด้านเชี่ยวชาญเฉพาะ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 รองลงมาเป็นระดับชำนาญการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ประเภทตำแหน่งทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 และเป็นระดับชำนาญการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตาราง 1 (ต่อ)

5. ประสบการณ์ และสถานที่การฝึกอบรม (รอบปีงบประมาณ 2555) (N= 320)

หัวข้อการฝึกอบรม		จำนวนครั้งที่เข้าร่วม		สถานที่จัด		ระยะเวลาการฝึก	
		< 1 ครั้ง	> 1 ครั้ง	ในประเทศ	ต่างประเทศ	< 3 เดือน	> 3 เดือน
ด้านการเรียนการสอน	24 (7.5)	28 (8.7)	13 (4.1)	28 (8.8)	0	19 (5.9)	5 (1.6)
ด้านการวิจัย	18 (5.6)	21 (6.7)	7 (2.1)	21 (6.6)	0	15 (4.7)	2 (0.6)
ด้านวิชาชีพ/วิชาการ	99 (30.9)	42 (13.1)	63 (19.7)	99 (30.9)	2 (0.6)	85 (26.6)	2 (2.8)

จากตาราง 1 (ต่อ) หัวข้อประสบการณ์ และสถานที่การฝึกอบรม ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ฝึกอบรมด้านวิชาชีพ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมาได้แก่ด้านการเรียนการสอน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และด้านการวิจัย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านวิชาชีพ/วิชาการ

จำนวนครั้งที่เข้าร่วม พบว่า ส่วนใหญ่มีการเข้าร่วมน้อยกว่า 1 ครั้ง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และเข้าร่วมมากกว่า 1 ครั้ง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7

สถานที่จัด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นในประเทศ จำนวน 99 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 30.9 และต่างประเทศ จำนวน 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 0.6

ระยะเวลาการฝึก พบว่า ส่วนใหญ่น้อยกว่า 3 เดือน จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และมากกว่า 3 เดือน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ด้านการเรียนการสอน

จำนวนครั้งที่เข้าร่วม พบว่า ส่วนใหญ่มีการเข้าร่วมน้อยกว่า 1 ครั้ง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และเข้าร่วมมากกว่า 1 ครั้ง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

สถานที่จัด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นในประเทศ จำนวน 28 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.8

ระยะเวลาการฝึก พบว่า ส่วนใหญ่น้อยกว่า 3 เดือน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และมากกว่า 3 เดือน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ด้านการวิจัย

จำนวนครั้งที่เข้าร่วม พบว่า ส่วนใหญ่มีการเข้าร่วมน้อยกว่า 1 ครั้ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และเข้าร่วมมากกว่า 1 ครั้ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

สถานที่จัด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นในประเทศ จำนวน 21 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 6.6

ระยะเวลาการฝึก พบว่า ส่วนใหญ่น้อยกว่า 3 เดือน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และมากกว่า 3 เดือน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

พฤติกรรมกรรมการทำวิจัย (n=320)	จำนวน	ร้อยละ
6. พฤติกรรมการทำวิจัย		
เคยทำ	48	15.0
ไม่เคยทำ	219	68.4
ไม่ตอบ	53	16.6
7. จำนวนผลงานวิจัยที่ไม่รวมวิทยานิพนธ์		
ประเภทวิจัยเดี่ยว	16	5.0
■ น้อยกว่า 1 เรื่อง	17	5.3
■ มากกว่า 1 เรื่อง	2	0.6
■ ไม่ตอบ	301	94.1
ประเภทวิจัยกลุ่ม	33	10.3
■ น้อยกว่า 1 เรื่อง	19	5.9
■ มากกว่า 1 เรื่อง	12	3.8
■ ไม่ตอบ	289	90.3
ไม่ตอบ	271	84.7

ตาราง 2 (ต่อ)

พฤติกรรมการทำวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
8. ผลงานวิจัยที่ทำเป็นงานวิจัยในลักษณะใด		
พัฒนาวิชาการตามสาขาที่สังกัด	26	8.1
พัฒนาการเรียนการสอน	5	1.6
วิจัยสถาบัน	4	1.3
ตามยุทธศาสตร์จังหวัด/ประเทศ	12	3.8
อื่นๆ (โปรดระบุ)	11	3.4
9. งานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งใด		
งบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย	28	8.8
งบประมาณแผ่นดิน	11	3.4
แหล่งภายนอก	6	1.9
อื่นๆ (โปรดระบุ)	13	4.1
10. ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่		
ไม่เคยเผยแพร่ผลงาน	38	11.9
ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ	7	2.2
ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ	4	1.3
ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร	0	0
นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีการรับรองการใช้ประโยชน์จริงจาก หน่วยงานภายนอกหรือชุมชน	8	2.5
นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ	5	1.6
Oral Presentation	7	2.2
Poster Presentation	1	0.3
นำเสนอผลงานวิจัยระดับนานาชาติ	3	0.9
Oral Presentation	3	0.9
Poster Presentation	2	0.6
อื่นๆ	2	0.6

จากตาราง 2 พฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยทำวิจัย จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 และเคยทำวิจัย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ในจำนวนของผู้ที่เคยทำวิจัยนั้นส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยประเภทกลุ่ม จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

รองลงมาเป็นงานวิจัยเดี่ยว จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 เมื่อพิจารณาเป็นจำนวนเรื่องพบว่าทั้งงานวิจัยเดี่ยว และงานวิจัยกลุ่ม พบว่า ส่วนใหญ่จำนวนเรื่องน้อยกว่า 1 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 5.3 และ 5.9 ตามลำดับ ซึ่งลักษณะผลงานวิจัยที่ทำ ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ทำเพื่อพัฒนางานวิชาการตามสาขาที่สังกัด คิดเป็นร้อยละ 8.1 รองลงมาเป็นงานวิจัยที่ทำตามยุทธศาสตร์จังหวัด/ประเทศ คิดเป็นร้อยละ 3.8 งานวิจัยในลักษณะอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.4 งานวิจัยที่ทำเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 1.6 และงานวิจัยสถาบัน คิดเป็นร้อยละ 1.3 เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และ งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ทำได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 8.8 รองลงมาได้แก่ทุนสนับสนุนจากแหล่งอื่น เช่น กระทรวงการคลัง งบประมาณจังหวัด องค์กรต่างประเทศ สสส. สวทช. เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 4.1 จากงบประมาณแผ่นดิน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ส่วนใหญ่ไม่เคยเผยแพร่ผลงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 11.9 รองลงมาผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีการรับรองการใช้ ประโยชน์จริงจากหน่วยงานภายนอกหรือชุมชน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ คิดเป็นร้อยละ 2.2 โดยผลงานวิจัยนำเสนอระดับชาติ คิดเป็นร้อยละ 1.6 และนานาชาติ คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นการวิเคราะห์ และประเมินระดับของปัจจัยในแต่ละปัจจัย ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย แรงจูงใจในการวิจัย ทักษะต่อการวิจัย การสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ในการวิจัย ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตาราง 3-6

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ความสามารถในการวิจัย

ความรู้ความสามารถ	\bar{x}	S.D.	ระดับความรู้ความสามารถ
1. การระบุปัญหาการวิจัย	1.34	3.661	ต่ำ
2. การออกแบบการวิจัย	1.20	3.671	ต่ำ
3. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย	1.23	3.741	ต่ำ
4. การกำหนดสมมติฐานการวิจัย	1.05	3.892	ต่ำ
5. การเลือกเครื่องมือให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการ	1.71	3.119	ต่ำ
6. การสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการ	1.69	3.115	ต่ำ
7. การเลือกใช้สถิติในการวิจัย	1.58	3.218	ต่ำ
9. การวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลการวิจัย	1.63	3.227	ต่ำ
10. การเขียนรายงานการวิจัย	1.55	3.264	ต่ำ
ความรู้ความสามารถโดยภาพรวม	1.45	3.404	ต่ำ

