



รูปแบบการพัฒนานักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

A Researcher Development Model for Faculty Members of the University in Lao People's Democratic Republic

บัวดำ แสงคำคุณลาวงษ์ ดร.พิชญ์ ฉายายนต์ และ ดร.อุดม จำรัสพันธุ์

Bouadam Sengkhambhouthavong Dr. Pichaya Chayayond and Dr. Udom Chamraspun

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาของนักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (ส.ป.ป. ลาว) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนานักวิจัย และ ประเมินรูปแบบการพัฒนานักวิจัยที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยมี 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 การศึกษาปัญหาและความต้องการของนักวิจัย ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Study) จากนักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว จำนวน 455 คนในขอบเขตทั่วประเทศ เลือกโดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า นักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว มีปัญหาด้านคุณสมบัติของนักวิจัยตามความคิดเห็นของอาจารย์สอน 5 มหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาด้านสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ มีความต้องการพัฒนาทั้งด้านคุณสมบัติ และ ด้านสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและ รายด้าน

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสำนักวิจัยของมหาวิทยาลัย 6 แห่ง มาจัดทำรูปแบบฉบับร่างและนำไปให้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน พิจารณาตามกระบวนการการเดลฟาย 3 รอบ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาด้านคุณสมบัติ ของนักวิจัย มี 14 วิธีและ พัฒนาด้านสมรรถนะนักวิจัยมี 17 วิธี วิธีการพัฒนาสมรรถนะด้วยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย เนื้อหา 20 เรื่อง ใช้วิธีการฝึกอบรม 11 วิธี วิธีการพัฒนาการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมีคุณสมบัติ 8 ประการ

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนานักวิจัย ของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว ผู้วิจัยดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ ศึกษาสำรวจ (Survey Study) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 455 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนานักวิจัย ของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว ทั้งทางด้านคุณสมบัติ และด้านสมรรถนะมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นปรากฏว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด จากนั้น ผู้วิจัยได้จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยมีนักวิจัยในมหาวิทยาลัยแห่งชาติ จำนวน 27 คน

เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามรูปแบบการทดลองของแบบทดลองกลุ่มเดียวโดยมีการทดสอบ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) เจตคติต่อการวิจัย 3) ความสามารถในการเขียนเค้าโครงฉบับร่าง ของผู้เข้าอบรม ก่อนและหลัง การอบรมกลุ่มเดียว (One group pre-test and post test design) ผู้วิจัย เปรียบเทียบผลการทดสอบ ก่อนและหลัง ด้วยการทดสอบ-ที แบบไม่เป็นอิสระ (t-test for dependent) แบบทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการวิจัย และทักษะการเขียน เค้าโครงวิจัยแบบย่อเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนานักวิจัย คุณสมบัติ ด้านสมรรถนะ

Abstract

The objectives of this research were: to study the problems and development needs of researchers of universities in Lao People's Democratic Republic (Lao PDR), to create and develop a researchers' development model, and to evaluate the development model thus created.

The research process consisted of three phases:

Phase I was a survey of the problems and development needs of researchers of universities in Lao PDR. The sample group consisted of 455 lecturers from five universities across the country, selected by stratified random sampling. The results of the study revealed that, for the researchers of universities in Lao PDR, characteristics of the university lecturers were, overall, at a medium level. In addition, problems of competency were, overall, found to be at high level. And the development needs of researchers of universities in Lao PDR were, overall, found to be at a high level.

Phase II was the creation and development of a researcher development model. In-depth interviews were used for the creation of a development model. Six experts from research universities in Thailand and Lao PDR were interviewed. Then, the draft of a research development model produced from the interviews was presented to 21 experts in accordance with the process of Delphi Technique in three rounds. The results of the study revealed that a researcher development model for faculty members of the university in Lao PDR in terms of characteristics consisted of 14 approach, in term of competency consisted of 17 approach, content of workshop consisted of 20 components, activities of workshops consisted of 11 components, characteristics of resources person consisted of 8 components.

Phase III was the evaluating of the researcher development model. There are two parts: first part was the investigation for the appropriateness and possibility of implementation of the research development model. The sample group consisted of 455 lecturers from five universities across the country, selected by stratified random sampling. The results of the study revealed that a researcher development model for faculty members of the university in Lao PDR in terms of characteristics and competency, according to the opinions of lecturers of universities in Lao PDR, was appropriate and can be put into practice, being, overall, found at a high level. Considered as an approach, it was found to be from high to highest level. Then, the workshop on research methodology was implemented with 27 young researchers participating. The data collection was designed by one group pre-test and post-test. The examination had three aspects: 1) Knowledge 2) Attitude 3) Skill in development of research by participants before and after joining workshop. The comparison between before and after was analyzed by using the SPSS for t-test for

dependent one rail. The results of the study revealed that the workshop on research methodology increased the competency, attitude and research development skills of the participants.

