

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งหัวข้อในการศึกษาดังนี้

1. การวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis)
 - 1.1 ความหมายของการวิเคราะห์จำแนก (Discriminate Analysis)
 - 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์จำแนก
 - 1.3 คุณสมบัติของเทคนิควิธีการวิเคราะห์จำแนก
 - 1.4 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์จำแนก
 - 1.5 วิธีการสร้างสมการวิเคราะห์จำแนก
 - 1.6 ประโยชน์ของสมการจำแนก
2. แนวคิดเกี่ยวกับการทำวิจัย
 - 2.1 ความหมายของการวิจัย
 - 2.2 จุดมุ่งหมายของการวิจัย
 - 2.3 ขั้นตอนการทำวิจัย
 - 2.4 ประโยชน์ของการวิจัย
 - 2.5 ประเภทของการวิจัย
3. แนวคิดเกี่ยวกับวิจัยสถาบัน
 - 3.1 ความหมายของการวิจัยสถาบัน
 - 3.2 แนวคิดและหลักการทั่วไปของการวิจัยสถาบัน
 - 3.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัยสถาบัน
 - 3.4 ลักษณะของการวิจัยสถาบัน
4. แนวคิดและทฤษฎี
5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis)

ความหมายของการวิเคราะห์จำแนก (Discriminate Analysis)

ศิริชัย กาญจนวาสี (2548, หน้า 56) กล่าวว่า การวิเคราะห์จำแนกเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับศึกษาตัวแปรต้นที่ใช้ในการทำนาย หรือจำแนกคุณลักษณะตัวแปรตาม ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคล สิ่งของ หรือผลผลิตต่าง ๆ ตัวแปรตามอาจจำแนกสมาชิกได้เป็น 2 กลุ่ม หรือมากกว่า 2 กลุ่ม ตัวแปรใดบ้างมีน้ำหนักความสำคัญเพียงใดในการก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

สำราญ มีแจ้ง (2544, หน้า 159) กล่าวว่า การวิเคราะห์จำแนก เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์เพื่อต้องการเปรียบเทียบลักษณะของกลุ่มประชากร ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยในแต่ละกลุ่มมีตัวแปรที่เราสนใจและวัดมาหลาย ๆ ตัว โดยจะศึกษาว่าลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้จะแตกต่างกันอย่างไร

บุญชม ศรีสะอาด (2538, หน้า 27) กล่าวว่า การวิเคราะห์จำแนก เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์เพื่อช่วยให้ทราบว่าจำแนกกลุ่มอย่างไรจึงจะจำแนกได้ดีที่สุด ตามตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการจำแนก การวิเคราะห์ด้วยวิธีนี้นอกจากจะสามารถจำแนกระหว่างกลุ่มได้แล้ว ยังสามารถบอกธรรมชาติบางอย่างของการจำแนกได้ด้วยเช่นกัน บอกได้ว่าตัวแปรใดจำแนกได้ดีมากน้อยกว่ากัน นั่นคือสามารถบอกประสิทธิภาพหรือน้ำหนักในการจำแนกของแบบทดสอบหรือแบบวัดที่ใช้ในการจำแนกเหล่านั้น

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์จำแนกเป็นการแบ่งกลุ่มหรือข้อมูล 2 กลุ่มหรือมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยอาศัยวิธีทางสถิติ เพื่อให้ทราบว่าตัวแปรหรือหน่วยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือเหมือนกันและมีคุณลักษณะใดที่เหมือนกัน

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์จำแนก

การวิเคราะห์จำแนกมีวัตถุประสงค์ที่จะคัดเลือกตัวแปรกลุ่มหนึ่งหรือตัวแปรชุดหนึ่ง ที่นักวิจัยคิดว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยจะชี้ให้เห็นว่าการเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวแปรใดบ้าง (ตัวแปรอิสระ)

นอกจากนี้เทคนิคการวิเคราะห์จำแนกมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การทดสอบว่าตัวแปรที่ได้เก็บรวบรวมมาสามารถที่จะจำแนกหน่วยวิเคราะห์หรือออกเป็นกลุ่ม ๆ ได้อย่างถูกต้องหรือไม่ โดยทั่วไปตัวแปรเหล่านี้จะเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยคิดว่ามีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกของกลุ่มของหน่วยวิเคราะห์ จนถึงขั้นที่สามารถจะใช้ประโยชน์ในการจำแนกได้อย่างถูกต้องว่าหน่วยวิเคราะห์ใดจะตกอยู่ในกลุ่มใด

ส่วนวัตถุประสงค์ในเชิงปฏิบัติหรือการใช้ประโยชน์ของเทคนิคดังกล่าวจะเกิดขึ้นหลังจากที่ผู้วิจัยได้ค้นพบว่า ความเป็นสมาชิกของกลุ่มของหน่วยวิเคราะห์ขึ้นอยู่กับตัวแปรใด และตัวแปรเหล่านี้สามารถจำแนกหน่วยวิเคราะห์หรือออกเป็นประเภทหรือกลุ่มได้ดีมากน้อยเพียงใด หากจำแนกได้ดีมาก ผู้วิจัยสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปจำแนกหน่วยวิเคราะห์ใหม่ออกเป็นประเภทกลุ่มได้ว่า หน่วยวิเคราะห์นั้นควรตกในกลุ่มใดอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากกว่าการจำแนกโดยไม่มีความรู้หรือข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จำแนกประเภท

ในการวิเคราะห์จำแนกประเภท จะได้สมการที่ให้น้ำหนักของตัวแปรที่จะใช้ในการเป็นสมาชิกของกลุ่ม สมการนี้ เรียกว่า สมการจำแนกประเภท (Discriminant Function) ซึ่งจำนวนสมการที่ได้จะน้อยกว่าจำนวนกลุ่มของประชากรที่ต้องการจำแนก 1 กลุ่ม เสมอ หรือมีจำนวนกลุ่มมากกว่าตัวแปร จำนวนสมการจะเท่าจำนวนตัวแปรที่ใช้จำแนกประเภท สมการแต่ละสมการที่ได้จะพยายามแบ่งกลุ่มต่าง ๆ ที่ต่างกันให้มากที่สุด

จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์จำแนกประเภท

สำราญ มีแจ้ง (2544, หน้า 160-161) จุดมุ่งหมายสำคัญของการวิเคราะห์จำแนกประเภท คือ การสร้างสมการเพื่อใช้จำแนกบุคคลว่าควรจัดเข้าอยู่ในกลุ่มใดจึงเหมาะสมและถูกต้อง สมการจำแนกประเภทนี้เราเรียกว่า Discriminant Function ซึ่งเป็นสมการที่จำแนกกลุ่มได้อย่างดีที่สุด มีรูปสมการดังนี้

$$Y_1 = V_{11} + X_1 + V_{12} + X_2 + \dots + V_{1p} X_p$$

$$Y_2 = V_{21} + X_1 + V_{22} + X_2 + \dots + V_{2p} X_p$$

เมื่อ Y แทนคะแนนแปลงรูปที่เกิดจากการรวมผลคูณระหว่างน้ำหนักกับคะแนนในตัวแปรแต่ละตัว

V แทน น้ำหนักที่จะไปคูณกับ X แต่ละตัว จะมีค่าคงที่ในแต่ละสมการ V เปรียบเสมือนน้ำหนักการถดถอย จึงเป็นปริมาณที่ชี้ถึงความสำคัญของตัวแปรนั้น ๆ ในการจำแนกประเภท

X แทน คะแนนของตัวแปรแต่ละตัว

p แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

สมการจำแนกกลุ่มอาจมีได้หลายสมการขึ้นกับจำนวนตัวแปรกับจำนวนกลุ่มโดยจะเท่ากับจำนวนกลุ่มด้วย 1 หรือเท่ากับจำนวนตัวแปรแล้วแต่ว่าจำนวนใดจะน้อยกว่ากัน กล่าวได้ว่า สมการจำแนกกลุ่มเป็นสมการถดถอยที่มีตัวแปรตามแทนด้วยกลุ่มสมาชิก จึงนับได้ว่าการวิเคราะห์จำแนกประเภทเป็นกรณีพิเศษของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล โดยมีตัวแปร

ต่าง ๆ ที่ใช้จำแนกเป็นเสมือนกลุ่มตัวแปรอิสระ หรือกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่จะหาความสัมพันธ์กับกลุ่มของตัวแปรตามหรือกลุ่มตัวแปรเกณฑ์ที่แทนด้วยกลุ่มสมาชิก

คุณสมบัติของเทคนิควิธีการวิเคราะห์จำแนก

การวิเคราะห์จำแนก มีความต้องการทางด้านข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ดังนี้

1. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรกลุ่มซึ่งอาจจะมี 2 กลุ่ม หรือมากกว่า 2 กลุ่ม ก็ได้
2. ตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่วัดได้ในระดับช่วงหรืออัตราส่วน หรือมีคะแนนที่เป็นตัวเป็นหุ่นที่มีค่าเป็น 1 หรือ 0 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540, หน้า 262 อ้างอิงใน ฅภพ น้ำใจดี, 2551, หน้า 66)

ในการวิเคราะห์จำแนกประเภท จะมีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระของแต่ละกลุ่มย่อยของตัวแปรตาม ว่ามีความแตกต่างกันมากเพียงพออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ซึ่งอาศัยการวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance) เป็นสถิติทดสอบ ถ้ามีความแตกต่างกันมากเพียงพอก็แสดงว่าตัวแปรนั้นมีความสามารถที่จะใช้เป็นตัวแปรจำแนกกลุ่มหรือจำแนกประเภทได้ในบางครั้ง จึงมีการเรียกตัวแปรอิสระว่าเป็นตัวแปรจำแนก (Discriminant Variable หรือ Discriminating Variable) และเนื่องจากจะต้องมีการนำสมการที่ได้ไปใช้คาดหรือทำนายความเป็นสมาชิกของหน่วยวิเคราะห์ จึงเรียกตัวแปรอิสระอีกชื่อหนึ่งว่าเป็นตัวแปรพยากรณ์ (Predictor Variable) ส่วนตัวแปรตามจะมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ตัวแปรการจำแนกประเภท (Classification Variable) หรือตัวแปรจัดกลุ่ม (Grouping Variable)

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์จำแนก

ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์จำแนกประเภท จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขดังต่อไปนี้ (Klecka, 1987, หน้า 11 อ้างอิงใน ฅภพ น้ำใจดี, 2551, หน้า 67)

1. กลุ่มตัวอย่างต้องมีตั้งแต่ 2 กลุ่ม ขึ้นไป
2. กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มจะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน
3. จำนวนตัวแปรจำแนกอย่างน้อยต้องมีน้อยกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างลบด้วย 2
4. ตัวแปรจำแนกเป็นตัวแปรที่วัดได้ในระดับช่วงหรืออัตราส่วน
5. ตัวแปรตามอาจจะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรจำแนกอื่น ๆ
6. เมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของแต่ละกลุ่มจะต้องเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน
7. กลุ่มตัวอย่างได้มาจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ

ประโยชน์ของสมการจำแนก

สมการจำแนกที่ได้มีประโยชน์ 2 ประการ (สำราญ มีแจ้ง, 2544, หน้า 163-165) คือ

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระซึ่งในด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะมีสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวแปรแต่ละตัวในสมการที่ใช้ในการทดสอบความสำคัญของตัวแปร ซึ่งช่วยในการตีความหมายของข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้ในสมการ บ่งชี้ถึงน้ำหนักหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรนั้นต่อการเป็นสมาชิกของกลุ่มนั้น ในลักษณะที่คล้ายคลึงกับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของสมการถดถอยพหุคูณหรือการวิเคราะห์ตัวประกอบ

2. การจำแนกประเภทโดยใช้สมการที่ได้มาแบ่งจำแนกกลุ่ม เมื่อได้สมการมาแล้วก็สามารถที่จะระบุว่ากรณีใดจะเป็นสมาชิกของกลุ่มใดได้ โดยอาศัยค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่ปรากฏอยู่ในสมการจำแนกคุณกับค่าตัวแปรแต่ละตัว จะได้ค่าของตัวแปรตรงกับค่าหรือรหัสที่แบ่งจำแนกกลุ่ม

ความสามารถของสมการในการจำแนกประเภทอาจทดสอบได้จากผลการจำแนกประเภทของกรณีที่เราทราบว่าเป็นสมาชิกกลุ่มใดตรงกับความเป็นจริงหรือไม่ สมการที่ดีควรจะให้ผลถูกต้องอย่างน้อยร้อยละ 85

วิธีการสร้างสมการวิเคราะห์จำแนก

การสร้างสมการวิเคราะห์จำแนกมี 2 วิธี คือ วิธีทางตรง (Direct Method) และวิธีวิเคราะห์แบบมีขั้นตอน (Stepwise Method)

