

Factors Affecting Research Productivity of University Lecturers in Social Science: The Case Study of Prince of Songkla University, Hat Yai Campus

Ruangrung Cheewaratchanon*

M.P.A. (Master of Public Administration), Management Staff (Experienced Level)
Master of Public Administration, Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University

Wisanutpong Potipiroon

Ph.D. (Public Management and Organizational Behavior), Associate Professor
Major in Public Administration, Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University

*Corresponding author: ruangrung.c@psu.ac.th

Received: December 20, 2022/ **Revised:** December 25, 2023/ **Accepted:** January 18, 2024

Abstract

To date, there is a dearth of empirical research on the factors that influence the research productivity of university lecturers. This research aims to examine the factors affecting the research productivity of university lecturers in social sciences at Prince of Songkla University, Hat Yai Campus. These factors include (1) intrinsic motivation (2) attitude towards research (3) social norms about research (4) perceived research competence and (5) perceived organizational support as well as the roles of demographic factors. Research productivity was measured in terms of both perceived productivity and the number of publications during the past year. Survey questionnaires were distributed to a total of 186 faculty members in the Faculty of Management Sciences, Faculty of Liberal Arts, Faculty of Economics, Faculty of Law, and the Institute of Peace Studies. A total of 111 questionnaires (59.68%) were returned. The data were analyzed using multiple regression. The results showed that university lecturers' research productivity was influenced by their academic titles, their role as a thesis/minor thesis advisor and their perceived self-efficacy in conducting research. To elaborate, (1) lecturers with associate professorship were found to generate more research output than those without an academic title; (2) those who served as thesis/minor thesis advisors engaged in more research; and (3) those with higher level of perceived research competence tend to have more research output. Other factors were not significant.

Keywords: Research Productivity, Theory of Planned Behaviors, University Lecturers

บทความวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ ในสายสังคมศาสตร์: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

เรืองรุ่ง ชีวรัชชานนท์*

ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), ผู้ปฏิบัติงานบริหารชำนาญงาน
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยุพงษ์ โพธิพิรุฬห์

Ph.D. (Public Management and Organizational Behavior), รองศาสตราจารย์
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

*ผู้ประสานงาน: ruangrung.c@psu.ac.th

วันรับบทความ: 20 ธันวาคม 2565/ วันแก้ไขบทความ: 25 ธันวาคม 2566/ วันตอบรับบทความ: 18 มกราคม 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการทำวิจัยของอาจารย์ในสายสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยแรงจูงใจจากภายใน 2) ปัจจัยทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับการทำวิจัย 3) ปัจจัยความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงในการทำวิจัย 4) ปัจจัยการรับรู้ความสามารถในการทำวิจัย และ 5) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร รวมไปถึงปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ โดยทำการวัดผลิตภาพการทำวิจัยของอาจารย์ทั้งจากมุมมองและการรับรู้ของอาจารย์ และจำนวนผลงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในปีที่ผ่านมา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งมีจำนวน 29 ข้อ โดยเก็บข้อมูลจากอาจารย์กลุ่มสายสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ประกอบด้วย คณะวิทยาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ และสถาบันสันติศึกษา ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 111 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 59.68) จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Regression) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการทำวิจัยของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีตำแหน่งวิชาการ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ และการรับรู้ความสามารถในการทำวิจัย โดยพบว่า 1) อาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์จะมีผลงานวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งวิชาการ 2) การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ทำให้มีงานวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่ไม่เป็นที่ปรึกษา และ 3) การรับรู้ความสามารถในการทำวิจัยส่งผลให้อาจารย์มีผลิตภาพการทำวิจัยสูงขึ้น ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่ส่งผล

คำสำคัญ: ผลิตภาพการทำวิจัย ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน อาจารย์มหาวิทยาลัย