Keywords: Researcher Development Model, Characteristics, Competency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมปัจจุบันเป็นสังคมฐานความรู้หรือสังคมที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based Society) นั่นคือ สังคมจะก้าวหน้า คนในสังคมต้องมีความรู้ ความรู้ที่เป็นที่ยอมรับว่าเป็นจริง ตรวจสอบได้คือ ความรู้ที่ได้จากการวิจัย [8] การวิจัยหมายถึงวิธีการสร้างพื้นฐานความรู้ใหม่ โดยสร้างเป็นทฤษฎีใหม่ หรือเป็นการพิสูจน์ทฤษฎี (Kerr, 1982) มีปัจจัยหลายด้านที่มีผลต่อผลิตภาพการวิจัย แต่ปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผลิตภาพ การวิจัยในลำดับต้น ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยที่สอง ปัจจัยด้านความเป็นนักวิจัย ปัจจัยที่สาม ด้านสมรรถภาพการวิจัย และปัจจัยสุดท้าย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำวิจัย [10] [13] [14] [16] [17] ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า องค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพของงานวิจัย นั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของนักวิจัย และคุณลักษณะของนักวิจัย เพราะนักวิจัยจะเป็นผู้คิด ผู้ออกแบบการวิจัย และเป็นผู้สร้างสรรค์งานวิจัย [11] [3]

ปัจจุบัน ส.ป.ป. ลาว ยังขาดนักวิจัยที่มีคุณลักษณะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ ซึ่งผลการวิจัยของกรมการศึกษาขั้นสูง ที่ได้ศึกษา ท้าแรงแ้งด้านการวิจัยใน ส.ป.ป. ลาว พบว่าปัญหาของการทำวิจัยที่สำคัญ คือ อาจารย์ไม่มีเวลาทำวิจัย ด้วยภาระงานสอนมากเกินไป คณะและภาควิชาไม่มีทิศทางการวิจัยที่ชัดเจน งานวิจัยมีลักษณะปลีกย่อย ไม่มีทีมงานวิจัย ต่างคนต่างทำ นักวิจัยใหม่ขาดพี่เลี้ยงในการทำวิจัยที่มีคุณภาพ คณะที่เปิดใหม่ขาดผู้มีความรู้ความชำนาญในการทำวิจัยช่วยชี้แนะ อาจารย์ไม่ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมในเรื่องการวิจัยอย่างถูกต้อง และเป็นระบบ [1] ในอดีตที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว ก็ได้จัดตั้งงานวิจัย ซึ่งถือเป็นหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัย แต่ผลงานดังกล่าวยังไม่มีประสิทธิภาพสูงเท่าที่ควร ดังผลการวิจัย ของ [5] เรื่อง การพัฒนางานวิจัยมหาวิทยาลัยของรัฐที่ ส.ป.ป. ลาว

พบว่าอาจารย์ส่วนมากยังถืองานวิจัยเป็นงานรอง จะถือเอางานสอนเป็นงานหลัก ผลการวิจัยยังไม่ได้ถูกนำไปใช้ในการเรียนการสอนและการพัฒนาสังคมของประเทศเท่าที่ควร ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นเกิดขึ้นเพราะว่ามีหลายปัจจัย เช่น สิ่งที่ยากให้แก่งการวิจัย กลไกการคุ้มครองงานวิจัย ตลอดถึงงบประมาณที่ตอบสนองให้แก่งงานวิจัยยังไม่เพียงพอกับพื้นฐานอันจำเป็นของงานวิจัย แต่ปัจจัยที่สำคัญกว่านั้นคือ คุณภาพของนักวิจัย ระยะเวลาที่ผ่านมา ห้องการวิจัยและบริการวิชาการก็ได้จัดตั้งการฝึกอบรมการวิจัยให้แก่นักวิจัยรุ่นใหม่ แต่การจัดการฝึกอบรม ดังกล่าวยังไม่มีความรูปแบบการพัฒนาที่ชัดเจน ยังไม่เป็นระบบและต่อเนื่อง [5] ถ้าปัญหาที่กล่าวนั้นไม่ได้รับการแก้ไขจะมีผลกระทบต่อบทบาทและหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัย และจะมีผลกระทบระยะยาวต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศ จากปัญหารวมทั้งจุดมุ่งหมายของรัฐบาล ส.ป.ป. ลาว ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ อยากศึกษาปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการวิจัยทั้งด้านคุณสมบัติ และสมรรถนะ ของนักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว หลังจากนั้น นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และสร้างรูปแบบการพัฒนา นักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่พบเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา นักวิจัยที่มหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว แต่อย่างไร จากผลการศึกษาครั้งนี้จะทำให้รู้ถึงปัญหาและความต้องการทางคุณสมบัติ และสมรรถนะของนักวิจัย และรูปแบบการพัฒนา นักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่เหมาะสมใน ส.ป.ป. ลาว