1. วิธีทางตรง (Direct Method) เป็นวิธีการที่ผู้วิจัยต้องการวิเคราะห์ตัวแปรทุกตัว ด้วยเหตุผลทางทฤษฎีว่าจะแบ่งแยกได้ก็สมการ มีลักษณะอย่างไร โดยไม่ต้องดูผลแต่ละขั้นตอน

2. วิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Method) เป็นวิธีที่เลือกตัวแปรทีละตัวมาเข้าสมการ โดยหาตัวแปรที่ดีที่สุดในการจำแนกมาเข้าสมการเป็นตัวแรก จากนั้นก็จะหาตัวแปรที่ดีที่สุดตัวที่สองเข้าสมการเพื่อปรับปรุงแก้ไขทำให้สมการจำแนกประเภทดีขึ้น และในขั้นตอนต่อ ๆ ไป ก็จะเป็นการนำตัวแปรที่ดีที่สุดแต่ละตัวที่เหลือมาเข้าสมการ ในแต่ละขั้นตอนตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกก่อนอาจจะถูกตัดทิ้งออกไป หากพบว่าเมื่อนำมารวมกับตัวแปรอื่น ๆ แล้วไม่ช่วยให้สมการจำแนกประเภทดีขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การคัดเลือกตัวแปรทีละตอนมีความคล้ายคลึงกับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

สถิติที่สำคัญของการวิเคราะห์จำแนกประเภท

ในการนำเทคนิคการวิเคราะห์จำแนกประเภทมาใช้ มีสถิติที่จะใช้ในการตัดสินใจ ความสำคัญของสมการวิเคราะห์จำแนกประเภท สถิติที่สำคัญ ๆ มีด้วยกัน 3 ค่า ได้แก่

1. ค่าไอเกน (Eigenvalue) เป็นค่าที่ได้จากกระบวนการหาสมการการวิเคราะห์จำแนกประเภทเป็นค่าที่ใช้วัดความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของสมการ ค่ารวมของไอเกนวัดความผันแปร (Total Variance) ทั้งหมดของตัวแปรจำแนกประเภท (ตัวแปรอิสระ) เมื่อค่าไอเกนแต่ละค่าคิดเป็นอัตราส่วนร้อยละของค่ารวมของไอเกนทั้งหมด ค่าที่ได้สามารถนำไปใช้อ้างอิงความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของสมการที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากสมการวิเคราะห์จำแนกประเภทที่ได้ตามลำดับของความสำคัญ เราจึงสามารถใช้ค่าไอเกนกำหนดจำนวนสมการที่ต้องการหาได้ โดยกำหนดค่าขั้นต่ำของค่าไอเกนไว้

2. ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation) เป็นสถิติที่สามารถใช้ในการตัดสินใจสำคัญของสมการกับกลุ่มของตัวแปร ซึ่งระบุการเป็นสมาชิกของกลุ่มนั้น ๆ ของตัวแปรตาม อาจตีความหมายได้ว่า ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลที่ต่ำ หมายความว่า สมการนั้นไม่สามารถใช้ในการคาดคะเนการเป็นสมาชิกของกลุ่มนั้นได้ดี

3. ค่าวิลค์ แลมบ์ดา (Wilks Lamda) เป็นมาตรวัดอำนาจจำแนกของตัวแปรเดิม โดยที่ยังไม่ได้หักออกจากสมการจำแนก กล่าวคือ ถ้าค่าวิลค์ แลมบ์ดา มากเท่าใด ตัวแปรหรือข้อมูลที่เหลือจะอธิบายการเป็นสมาชิกของกลุ่ม โดยสมการใหม่จะน้อยลงไปเท่านั้น เราสามารถแปลงค่าของวิลค์ แลมบ์ดา เป็นค่าไคสแควร์ (Chi-square) ได้ในการทดสอบความสำคัญทางสถิติ ถ้าค่าไคสแควร์ต่ำ แสดงว่าค่าวิลค์ แลมบ์ดา ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัย

ความหมายของการวิจัย

คำว่า วิจัย ตรงกับคำว่า Research ซึ่งในพจนานุกรมฉบับ Webster ได้ให้ความหมายของคำว่า Research ว่าประกอบด้วยคำสองคำคือ Re ซึ่งแปลว่า ซ้ำ กับ Search ซึ่งแปลว่า ค้นหา ดังนั้น เมื่อรวมกันแล้วแปลตามรากศัพท์ได้ว่า การค้นคว้าซ้ำ หรือการค้นคว้าอีก ซึ่งหมายความว่า เป็นการค้นหาหรือตรวจสอบอย่างละเอียดถี่ถ้วนหรือการค้นคว้าทดลองโดยมีเป้าหมายเพื่อการค้นคว้าพบข้อเท็จจริงใหม่ ๆ และการแปลความหมายของข้อเท็จจริงเหล่านั้นอย่างถูกต้อง หรือเพื่อการปรับแก้ข้อสรุป ทฤษฎีตลอดจนกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ยอมรับกันแต่เดิมให้ถูกต้องยิ่งขึ้นโดยอาศัย

ข้อเท็จจริงใหม่ ๆ ที่ค้นพบเพิ่มเติมเหล่านี้ หรือเพื่อการประยุกต์ใช้ข้อสรุป ทฤษฎีและกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ที่ได้ค้นพบหรือปรับแก้แล้วนั้น (ลักษมี คงลาภ และคณะ, 2548, หน้า 1)

วิจารณ์ พานิช (2546, หน้า 14) ได้ให้ความหมายการวิจัยว่า เป็นการค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชาการ ซึ่งเจตนาของการวิจัยคือมุ่งพัฒนาองค์ความรู้ของมนุษยชาติ ของสังคมหรือของท้องถิ่น เป็นความรู้ที่มีความถูกต้องแม่นยำ สามารถตรวจสอบได้ โดยควรมีแรงบันดาลใจจากชั้นทะเลมากกว่าโลภะ การทำงานวิจัยควรมีแรงผลักดันมาจากความกระหายใคร่รู้ มุ่งแสวงหามิตรสหายในวงการวิจัย มุ่งสร้างสรรค์ประชาคมวิจัยให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น และมุ่งสร้างผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์แก่สังคมได้

ประคอง กรรณสูต (2542, หน้า 1) กล่าวว่า การวิจัย หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นหาความรู้ และข้อเท็จจริง โดยอาศัยระเบียบวิธีวิทยาศาสตร์ ในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีระบบที่เชื่อถือได้

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2543, หน้า 1) ได้ให้คำจำกัดความของการวิจัยว่า การวิจัย หมายถึง กระบวนการค้นคว้าหาข้อเท็จจริง หรือปรากฏการณ์ตามธรรมชาติอย่างมีระเบียบ และมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนเพื่อให้ได้ความรู้ที่เชื่อถือได้ นั่นคือ การวิจัยประกอบด้วย 3 ประการ คือ ประการแรก เป็นการค้นคว้าหาข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ ประการที่สอง เป็นกระบวนการหรือการทำอย่างมีระเบียบ ประการสุดท้าย เป็นการกระทำที่มีจุดหมายที่แน่นอน

จากนิยามต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การวิจัย หมายถึง การแสวงหาความรู้ ความจริง ซึ่งมีระเบียบ แบบแผน โดยมุ่งเน้นเพื่อคำตอบหรือข้อเท็จจริงที่ต้องการศึกษาอย่างเป็นกระบวนการและเชื่อถือได้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

ภารดี อนันต์นาวิ (2552, หน้า 223-224) กล่าวว่า การวิจัยเป็นวิธีการค้นคว้าวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบแบบแผนที่เชื่อถือได้เพื่อแสวงหาคำตอบต่อคำถามหรือปัญหาที่ได้ตั้งไว้ และคำถามหรือปัญหาของการวิจัยมีจุดมุ่งหมายต่างกันไป สามารถรวบรวมเป็นจุดมุ่งหมาย ใหญ่ ๆ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. เพื่อค้นคว้าหาวิธีแก้ปัญหา (Problem-Solving Research) เป็นการศึกษาค้นคว้ารายละเอียดสาเหตุของปัญหาเพื่อให้เห็นช่องทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
2. เพื่อสร้างทฤษฎี (Theory-Developing Research) เป็นการศึกษาหาความรู้จริงในธรรมชาติเพื่อนำความรู้ที่ได้มาตั้งเป็นทฤษฎีและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ

3. เพื่อพิสูจน์ทฤษฎี (Theory-Testing Research) เป็นการศึกษาเพื่อตรวจสอบผล การศึกษา ค้นคว้าของผู้อื่นว่าถูกต้องหรือไม่ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างต่างกัน เวลาต่างกัน หรือ สถานการณ์ต่างกัน ซึ่งทฤษฎีนั้น ๆ อาจให้ผลเหมือนหรือต่างกันได้

ขั้นตอนการทำวิจัย

การทำวิจัยผู้วิจัยจะต้องทำการวางแผนการวิจัยนั้น ๆ ไว้ล่วงหน้าเพื่อให้งานวิจัยนั้น ดำเนินไปตามขั้นตอนอย่างมีระบบแบบแผน โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและ ข้อเท็จจริง หรือปรากฏการณ์หรือข้อมูลที่ทำการศึกษา การวิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. เลือกหัวข้อปัญหา เป็นการกำหนดขอบเขตของงานวิจัยว่าจะทำการศึกษาในเรื่อง อะไร สาขาวิชาใด มีขอบเขตกว้างขวางเพียงไร

2. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี เป็นการหาข้อมูลพื้นฐานทางทฤษฎีเพื่อให้เกิดความแจ่มชัดใน ปัญหา โดยผู้วิจัยจะต้องศึกษาหาความรู้ความจริงตลอดจนงานวิจัยที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ใน ขอบเขตของการวิจัยนั้น

3. ให้คำจำกัดความปัญหา ผู้วิจัยจะต้องเขียนบรรยายถึงความเป็นมาของปัญหาความ มุ่งหมายของการวิจัย ตัวแปรต่าง ๆ สำหรับการศึกษาลดจนนิยามศัพท์เฉพาะ และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ปัญหานั้นแจ่มชัดและสามารถตรวจสอบโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้

4. สร้างสมมุติฐาน เป็นการคาดคะเนคำตอบของปัญหาไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยเหตุผลซึ่ง จะได้มาจากความรู้ จากประสบการณ์ หรือเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5. พิจารณาขัดเกลาปัญหาและสมมุติฐาน เป็นการพิจารณาว่าปัญหานั้นแจ่มชัดหรือไม่ สมมุติฐานนั้นสมเหตุสมผลหรือไม่ สมมุติฐานนั้นเพียงพอหรือครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษาหรือไม่ ปัญหาและสมมุติฐานสอดคล้องกันและสมเหตุสมผลที่จะตรวจสอบหรือไม่

6. พิจารณาแหล่งที่มาของข้อมูล ผู้วิจัยต้องถามตัวเองว่า อะไรคือตัวแปร ข้อมูลคืออะไร และได้มาอย่างไร

7. วางแบบแผนการวิจัย ผู้วิจัยต้องเขียนรายละเอียดของกระบวนการในการวิจัยพิจารณาว่า ขั้นตอนในการดำเนินการนั้นรัดกุมเพียงพอหรือไม่ ในแต่ละขั้นตอนมีโอกาสที่จะผิดพลาดหรือเกิด ความคลาดเคลื่อนอย่างไร

8. สร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยจะต้องกำหนดและเลือกใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับงานวิจัย โดยคำนึงถึงรูปแบบของการวิจัย และข้อมูลที่ต้องการศึกษา

9. ทดลองทำและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยจะต้องทดลองศึกษากับกลุ่มย่อยของมวลประชากร เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาข้อบกพร่องของแบบแผนการวิจัย และเป็นการฝึกหัดแก้ปัญหาก่อนที่จะทำการวิจัยจริง

10. เลือกกลุ่มตัวอย่างและกำหนดขนาดของตัวอย่าง (Sample Size) ผู้วิจัยจะต้องกำหนดวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เป็นตัวแทนของมวลประชากรที่ศึกษา

11. เก็บรวบรวมข้อมูลจริง เป็นการนำเครื่องมือไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย

12. จัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยจะต้องเลือกสรรข้อมูล จัดประเภทข้อมูลให้ง่ายและสะดวกต่อการวิเคราะห์ และพิจารณาเลือกใช้ค่าสถิติให้เหมาะสมและสอดคล้องกับระดับของข้อมูล นอกจากนี้ จะต้องวางแผนการที่จะเสนอข้อค้นพบ โดยพยายามเสนออย่างมีความหมายและเข้าใจง่าย

13. เขียนรายงานการวิจัย ผู้วิจัยจะต้องเขียนรายงานผลการวิจัยตามแนวการเขียนรายงานการวิจัย โดยใช้ภาษาถูกต้องและรัดกุมสามารถเขียนเป็นขั้นตอนของการวิจัยได้

ประโยชน์ของการวิจัย

ภารดี อนันต์นาวิ (2552 หน้า 227-228) กล่าวว่า การวิจัยให้ประโยชน์ต่อมนุษย์มากมาย ทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อการดำรงชีวิตในสังคม ได้อย่างมีความสุข พอสรุปได้ดังนี้