บทนำ

ภาระงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ภาระงานสอน 2) ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น ๆ 3) ภาระงานบริการวิชาการ และ 4) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยในบรรดาภารกิจทั้ง 4 ด้านนี้ อาจกล่าวได้ว่า ภารกิจการทำวิจัยมีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ (Brand, 2000; Cargile & Bublit, 1986) การทำวิจัยถือเป็นการพัฒนาทางปัญญาเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการดำรงชีวิตทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ที่สำคัญการทำวิจัยของอาจารย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาแนวทางการเรียนการสอนซึ่งต้องอยู่บนพื้นฐานขององค์ความรู้ทางวิชาการและหลักฐานเชิงประจักษ์ ในขณะที่เดียวกัน ภายใต้การแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบันที่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยวิจัย (Research University) มีการแข่งขันกันเพื่อก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับโลก งานวิจัยของอาจารย์เป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันอันดับของมหาวิทยาลัยในเวทีโลก (Taylor, 2006) นอกจากนั้น จำนวนงานวิจัยยังเป็นส่วนสำคัญที่กำหนดผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ (Albach & Lewis, 1995) และความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์ (Gibbs & Locke, 1989; Sabharwal, 2013)

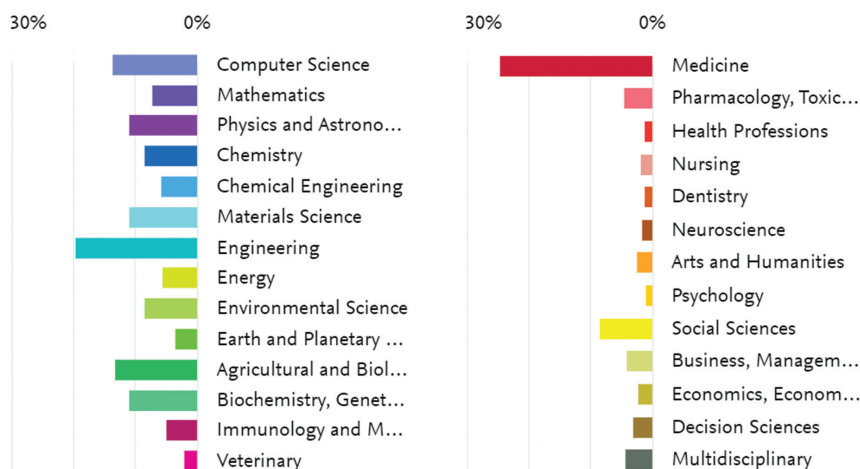
อย่างไรก็ตาม จำนวนผลงานวิจัยของอาจารย์ในประเทศไทยโดยเฉพาะทางด้านสังคมศาสตร์ (Social Sciences) ยังมีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับผลงานวิจัยของอาจารย์ในศาสตร์ด้านอื่น ๆ ข้อมูลจาก Scival ในช่วงระหว่างปี 2017-2022 พบว่า ผลงานวิจัยของอาจารย์ในสายสังคมศาสตร์ในประเทศไทย มีเพียงร้อยละ 8.4 ของผลงานวิจัยทั้งหมดจำนวน 122,396 ชิ้น และแม้ว่าจะนำผลงานวิจัยของอาจารย์ในสายสังคมศาสตร์มาผนวกกับผลงานวิจัยของอาจารย์ทางด้านศิลปศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (ร้อยละ 2.3) ด้านบริหารธุรกิจและการจัดการ (ร้อยละ 4) ด้านจิตวิทยา (ร้อยละ 0.9) และด้านเศรษฐศาสตร์ (ร้อยละ 2.1) ก็ยังมีอัตราส่วนน้อยกว่า

ร้อยละ 20 (ภาพประกอบ 1) ทั้งนี้ งานวิจัยเชิงคุณภาพของ Lertputtak (2008) ระหว่างอาจารย์ในคณะทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์บางส่วนยังขาดทักษะความสามารถ และประสบการณ์ในการทำวิจัย และขาดระบบสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย 1) ปัจจัยแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation หรือ Autonomous Motivation) หมายถึง แรงผลักดันจากภายในที่จะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งมักจะหมายถึงความชอบและความสนุกในการทำงานบางอย่าง (Task enjoyment) (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000) สำหรับในบริบทของงานวิจัยนี้ หมายถึง ความสนุกและความชอบในการทำวิจัย 2) ปัจจัยที่ประยุกต์มาจากแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) (Ajzen, 1991) ได้แก่ 2.1) ทิศคติเชิงบวกเกี่ยวกับการทำวิจัย (Attitude Towards Research) หมายถึง การเล็งเห็นประโยชน์และข้อดีของการทำวิจัย 2.2) ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงในการทำวิจัย (Subjective Norms About Research) หมายถึง ความเห็นของคนรอบข้างเกี่ยวกับการทำวิจัย และ 2.3) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำวิจัย (Perceived Competence) และ 3) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS) (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) ซึ่งในงานวิจัยนี้ หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนเกี่ยวกับการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัย นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิชาการ ภาระงานสอน การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา ตำแหน่งบริหาร และคณะที่สังกัด