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิจัย ด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความรู้ความสามารถในการวิจัยอยู่ในระดับต่ำ ($x = 1.45$, S.D. = 3.404) และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัยอยู่ในระดับต่ำทุกข้อ 3 อันดับแรก คือ การกำหนดสมมติฐานการวิจัย ($x = 1.05$, S.D. = 3.892) การออกแบบการวิจัย ($x = 1.20$, S.D. = 3.671) และการกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย ($x = 1.23$, S.D. = 3.741) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย

แรงจูงใจในการทำวิจัย	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. งานวิจัยเป็นสิ่งที่ทำห้าย	2.68	2.733	ปานกลาง
2. ทำวิจัยเพื่อนำผลงานไปใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการ	2.45	2.853	ต่ำ
3. ทำวิจัยเพื่อนำผลงานไปช่วยเหลือสังคมและชุมชน	2.48	3.011	ต่ำ
4. ทำวิจัยเพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็นและใฝ่รู้ของตนเอง	2.45	3.081	ต่ำ
5. ทำวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของสถาบัน	2.42	2.988	ต่ำ
6. ทำวิจัยเพราะต้องการได้รับการยอมรับจากสังคมวิชาการ	2.25	3.099	ต่ำ
7. การทำวิจัยช่วยฝึกกระบวนการคิดอย่างมีระบบ	2.44	3.220	ต่ำ
8. ผลวิจัยก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	2.62	3.128	ปานกลาง
9. การทำวิจัยทำให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.63	2.978	ปานกลาง
10. การทำวิจัยช่วยพัฒนาศักยภาพทางปัญญา	2.64	3.047	ปานกลาง
11. การทำวิจัยส่งผลให้ได้ปรับขึ้นเงินเดือน	2.49	3.051	ต่ำ
12. ผลงานวิจัยนำมาประยุกต์ใช้กับการสอนได้อย่างดี	2.31	3.135	ต่ำ
13. ผลงานวิจัยนำมาใช้ประกอบการเขียนตำรา	2.27	3.129	ต่ำ
14. ผลงานวิจัยนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม	2.53	3.032	ปานกลาง
15. ความสำเร็จของงานวิจัยครั้งก่อนเป็นแรงผลักดันในการทำวิจัย	2.14	3.504	ต่ำ
แรงจูงใจในการทำวิจัยโดยภาพรวม	2.45	3.065	ต่ำ

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยอยู่ในระดับต่ำ ($x = 2.45$, S.D. = 3.065) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านงานวิจัยเป็นสิ่งที่ทำห้าย ($x = 2.68$, S.D. = 2.733) ด้านผลวิจัยก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ($x = 2.62$, S.D. = 3.128) ด้านการทำวิจัยทำให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($x = 2.63$, S.D. = 2.978) ด้านการ

ทำวิจัยช่วยพัฒนาศักยภาพทางปัญญา ($x = 2.64$, S.D. = 3.047) และด้านผลงานวิจัยนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ($x = 2.53$, S.D. = 3.032) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านทัศนคติต่อการวิจัย