1. ทำให้ผู้วิจัยได้สร้างความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความใจกว้างที่จะรับฟังเหตุผลและความมีวิจารณ์อย่างละเอียดรอบคอบ
2. ทำให้เกิดสิ่งประดิษฐ์คิดค้น วิทยาการใหม่ ๆ และพิสูจน์หรือสร้างทฤษฎีที่ใช้ได้โดยทั่วไป
3. ทำให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหาที่ตรงประเด็นมากกว่าการคาดคะเน
4. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบาย และตัดสินใจได้ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ทำให้สามารถปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และการวัดผล เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพ ตลอดจนนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ดีต่อไป

ประเภทของการวิจัย

การจัดประเภทการวิจัยที่ใช้เกณฑ์ในการแบ่งต่าง ๆ กัน ดังนี้

1. แบ่งตามประโยชน์ของการวิจัย มี 2 ประเภท คือ

1.1 การวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) หรือการวิจัยบริสุทธิ์ (Pure Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งแสวงหาความรู้หรือความจริงที่เป็นกฎหรือทฤษฎี โดยไม่คำนึงถึงว่าการวิจัยนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใดและอย่างไร

1.2 การวิจัยประยุกต์ (Applied Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งเอาผลการวิจัยไปใช้เน้นความสำคัญที่สามารถนำผลการวิจัยนั้นๆ ไปใช้ทำอะไรได้หรือเป็นประโยชน์แก่ผู้ใดหรือหน่วยงานใด

1.3 มีการวิจัยอีกประเภทหนึ่ง ชื่อ การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งการแก้ปัญหาหรือนำผลไปใช้เหมือนการวิจัยประยุกต์ แต่ความรู้ที่ได้อยู่ในเฉพาะวงแคบไม่สามารถสรุปได้กว้างขวางเช่นการวิจัยประยุกต์

2. แบ่งตามชื่อวิชาที่จะทำการวิจัย เช่น

2.1 การวิจัยการศึกษา (Educational Research)

2.2 การวิจัยเศรษฐกิจ (Economic Research)

2.3 การวิจัยตลาด (Marketing Research)

3. แบ่งตามความมุ่งหมายระเบียบวิธีการวิจัย มี 3 ประเภท คือ

3.1 การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Research)

3.2 การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

3.3 การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research)

4. แบ่งตามวิธีการศึกษาเป็นเกณฑ์ มี 2 ประเภท คือ

4.1 การวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirical Research) เป็นการวิจัยจากข้อมูลธรรมชาติหรือข้อมูลปฐมภูมิ โดยมีการเก็บข้อมูล แจกแจง และวิเคราะห์ มีการคำนวณทางสถิติ เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์สาขาที่ทำการวิจัยประเภทนี้ ได้แก่ วิทยาศาสตร์ทางกายภาพ วิทยาศาสตร์ทางสังคม การวิจัยทางการศึกษาและจิตวิทยา เป็นต้น

4.2 การวิจัยเชิงไม่ประจักษ์ (Non- Empirical Research) เป็นการวิจัยที่ค้นหาความรู้ความจริงจากข้อมูลที่มีอยู่แล้วในตำรา หนังสือ เอกสารประกอบการสอน หรือบทความต่างๆ โดยไม่ได้ใช้วิธีการทางสถิติมาวิเคราะห์ข้อมูล สาขาที่ทำการวิจัยประเภทนี้ ได้แก่ วิชาประวัติศาสตร์ ปรัชญาโบราณคดี ภาษาศาสตร์ เป็นต้น

5. แบ่งตามคุณลักษณะของข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยที่ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นตัวเลขเชิงปริมาณ เช่น การวิจัยเกี่ยวกับส่วนสูงของนักเรียน เป็นต้น

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการวิจัยที่ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การวิจัยเกี่ยวกับลักษณะความเป็นอยู่ของชาวไทยมุสลิม เป็นต้น

6. แบ่งตามผู้ทำการวิจัย

6.1 การวิจัยประเภทบุคคล (Individual Research) การวิจัยที่ทำการเพียงคนเดียว ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยที่ทำโดยคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยหรือนักศึกษาที่ทำปริญญาโทหรือปริญญาเอก ซึ่งโดยทั่วไปย่อมง่ายกว่าและเล็กกว่าการวิจัยที่ทำ โดยกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาต่างๆความสามารถไม่ทัดเทียมกัน

6.2 การวิจัยประเภทกลุ่มบุคคล (Group Research) ได้แก่ การวิจัยที่ทำขึ้น โดยหน่วยงานที่ตั้งขึ้นมาโดยเฉพาะสำหรับการวิจัย เช่น สถาบันวิจัยสังคมศาสตร์ การวิจัยที่ทำโดยหน่วยวิจัยขององค์การปฏิบัติงานและบริหารอื่นๆ เช่น หน่วยวิจัยของโรงพยาบาลของกระทรวง และของสมาคมอาชีพต่างๆในบางครั้งการวิจัยของหน่วยงานที่ไม่มีหน่วยวิจัย อาจกระทำโดยบุคลากรของหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราว

3. แนวคิดเกี่ยวกับวิจัยสถาบัน

ในปัจจุบันหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการวิจัยประยุกต์ที่เน้นการนำผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานและองค์กรโดยตรงและทำอย่างต่อเนื่อง โดยใช้วิธีวิทยาการวิจัยในลักษณะต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับเรื่องที่ต้องการปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งเรามักจะเรียกการวิจัยในลักษณะนี้ว่า “การวิจัยสถาบัน” ในส่วนของสถาบันอุดมศึกษาเองก็ได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยสถาบัน โดยพิจารณาได้จากการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการวิจัยสถาบันโดยตรง มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำงานวิจัยสถาบัน โดยมีการให้ทุนสนับสนุน รวมทั้งการมีเครือข่ายการวิจัยสถาบัน เป็นต้น ผลที่ได้จากการวิจัยสถาบันนอกจากจะนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาสถาบันแล้วยังเป็นผลงานทางวิชาการที่สามารถนำไปใช้ในการขอรับการประเมินเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้ทำวิจัยได้อีกทางหนึ่ง นอกจากนี้ในความหมายเพื่อการประกันคุณภาพ การวิจัยสถาบัน หมายถึง การดำเนินงานวิจัยเชิงประเมินเกี่ยวกับองค์กร เพื่อใช้ผลการวิจัยเชิงประเมินนั้น มาประกอบการตัดสินใจในการจัดทำนโยบายและแผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ขององค์กรนั้นต่อไป รวมทั้งมีการกำหนดให้การวิจัยสถาบันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยได้มีการจัดตั้งสมาคมวิจัยสถาบันขึ้นแล้วเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2543 โดยมีศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสอ้าน

เป็นนายกสมาคมและผู้ริเริ่มจัดตั้งในนามสมาคมวิจัยสถาบันและพัฒนาอุดมศึกษา (Association of Institutional Research and Higher Education Development) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์กลางของนักวิจัยสถาบัน นักวิชาการ และผู้บริหารการศึกษา ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ อันนำไปสู่ประโยชน์ในทางวิชาการและวิชาชีพ การส่งเสริมการจัดทำวิจัยสถาบันและเผยแพร่ผลงาน รวมทั้งการให้บริการทางด้านการวิจัยสถาบัน ด้านนโยบายและแผน และการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ การศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติโดยรวมก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาและสนองตอบต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติได้ (ทรงธรรม ธีระกุล, 2552, หน้า ออนไลน์)

ความหมายของการวิจัยสถาบัน

ได้มีผู้ให้ความหมายของการวิจัยสถาบัน (Institutional Research) แตกต่างกัน ดังนี้

การวิจัยสถาบัน (Institutional Research) เป็นการรวมความหมายของคำ 2 คำ เข้าด้วยกันคือ การวิจัยและสถาบัน หมายถึง การวิจัยหรือค้นคว้าหาคำตอบด้วยวิธีการที่น่าเชื่อถือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษานั้น ๆ (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2535 อ้างอิงใน อรุณศรี กางเพ็ง, 2546, หน้า 10)

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2536, หน้า 204) ได้ให้ความหมายของการวิจัยสถาบันไว้ว่า หมายถึง การวิจัยประเภทหนึ่ง ซึ่งมุ่งที่จะศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแต่ละสถาบัน ทั้งนี้เพื่อนำข้อค้นพบต่างๆเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้สำหรับประกอบการวางแผนการกำหนดนโยบายรวมทั้งการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในแต่ละสถาบันโดยเฉพาะ ซึ่งมีนักวิชาการบางท่านเรียกการวิจัยประเภทนี้ว่า “Operational Research” หรือ “Administrative Research”

ซัวเป (Saupé, Joe L. 1981 หน้า 1) กล่าวว่า การวิจัยสถาบัน คือ การวิจัยที่จัดทำในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลสนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจในสถาบัน

สมพงษ์ สุชีเกตุ (2540, อ้างอิงใน อรุณศรี กางเพ็ง, 2546 หน้า 10) กล่าวว่า การวิจัยสถาบัน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สารสนเทศอันเป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถาบันแล้วนำข้อมูลหรือสารสนเทศนั้นมาสังเคราะห์วิเคราะห์ โดยอาศัยขั้นตอนทางวิทยาศาสตร์ให้เป็นข้อมูล หรือสารสนเทศอันใหม่ที่สามารถใช้อธิบายตอบปัญหา หรือนำผลการวิจัยมาช่วยการตัดสินใจในการพัฒนาสถาบันได้

แนวคิดและหลักการทั่วไปของการวิจัยสถาบัน

ทรวงธรรม ธีระกุล (2552, หน้า ออนไลน์) ธรรมชาติของการวิจัยสถาบัน มีแนวคิดหรือปรัชญาในการวิจัย ดังนี้

1. เป็นการวิจัยในหน่วยงาน สถาบัน หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยทั่วไป
2. เป็นการวิจัยตามขอบเขต ลักษณะ หน้าที่ หรือโครงสร้างของงานที่รับผิดชอบ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กรหรือสถาบันนั้น ๆ
3. เป็นการวิจัยทั้งปัญหาเฉพาะหน้าที่ หรือการวางนโยบายหรือแผนระยะยาวของสถาบัน
4. ผลงานการวิจัยสถาบัน ไม่เพียงแต่นำมาแก้ไขปัญหาหรือกำหนดนโยบายหรือพัฒนาองค์กรหรือสถาบันนั้น ๆ เท่านั้น แต่อาจนำไปเป็นแนวทางในการวิจัยสถาบันอื่น ๆ ได้
5. คณะผู้วิจัยเป็นบุคลากร นักวิจัย หรือนักวิชาการ ที่สังกัดอยู่ภายในหน่วยงานหรือสถาบันนั้น ๆ (เว้นแต่จะมีที่ปรึกษาจากภายนอกร่วมด้วยก็ได้)
6. คณะผู้วิจัยควรเป็นนักวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ จิตวิทยา สถิติ สังคมวิทยา มนุษยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ กฎหมาย หรือการปกครอง เป็นต้น
7. แนวคิดหรือเป้าหมายหลักของการวิจัยสถาบัน คือ ให้สามารถนำข้อมูลหรือข้อค้นพบต่าง ๆ

จากการวิจัยไปใช้ประกอบในการแก้ปัญหา กำหนดนโยบายพัฒนาสถาบัน หรือตัดสินใจในสถานการณ์ที่คับขัน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป หลักการทั่วไปของการวิจัยสถาบันควรมีลักษณะดังนี้

1. ใช้ระยะสั้น หวังผลเร็ว เพราะต้องการใช้ข้อมูล อาจจะไม่เกิน 6 เดือน
2. ขั้นตอนการนำเสนอโครงร่างต้องรวดเร็ว ไม่มีขั้นตอนมาก อาจเขียนโครงการประมาณ 1 – 2 เดือน รวมถึงขั้นตอนการพิจารณา และการอนุมัติด้วย
3. งบประมาณต้องอนุมัติเร็ว และเพียงพอ
4. ผู้ทำการวิจัยสถาบันต้องได้รับการลดภาระงานอื่น ๆ ให้น้อยลง เพราะการดำเนินการ อาจจะไม่ทันกับระยะเวลาที่กำหนด และอาจส่งผลกระทบต่อข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์
5. ผู้ทำการวิจัยอาจจะวิจัยเดี่ยวหรือวิจัยเป็นที่วิจัยก็ได้
6. อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ และคนต้องมีความพร้อม

การวิจัยสถาบันหากจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการวิจัยในงานประจำของสถาบันนั่นเอง ซึ่งจะมีประโยชน์ในแง่ของการปรับปรุงและพัฒนางานประจำที่ทำอยู่ทุกวันด้วย โดยสามารถนำงานที่