ภาพประกอบ 1

จำนวนผลงานตีพิมพ์ของอาจารย์ในประเทศไทยเปรียบเทียบระหว่างศาสตร์ต่าง ๆ (ข้อมูล ณ วันที่ 14 กันยายน 2565)



ทั้งนี้ งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ผ่านมาจะทำให้ทำการศึกษาเชิงปริมาณจากจำนวนผลงานตีพิมพ์ของอาจารย์ ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยมีการศึกษาทั้งในระดับมหาวิทยาลัยเดียว (Lertputtarak, 2008; Pabhapote, 1996) ระดับประเทศ (Dundar & Lewis, 1998; Ramsden, 1994; Ul Haq, Ur Rehman, Al-Kadri, & Farooq, 2020; Vuong et al., 2019; Wichian, Wongwanich, & Bowarnkitiwong, 2009) และระดับระหว่างประเทศ (Cui, Ding, & Zhu, 2022; Stack, 2004) อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันยังขาดงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเหตุผลทางจิตวิทยา (การรับรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ) ที่ส่งผลต่อผลิตภาพในการทำวิจัยของบุคลากรอาจารย์ โดยเฉพาะในบริบทประเทศไทย รวมทั้งยังขาดงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรตามผลิตภาพในการทำวิจัยทั้งจากมุมมองและการรับรู้ของบุคลากรอาจารย์ (Perceptions) และจำนวนผลงานตีพิมพ์ของอาจารย์ (Quantity)

เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ (ภาพประกอบ 1) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลเชิงสำรวจจากคณาจารย์ในสายสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกและมีขนาดใหญ่ที่สุดในพื้นที่ภาคใต้ ก่อตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ. 2510 โดยในปี พ.ศ. 2552 ได้รับการคัดเลือกเป็นหนึ่งในเก้าของมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ (National

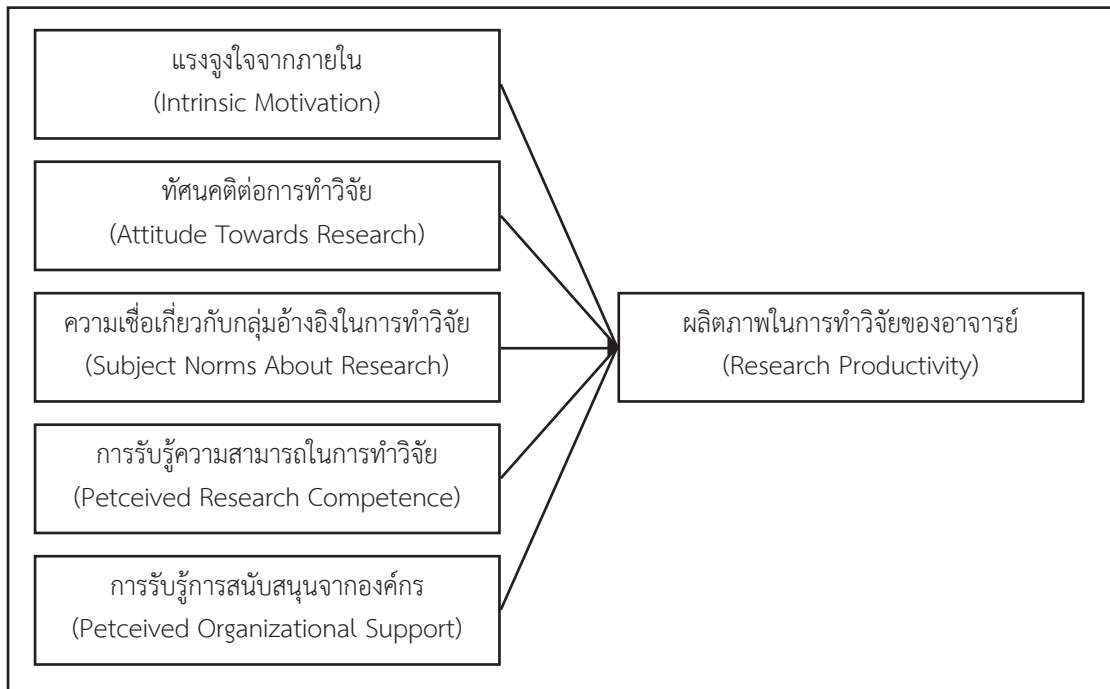
Research University) และต่อมาในปี พ.ศ. 2559 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ปรับเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้งนี้แม้ว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จะได้ผลิตงานสร้างสรรค์และผลงานนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์เชิงบูรณาการของประเทศและเพื่อยกระดับศักยภาพของชุมชน แต่ข้อมูลจาก Scival ในช่วงระหว่างปี 2017-2022 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบกับสายวิทยาศาสตร์ ผลงานวิจัยของอาจารย์ในสายสังคมศาสตร์ มีเพียงร้อยละ 6.3 ของผลงานวิจัยทั้งหมดจำนวน 8,496 ชิ้น และหากนำมาผนวกกับผลงานวิจัยของอาจารย์ทางด้านศิลปศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (ร้อยละ 1.3) ด้านบริหารธุรกิจและการจัดการ (ร้อยละ 2.6) ด้านจิตวิทยา (ร้อยละ 0.7) และด้านเศรษฐศาสตร์ (ร้อยละ 1.6) ก็ยังมีอัตราส่วนน้อยกว่าร้อยละ 15 ผู้วิจัยมองว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการวิจัยในรั้วมหาวิทยาลัยต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ในสายสังคมศาสตร์: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ ดังภาพประกอบ 2