ทัศนคติต่อการวิจัย	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ผลงานวิจัยช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจ	3.02	2.625	ปานกลาง
2. ผลจากงานวิจัยนำมาใช้ประกอบการสอนได้	2.71	2.756	ปานกลาง
3. ผลงานวิจัยนำมาใช้พัฒนางานที่ทำให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	2.78	2.928	ปานกลาง
4. วิจัยเป็นสิ่งที่ฝึกหัดกันได้	2.63	3.270	ปานกลาง
5. งานวิจัยเป็นเรื่องง่ายๆ ใครๆก็ทำได้	2.14	2.859	ต่ำ
6. คนที่ทำวิจัยเป็นคนที่หาความทุกข์ใส่ตัว	2.09	2.937	ต่ำ
7. การทำวิจัยช่วยให้ผู้ทำเป็นคนมีเหตุผล	2.67	3.046	ปานกลาง
8. การทำวิจัยเป็นเรื่องยากเกินความสามารถ	2.38	2.734	ต่ำ
9. เมื่อนึกถึงการทำวิจัยทำให้เกิดความเครียดทันที	2.63	2.745	ปานกลาง
10. การวิจัยทำให้สิ้นเปลืองเวลา	2.36	2.729	ต่ำ
11. การทำวิจัยทำให้ประสิทธิภาพการสอนลดลง	2.06	2.896	ต่ำ
12. การทำวิจัยเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่งานโดยไม่จำเป็น	2.29	2.723	ต่ำ
13. การทำวิจัยทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	2.74	2.846	ปานกลาง
14. การทำวิจัยทำให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	2.63	2.808	ปานกลาง
15. การทำวิจัยทำให้ได้รับประสบการณ์และความรู้เพิ่มขึ้น	2.87	2.939	ปานกลาง
16. มีผลงานวิจัยมากมายที่ไม่ได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์	2.52	3.116	ปานกลาง
17. ผลงานวิจัยส่วนใหญ่ขาดความน่าเชื่อถือ	2.25	2.777	ต่ำ
18. การทำวิจัยเป็นสิ่งสิ้นเปลือง งบประมาณไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับ	2.12	2.850	ต่ำ
19. โดยส่วนใหญ่ความก้าวหน้าทางวิชาการได้มาจากการทำวิจัย	2.57	3.052	ปานกลาง
ทัศนคติต่อการวิจัยโดยภาพรวม	2.50	2.880	ปานกลาง

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ด้านทัศนคติต่อการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านทัศนคติต่อการวิจัยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($x = 2.50$, S.D. = 2.880) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก ได้แก่ ในด้านผลงานวิจัยช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจ ($x = 3.02$, S.D. = 2.625) ด้านการ

ทำวิจัยทำให้ได้รับประสบการณ์และความรู้เพิ่มขึ้น ($x = 2.87$, S.D. = 2.939) ด้านผลงานวิจัยนำมาใช้พัฒนา
งานที่ทำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($x = 2.78$, S.D. = 2.982)

และในส่วนด้านงานวิจัยเป็นเรื่องง่ายๆ ใครก็ทำได้ ($x = 2.14$, S.D. = 2.859) ด้านคนที่ทำวิจัยเป็น
คนที่หาความทุกข์ใส่ตัว ($x = 2.09$, S.D. = 2.937) ด้านการทำวิจัยเป็นเรื่องยากเกินความสามารถ ($x = 2.38$,
S.D. = 2.734) ด้านการวิจัยทำให้สิ้นเปลืองเวลา ($x = 2.36$, S.D. = 2.729) ด้านการทำวิจัยทำให้ประสิทธิภาพ
การสอนลดลง ($x = 2.06$, S.D. = 2.896) ด้านการทำวิจัยเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่งานโดยไม่จำเป็น ($x = 2.29$,
S.D. = 2.723) ด้านผลงานวิจัยส่วนใหญ่ขาดความน่าเชื่อถือ ($x = 2.25$, S.D. = 2.77) และด้านการทำวิจัยเป็น
สิ่งสิ้นเปลืองงบประมาณไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับ ($x = 2.12$, S.D. = 2.850) อยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการสนับสนุนจากคณะแพทยศาสตร์ในการวิจัย