ทำอยู่มาใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการวางแผนการวิจัย เปรียบเทียบวิธีการทำงานระหว่างวิธีการทำงานที่ใช้กันอยู่เดิมกับวิธีการที่คิดขึ้นหรือประยุกต์จากที่ผู้อื่นคิดไว้แล้ว ซึ่งเชื่อว่าน่าจะเป็นวิธีการที่ดีกว่าเดิมในด้านในด้านหนึ่ง เช่น ประหยัดค่าใช้จ่ายมากกว่า ใช้เวลาน้อยกว่า ลดขั้นตอนลง และปลอดภัยกว่า เป็นต้น หากมีการวางแผนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ป้องกันอคติได้อย่างรัดกุม มีการตั้งคำถามวิจัยอย่างชัดเจน มีการประมวลผลอย่างน่าเชื่อถือ และได้ข้อสรุปใหม่จากงานวิจัย ก็จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสถาบันได้

นอกจากนี้ หลักการสำคัญของการวิจัยสถาบันคือจะต้องไม่แปลกแยกจากการทำงานปกติ แต่จะต้องเป็นระบบที่ผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารจัดการของสถาบันที่เกิดขึ้นเป็นวงจรของการพัฒนาสถาบันนั้น ๆ จึงจะทำให้ผู้ทำวิจัยเกิดความรู้สึกว่าการวิจัยสถาบันไม่ได้เป็นเรื่องยาก น่าเบื่อ และสร้างภาระให้มากขึ้นกว่างานที่ทำอยู่ตามปกติ แต่ตรงกันข้ามกลับทำให้เกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและเกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ที่สำคัญคือสถาบันจะได้งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัยสถาบัน

การวิจัยสถาบันมีวัตถุประสงค์โดยทั่วไป สรุปได้ 4 ประการ ดังนี้

1. วิจัยเพื่อแก้ปัญหา เมื่อสถาบันมีปัญหาหรืออุปสรรค จำเป็นต้องมีการวิจัย สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ ติดตาม และปรับเปลี่ยนการดำเนินงานของสถาบัน เช่น ปัญหานักศึกษาที่ลาออกกลางคัน ปัญหานักศึกษาเข้าศึกษาในสถาบันน้อย เป็นต้น
2. วิจัยเพื่อการตัดสินใจ ในกรณีที่ไม่มีปัญหา แต่ต้องการตัดสินใจในบางเรื่อง เช่น การขยายวิทยาเขต การเปิดหลักสูตรใหม่ เป็นต้น หากมีผลงานวิจัยที่มีข้อมูลสนับสนุนและยืนยันได้ก็ จะทำให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม
3. วิจัยเพื่อวางแผนอนาคตเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานของสถาบันได้อย่างเหมาะสม เช่น การศึกษาแนวโน้มทางเศรษฐกิจ แนวโน้มทางสังคม แนวโน้มของนักศึกษา และแนวโน้มของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสถาบัน เป็นต้น
4. วิจัยเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นเรื่องที่สถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงเพราะสถาบันอุดมศึกษาจะคงอยู่ได้ด้วยคุณภาพและความเป็นเลิศ ปัจจุบันมีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งจะดำเนินการในเรื่องการประเมินคุณภาพสถาบัน อุดมศึกษา อย่างน้อย 5 ปี ต่อครั้ง สถาบันจึงต้องมีการประเมินคุณภาพภายในของตนเอง โดยการทำวิจัยสถาบันควบคู่ไปกับการดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ด้วย

สรุปได้ว่าการวิจัยสถาบันในสถาบันอุดมศึกษาเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐกำลังออกนอกระบบ และสภาพการแข่งขันระหว่างสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนมีสูง ดังนั้น การวิจัยสถาบันจึงเป็นการเตรียมฐานข้อมูล เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสถาบันใช้ในการตัดสินใจและวางแผนการดำเนินงาน ทำให้สถาบันรู้ศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง และที่สำคัญ คือ การวิจัยสถาบัน มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และความเป็นเลิศให้กับสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งทำให้เกิดการบูรณาการระหว่างการวิจัยและการเรียนการสอนซึ่งเป็นการกิจที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษา เมื่อเกิดปัญหาหรือต้องการพัฒนา การเรียนการสอนสามารถใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา แล้วจึงนำเอาผลการวิจัยไปใช้ ซึ่งถือเป็นวงจรของการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาที่ต่อเนื่องและเกิดประโยชน์ต่อสถาบันเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังสามารถใช้การวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือในการพัฒนาภารกิจด้านอื่น ๆ ของสถาบัน อุดมศึกษา เช่น การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน

ลักษณะของการวิจัยสถาบัน

ลักษณะการดำเนินการวิจัยสถาบันเป็นการสลับกันระหว่างการทำงานของกระบวนการต่อไปนี้

1. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือ R&D คือ การวิจัยที่มุ่งพัฒนานวัตกรรมที่เป็นทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพงาน โดยผลลัพธ์ของการวิจัยจะปรากฏให้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ผลการวิจัยประเภทสื่อ/ชิ้นงาน (Material) และประเภทแบบหรือวิธีการทำงาน (Procedure / Process)

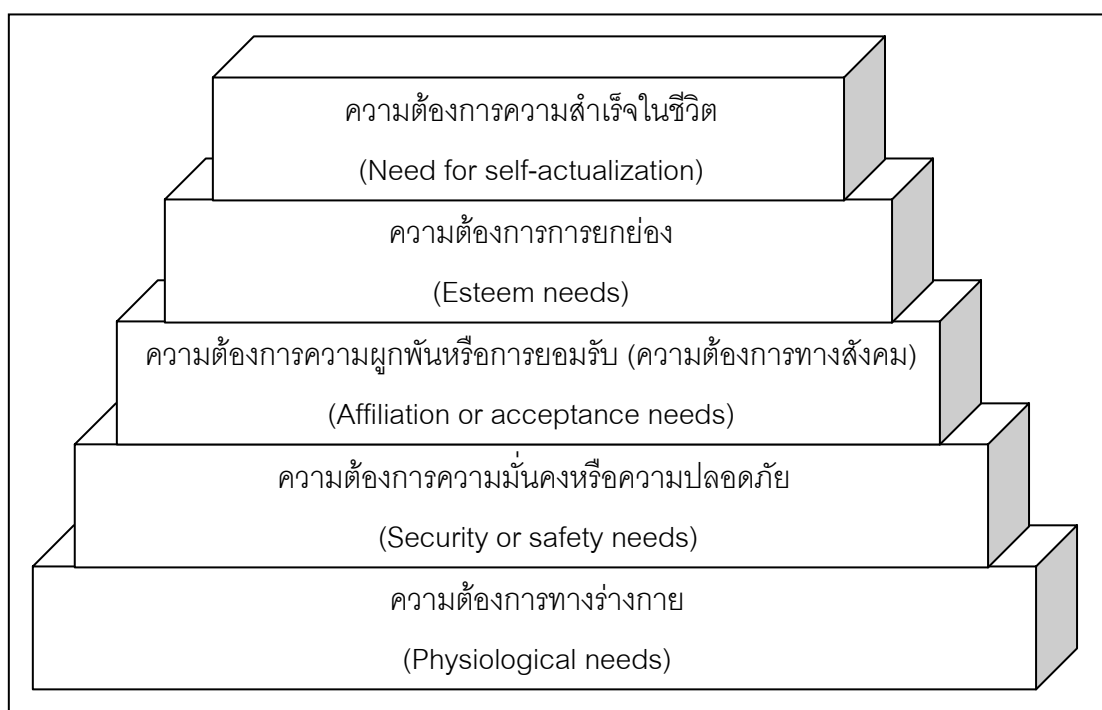
2. การพัฒนาและวิจัย (Development and Research) หรือ D&R คือ การเน้นการพัฒนา มากกว่าการวิจัย โดยถือว่าการวิจัยเป็นเพียงส่วนน้อยของกระบวนการพัฒนา

ทั้งนี้ ในกระบวนการของการวิจัยสถาบัน ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทันสมัย และตรงเวลา โดยข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ไม่ควรมีเฉพาะข้อมูลภายใน แต่ควรมีข้อมูลภายนอกด้วย ข้อมูลภายในอาจประกอบด้วยข้อมูลนักศึกษา บุคลากร หลักสูตร การเงินการคลัง โปรแกรม หลักสูตร และทรัพยากรสิ่งอำนวยความสะดวก ที่สำคัญจะต้องพัฒนาฐานข้อมูลให้เหมาะสมกับการศึกษาวิเคราะห์ในประเภทต่าง ๆ ตลอดจนต้องมีการนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ การวางแผน และการประเมินผลของสถาบันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

4. แนวคิดและทฤษฎี

ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow เป็นทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่า เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังภาพที่ 4 ทั้งนี้ ความต้องการในลำดับขั้นที่อยู่สูงถัดไปสามารถเกิดขึ้นได้แม้ว่าความต้องการในลำดับขั้นที่ต่ำกว่าจะยังไม่ได้รับการตอบสนองที่สมบูรณ์และตัวอย่างแบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการทำงานซึ่งประยุกต์ใช้ทฤษฎีของมาสโลว์ประกอบ



ภาพ 1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ที่มา : parker & Case, 1993, หน้า 5 อ้างอิงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 134.

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอน และการพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตราย และการมีชีวิตรอดและความกลัวต่อการสูญเสียหน้าที่ การงาน ทรัพย์สินหรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับ หรือความผูกพัน หรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or acceptance) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นและสังคมยอมรับ เช่น การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูง

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ผู้บริหารองค์การสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ดังภาพ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และการจัดการตอบสนองความต้องการบุคคลโดยองค์การ (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 133-135)

| ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ | | การจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ |
|---|--|--|
| ความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) | ความเจริญเติบโต (Growth) ความก้าวหน้า (Advancement) | ความท้าทาย (Challenge) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) |
| การยกย่อง (Esteem) | การยกย่อง (Self-esteem) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานภาพ (Status) | การยกย่อง (Self-esteem) ตำแหน่ง (Title) สถานะ (Status) |
| สังคม (Social) | ความรัก (Love) ความรู้สึกที่ดี (Affection) การยอมรับ (Sense of belonging) | ทีมงาน (Teamwork) การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Friendly management) |
| ความปลอดภัย (Safety) | ความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคง (Security) เสถียรภาพ (Stability) | ความมั่นคงในงาน (Job security) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety on the job) |
| ร่างกาย (Physiological) | อาหาร (Food) น้ำ (Water) ที่อยู่อาศัย (Shelter) | ความร้อน (Heat) อากาศ (Air) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay) |

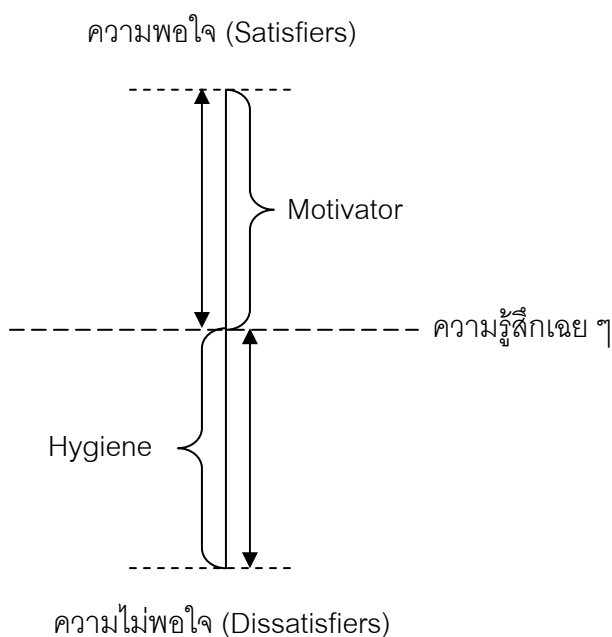
ภาพ 2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และการจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ

ที่มา : Bovee & others, 1993, หน้า 440 อ้างอิงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 135.