คำถามการวิจัย

1. นักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว มีปัญหาและความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการวิจัยทั้งด้านคุณสมบัติ (Characteristic) และสมรรถนะ (Competency) อย่างไรบ้าง

2. รูปแบบการพัฒนาให้นักวิจัย สำหรับนักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว ควรมีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาให้นักวิจัยที่สร้างและพัฒนาขึ้นจะนำไปใช้ได้จริงหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนานักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว ทั้งด้านคุณสมบัติ (Characteristic) และสมรรถนะ (Competency)
2. เพื่อสร้างและพัฒนาแบบแผนการพัฒนาให้นักวิจัยที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว
3. เพื่อประเมินแบบแผนการพัฒนาให้นักวิจัยของมหาวิทยาลัย ที่ ส.ป.ป. ลาว ที่พัฒนาขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาปัญหา และ ความต้องการของนักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Study) ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจจากนักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว จำนวน 455 คน ในขอบเขตทั่วประเทศ เลือกโดยการใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาแบบแผนพัฒนานักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว การวิจัยระยะนี้มี 2 ตอน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย ดังนี้ 1) การสร้างแบบแผนพัฒนานักวิจัย ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสำนักวิจัยของมหาวิทยาลัย 6 แห่งแล้วมาจัดทำแบบฉบับร่าง 2) การพัฒนาแบบแผนพัฒนานักวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน พิจารณาตามขบวนการเดลฟาย 3 รอบ เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนานักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว ที่สมบูรณ์

ระยะที่ 3 การประเมินแบบแผนพัฒนานักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว มี 2 ขั้นตอนดังนี้ 1) การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ รูปแบบการพัฒนา

นักวิจัยของมหาวิทยาลัยใน ส.ป.ป. ลาว โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาสำรวจ (Survey Study) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 455 คน เลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 2) ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาผลการทดลองใช้โดยการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มทดลองที่เป็นอาจารย์จากแต่ละคณะวิชาในมหาวิทยาลัยแห่งชาติจำนวน 27 คน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยมี 3 อย่างดังนี้ 1) แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ 2) แบบสอบถามการวัดเจตคติของนักวิจัยที่มีต่อการวิจัย 3) แบบประเมินการเขียนเค้าโครงฉบับย่อ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความรู้ความเข้าใจเป็นแบบทดสอบแบบกำหนด เป็นข้อสอบที่ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบจากคำตอบที่กำหนดให้ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดเจตคติของนักวิจัยที่มีต่อการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเค้าโครงฉบับย่อเป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนานักวิจัยสำหรับมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว มีข้อค้นพบสรุป 3 ประเด็นดังต่อไปนี้

1.1 ผลการศึกษาปัญหา และ ความต้องการของนักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว

นักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว มีปัญหาด้านคุณสมบัติของนักวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาด้านสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาทั้งด้านคุณสมบัติ และด้านสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

1.2 ผลการสร้างและพัฒนาแบบแผนพัฒนานักวิจัยที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว

ผู้วิจัยทำการสรุปผลจากการยืนยันของผู้ทรงคุณวุฒิ 21 ท่านมีดังนี้

1.2.1 ด้านคุณสมบัติ (Characteristics) ของนักวิจัยมีวิธีการพัฒนา 14 วิธีดังนี้ 1) การประกาศเกียรติคุณให้กับผลงานวิจัยดีเด่น เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์