การสนับสนุนจากคณะแพทยศาสตร์ในการวิจัย	\bar{x}	S.D.	ระดับการ สนับสนุน
1. กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุน การวิจัย	2.15	3.556	ต่ำ
2. มีการจัดสรรรางวัลสำหรับผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น(ประกาศ มหาวิทยาลัย)	2.22	3.447	ต่ำ
3. การจัดตารางสอนเอื้อต่อการทำวิจัย	1.78	3.643	ต่ำ
4. ส่งเสริมให้อาจารย์มีเวลาสำหรับทำวิจัย	1.74	3.676	ต่ำ
5. จัดภาระการสอน (load) ลดลงสำหรับผู้ทำวิจัย	1.58	3.858	ต่ำ
6. อนุญาตให้ลาไปทำวิจัยโดยไม่นับวันลา	1.55	3.809	ต่ำ
7. จัดสรรทุนสนับสนุนการทำวิจัยอย่างเพียงพอและเหมาะสม	1.69	3.789	ต่ำ
8. สนับสนุนวัสดุสำหรับทำวิจัย	1.76	3.752	ต่ำ
9. มีหน่วยงานให้การช่วยเหลือ ปรึกษาการทำวิจัย	1.85	3.780	ต่ำ
10. มีการเชื่อมโยงเครือข่ายกับนักวิจัยทั้ง ในและต่างประเทศ	1.76	3.754	ต่ำ
11. มีคลังข้อมูลสำหรับค้นคว้าทำวิจัยที่เป็นข้อมูลปัจจุบัน	1.83	3.772	ต่ำ
12. เปิดโอกาสให้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการทำวิจัย	1.95	3.631	ต่ำ
13. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย	1.88	3.609	ต่ำ
14. มีส่วนจัดหาเงินทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากภายนอก	1.67	3.845	ต่ำ
15. นำผลงานวิจัยมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ	1.55	4.246	ต่ำ
การสนับสนุนจากคณะแพทยศาสตร์ในการวิจัยโดยภาพรวม	1.80	3.750	ต่ำ

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ด้านการสนับสนุนจากคณะแพทยศาสตร์ในการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านการสนับสนุนจากคณะแพทยศาสตร์ในการวิจัยอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 1.80$, S.D. = 3.750) และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านการสนับสนุนจากคณะแพทยศาสตร์ในการวิจัยอยู่ในระดับต่ำทุกข้อ 3 อันดับแรก คือ ด้านอนุญาตให้ลาไปทำวิจัยโดยไม่นับวันลา ($\bar{x} = 1.55$, S.D. = 3.809) ด้านนำผลงานวิจัยมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{x} = 1.55$, S.D. = 4.246) และด้านจัดการภาระการสอน (load) ลดลงสำหรับผู้ทำวิจัย ($\bar{x} = 1.58$, S.D. = 3.858) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

จากที่ได้ทำการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำวิจัย ผู้วิจัยจึงได้สมมติฐานของการวิจัย ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ความสัมพันธ์ของอายุการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และ ประสบการณ์การทำวิจัย และพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

สมมติฐาน	พฤติกรรม		X ²	P-value
	ทำวิจัย	ไม่ทำวิจัย		
อายุการทำงาน				
1-5 ปี	20	149	20.69	0.002
6-10 ปี	16	47		
11-15 ปี	9	21		
16 ปีขึ้นไป	3	2		
ตำแหน่งทางวิชาการ				
ศาสตราจารย์	1	0	28.76	0.000
รองศาสตราจารย์	1	0		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2	0		
อาจารย์	4	7		
ประสบการณ์การทำวิจัย				
ด้านการเรียนการสอน	11	11	19.44	0.000
ด้านการวิจัย	10	8	25.67	0.000
ด้านวิชาชีพ/วิชาการ	22	73	19.14	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 พบว่า อายุการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์การทำวิจัยมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ตาราง 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของตัวแปรปัจจัยแต่ละด้าน ระหว่างบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรที่ทำวิจัยและไม่ทำวิจัย

ปัจจัย	พฤติกรรม		t	P-value
	ทำวิจัย (N=48)	ไม่ทำวิจัย (N=219)		
ด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย	2.97	1.79	8.687	0.000
ด้านแรงจูงใจในการวิจัย	3.24	2.71	15.530	0.000
ด้านทัศนคติต่อการวิจัย	2.97	2.65	18.154	0.000
ด้านสนับสนุนจากสถาบันในการวิจัย	2.67	1.88	9.493	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการวิจัย มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มากที่สุด รองลงมาได้แก่ความรู้ความสามารถในการวิจัย ทัศนคติต่อการวิจัย และการสนับสนุนจากสถาบันในการวิจัย ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของตัวแปรปัจจัยแต่ละด้าน ระหว่างบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรที่ทำวิจัยและไม่ทำวิจัย พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะทำการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะของงานวิจัยที่ได้มาจากจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ภาพรวมของการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำวิจัยและปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำวิจัย ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