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Two Factors theory)

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547 , หน้า 247) ในปี ค.ศ.1959 เฮอริชเบอร์ก (Herzberg) และคณะได้ตีพิมพ์บทความวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญ สรุปว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของคนกับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือหากคนงานได้รับการตอบสนองความต้องการก่อนก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความพึงพอใจของคนงานนำมาซึ่งความขยันขันแข็งและเสียสละอุทิศตนเพื่อการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่สูงทำให้ผลผลิตขององค์การเพิ่มขึ้นด้วย ต่อมาเขาได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรมากกว่า 200 คน โดยการสัมภาษณ์ว่ามีปัจจัยใดบ้างในการทำงานที่ทำให้พวกเขาพอใจหรือมีความสุข และมีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เขาไม่พอใจหรือไม่มีความสุข พบว่าตัวแปรที่ทำให้บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกที่ดี (Good feelings) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ และกิจกรรมระหว่างการทำงาน การบังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน กฎระเบียบและการปฏิบัติขององค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงาน เขาจึงได้สรุปเป็นทฤษฎี 2 ปัจจัย ซึ่งกล่าวถึงมนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการ 2 ด้าน คือ ความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene needs) หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic factors) และความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator needs) หรือปัจจัยภายใน (Intrinsic factors) (Dipboye และคณะ, 1994 หน้า 148) ซึ่งทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กถูกจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีจูงใจแบบเนื้อหา (Content theories) ด้วยเช่นกัน

ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก หากความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene needs) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ บางครั้งถึงขั้นนัดหยุดงานประท้วงหรือเผาโรงงานก็เคยมี แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์ก็ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉย ๆ ให้มากก็ดี ไม่ให้เลยก็เกิดเรื่อง ฉะนั้น การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถทำให้มนุษย์พอใจได้ ในขณะที่เดียวกันหากความต้องการด้านการจูงใจ (Motivation factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์การอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดียินร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น ไม่สนใจจะอุทิศตนเองแต่อย่างใด



ภาพ 3 แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย

ที่มา : ตุลา มหาพสุธานนท์ , 2547, หน้า 248.

จากภาพสมมติเส้นความรู้สึกซึ่งเป็นเส้นตรงแนวตั้ง ระดับความพึงพอใจจะขึ้นอยู่กับ การตอบสนองความต้องการขององค์การที่มีต่อพนักงาน โดยจุดสูงสุดคือความพึงพอใจของมนุษย์ (Satisfiers) ถึงขีดสุด จุดต่ำสุด คือ ความไม่พอใจ (Dissatisfiers) ในระดับต่ำสุด ส่วนเส้นปะตรง กลางเป็นเส้นความรู้สึกเฉย ๆ เท่านั้น ไม่สามารถทำให้พนักงานมีความพอใจถึงขีดสุดได้ แต่หาก องค์การไม่ตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัย บุคคลจะรู้สึกไม่พอใจถึงจุดต่ำสุด ในขณะที่ หากองค์การใช้ปัจจัยด้านจูงใจ (Motivator factors) จะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ และเมื่อได้รับการ ตอบสนองตรงตามความต้องการก็อาจพึงพอใจถึงขีดสุดได้ อย่างไรก็ตามหากไม่ได้รับการ ตอบสนองพนักงานก็จะรู้สึกเฉย ๆ

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factor theory) มีรายละเอียดของปัจจัยต่าง ๆ จำแนกออกได้ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfiers) เรียกอีกอย่างว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) หรือปัจจัยภายใน (Intrinsic factors) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน

ด้วยกัน คือ การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) , การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) , ลักษณะของงาน (Work-itself) , ความรับผิดชอบ (Responsibility) , ความก้าวหน้า (Advancement) และการมีโอกาสเจริญเติบโต (Possibility of growth)

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) เรียกอีกอย่างว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic factors) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 8 ประการ คือ นโยบายและการบริหารงานขององค์การ (Company policy and administration) , การควบคุมบังคับบัญชา (Technical supervision) , เงื่อนไขการทำงาน (Working eonditions) , ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) , เงินเดือน (Salary) , สถานภาพ (Status) , ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) และปัจจัยต่าง ๆ ในชีวิตส่วนตัว (Factors in personal life)

ทฤษฎีความต้องการของ ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's Modified Need Hierachy Theory) หรือ ทฤษฎี ERG ของ Alderfer Clayton Aderfer (1969 cited in Bass, 1985) ได้พัฒนาทฤษฎี ERG (Existence, Relatedness and Growth Theory) โดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow โดยตรง เขาได้คิดทฤษฎีนี้ขึ้นในปี ค.ศ. 1972 สืบเนื่องจากได้มีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow พบว่าไม่ตรงกับทฤษฎี กล่าวคือ การตอบสนองความต้องการไม่เป็นไปตามลักษณะการลำดับขั้นของ Maslow Alderfer จึงได้เสนอทฤษฎีความต้องการ ERG ขึ้นโดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543 อ้างอิงใน ปัทมาภรณ์ สรรพชัยพงษ์, 2545, หน้า 27-28) คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย โดยที่จะตอบสนอง เพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป และความปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและสภาพการทำงานที่ดี

2. ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างและ ดำรงรักษาความสัมพันธ์ นั้นไว้ กับบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ เช่น เพื่อนร่วมงาน เพื่อน บังคับบัญชาและสมาชิกในครอบครัว ความพอใจนี้จะขึ้นอยู่กับ การแบ่งปันซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกันและอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง ฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ความพอใจในความก้าวหน้า และเติบโตนี้ได้มาจาก การที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อม ที่ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้นสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐาน 3 ประการ คือ

- 1) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) ความต้องการระดับใดที่ได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นยังคงสูงอยู่
- 2) ขนาดความต้องการ (Desire Strength) ความต้องการประเภทที่อยู่ ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว จะยิ่งทำให้ความต้องการที่อยู่สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น
- 3) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Needs Strength) ความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคติดขัด ได้รับการตอบสนองน้อยหรือไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการที่อยู่ต่ำกว่าลงไปจะมีความสำคัญมากขึ้น

ทฤษฎีของ เฮนรี แอล แกนต์ และการจ่ายสิ่งจูงใจ

อำนาจ ธีระวนิช (2547, หน้า 43) แกนต์ (ปี 1861-1919) เป็นผู้บุกเบิกทางด้านวิศวกรรมศาสตร์และการจัดการโดยเป็นวิศวกรที่ปรึกษา แนวคิดของแกนต์ได้เน้นไปที่การให้สิ่งจูงใจ (incentives) กับคนงานที่ทำงาน โดยมีหลักการดังนี้

1. จ่ายค่าจ้างให้กับคนงานทั้งหมดตามค่าแรงขั้นพื้นฐานที่กำหนด
2. ถ้าคนงานทำงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้จะได้รับโบนัสพิเศษ
3. ถ้าคนงานปฏิบัติงานดีนอกเหนือจากที่คาดหวังไว้จะได้รับรางวัล นั่นคือ เลื่อนตำแหน่งให้เป็นหัวหน้างาน (Supervisors) และเน้นให้ทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอน (Coach) มากกว่าให้เป็นผู้ควบคุมงาน

ผลปรากฏว่าองค์การบางแห่งที่นำแนวคิดของแกนต์ไปใช้มีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้นถึง 2 เท่าตัว หลังจากใช้ระบบสิ่งจูงใจดังกล่าว

ทฤษฎีความต้องการของ Murray (Murray's Manifest Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการของ Murray นั้น ก็ได้เปรียบลำดับขั้นความต้องการ เหมือนของ Maslow เช่นกันกล่าวคือ ทฤษฎีของ Murray สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกัน บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ส่วนทฤษฎีของ

Maslow ไม่สามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีของ Murray ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543 อ้างอิงใน ปัทมาภรณ์ สรรพชัยพงษ์, 2545, หน้า 28) คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการมีสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) หมายถึง ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และต้องการควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

ทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วูรัม (Victor Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า การจูงใจขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น โดยวูรัมทำนายว่า บุคคลจะร่วมกิจกรรมที่เขาคาดหวังจะได้รับรางวัลหรือได้สิ่งต่าง ๆ ตามที่ปรารถนา และมีความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมอาจนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่น โดยที่วูรัมเรียกว่า ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งสามารถเขียนสรุปเป็นสูตรได้ดังนี้ (ชูศักดิ์ เจนประโคน, 2545, หน้า 61-62)

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ความอยาก} + \text{ความคาดหวัง}$$

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขา ซึ่งอาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจในเรื่องของการจูงใจนี้ จึงจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงการรับรู้ปัจเจกบุคคล (Individuals) ว่า เมื่อเขาได้ทำสิ่งนั้นแล้วผลที่ได้รับจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละคนจะมีความอยากและความคาดหวังเฉพาะคน ซึ่งเป็นกลไกที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เป็นต้น

นอกจากนี้แล้ว Victor Vroom's ได้ชี้ให้เห็นว่าอีกต่อไปว่า แรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพไม่ใช่เป็นการเฉพาะเจาะจงอยู่กับความต้องการของมนุษย์ที่เป็นรูปแบบของแรงจูงใจภายในเท่านั้น แต่แรงจูงใจก็มักจะเกิดขึ้นจากลักษณะที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายที่บุคคลต้องการได้รับ โดยมีได้เน้นที่สถานะภายในของคณงานเท่านั้น แต่จะเน้นที่จุดประสงค์และเป้าหมายที่พวกเขาต้องการ รวมไปถึงการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง

เลื่อนขั้นเงินเดือน ความก้าวหน้าของงาน ความมั่นคงในอาชีพ และเป็นงานที่แต่ละบุคคลให้ความสนใจ เพราะในแต่ละบุคคลนั้นก็มักจะมีเป้าหมายที่เหมือน ๆ กัน และจะเน้นให้เห็นความสำคัญของเป้าหมายด้วย โดยการให้ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานนั้นได้รู้ได้เห็นอย่างเด่นชัด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตและเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่ได้รับ ซึ่งทุกคนก็มีความปรารถนาที่จะให้ได้ผลผลิตที่สูง แต่นักบริหารหรือผู้นำขององค์กรก็ไม่ควรที่จะมุ่งหวังให้บุคคลสนใจในคุณค่าเช่นนั้นมากนัก ควรให้พนักงานหรือคนงานได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และคนงานจะต้องมีความเชื่อมั่นถึงความสัมพันธ์ภาพที่แน่นแฟ้นระหว่างปริมาณและคุณภาพของผลผลิตที่ออกมา รวมทั้งการได้รับเป้าหมายที่ปรารถนาด้วย

3. ลักษณะของบุคคลควรจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตของเขาในระดับใด กล่าวคือ ถ้าหากคนงานมีความเชื่อมั่นว่า ผลผลิตไม่มีอิทธิพลต่อพวกเขาแล้ว ความพยายามที่จะผลิตออกมาก็จะลดลงตามไปด้วย ดังนั้นความเป็นผู้มีอิทธิพลต่อผลผลิตของเขาจึงเป็นสิ่งที่ต้องนับเป็นความสำคัญด้วย

ทฤษฎี X และ Y ของดักลาส แม็กเกรเกอร์ (X and Y's Douglas McGregor Theory)

แม็กเกรเกอร์ ได้ตั้งทฤษฎีในการควบคุมการปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจให้คนทำงานไว้ 2 ทฤษฎี โดยได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลหรือธรรมชาติของคนไว้ทั้งดีและเลว ดังต่อไปนี้ (ชูศักดิ์ เจริญประโคน, 2545, หน้า 59-60)

1. แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎี X ทฤษฎีนี้จะมองคนงานไปในทางที่เลวโดยกล่าวว่า
 - 1.1 คนงานส่วนมากไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงงานได้ก็จะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
 - 1.2 วิธีการควบคุมคนงานให้ปฏิบัติงานนั้น จะต้องใช้วิธีการที่รุนแรง เช่น การขู่ บังคับและการควบคุมอย่างเข้มงวด
 - 1.3 คนงานจะไม่มีควมรับผิดชอบในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และชอบทำงานตามคำสั่งเท่านั้น แต่จะมีความต้องการในด้านความปลอดภัยมาก
- ทฤษฎี X นี้จะมองคนงานไปในทางลบ (Negative) และวิธีการแก้ไขก็ควรจะใช้วิธีการแบบรุนแรงหรือเข้มงวด (Stick Approach) นอกจากนี้แล้ว McGregor ยังได้เสนอความเห็นต่อไปอีกเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์คือ

ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรคงจะต้องใช้เทคนิคการวิเคราะห์ว่าลักษณะใดที่ตนเห็นว่าน่าจะนำมาใช้คือเป็นแนวทางในการบริหารงานในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถสร้างแรงจูงใจและรวมพลังของบุคคลไว้ในองค์กรให้ยาวนานที่สุดเท่าที่จะทำได้

ทฤษฎีความเสมอภาคของอาดามส์

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541, หน้า 117) ทฤษฎีความเสมอภาคนี้เสนอโดย เจ. สเตซีอาดามส์ (J. Stacy Adams) โดยมีรากเหง้ามาจากทฤษฎีความไม่สอดคล้องของประชาชน (Cognitive Dissonance Theory) และทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ทฤษฎีความเสมอภาคนี้กล่าวว่าการทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจนั้นเป็นเรื่องของความเสมอภาค (หรือความไม่เสมอภาค) ซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่ง ๆ ความเสมอภาคจะมีอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลรับรู้สัดส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กรกับสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์กร เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับสัดส่วนของผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กรกับสิ่งที่ผู้อื่นทุ่มเทให้กับองค์กรนั้นเท่ากัน

$$\frac{\text{ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร}}{\text{สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์กร}} = \frac{\text{ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้รับจากองค์กร}}{\text{สิ่งที่ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์กร}}$$