มีกำลังใจและ พุ่มเท ในการทำวิจัยอย่างจริงจัง 2) การส่งเสริมให้ผู้ที่มีผลงานการวิจัยได้รับตำแหน่งวิชาการและมีการสนับสนุนเงินตำแหน่ง วิชาการให้เหมาะสม 3) มหาวิทยาลัยควรที่จะกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการวิจัยให้ชัดเจน เพื่อให้ทำให้อาจารย์ทุกคน รับรู้ว่าการวิจัยเป็นเป้าหมายหลักของมหาวิทยาลัย 4) การสร้างกลไกในการประเมินอาจารย์โดยถือเอางานวิจัยเป็นหนึ่งในเงื่อนไขหลักของการประเมิน รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน 5) การนำใช้ตัวแบบของนักวิจัยที่ดี อย่างเช่น นำเสนอคุณสมบัติของนักวิจัยแห่งชาติ เพื่อเป็น แบบอย่างที่ดี 6) การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์ทั้งวารสารภายในและต่างประเทศ ทำให้เกิดความรู้ภาคภูมิใจและเป็นการกำลังใจแก่อาจารย์ผู้ทำวิจัย และสร้างค่านิยมพื้นฐานของการยอมรับนักวิจัย 7) การสร้างระบบกลไกณมิตร โดยให้นักวิจัยในทีมเดียวกัน หรือสาขาวิชาเดียวกัน ได้มี การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านวิจัยร่วมกัน ทำให้อาจารย์สนใจและกระตุ้นให้เกิดกำลังใจในการทำวิจัย 8) สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำวิจัยอย่างเช่น ปรับปรุงห้องทดลอง ห้องสมุด แหล่งข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้อาจารย์มีใจรัก ใฝ่รู้ อยากทำงานวิจัย มากขึ้น จูงใจให้มีการผลิตผลงานวิจัยที่ได้มาตรฐานระดับนานาชาติมากขึ้น ทำให้อาจารย์มี โอกาสเข้าไปอยู่ในวงวิชาการระดับสากลได้ 9) การสร้างหน่วยช่วยเหลือและให้คำปรึกษาด้านจรรยาบรรณนักวิจัย มีการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้ด้าน จรรยาบรรณนักวิจัยอย่างทั่วถึงแก่นักวิจัย 10) การเพิ่มแรงจูงใจในการทำวิจัย โดยจัดระบบค่าตอบแทนนักวิจัยให้สูงขึ้น ปรับปรุงขั้นตอนการบริหารการเงินให้คล่องตัวขึ้น 11) การให้น้ำหนักงานวิจัยเท่ากับงานสอนเพื่อให้เห็นความสำคัญของการวิจัยมีการจำแนกภาระงานระหว่างอาจารย์ที่ทำการวิจัยและไม่ทำวิจัย 12) การสร้างโอกาสให้มีการนำเอาผลงานวิจัยไปใช้จริง โดยมีการประสานกับชุมชน ท้องถิ่น 13) การพัฒนาวารสารวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพเป็นเวทีเผยแพร่ผลงานการวิจัย เพื่อสร้างความภูมิใจแก่นักวิจัย 14) การศึกษาดูงานนอกสถานที่โดยเฉพาะที่มหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัย (Best Practice) เพื่อสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างโอกาสในการสร้างเครือข่ายนักวิจัย

1.2.2 ด้านสมรรถนะ (Competency) ของนักวิจัยมีวิธีการพัฒนา 17 วิธีดังนี้ 1) การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ด้านวิจัยอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงแก่นักวิจัยรุ่น ใหม่ ให้ความรู้ด้านวิจัยทั่วไป การเลือกหัวข้อวิจัย การเขียนเค้าโครงการวิจัย สถิติ การของบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก 2) การส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมความรู้จากหน่วยงานทางภายในและต่างประเทศมากยิ่งขึ้น 3) การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentors) แก่นักวิจัยรุ่นใหม่ 4) การส่งเสริมให้นักวิจัยรุ่นใหม่ได้เข้าร่วมโครงการวิจัยกับหัวหน้าโครงการวิจัยที่มีความสามารถสูงหรือ เลือกนักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญการวิจัยแต่ละเรื่องมาเป็นหัวหน้าทีมวิจัย 5) การสร้างทีมงานวิจัยแต่ละสาขาวิชา โดยมีหัวหน้าทีมวิจัยที่มีความสามารถและประสบ การณ์สูง มอบให้หัวหน้าทีมสอนงานวิจัย (Coaching) ให้แก่ทีมงาน โดยผ่านการ ปฏิบัติจริง (Learning by doing) 6) การจัดตั้งหน่วยช่วยเหลือและให้คำปรึกษาด้านวิจัย เช่น หน่วยช่วยเหลือในการเขียน บทความวิจัย (Research Clinic) หน่วยช่วยเหลือด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ หน่วยงานตรวจ (Editing Committee) บทรายงานการวิจัย และ บทความวิชาการ ก่อนตี พิมพ์เผยแพร่ 7) การส่งเสริมให้นักวิจัยทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอโดยมหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินการวิจัย 8) การสร้างโอกาสและให้ทุนการศึกษาแก่อาจารย์เพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ปริญญาเอกเพื่อพัฒนานักวิจัยตามกระบวนการเรียนการสอน 9) การส่งเสริมให้นักวิจัยร่วมเวทีสัมมนาวิชาการและการเผยแพร่ผลงานการวิจัยทั้งภายใน และ ต่างประเทศ 10) การส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมเครือข่ายนักวิจัยกับสถาบันภายนอก ทั้งในและต่าง ประเทศ มากขึ้น 11) การจัดประชุมนำเสนอผลงานวิจัย (Conference) และจัดงานแสดงผลงานวิจัย (Research Expo) ระดับชาติ และ นานาชาติอย่างปกติ 12) การกำหนดให้อาจารย์นำวิธีการวิจัยเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอนทั้งระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา 13) การสอบคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้าเป็นอาจารย์จะต้องผ่านเงื่อนไข ความรู้พื้นฐาน ทาง การวิจัย ควบคู่กับความสามารถในการสอน 14) การส่งเสริมให้มีโครงการแลกเปลี่ยนนักวิจัย (Researcher