การวิจัยครั้งนี้มีรูปแบบเป็นเชิงปริมาณ ในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจด้วยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้ คือ ตอนที่ ๑ สถานภาพและพฤติกรรมการทำวิจัย ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ๓๒๐ ชุด โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square)

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักวิจัยต่อไป

สรุปผลการวิจัย

๑. จากการศึกษาสถานภาพของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ ๘๓.๗๑ สถานภาพเป็นเจ้าหน้าที่ ร้อยละ ๘๗.๒๕ มีอายุการทำงาน อยู่ระหว่าง ๑-๕ ปี ร้อยละ ๖๕.๐ มีตำแหน่งงานเป็นวิชาชีพเฉพาะ และเจ้าหน้าที่ทั่วไป ร้อยละ ๓๙.๔๓ ระดับตำแหน่งด้านวิชาการส่วนใหญ่เป็นระดับอาจารย์ ร้อยละ ๗๓.๓๓ ระดับตำแหน่งด้านผู้บริหาร ร้อยละ ๐.๓๒ ส่วนระดับตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะส่วนใหญ่อยู่ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ ๗๔.๔ ระดับตำแหน่งด้านเชี่ยวชาญเฉพาะส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒ ระดับตำแหน่งทั่วไปส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖ ใน

ส่วนของประสบการณ์ และสถานที่การฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 30.9 ส่วนใหญ่ไม่เคยเผยแพร่ผลงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 11.9

2. จากการศึกษาพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่าเป็นผู้ที่ไม่เคยทำวิจัยมากกว่าผู้ที่เคยทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 68.4 และในจำนวนของผู้ที่เคยทำวิจัยนั้น ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยประเภทกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 10.3 ซึ่งงานวิจัยโดยส่วนใหญ่ที่ทำเป็นงานวิจัยที่ทำเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 3.8 งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ได้รับทุนสนับสนุนจากทุนอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 8.1 และงานวิจัยส่วนใหญ่นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีการรับรองการใช้ คิดเป็นร้อยละ 43.93

3. จากการศึกษาระดับของปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า บุคลากรคณะแพทยศาสตร์มีความรู้ความสามารถในการวิจัยโดยภาพรวมในระดับต่ำ โดยมองว่าการออกแบบการวิจัยและการกำหนดสมมติฐานการวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้น้อยที่สุด ในขณะที่ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมองว่างานวิจัยเป็นสิ่งที่ทำห่วย และการทำวิจัยทำให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ไม่ค่อยได้ให้ความสนใจมากนัก และในส่วนของทัศนคติต่อการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมองว่าผลงานวิจัยช่วยทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และผลจากงานวิจัยนำมาใช้ประกอบการสอน ซึ่งบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ส่วนใหญ่จะนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้ในเรื่องของการเรียนการสอน และการทำวิจัยในครั้งต่อไป และสุดท้ายคือด้านการสนับสนุนจากคณะแพทยศาสตร์ในการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมองว่าการจัดสรรรางวัลสำหรับผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น (ประกาศ มหาวิทยาลัย) และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนการวิจัยยังไม่เป็นที่พอใจสำหรับบุคลากรคณะแพทยศาสตร์

4. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

1. อายุการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์การทำวิจัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย แรงจูงใจในการวิจัย ทัศนคติต่อการวิจัย และการสนับสนุนจากสถาบันในการวิจัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยพฤติกรรมการทำวิจัยและปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. อายุการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์การทำวิจัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า อายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ประสบการณ์การทำวิจัย ได้แก่ ด้านการ