ภาพประกอบ 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่อผลิตภาพการทำวิจัยของอาจารย์ในสายสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการทำวิจัยของอาจารย์ในสายสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
3. เพื่อศึกษาความเห็นของอาจารย์ในสายสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เกี่ยวกับการทำวิจัย

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความหมายของผลิตภาพการทำวิจัย (Research Productivity)

ในวรรณกรรมการผลิต (Manufacturing) ผลิตภาพ (Productivity) หมายถึง ผลผลิตที่ได้จากกระบวนการผลิต

(Output) ซึ่งสามารถวัดจากการนำเอาผลผลิตที่ได้หารด้วย ต้นทุนทั้งหมดที่ใช้ในการผลิต (Input) ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Del Gatto, Di Liberto, & Petraglia, 2011) โดยผลที่ได้สามารถนำไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อวัดว่าการดำเนินงาน ณ ช่วงเวลานั้น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยเพียงใด

สำหรับในวรรณกรรมทางการศึกษา ผลิตภาพการทำวิจัย (Research Productivity) มักจะวัดจากจำนวนผลงานวิจัยที่ปรากฏในฐานข้อมูลหนึ่ง ๆ ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Bibliometric data) โดยไม่คำนึงถึงต้นทุนที่ใช้ในการทำวิจัย (Abramo & D'Angelo, 2014; Shen & Jiang, 2021; Ul Haq et al., 2020; Vuong et al., 2019; Wichian et al., 2009) ซึ่งในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำวัดผลิตภาพการทำวิจัยทั้ง 1) จากมุมมองและการรับรู้ (Perceptions) ของอาจารย์เกี่ยวกับจำนวนผลงานตีพิมพ์เมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์ท่านอื่น ๆ ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา และ 2) จำนวนชิ้นผลงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่

ในช่วงที่ผ่านมา มีงานวิจัยหลายชิ้นในต่างประเทศ ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการทำงานวิจัยของนักวิชาการ ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Stack (2004) ระบุว่าอาจารย์เพศหญิงในสายสังคมศาสตร์ที่มีบุตรที่อายุน้อยมักจะมีจำนวนผลงานวิจัยน้อยกว่าอาจารย์เพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cui et al. (2022) ที่พบว่า แม้ว่าผลิตภาพงานวิจัยของอาจารย์ใน 25 ประเทศจะเพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 35 ในช่วงโควิด-19 แต่ผลิตภาพงานวิจัยของอาจารย์เพศหญิงกลับลดลงกว่าร้อยละ 13.2 นอกจากนี้ งานวิจัยของ Vuong et al. (2019) ทำการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับผลิตภาพงานวิจัยของนักวิชาการในประเทศเวียดนามพบว่า นักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษามีผลงานวิจัยมากกว่าอาจารย์ในหน่วยงานทางด้านการวิจัย ที่น่าสนใจพบว่าการมีความร่วมมือกับต่างประเทศส่งผลให้ผลผลิตงานวิจัยของนักวิชาการเพิ่มขึ้น แต่ไม่ส่งผลกับกลุ่มนักวิชาการที่มีผลงานวิจัยเป็นจำนวนมากอยู่แล้ว ส่วนงานวิจัยของ Ramesh Babu & Singh (1998) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ ได้แก่ ความมุ่งมั่น ทรัพยากร การเข้าถึงบทความวิจัย ความคิดริเริ่ม เซอร์ปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการเรียนรู้ ความเป็นผู้นำ การคำนึงถึงความก้าวหน้าในอาชีพ ความสนใจต่อโลกภายนอก และความทุ่มเทให้กับสายอาชีพ