และในทางตรงกันข้าม ความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ว่าสัดส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กรกับสิ่งที่ตนทุ่มเทให้กับองค์กรกับสัดส่วนของผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กรกับสิ่งที่ผู้อื่นทุ่มเทให้กับองค์กรนั้นไม่เท่ากัน

$$\frac{\text{ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร}}{\text{สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์กร}} < \frac{\text{ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้รับจากองค์กร}}{\text{สิ่งที่ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์กร}}$$

หรือ

$$\frac{\text{ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร}}{\text{สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์กร}} > \frac{\text{ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้รับจากองค์กร}}{\text{สิ่งที่ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์กร}}$$

ในการประเมินบุคคลไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนที่ได้หรือสิ่งที่ทุ่มเทให้กับองค์กรนั้นต่างก็ขึ้นอยู่กับการรับรู้ (perception) ของบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้นการรับรู้ในสัดส่วนของผลตอบแทนที่ได้รับหรือสิ่งที่ทุ่มเทลงไปจึงอาจเหมือนหรืออาจแตกต่างไปจากบุคคลอื่นในสถานการณ์เดียวกัน สำหรับปัจจัยที่พิจารณาว่าเป็นสิ่งที่ทุ่มเทให้กับองค์กรก็ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพทางสังคม

ตำแหน่งในองค์กร คุณสมบัติที่ดี ปริมาณและคุณภาพของการทำงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยที่ถือว่าเป็นผลตอบแทนที่ได้รับก็ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน สถานภาพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น เมื่อบุคคลรับรู้ว่าสัดส่วนดังกล่าวไม่เสมอภาค เขาก็จะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาค โดยอาจเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ทุ่มเทให้ เปลี่ยนแปลงผลตอบแทนที่ได้รับ แทรกแซงบุคคลอื่นหรือพยายามเปลี่ยนแปลงในบุคคลอื่นหรืออาจถึงขั้นละทิ้งงานก็ได้

ทฤษฎีความเสมอภาคของอาดามส์นี้ได้รับการสนับสนุนพอสมควร และโดยทั่วไปก็ปรากฏการยอมรับในทัศนคติของความเสมอภาค (equity norm) รางวัลที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นเสมอภาคนั้นจะเป็นสิ่งที่บุคคลทุ่มเทให้กับองค์กรอันทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจเขาก็ทำงานหนักมากกว่าเดิม ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจนั้นนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม

ทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541, หน้า 118) ทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจ (Reinforcement Theory of Motivation) เรื่องการเสริมแรงนี้เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ (learning process) ประเด็นที่สำคัญในเรื่องนี้ก็คือพฤติกรรมนั้นอาจจูงใจให้มุ่งสู่รางวัล โดยที่ผู้บริหารจึงปรับใช้ทฤษฎีโดยการกำหนดรางวัลหรือการลงโทษที่เหมาะสมมากกว่าที่จะวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจหรือความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เรื่องนี้เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพอย่างใกล้ชิดกับกฎแห่งผลกรรม (Law of Effect) ซึ่งเอ็ดเวิร์ด แอล. ธอร์นไดค์ (Edward L. Thorndike) ได้เสนอไว้ ซึ่งกล่าวว่าการตอบสนองต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์อย่างเดียวกัน การตอบสนองใดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (satisfaction) (อันเป็นแรงเสริม-reinforcement) พฤติกรรมนั้นดูคล้ายจะเกิดขึ้นอีก ส่วนการตอบสนองใดที่ทำให้เกิดความไม่สบาย (dis-comfort) (อันเป็นการลงโทษ-punishment) พฤติกรรมนั้นดูเหมือนจะไม่เกิดขึ้นอีก ซึ่งสอดคล้องกับลัทธิสุขนิยมปรัชญาโบราณ

ทฤษฎีการเสริมแรงทางบวกและทางลบ

เมื่อนำเรื่องการเสริมแรงทางไปสัมพันธ์กับกฎแห่งผลกรรมแล้วก็จะเกิดการเสริมแรงในทางบวก (Positive Reinforcement – PR) และการเสริมแรงในทางลบ (Negative Reinforcement – NR) การเสริมแรงไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือลบต่างก็สามารถเพิ่มพลังการตอบโต้และทำให้เกิดการทำซ้ำมีมากขึ้น แต่ทั้งตัวเสริมแรงในทางบวกและทางลบจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ การเสริมแรงในทางบวกจะทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการทำพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ทั้งนี้

เพราะตัวเสริมแรงในทางบวกเป็นผลที่ปรารถนา ส่วนการเสริมแรงในทางลบนั้นจะทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อจะได้หนีหรือหลบเลี่ยงผลกระทบที่ไม่น่าพึงปรารถนา

5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัย

สุภางค์ จันทวานิช (2524, อ้างอิงใน อรุณศรี กางเพ็ง, 2546, หน้า 22) กล่าวว่า การส่งเสริมให้เกิดการวิจัย จำเป็นต้องสร้างปัจจัยให้มีบรรยากาศเกื้อกูลต่อการทำวิจัยให้มากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือ ด้านนักวิจัย ด้านหน่วยงาน และด้านบริบทของการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านนักวิจัย ได้แก่ ความรอบรู้ในสังคมบางด้าน รอบรู้ในเชิงทฤษฎีวิจัย ความรอบรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ความสามารถในเชิงวิเคราะห์ ความสามารถในการถ่ายทอดผลการวิจัย ดังนั้น ครูผู้วิจัยจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- 1.1 มีความสามารถและรู้จักหาความรู้มาสรุป
- 1.2 มีความชำนาญและสามารถปรับปรุงวิธีการหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ
- 1.3 มีความชำนาญ มีทักษะในการปรับปรุงเครื่องมือวัดผลต่าง ๆ
- 1.4 มีความชำนาญ มีทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์

ข้อมูล การนำเสนอข้อมูล และการแปลข้อมูล

- 1.5 นำผลการสืบค้นไปใช้ในการสืบอ้างว่าจะใช้เมื่อใด และใช้อย่างไร
- 1.6 มีความสามารถในการสรุป วิเคราะห์และทำนาย
- 1.7 มีความสามารถในการเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือเขียนรายงานการวิจัย

2. ปัจจัยด้านหน่วยงาน มีองค์ประกอบ 2 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ มีปัจจัยป้อนเข้าในแง่ต่าง ๆ คือ มีศูนย์ข้อมูลที่ดี และพร้อมที่จะหยิบมาใช้ได้ มีเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพียงพอสำหรับการทำวิจัยแต่ละเรื่อง มีนักวิจัยและบุคลากรที่ได้รับการฝึกฝนมาแล้ว มีอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการวิจัย มีทุนสำหรับการวิจัย เป็นต้น

2.2 ด้านระบบบริหารของหน่วยงาน มีการจัดการและกระจายบุคลากรตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการวิจัยอย่างเหมาะสม มีการแบ่งงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีช่องทางหรือเครือข่ายสำหรับการเผยแพร่และติดต่อในงานวิจัย

3. ปัจจัยเกี่ยวกับบริบทของการวิจัย ปัจจัยด้านนี้มีความเป็นนามธรรม ซึ่งอาจตัดสินใจได้ไม่ถนัดนักว่ามีความสมบูรณ์มากน้อยเพียงใด เป็นส่วนที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการวิจัย ปัจจัย

เหล่านี้ได้แก่แบบแผนการแสวงหาความจริงที่มีมาแต่โบราณ ความใจกว้างในการรับฟังคำติชม การเปลี่ยนแปลงค่านิยมทางการศึกษา ความต้องการงานวิจัย ผลตอบแทนที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ความก้าวหน้าทางวิชาการ การยอมรับจากวงการวิจัย รวมทั้งความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะหน่วยงานราชการหรือหน่วยปฏิบัติอื่นใดกับหน่วยงานวิจัย

กองวิจัยทางการศึกษา (2533, อ้างอิงใน อรุณศรี กางเพ็ง, 2546 หน้า 23) ได้สรุปแนวคิดเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยของครู จากการประชุมเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยทางการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยนักวิจัย นักวิชาการ นักการศึกษา ครู อาจารย์ ผู้สอนระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้สรุปประเด็นสำคัญไว้ดังนี้

1. ควรให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยแก่ครู โดยการจัดตั้งในระดับจังหวัด มีการกำหนดภาระหน้าที่ในการประสานงานและความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของแต่ละท้องถิ่น

2. จะต้องจัดตั้งศูนย์สารสนเทศระดับจังหวัดและกลุ่มโรงเรียน เพื่อบริการข่าวสารและอำนวยความสะดวกในการใช้เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญสำหรับการศึกษาค้นคว้าที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแต่ละท้องถิ่นอย่างจริงจัง

3. เน้นให้ทุกหน่วยงานทางการศึกษาตั้งแต่ระดับผู้บริหารถึงระดับผู้ปฏิบัติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยกับการพัฒนาการเรียนการสอน โดยเฉพาะในสถาบันการศึกษาจะต้องมีครูผู้นำการวิจัยทุกสถานการศึกษา

4. รัฐต้องให้ความสำคัญของการจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยทางการศึกษาของชาติ และควรให้ภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยทางการศึกษาเพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีการติดตาม และประเมินผลอย่างใกล้ชิด

5. ควรให้การอบรม ประชุมสัมมนาให้ความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานวิจัยให้แก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งชี้แนะแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยในทิศทางที่ถูกต้องและสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น

6. จะต้องสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันในระหว่างหน่วยงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในการแลกเปลี่ยนข่าวสารหรือข้อมูลการวิจัยทางการศึกษา มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงที่เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ระหว่างผู้ทำวิจัยกับผู้นำผลการวิจัยไปใช้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

บัญชา อึ้งสกุล (2539, อ้างอิงใน อรุณศรี กางเพ็ง, 2546, หน้า 23) กล่าวว่าผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่ส่งเสริม สนับสนุนครูผู้สอนในโรงเรียนให้สามารถทำการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้สรุปบทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งประกอบด้วยบทบาท ดังนี้
 - 1.1 จัดให้มีนโยบายหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจน
 - 1.2 ประชุมชี้แจงให้คณะครูทราบเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และบทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในชั้นเรียน
 - 1.3 สนับสนุนและจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน
 - 1.4 จัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน
 - 1.5 จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
 - 1.6 จัดหาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อครูผู้ทำวิจัย
 - 1.7 จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ และกาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน
 - 1.8 ติดตามดูแลการทำวิจัยของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนการวิจัย
 - 1.9 ติดตามเพื่อรับรู้ปัญหาข้อบกพร่อง จุดเด่น และจุดด้อยของครู เพื่อให้การสนับสนุนส่งเสริมและปรับปรุง
2. การให้ความยอมรับครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยบทบาทดังนี้
 - 2.1 ให้การยกย่องชมเชยแก่ครูผู้ทำวิจัยต่อที่ประชุมในโรงเรียนและที่อื่น ๆ
 - 2.2 ให้เกียรติบัตรหรือรางวัลแก่ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน
 - 2.3 สนับสนุนให้ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นตัวแทนเข้าร่วมประชุมสัมมนา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
 - 2.4 ให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการ ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน
 - 2.5 ให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายด้านการบริหารและวางแผนการวิจัย
 - 2.6 จัดและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบในโครงการวิจัยของโรงเรียน
 - 2.7 ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัย
 - 2.8 สนับสนุนให้ครูที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัย เป็นครูพี่เลี้ยงในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

2.9 ส่งเสริมให้ครูในสายวิชาเดียวกันได้มีโอกาสปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

2.10 สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ให้เป็นที่ประจักษ์แก่คนทั่วไป

3. ให้ความสำคัญและมองเห็นคุณค่าของงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูสนใจและทำการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งประกอบด้วยบทบาทในด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1 กระตุ้นให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นพื้นฐาน

3.2 ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยและค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

3.3 ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสหาความรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ด้านการวิจัย

3.4 ส่งเสริมให้ครูไปค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ นอกโรงเรียนในเวลาที่ยาวจากการสอน

3.5 ส่งเสริมให้ครูค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมโดยการอ่านหนังสือ วารสาร เอกสาร และตำราต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน

3.6 ติดต่อประสานงานเพื่อแสวงหาแหล่งความรู้หรือที่ปรึกษางานวิจัยให้ครู

3.7 จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และแนวปฏิบัติงานวิจัย

3.8 จัดให้มีการประชุมปฏิบัติการวิจัย เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์

3.9 เชิญวิทยากรมาบรรยายเสริมความรู้เรื่องการทำวิจัยให้ครู

3.10 นำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปวางแผนการกำหนดนโยบายของโรงเรียน

4. การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งประกอบด้วยบทบาทต่อไปนี้

4.1 จัดระบบดูแลเอาใจใส่ครูให้ทำการวิจัยในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง

4.2 พยายามให้คำแนะนำด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

4.3 ให้ความช่วยเหลือแก่ครูที่ประสบปัญหาในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน

4.4 มีส่วนร่วมในการนิเทศเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู

4.5 มีส่วนร่วมในการแสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่นำไปสู่การวิจัยในชั้นเรียน

4.6 ส่งเสริมให้ครูผู้นำด้านการวิจัย เพื่อจูงใจให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน

4.7 จัดระบบงานในโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู

- 4.8 มีส่วนร่วมในการเสนอแนะและพิจารณาหัวข้อวิจัยในชั้นเรียน
- 4.9 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาจนได้แนวทางที่จะนำไปสู่การวิจัย
- 4.10 มีส่วนร่วมในการคิดเพื่อหาทางเลือกนวัตกรรม เกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อทำการวิจัยในชั้นเรียน
5. ส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งประกอบด้วยบทบาทต่อไปนี้
- 5.1 กระตุ้นและยั่วยุให้ครูคิดปรับปรุงการเรียนการสอน ด้วยกระบวนการวิจัยอันเป็นความก้าวหน้าของอาชีพครู
- 5.2 การผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ
- 5.3 พิจารณาให้ความดีความชอบแก่ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำผลการวิจัยไปปรับปรุงงานในหน้าที่
- 5.4 ให้โอกาสครูที่มีผลงานวิจัยได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะของตน
- 5.5 ให้การสนับสนุนผลงานวิจัยของครู เพื่อนำไปขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
- 5.6 เปิดโอกาสให้ครูผู้ที่มีผลงานวิจัย สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูงขึ้น
- 5.7 ส่งเสริมให้ครูผู้ที่มีผลงานวิจัยมีโอกาสก้าวหน้าในการงาน
- 5.8 มอบหมายภาระหน้าที่ให้ครูผู้วิจัยได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น
- 5.9 สนับสนุนให้ครูผู้ที่มีผลงานวิจัยได้รับการคัดเลือกเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 5.10 ส่งเสริมให้ครูผู้ที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน นำผลงานมาเป็นส่วนหนึ่งในการได้รับตำแหน่งอื่นที่สูงกว่าเดิม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542, อ้างอิงใน อรุณศรี กางเพ็ง, 2546, หน้า 26) กล่าวว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของครู เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้นั้น ต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความรู้และทักษะการวิจัย โดยการจัดอบรมสัมมนา การศึกษาต่อ การให้คำปรึกษา และการนิเทศติดตามการดำเนินการวิจัยอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหาร คณาจารย์หรือบุคคลที่มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านการวิจัย

2. ปัจจัยด้านงบประมาณที่สนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยหรือหน่วยงานต้นสังกัด จำเป็นต้องมีความสามารถแสวงหาหรือจัดสรรงบประมาณสำหรับใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม

3. ปัจจัยด้านเวลาในการทำวิจัย ผู้วิจัยต้องบริหารเวลาเพื่อการวิจัยด้วยการทำปฏิทิน การดำเนินงานวิจัย ซึ่งจะทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

4. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ แหล่งความรู้สำหรับค้นคว้า และเครื่องอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ได้แก่ เอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จัดให้มีเครื่องคำนวณ เครื่องคอมพิวเตอร์ ตลอดจนบริการด้านธุรการต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

5. ปัจจัยด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ ที่ปรึกษาในการทำวิจัย ผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้ปกครอง หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนักเรียนที่เป็นแหล่งข้อมูลสำคัญในการทำวิจัยในชั้นเรียน

6. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผู้วิจัยและผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในโรงเรียน อันได้แก่ แรงจูงใจภายใน คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน และแรงจูงใจภายนอก คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

จากปัจจัยดังกล่าวพอสรุปได้ว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำวิจัยประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยโดยแบ่งเป็น ปัจจัยภายใน 3 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำวิจัย ด้านเจตคติต่อการทำวิจัย และด้านการรับรู้ของตนเองเกี่ยวกับทักษะการทำวิจัย ปัจจัยภายนอก 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านทุนสนับสนุนการทำวิจัย ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและแหล่งค้นคว้า ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ และด้านความต้องการการยอมรับนับถือ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อมรา นาวารวงศ์ (2538, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ในเขตภาคเหนือ พบว่ามีตัวแปร 2 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิต งานวิจัยของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย และทัศนคติต่อการวิจัย ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมไม่มีตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กับผลผลิตงานวิจัย และเมื่อใช้ผลผลิตงานวิจัยเป็นเกณฑ์ พบว่า เวลาที่ใช้ในการวิจัย และทัศนคติต่อการวิจัย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับผลผลิตงานวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .26297 ด้านเหตุผลหรือแรงจูงใจในการทำวิจัย และปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัย พบว่า เหตุผลหรือภาพรวมทั้ง 6 ด้านไม่แตกต่างกันแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ คือ เพื่อเกียรติยศชื่อเสียง เพื่อตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการ อยากหา

ประสบการณ์ในการทำวิจัย ต้องการแสวงหาความรู้ข้อเท็จจริง เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เสริมการการเรียนการสอน เพื่อประโยชน์ต่อสังคม เพื่อยกระดับวิชาชีพอพยาบาล เพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน เพราะมีเงินทุนอุดหนุนการวิจัย และเพราะมีผู้ชักชวนให้ทำวิจัยร่วมกัน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยที่สำคัญ คือ ขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย ขาดความรู้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่มีเวลา ขาดเงินทุนสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานไม่เพียงพอ สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภารกิจวิจัยของอาจารย์พยาบาลและวิชาชีพพยาบาล สรุปได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ คือ การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย และการพัฒนาองค์กร

ทับทิม นิลนวล (2538, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการและปัญหาการทำวิจัยของคณาจารย์ในกลุ่มสาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าสภาพการส่งเสริมการทำวิจัยในปัจจุบันของอาจารย์ที่สังกัดคณะฯ ในกลุ่มสังคมศาสตร์ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิจัย ด้านการส่งเสริมการทำงานและบรรยากาศที่เอื้อต่อการวิจัย และด้านผลงานวิจัยของอาจารย์ ความเห็นของอาจารย์ส่วนใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในทุกด้าน พบว่าข้อเด่นที่แตกต่างออกไปมากกว่าข้ออื่น ๆ ซึ่งน่าสนใจ คือ อาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผลงานวิจัยของอาจารย์เป็นประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

ศุภโชค ปิยะสันต์ (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านตัวครูผู้วิจัยพบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบ ได้แก่ การเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความเป็นนักวิชาการ มีแรงจูงใจจากเกียรติยศชื่อเสียงและการเลื่อนขั้นเงินเดือน เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการวิจัย มีความรู้ในระเบียบวิธีวิจัย มีความพร้อมทางสภาพความเป็นอยู่และงานที่ปฏิบัติ และเป็นผู้มีความพร้อมในด้านสุขภาพร่างกาย และปัจจัยด้านองค์ประกอบพื้นฐานในการทำวิจัย ได้แก่ องค์ประกอบด้านเงินทุนในการทำวิจัย เวลา ที่ปรึกษา แหล่งค้นคว้าข้อมูลเอกสาร และคุณสมบัติตามระเบียบของทางราชการ ส่วนปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบบริหาร ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และการส่งเสริมจากทางโรงเรียนอย่างเหมาะสม และปัจจัยด้านบริบทของการทำวิจัย ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อมทางวิชาการ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และภาวะที่มีความต้องการใช้งานวิจัย

แนวทางในการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูประถมศึกษา ได้แก่

1. ควรมีการรวมกลุ่มกันระหว่างครูที่สนใจทำวิจัย เพื่อจะได้ช่วยเหลือแนะนำซึ่งกันและกัน และยังสามารถเชิญวิทยากรมาชี้แนะได้โดยไม่ต้องเดินทางไปหาทีละคน ซึ่งเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมากกว่า

2. ควรจัดให้มีการอบรมในลักษณะของการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกปฏิบัติจริงและมีที่ปรึกษาใกล้ชิดตลอด

สุภัทรา ปานสุวรรณจิตร และ ชัยรัตน์ ปานสุวรรณจิตร (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาเขตภาคพายัพก่อนออกนอกระบบ พบว่า อาจารย์ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการวิจัยในปัจจุบัน ดังนี้คือ การวิจัยมีความสำคัญช่วยให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำวิจัยเพราะมีความรู้เรื่องระเบียบวิธีการวิจัย การวิจัยเป็นภาระหน้าที่ของอาจารย์ แต่ขาดแรงจูงใจจากหน่วยงาน เช่นการได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาสภาพปัจจุบันการทำวิจัยของหน่วยงานมีความพร้อมและการสนับสนุนไม่เพียงพอ โดยเฉพาะด้านการเผยแพร่แหล่งทุน การเขียนโครงการวิจัย วิทยาเขตไม่มีบรรยากาศการทำวิจัย

อรวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า สาเหตุที่อาจารย์ไม่สนใจทำวิจัย ส่วนใหญ่มาจากไม่มีเวลาในการทำวิจัย โดยให้เหตุผลว่าต้องใช้เวลาไปกับการสอน และการบริหารงานในระดับต่าง ๆ มาก และอาจารย์ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการทำวิจัย เพราะการเป็นอาจารย์ที่ดี มีคุณภาพ และได้รับการยกย่องทางด้านวิชาการ ควรจะให้ความสำคัญกับการทำงานด้านการวิจัย แต่ทั้งนี้สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องให้การสนับสนุนอุปกรณ์ เงินทุน การอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ และระยะเวลาในการทำวิจัยให้มากขึ้นด้วย

ปิยะนุช มีชาญ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการทำวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการทำวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าขั้นการวางแผนการทำวิทยานิพนธ์ ขั้นการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ และขั้นการนำเสนอผลการทำวิทยานิพนธ์ โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย 2) เปรียบเทียบปัญหาการทำวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในแต่ละขั้นตอน จำแนกตามตัวแปร สาขาวิชา สถานสภาพการสมรส ประสบการณ์การวิจัย ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะของหน่วยงาน ไม่แตกต่างกันทั้งรายขั้นตอนและโดยรวม 3) ข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์ 3 ขั้น ได้แก่ ขั้นการวางแผนการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยน่าจะสามารถเลือกประธานและกรรมการร่วมได้เอง จะช่วยให้ผู้วิจัยและคณะกรรมการที่ปรึกษามีความเข้าใจตรงกัน ขั้นการดำเนินการทำ

วิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยควรประสานกับผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอย่างถูกต้องและเข้าใจในเครื่องมือวิจัย และขั้นตอนการเสนอผลการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยควรพิมพ์วิทยานิพนธ์ด้วยตนเอง จะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ได้ และผู้วิจัยควรกำหนดเป้าหมายและจัดเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน จะช่วยให้ทำวิทยานิพนธ์เสร็จตามกำหนด

ฉันทิชา มหาพสุธานนท์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นไปตามสมมติฐานเพียง 2 ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยด้านการให้ความสำคัญต่องานวิจัย และปัจจัยรองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสามารถทางวิชาการเท่านั้น ซึ่งหากอาจารย์มีปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวก็จะมีแรงจูงใจหรือความต้องการในการทำงานวิจัย ส่วนปัจจัยด้านภาระงานนั้น ไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความต้องการในการทำวิจัย เป็นเพียงปัจจัยที่มีส่วนเสริมให้อาจารย์ทำวิจัยได้ราบรื่นขึ้นเท่านั้น สำหรับปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย งบประมาณการวิจัย และบรรยากาศในการทำงานวิจัย จะเป็นปัจจัยที่มีส่วนเสริมให้อาจารย์ทำงานวิจัยได้อย่างราบรื่นและมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้เสนอแนะให้พัฒนาศักยภาพทางวิชาการของอาจารย์ให้สูงขึ้นรวมทั้งพัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์ให้มากขึ้นด้วย

วินัย ศิริรินทร์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ทำผลงานทางวิชาการ ตามปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานในระดับน้อย 2) ข้าราชการครูเพศชายมีปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานและด้านรายได้ มากกว่าข้าราชการครูเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ทั้งข้าราชการครูเพศชายและข้าราชการครูเพศหญิง มีปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติ 3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-20 ปี มีปัจจัยสูงใจในการทำงานทางวิชาการทุกด้าน มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปี ขึ้นไป เว้น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

สมเกียรติ วรรณ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลการทำวิจัยของนักวิชาการด้านสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง เพื่อศึกษาการทำวิจัยและปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของนักวิชาการด้านสาธารณสุขในจังหวัดพัทลุง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะประชากรและสังคม ปัจจัยพื้นฐานด้านจิตวิทยา ปัจจัยด้านความรู้เรื่องการวิจัย และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม กับการทำวิจัยของนักวิชาการด้านสาธารณสุข รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของนักวิชาการด้านสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยลักษณะประชากรและสังคม ได้แก่ ระดับตำแหน่ง และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ปัจจัยพื้นฐานด้านจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจในการทำวิจัย สำหรับปัจจัยด้านความรู้เรื่องการวิจัย และปัจจัยสิ่งแวดล้อมไม่มีผลต่อการทำวิจัย ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการทำวิจัยของนักวิชาการด้านสาธารณสุข ได้แก่ การขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย การมีภาระงานประจำมาก การขาดเงินทุนสนับสนุนในการทำวิจัย การขาดความรู้เรื่องระเบียบวิธีวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