เรียนการสอน ด้านการวิจัย และด้านวิชาชีพวิชาการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย ด้านแรงจูงใจในการวิจัย ด้านทัศนคติต่อการวิจัย และด้านการสนับสนุนจากสถาบันในการวิจัยส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการวิจัยมีความแตกต่างกัน แรงจูงใจในการวิจัยมีความแตกต่างกัน ด้านทัศนคติต่อการวิจัยมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์ (2551) ที่พบว่า การมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อการวิจัยจะนำไปสู่พฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งในรูปแบบที่ยอมรับหรือปฏิเสธการวิจัย อันได้แก่ การตระหนักในคุณค่าของการทำวิจัย และจากการที่ผู้วิจัยได้สอบถามอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ พบว่า หากอาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยก็จะเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดความต้องการอยากทำวิจัย โดยทัศนคติในการทำวิจัยอาจเกิดจากการเรียนรู้สิ่งสมประสพการณ์ด้วยตนเอง เช่น ทำวิจัยแล้วเจอปัญหา ความยุ่งยาก ก็อาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำวิจัยจนอาจนำไปสู่การไม่ต้องการทำวิจัย นอกจากนี้ยังพบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงดาว พันธิตพงษ์ (2542) ที่กล่าวว่า อาจารย์มีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับสูง และเชื่อว่าการทำวิจัยนั้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและขณะเดียวกันก็ช่วยให้อาจารย์ได้รับประสบการณ์มากขึ้นด้วย และด้านการสนับสนุนจากสถาบันในการวิจัยมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัทยา สายหู (2525) ที่กล่าวว่า ควรจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์การวิจัยเพื่อทำหน้าที่ประสานงานและให้การสนับสนุนในการทำงานวิจัยโดยทำการค้นคว้าปัญหาเฉพาะเรื่องหรืออาจศึกษาในหลายสาขาวิชา ซึ่งในส่วนของบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการวิจัยนั้นประกอบด้วยตัวนักวิจัยเองและหน่วยงาน นอกจากนี้ยังพบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ทิพวรรณ บุญย์เพิ่ม และคณะ (2542) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนจากสถาบันนับว่ามีส่วนสำคัญต่อการทำวิจัยเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะแม้ว่าบุคลากรต้องการหรือมีความสนใจใฝ่รู้อยากทำวิจัย แต่หากสถาบันไม่สนับสนุนในการทำวิจัยไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากร เอกสารวรรณกรรม หรือแม้กระทั่งการจัดคาบสอนแล้วก็ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานวิจัย ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น ซึ่งจากการศึกษาวิจัยเรื่องการสำรวจสภาพ ปัญหา และความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์ในระบบการเรียนการสอนทางไกลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่าปัญหาที่สำคัญที่สุดในการทำวิจัยของอาจารย์คือ การไม่มีเวลาทำงานวิจัยเนื่องจากต้องผลิตและปรับปรุงชุดวิชา ปัญหาด้านเงินทุนสนับสนุนซึ่งมีจำนวนน้อย การขาดศูนย์บริการด้านการวิจัย รวมถึงปัญหาเกี่ยวกับทิศทางการสนับสนุนการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยไม่ชัดเจน

ทั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย ด้านแรงจูงใจในการวิจัย ด้านทัศนคติต่อการวิจัย และด้านการสนับสนุนจากสถาบันในการวิจัยมีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยซึ่งพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรมากที่สุด คือ ด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำวิจัย ด้านการ

สนับสนุนจากคณะแพทยศาสตร์ในการวิจัย และทัศนคติต่อการวิจัย ตามลำดับนั้น เพื่อให้บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรให้ความสำคัญและสนใจในการทำวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อคณะแพทยศาสตร์ และประโยชน์ต่อตัวของบุคลากรได้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำวิจัยมากขึ้น จึงขอเสนอแนะดังนี้