Exchange) หรือโครงการวิจัย ร่วม (Joint Research) กลับนักวิจัยต่างประเทศ 15) การส่งเสริมให้ทำโครงการวิจัยร่วมกันระหว่างสาขาวิชา(Multi-discipline) เพื่อเป็นการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 16) การพัฒนานักวิจัยระดับหลังปริญญาเอก (Post Doctorate) โดยให้ออกาสแก่อาจารย์ ที่จบการศึกษาปริญญาเอกใหม่สามารถเข้าร่วมโครงการ (Post Doctorate) อยู่ต่างประเทศ 17) การส่งเสริมอาจารย์ใหม่ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับกลับการวิจัยอยู่ต่างประเทศ (Young Research Program Exchange) เพื่อสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีการให้ คำแนะนำปรึกษา(Coaching) จากนักวิจัยผู้ทรงคุณวุฒิ

1.3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนานักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชน ลาว

1.3.1 ผลการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติรูปแบบการพัฒนานักวิจัยของมหาวิทยาลัยใน ส.ป.ป. ลาว ดังนี้

รูปแบบการพัฒนานักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว ทั้งทางด้านคุณสมบัติ และด้านสมรรถนะ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นปรากฏว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

1.3.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบโดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทำให้ผู้เข้ารับกรฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการวิจัย และทักษะการเขียนเค้าโครงวิจัยแบบย่อเพิ่มขึ้น

2. การอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผล รูปแบบการพัฒนานักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ ส.ป.ป. ลาว 2 ด้านดังนี้ 1) ด้านคุณสมบัติ (Characteristic) และ 2) ด้านสมรรถนะ (Competency)

2.1 ด้านคุณสมบัติ ของนักวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณสมบัติ นักวิจัยประกอบด้วย 14 วิธีดังนี้ 1) การประกาศเกียรติคุณ 2) การส่งเสริมให้ผู้ที่มีผลงานการวิจัยได้รับตำแหน่งวิชาการ 3)มหาวิทยาลัยควรที่จะกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการวิจัย 4) ถือเอางานวิจัยเป็นหนึ่งในเงื่อนไขหลักของการประเมินอาจารย์ 5) การนำใช้ตัวแบบของนักวิจัยที่ดี 6) การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์ 7) การสร้างระบบกัลยาณมิตร 8)สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำวิจัย 9) การสร้างหน่วยช่วยเหลือและให้คำปรึกษาด้านจรรยาบรรณนักวิจัย 10) จัดระบบค่าตอบแทนนักวิจัยให้สูงขึ้น 11) การให้น้ำหนักงานวิจัยเท่ากับงานสอน 12) การสร้างโอกาสให้มีการนำเอาผลงานวิจัยไปใช้จริง 13) การพัฒนาวารสารวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพ และ 14) การศึกษาดูงานนอกสถานที่