อัจฉรา ถาวร (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการทำวิจัย ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการปกครองบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย ส่วนการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย ทั้ง 5 ด้าน พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 3 ด้าน ที่แตกต่างกันแย่งมีนัยสำคัญ คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ไสว นัยปราโมทย์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สถานภาพในการทำวิจัยของอาจารย์สังกัดสถาบันราชภัฏภาคเหนือตอนบน พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย แต่ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมามีการทำวิจัยค่อนข้างน้อยเมื่อคิดจากจำนวนอาจารย์ทั้งหมด อาจารย์ที่ทำวิจัยส่วนมากมีอายุ 50 ปี ขึ้นไป ไม่มีงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน และอาจารย์ที่มี

วุฒิการศึกษาสูงจะทำวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า อาจารย์สังกัดคณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ ทำวิจัยมากกว่าคณะ อื่น ๆ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในการทำวิจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายของสถาบัน ด้านครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ด้านการใช้งานวิจัยขอตำแหน่งทางวิชาการ และด้านเกียรติประวัติ สำหรับด้านเงินสมนาคุณ ด้านแหล่งสะดวกและแหล่งค้นคว้า อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่ขัดขวางการทำวิจัย ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินทุน ด้านความรู้ความสามารถ และด้านประสบการณ์ ส่วนด้านเวลาและภาระงาน ด้านการมีที่ปรึกษา อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการแสดงความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิด สามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการทำวิจัยปัจจัยสนับสนุน คือ ต้องการแหล่งค้นคว้า และควรถือว่างานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของภาระงาน สำหรับอุปสรรคขัดขวางในการทำวิจัย คือ เงินทุน ความรู้ความเข้าใจ ระเบียบวิธีวิจัย การสร้างทีมวิจัยและภาระงาน ยังคงเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยในระดับหนึ่ง

นัสซี ทร์พย์บัญญัติ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านเงินที่ได้รับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน 2) อาจารย์ที่อยู่ต่างคณะกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในแต่ละด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินที่ได้รับ 3) ปัญหาในการทำวิจัยที่อาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความคิดเห็นว่ามีอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีภาระงานสอนมากทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย ขาดความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงินอุดหนุน มีความยุ่งยากในขั้นตอนการขอทุน ขาดความพร้อมในด้านของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำวิจัย และขาดความพร้อมในด้านตำราและเอกสารเพื่อการค้นคว้าวิจัย

อรุณศรี กางเพ็ง (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนต่อการทำวิจัยสถาบัน ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าสภาพการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ส่วนใหญ่เคยทำวิจัยสถาบันและมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยส่วนมากเป็นการวิจัยในลักษณะรายงานผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยนำไปแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการปฏิบัติงานและเผยแพร่ผลงานวิจัยในหน่วยงาน การประชุมวิชาการ หรือการสัมมนา ปัจจัยในการทำวิจัยสถาบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ คุณลักษณะของผู้วิจัย นโยบายของหน่วยงาน ทักษะในการทำวิจัย แหล่งความรู้สำหรับศึกษาค้นคว้า ความรู้ในการทำวิจัย ที่ปรึกษาในการทำวิจัย และงบประมาณในการทำวิจัย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำวิจัยสถาบัน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้วิจัย นโยบายของหน่วยงาน ทักษะในการทำวิจัย แหล่งความรู้สำหรับศึกษาค้นคว้า ความรู้ในการทำวิจัย ที่ปรึกษาในการทำวิจัย และงบประมาณในการทำวิจัยมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัญญารัตน์ เข็มอัมพร (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อปริมาณการผลิตผลงานการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยพายัพ พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงมีสถานภาพสมรสมากกว่าเป็นโสด และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท ปัจจัยเกี่ยวกับปริมาณการผลิตผลงานวิจัยที่ดำเนินการแล้วคณาจารย์กลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานการวิจัยคิดเป็นร้อยละ 50.90 มีผลงานวิจัยตั้งแต่ 1 – 10 เรื่อง ปัจจัยด้านตัวผู้ทำวิจัย พบว่า คณาจารย์กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติและแรงจูงใจที่มีต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยพื้นฐานในการทำวิจัยเมื่อเปรียบเทียบร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของความรู้พื้นฐานการวิจัยแต่ละส่วนแล้ว พบว่า คณาจารย์กลุ่มตัวอย่างมีความรู้การวิจัยเชิงปริมาณมากที่สุด รองลงมาคือการวิจัยทั่วไป และการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามลำดับ ปัจจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนการวิจัยของหน่วยงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนในการทำวิจัยได้รับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง

จิระศักดิ์ บุษราภรณ์ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ พบว่านักศึกษาที่เรียนรายวิชาจบแล้ว แต่ทำวิทยานิพนธ์ยังไม่เสร็จเมื่อขอลากลับไปทำงานทำให้เกิดปัญหาในการบริหารเวลาในการทำวิทยานิพนธ์และเป็นสาเหตุให้สำเร็จการศึกษาช้า

ผดุงศักดิ์ วิไลลักษณ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนโดยรวมและปัจจัยโดยรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัญหาอุปสรรคการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านความเข้าใจ และความตระหนักในการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยภายนอกมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบปัจจัยในภายที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของครูผู้สอนโดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งของครูผู้สอน วุฒิการศึกษา การผ่านการอบรม และประสบการณ์ในการสอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งของครูผู้สอน วุฒิการศึกษา การผ่านการอบรม และประสบการณ์ในการสอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สุรศักดิ์ การุญ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2 พบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้ง 6 ปัจจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ ด้านทักษะในการวิจัยในชั้นเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน ส่วนด้านงบประมาณในการวิจัยในชั้นเรียนและวัสดุอุปกรณ์และแหล่งวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียน และโรงเรียนส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัยในชั้นเรียนไปพัฒนาการเรียนการสอน

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยภาพรวม (8 กลุ่มสาระ) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ปานกลาง และค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. สภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีผลมาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน คือ คุณสมบัติผู้วิจัยในชั้นเรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ทำนายสภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ดังนี้

สภาพการทำวิจัยในชั้นเรียน = 0.908 (ค่าคงที่) + 0.413 (คุณสมบัติผู้วิจัยในชั้นเรียน) + 0.232 (บุคลลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน) มีค่าอำนาจการทำนายได้ร้อยละ 25

ทรงธรรม ธีระกุล (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับและเปรียบเทียบความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์อันดับของปัจจัย และเพื่อศึกษาสภาพปัญหาพร้อมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการวิจัยพบว่า 1) มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง คือ คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองลงมา คือ คุณลักษณะของนิสิต ประสพการณ์วิชาการของนิสิต และการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย ตามลำดับ 2) มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีสภาพนิสิต สถานภาพสมรส หลักสูตร การศึกษา สาขาวิชา ภารกิจงานขณะที่ทำวิทยานิพนธ์ และระเบียบวิธีของการวิจัยที่ทำวิทยานิพนธ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์นับจากเริ่มเข้าศึกษาจนสำเร็จ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

อภิญา หิรัญวงษ์ และคณะ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของผลิตภาพการวิจัยของนักการศึกษาสาขาอาชีวศึกษาในระดับอุดมศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วยประสพการณ์ในการวิจัย เวลาในการวิจัย ทักษะเชิงวิจัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการวิจัย และนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการวิจัย ประกอบด้วยความร่วมมือระหว่างนักวิจัยบรรยากาศการวิจัย แหล่งเอกสารวัสดุอุปกรณ์และทุนวิจัย ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อผลิตภาพการวิจัยเชิงบวกสูงสุดทั้งทางตรงและทางอ้อม แสดงว่าปัจจัยด้านบุคคลมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลิตภาพการวิจัยผ่านปัจจัยเจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมในการวิจัยมีอิทธิพลทางตรงต่อผลิตภาพการวิจัยแต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลิตภาพการวิจัย เจตคติต่อการวิจัยมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อผลิตภาพการวิจัย และการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัยมีอิทธิพลทางตรงต่อผลิตภาพการวิจัย

ศศิมาจ ขวัญเมือง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ: การวิเคราะห์หีสถรและเครือข่ายใยประสาท พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นนักวิจัยและสมรรถภาพการวิจัย มีค่าเฉลี่ยระดับสูง แต่มีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะของ

สถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำวิจัยระดับปานกลาง โมเดลผลิตภาพการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี (ไค-สแควร์ = 80.007, $p = 0.132$ ที่องศาอิสระ = 67, GFI = .963, AGFI = .942, RMR = 0.161) ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลผลิตภาพการวิจัยระหว่างคณะขนาดใหญ่และขนาดเล็ก พบว่า โมเดลไม่แปรเปลี่ยนด้านรูปแบบ แต่มีความแปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบและพารามิเตอร์อื่นๆ ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในโมเดลจากการวิเคราะห์ด้วยลิสเรลและเครือข่ายใยประสาท พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลสมรรถภาพการวิจัย คุณลักษณะของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำวิจัยและความเป็นนักวิจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีผลิตภาพการวิจัย การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยวิเคราะห์ด้วยลิสเรลและเครือข่ายใยประสาท พบว่าให้ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกัน

สำเร็จ เทียนทอง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตงานวิจัยของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ลักษณะการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์พยาบาล ในระหว่าง ปี พ.ศ. 2543-2547 โดยเฉลี่ยเท่ากับ 24.37 คะแนน หรือมีผลงานวิจัยไม่ถึง 1 เรื่องต่อปี (0.24 เรื่องต่อปี) อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษา ทัศนคติเชิงวิทยาศาสตร์และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย เวลาที่เอื้อสำหรับการทำวิจัย และการได้รับเงินสนับสนุนการทำวิจัยแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการผลิตผลงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานหลังจบการศึกษาสูงสุด มีความสัมพันธ์ทางลบกับการผลิตผลงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านคุณลักษณะชีวสังคม คุณลักษณะทางจิตวิทยา และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์การผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์พยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ วุฒิการศึกษาสูงสุด เวลาสำหรับการทำวิจัย ประสบการณ์การทำงานหลังจบการศึกษาสูงสุด ภาระงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย และทัศนคติเชิงวิทยาศาสตร์ และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การผลิตผลงานวิจัยได้ ร้อยละ 27.0 ($R^2 = .270$)

พิมลพร อมรศิลป์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมเขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ และความต้องการ

ประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการ ความก้าวหน้า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ และความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิการศึกษา และรายได้ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ศุภิสรา สุวรรณชาติ และคณะ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา พบว่า อาจารย์ร้อยละ 65.9 มีปัญหาอุปสรรคด้านเวลา และการบริหารเวลาอยู่ในระดับมาก ปัญหา ที่สำคัญคือ ไม่มีការวางแผนทำวิจัยล่วงหน้า มีระยะเวลาการทำวิจัยอย่างจำกัด และไม่มีเวลาทำ วิจัยเพราะมีชั่วโมงสอนมาก อาจารย์ร้อยละ 48.4 มีปัญหาอุปสรรคด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานวิจัยระดับมาก ปัญหา สำคัญคือ ไม่ได้รับความสะดวกในการจัดทำรูปเล่มรายงานการวิจัย ไม่มีเอกสารอ้างอิงที่เป็น ภาษาต่างประเทศที่เป็นข้อมูลปัจจุบัน และ ไม่ได้รับความสะดวกในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในงานวิจัย อาจารย์ร้อยละ 39.0 มีปัญหาอุปสรรคด้านบรรยากาศการทำวิจัยในระดับมาก ปัญหา สำคัญคือ มีปัญหาการประสานงานระหว่างผู้ร่วมทีมวิจัย บรรยากาศขององค์กรต่างคนต่างอยู่ไม่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ ขาดผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา ขาดผู้ช่วยวิจัย อาจารย์ร้อยละ 41.5 มีปัญหาอุปสรรคด้านนโยบาย กฎระเบียบทางราชการในระดับปาน กลาง ปัญหาสำคัญคือ ขาดการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการทำวิจัย นโยบายของวิทยาลัยไม่ เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัย และ ระบบการขอทุนสนับสนุนมีขั้นตอนยุ่งยาก ปัญหาอุปสรรคด้านทัศนคติเกี่ยวกับการวิจัย ด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เกี่ยวกับวิจัย ด้านแหล่งทุนอุดหนุนวิจัย ด้านกิจกรรมส่วนตัวและแรงจูงใจ อาจารย์มีปัญหาในระดับน้อย