1. เมื่อมีการจัดอบรมโครงการ/หลักสูตรเกี่ยวกับการทำวิจัยหรือการเลือกใช้สถิติการวิจัย โดยวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ อยากให้บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ร่วมเข้ารับการอบรมทุกครั้งเพื่อประโยชน์ต่อตัวท่านเอง และจะได้เข้าใจเนื้อหาที่เกี่ยวกับขั้นตอนในการทำวิจัยมากขึ้น
2. เมื่อมีการจัดอบรมโครงการ/หลักสูตรเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลหรือประมวลผลข้อมูลโดยการใช้โปรแกรม SPSS / STATA และโปรแกรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย อยากให้บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ร่วมเข้ารับการอบรมทุกครั้ง เพื่อที่จะได้นำไปใช้ในงานวิจัยที่ท่านทำอยู่
3. คณะแพทยศาสตร์ควรให้การสนับสนุนในการทำวิจัยอย่างแท้จริง เช่น การจัดหน้าที่การทำงานให้เหมาะสมกับผู้ที่ทำวิจัย โดยมีการจัดสรรเวลาให้เหมาะสม
4. คณะแพทยศาสตร์ควรให้มีการเพิ่มเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย และหาแหล่งทุนวิจัยเพิ่มเติม อีกทั้งควรมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่ักวิจัยด้วย
5. คณะแพทยศาสตร์ควรจัดให้มีเอกสาร วารสาร แหล่งข้อมูลเพื่อให้ง่ายต่อการค้นคว้าทำวิจัยทั้งในส่วนของภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ รวมถึงการมีเครือข่ายระหว่างมหาวิทยาลัยเพื่อช่วยในการค้นหาข้อมูลเอกสารต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษา พฤติกรรมการทำวิจัยและปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบการความรู้ก่อนการทำวิจัย และความรู้หลังการทำวิจัยในด้านของการเขียนโครงร่างการวิจัย การใช้สถิติในการวิจัย ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำวิจัยและปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย โดยเฉพาะทุนที่ให้ในการสนับสนุน
4. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงวัตถุวิสัย (Objectivity) เพื่อค้นหาคำตอบในเชิงลึกต่อไป

บรรณานุกรม

- กอแก้ว จันทร์กิงทอง. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: http://bsri.swu.ac.th/webthesis/t_vinai.html. (วันที่ค้นข้อมูล: 29 ส.ค. 55).
- เครือข่ายวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา. (2554). โครงการจัดตั้งเครือข่ายวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.insti-research.com/2011/index.php?p=source.html> (วันที่ค้นข้อมูล: 29 ส.ค. 2555).
- จุฬาลักษณ์ สุระอารีย์. (2551). การศึกษาสภาพการทำวิจัย ปัญหา/อุปสรรคและความต้องการในการทำวิจัยของบุคลากรโรงเรียนนายเรือ. วารสารโรงเรียนนายเรือ. 8 (4): 24-36 (ต.ค – ธ.ค.)
- ทิตานา แคมมณี และคณะ. (2541). การศึกษาเปรียบเทียบสภาพและแนวโน้มการวิจัยทางการศึกษาในประเทศไทยและญี่ปุ่น. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://dcms.thailis.or.th/dcms/>. (วันที่ค้นข้อมูล: 29 ส.ค. 2550).
- ธรรมนาถ เจริญบุญ และมุกิตา พนาสถิตย์. (2554). การทำวิจัยของจิตแพทย์รุ่นเยาว์: การศึกษา ถึงสถานภาพ ประสบการณ์และอุปสรรค ต่อการทำวิจัย. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 56(2): 189-200.
- นาฏอนงค์ สุวรรณจิตต์. (2548). ปัญหาอุปสรรคการทำวิจัยของอาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์. (2551). การสร้างทัศนคติที่ดีต่อชีวิตการทำงาน. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.jvkk.go.th/jvkkfirst/story/general/66.htm>. (วันที่ค้นข้อมูล: 8 พ.ค. 2555).
- สิริสร กระแสร์สุนทร. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์คาโนนิคอล. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(วิจัยและสถิติทางการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2550). นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ (พ.ศ. 2551-2553).
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565). (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.knit.or.th/muatest/muafiles/HEPlan-Final.pdf>. (วันที่ค้นข้อมูล: 29 ส.ค. 2555)