สอดคล้องกับ [4] พบว่า เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของนักวิจัยอันพึงประสงค์ให้แก่บัณฑิตในระดับบัณฑิตศึกษานั้นควรใช้ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยมเป็นหลัก เพราะเนื่องจากนักจิตวิทยากลุ่มนี้มีความเชื่อว่าทุกคนมีธรรมชาติในที่ไม่รู้ใฝ่เรียน การเรียนรู้เกิดจากการที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ หรือกระทำ ผู้สอนมีหน้าที่จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งเร้าที่เป็นปัญหา กับสิ่งเร้าที่ตนกำลังเผชิญอยู่ ผลของการเรียนรู้เป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้ตามหลักของทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม ที่นักจิตวิทยากลุ่มนี้มีความเชื่อในความเป็นมนุษย์ ซึ่งมีความสามารถที่จะนำตนเองและพึ่งตนเองได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทำประโยชน์ให้สังคม มีอิสระเสรีภาพในการเลือกทำสิ่งต่าง ๆ ที่จะไม่ทำให้ผู้เรียนหรือตนเองเดือดร้อน แต่ในขณะเดียวกันการจัดการเรียนการสอนอาจต้องมีการเสริมแรง การจูงใจ และการให้ข้อมูลย้อนกลับตามหลักการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม ที่นักจิตวิทยากลุ่มนี้มีความเชื่อว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง ซึ่งสิ่งแวดล้อมและ

ประสบการณ์จะเป็นเงื่อนไขเพื่อให้ผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการเรียนรู้นั้น และการเรียนรู้จะมีความถี่มากขึ้น หากได้รับการเสริมแรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ [7] [15] ที่ระบุว่า การสอนแต่ละครั้ง ผู้สอนอาจต้องใช้ทั้งสามทฤษฎีการเรียนรู้มาผสมกันเพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้สูงสุดต่อไป

2.2 ด้านสมรรถนะ ของนักวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัยประกอบด้วย 17 วิธีดังนี้ 1) การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานทางภายนอก 3) การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentors) 4) การส่งเสริมให้นักวิจัยรุ่นใหม่ได้เข้าร่วมโครงการวิจัยกับหัวหน้าโครงการวิจัยที่มีความสามารถสูง 5) การสร้างทีมงานวิจัยแต่ละสาขาวิชา โดยมีหัวหน้าทีมสอนงานวิจัย (Coaching) 6) การจัดตั้งหน่วยช่วยเหลือและให้คำปรึกษาด้านวิจัย 7) การส่งเสริมให้นักวิจัยทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 8) การสร้างโอกาสและให้ทุนการศึกษาแก่อาจารย์เพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก 9) การส่งเสริมให้นักวิจัยร่วมเวทีสัมมนาวิชาการและการเผยแพร่ผลงานการวิจัย 10) การส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมเครือข่ายนักวิจัย 11) การจัดประชุมนำเสนอผลงานวิจัย (Conference) และจัดงานแสดงผลงานการวิจัย (Research Expo.) 12) การกำหนดให้อาจารย์นำวิธีการวิจัยเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอน 13) การสอบคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้าเป็นอาจารย์จะต้องผ่านเงื่อนไข ความรู้พื้นฐานทางการวิจัย 14) การส่งเสริมให้มีโครงการแลกเปลี่ยนนักวิจัย (Researcher Exchange) หรือโครงการวิจัย ร่วม (Joint Research) 15) การส่งเสริมให้ทำโครงการวิจัยร่วมกันระหว่างสาขาวิชา (Multi-discipline) 16) การพัฒนานักวิจัยระดับหลังปริญญาเอก (Post Doctorate) และ 17) การส่งเสริมอาจารย์ใหม่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัยอยู่ต่างประเทศ (Young Research Program Exchange)

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ [6] ได้เขียนบทความเรื่องระบบอาจารย์ที่ปรึกษา-นักวิจัยพี่เลี้ยง (Advisor-Mentor) และได้คัดลอกเอาประเด็นที่น่าสนใจ

ของนักวิชาการศึกษาที่กล่าวถึงระบบพี่เลี้ยง สำหรับวิธีการนั้นไม่มีสูตรตายตัว ขึ้นอยู่แต่ละบุคคล แต่หลักการพื้นฐานที่สำคัญยิ่งก็คือ ทำด้วยความจริงใจและเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง พี่เลี้ยงที่ดีต้องมีทั้งความรู้ คุณธรรมและจิตวิทยา ซึ่งศาสตราจารย์นายแพทย์ยง ภู่วรวรรณ ได้ให้แนวทางหลักธรรมของการเป็น mentor: นักวิจัยที่ปรึกษา นักวิจัยพี่เลี้ยง ซึ่งการเป็นนักวิจัยที่ปรึกษาที่ดี นอกจากจะเป็นผู้ให้แล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติแสดงตนประกอบด้วย กัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ ได้แก่ น่ารัก น่าเคารพ น่าเจริญใจ รู้จักพูดให้ได้เหตุผล อดทนต่อถ้อยคำ แกล้งเรื่องเล็กน้อยได้ และไม่ชักนำในแนวทางที่เสื่อมเหลวไหล และศาสตราจารย์ ดร.เกื้อ วงศ์บุญสิน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเป็น mentor บนฐานแนวคิดเชิงกัลยาณมิตร เมื่อกระบวนการทางสังคมในลักษณะของการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้อันที่ กัลยาณมิตร คือการเปลี่ยนพฤติกรรมต่างๆ ทั้งหลาย ทั้งปวงเป็นพฤติกรรมที่ดี กล่าวคือเปลี่ยนการทำงานที่ไม่มีการตั้งเป้าหมายเป็นการทำงานที่มีการตั้งเป้าหมาย และเปรียบเทียบผลที่ได้ในปัจจุบันกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น โดยมีกลุ่มที่พร้อมจะสนับสนุนความรู้ (supplier of knowledge) ที่มีคุณภาพมากขึ้น กลุ่มที่ต้องการความรู้ (demand of knowledge) ก็นำเพิ่มเป็นเงาตามตัวไปด้วย และในท้ายสุดก็ควรที่จะเกิดสังคมที่มีค่านิยมที่เป็นสังคมแห่งการใฝ่รู้ ใฝ่ที่จะวิจัย ใฝ่ที่จะแบ่งปัน แลกเปลี่ยน และถ่ายทอดความรู้อันที่ กัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน

สอดคล้องกับงานวิจัย [2] พบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ ระบบเครือข่ายการวิจัย ระบบฝึกอบรมการวิจัย และระบบที่ปรึกษาการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัย [9] ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สรุปวิธีการในการพัฒนามี 7 วิธีดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง 3) การวิจัยปฏิบัติการ 4) การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ 5) การจัดกิจกรรมทางวิชาการ 6) การจัดระบบพี่เลี้ยง 7) การศึกษาต่อ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนานักวิจัยของมหาวิทยาลัยใน ส.ป.ป. ลาว ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะไว้ 2 ประเด็นใหญ่ๆ คือ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาการพัฒนานักวิจัย และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อนำเอารูปแบบการพัฒนานักวิจัยของมหาวิทยาลัยใน ส.ป.ป. ลาวไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยด้านรูปแบบการพัฒนาด้านคุณสมบัติ ของนักวิจัยประกอบด้วย 14 รูปแบบ และรูปแบบการพัฒนา ด้านสมรรถนะ ของนักวิจัยประกอบด้วย 17 วิธี ฉะนั้น มหาวิทยาลัย ควรจะต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายหลัก และเป็นงานเร่งด่วนที่ทุก ฝ่ายจะต้องลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังและกระจายแนวคิดหรือนโยบายนี้ลงสู่การปฏิบัติ โดยนำเอาแบบที่ค้นพบจากการวิจัยไปใช้พัฒนาอาจารย์ ให้เป็นนักวิจัยที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะที่พึงประสงค์

1.2 ชุดฝึกอบรมในเชิงปฏิบัติการและกิจกรรมการฝึกอบรม ที่ค้นพบในครั้งนี้เหมาะสมสำหรับผู้เข้าฝึกอบรมกลุ่มเล็ก ซึ่งไม่ควรมากกว่า 30 คน เพื่อให้วิทยากรจะได้ให้ความสนใจและกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมได้อย่างทั่วถึง

1.3 ผู้นำชุดฝึกอบรมนี้ไปใช้ควรพิจารณาข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้ามารับฝึกอบรม ความรู้พื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและปรับปรุงกิจกรรมและสื่อต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับผู้เข้าฝึกอบรม

1.4 เมื่อมีการฝึกอบรมโดยใช้ชุดการฝึกอบรมนี้เสร็จ ควรมีมาตรการในการติดตามผล โดยการกระตุ้นส่งเสริมผู้เข้าฝึกอบรม ได้ดำเนินการวิจัยอย่างต่อเนื่องในสถานการณ์จริง จนสามารถสร้างผลงานการวิจัยออกมาได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสมรรถนะและคุณสมบัติของนักวิจัยกับประสิทธิผลของงานวิจัยในมหาวิทยาลัย ที่ ส.ป.ป ลาว

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ และคุณสมบัติของนักวิจัยในมหาวิทยาลัย ที่ ส.ป.ป ลาว

2.3 ควรทำการศึกษารูปแบบการพัฒนานักวิจัยในสถาบันวิจัยอื่น หรือทำกับครูสอนในระดับต่าง ๆ ใน ส.ป.ป ลาว

2.4 ควรทำการศึกษารูปแบบการพัฒนา นักวิจัยใน 3 ระดับ เช่น ระดับพื้นฐาน ระดับกลาง ระดับสูง (ระดับผู้บริหารงานวิจัย)

2.5 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนานักวิจัยของมหาวิทยาลัยใน ส.ป.ป. ลาว กับรูปแบบการพัฒนานักวิจัยของประเทศอื่นเพื่อนำเอาข้อมูลมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนานักวิจัยของมหาวิทยาลัยใน ส.ป.ป. ลาวให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6 ควรมีการพัฒนาชุดการฝึกอบรมในลักษณะเฉพาะทางสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการทักษะวิจัยในลักษณะพิเศษ เช่น ชุดการฝึกอบรมนักวิจัยทางวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์

2.7 ควรมีงานวิจัยเพื่อพัฒนาวิทยากรฝึกอบรมนักวิจัยแต่ละสาขาวิชา

เอกสารอ้างอิง

- [1] กรมการศึกษาระดับสูง. **ท่าแรงแ้งด้านการวิจัยใน ส.ป.ป. ลาว.** เวียงจันทน์: กรมการศึกษาระดับสูง; 2554.
- [2] เซาว์รัตน์ เตมียกุล. **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ; 2553.
- [3] ปรัชญา เวสารัชช. **ข้อเสนอต่อการปฏิรูประบบวิจัยในมหาวิทยาลัย.** กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย; 2546.



- [4] วสันต์ ทองไทย. การพัฒนารูปแบบ
การเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ
ของนักวิจัยอันพึงประสงค์สำหรับนิสิต
ในระดับบัณฑิตศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชา
การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์; 2554.
- [5] สิวไล บุทพรมวิหาร. แนวทางการพัฒนางาน
ค้นคว้าวิจัย มหาวิทยาลัยของรัฐที่ ส.ป.ป.
ลาว. เวียงจันทน์: มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว;
2554.
- [6] สุมาลี ตั้งประดับกุล, ยง ภู่วรรณ และ
เกื้อ วงศ์บุญสิน. ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา-
พี่เลี้ยงการประชุมวิชาการของสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา ครั้งที่ 1:
เครือข่ายเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนา บุคลากร
มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2554,
จาก <http://www.kmutt.ac.th>; 2551.
- [7] สุรางค์ ไคว่กระจกุล. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์
ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย; 2552.
- [8] สุวิมล ว่องวานิช. เคล็ดลับการทำวิจัยในชั้น
เรียน. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: อักษรไทย;
2553.
- [9] เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. รูปแบบ
เครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทาง
การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 กองวิชาการบริหารงาน
บุคคลสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
ครู; 2554.
- [10] อาทิตยา ช้างสีสังข์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพ
การวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ. รายงานวิจัยของวิทยาลัย
พยาบาลกองทัพเรือ; 2545.
- [11] Creswell, J. W. Research design qualitative,
quantitative, and mixed methods
approaches. 3rded. Los Angeles: SAGE;
2009.
- [12] Kerr. The uses of the University. 3rd ed.
Cambridge: Harward University Press;
1982.
- [13] Kotrlik, J. W., et al. Factors associated with
research productivity of agricultural
education faculty. *Journal of Agricultural
Education*, 43(3). February 18, 2012,
Retrieved March 17, 2013, from [http://pubs.
aged.tamu.edu/jae/pdf/vol43/43-0301.pdf](http://pubs.aged.tamu.edu/jae/pdf/vol43/43-0301.pdf);
2002.
- [14] Marsh, H. W., & Hattie, J. The relation
between research productivity and teaching
effectiveness complementary, antagonistic
or independent constructs. *Journal of
Higher Education*, 73(5), 603-641; 2002.
- [15] Moreno, R. *Educational Psychology*. United
State of America: Wiley; 2010.
- [16] Sax, L. J., et al. Faculty research
productivity: Exploring the role of gender
and family related factors. *Research in
higher education*, 43(4), 423: 446; 2002.
- [17] Whitmire, E. & Williams, What do faculties
need? Academic library resources and
Services that increase productivity. ACRL
Eleventh national conference; 2003.