สำหรับในบริบทของประเทศไทย มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการทำงานวิจัย ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Wichian et al. (2009) ที่พบว่า ลักษณะของผู้วิจัย การรับรู้ความสามารถของนักวิจัยและการสนับสนุนจากสถาบัน ส่งผลต่อผลิตภาพการทำงานวิจัยของอาจารย์ในภาควิชาการจัดการศึกษา (Pedagogy) และงานวิจัยเชิงคุณภาพของ Lertputtarak (2008) ที่ระบุว่าอาจารย์ในคณะทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์บางส่วนยังขาดทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำวิจัย และขาดระบบสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม

2. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

Deci & Ryan (1985) ได้เสนอว่า ในการแสดงพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากแรงจูงใจ โดยสามารถแบ่งระดับของแรงจูงใจออกได้เป็น 6 ระดับ จากระดับการแสดงพฤติกรรมโดยไม่ต้องมีแรงจูงใจใด ๆ (Amotivation) ไปจนถึงการแสดงพฤติกรรมโดยมีแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) โดยในระดับที่ 1 Non-regulation เป็นระดับที่แสดงพฤติกรรมนั้นไม่ต้องอาศัยแรงจูงใจ

แต่อย่างใด โดยมากมักจะเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจหรือเราไม่สามารถควบคุมได้ ระดับที่ 2 External Regulation เป็นระดับที่การแสดงพฤติกรรมนั้นอาศัยแรงจูงใจจากภายนอก เช่น การแสดงพฤติกรรมได้รับคำสั่งให้ต้องกระทำหรือต้องการเงินรางวัลหรือคำชมเชย ระดับที่ 3 Introjected Regulation เป็นระดับที่การแสดงพฤติกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกผิด ระดับที่ 4 Identified Regulation เป็นระดับที่การแสดงพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้สึกที่เรามองเห็นคุณค่าของพฤติกรรมดังกล่าว เราอยากทำพฤติกรรมนั้นเพราะมีความสำคัญ ระดับที่ 5 Integrated Regulation เป็นระดับที่การแสดงพฤติกรรมนั้นที่กลายเป็นส่วนหนึ่งของตัวตนของบุคคล โดยเกิดจากการมองว่า พฤติกรรมนั้นมีความสอดคล้องกับแนวคิดของเรา ซึ่งหากอยู่ในระดับนี้เป็นระยะเวลาหนึ่ง ๆ ก็จะนำไปสู่ระดับที่ 6 คือ แรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation หรือ Autonomous Motivation) ซึ่งระดับการแสดงพฤติกรรมจากความรู้สึกสนุกและชอบในกิจกรรมหรืองานที่ทำจริง ๆ ซึ่งเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีความยั่งยืน (Self-sustaining) และไม่จำเป็นต้องได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอก

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยคาดว่า การที่อาจารย์รู้สึกชอบและสนุกในการทำวิจัยจะทำให้อาจารย์ทำวิจัยจากแรงผลักดันจากข้างใน ตัวอย่างเช่น ความต้องการที่จะได้ค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ๆ (Knowledge Discovery) ทั้งนี้ งานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่า แรงจูงใจจากภายในส่งผลต่อการแสดงออกซึ่งความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองสามารถใช้ความสามารถได้ตรงกับงาน ทำให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร (Potipiroon & Ford, 2017) เช่นเดียวกัน งานวิจัยของ Grant (2008) พบว่า แรงจูงใจจากภายในส่งผลบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Task Performance) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behaviors) เนื่องจากบุคคลรู้สึกว่าการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้นไม่ได้เกิดจากการบังคับแต่เกิดจากความเต็มใจจริง ๆ นอกจากนี้ งานวิจัยของ Ramsden (1994) ระบุว่า ความสนุกและความชอบในการทำวิจัยส่งผลต่อผลิตภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจจากภายในส่งผลต่อผลิตภาพในการทำวิจัย

3. ปัจจัยตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior)

แนวคิดที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการทำนายพฤติกรรมของมนุษย์ คือ ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior) (Ajzen, 1991) ซึ่งถูกพัฒนามาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action) (Fishbein & Ajzen, 1975) โดยทฤษฎีนี้มองว่า บุคคลไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้อย่างสมบูรณ์ (Incomplete Volitional Control) แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถทำนายเจตคติหรือความตั้งใจ (Intentions) ของบุคคล ถ้าบุคคลยังมีความตั้งใจมากขึ้นเพียงใด ก็ยิ่งมีความพยายามในการทำพฤติกรรมมากขึ้นเพียงนั้น โดยตัวอย่างของพฤติกรรมดังกล่าว คือ การทำวิจัยของอาจารย์ ซึ่งแน่นอนว่าอาจารย์ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์

ตามแนวคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนนั้น Ajzen มองว่า การกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลจะถูกกำหนดโดยความเชื่อ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม (หรือทัศนคติต่อพฤติกรรม) (Attitude) หมายถึง การประเมินประโยชน์หรือผลเสียจากการแสดงพฤติกรรม 2) ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norms) หมายถึง การประเมินความคิดเห็นและพฤติกรรมของคนรอบข้างที่มีความสำคัญ และ 3) ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุม (Perceived Behavioral Control) หมายถึง การประเมินความสามารถของตนเองในการควบคุมพฤติกรรมดังกล่าว

สำหรับงานวิจัยนี้ ทัศนคติต่อพฤติกรรม (Attitude) หมายถึง การประเมินประโยชน์หรือผลเสียจากการทำวิจัย เช่น การมองว่าการทำวิจัยเป็นหน้าที่ที่สำคัญในการเป็นอาจารย์ การเล็งเห็นความสำคัญของการทำวิจัยที่มีต่อการเรียนการสอน หรือการช่วยให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนสู่เป้าหมายการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ส่วนความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norms) หมายถึง การประเมินความคิดเห็นและพฤติกรรมของคนรอบข้างเกี่ยวกับการทำวิจัย เช่น เพื่อนร่วมงานหรือคนใกล้ชิด โดยเป็นการประเมินว่าบุคคลรอบข้างให้ความสำคัญกับการทำวิจัยมากน้อยเพียงใด ท้ายที่สุดความสามารถในการควบคุม (Perceived Behavioral Control) หมายถึง การประเมินความสามารถของตนเองในการทำวิจัย

(Perceived Competence) โดยเฉพาะความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการทำวิจัย

ที่ผ่านมา มีเพียงงานวิจัยของ Wei, Sadikova, Barnard-Brak, Wang & Sodikov (2015) ที่ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย โดยงานวิจัยดังกล่าวพบว่า ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงส่งผลต่อความตั้งใจที่จะตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย ส่วนทัศนคติเชิงบวก และการรับรู้ความสามารถในการทำวิจัยไม่ส่งผล อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Ramesh Babu & Singh (1998) ระบุว่า ความสามารถในการเรียนรู้ส่งผลต่อผลิตภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wichian et al. (2009) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของนักวิจัยส่งผลต่อผลิตภาพการทำวิจัยของอาจารย์ในภาควิชาการจัดการศึกษา ดังนั้น จะเห็นได้ว่า งานวิจัยที่ผ่านมายังพบผลการวิจัยที่ขัดแย้งกัน ซึ่งสะท้อนความสำคัญของการศึกษาวิจัยในเฉพาะแต่ละบริบท ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ทัศนคติเชิงบวกต่อการทำวิจัยส่งผลต่อผลิตภาพในการทำวิจัยของอาจารย์

สมมติฐานที่ 3 ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงในการทำวิจัยส่งผลต่อผลิตภาพในการทำวิจัย

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความสามารถในการทำวิจัยส่งผลต่อผลิตภาพในการทำวิจัย

4. ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support)

การรับรู้สนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) หมายถึง การที่บุคคลเชื่อว่าองค์กรให้คุณค่าเห็นความสำคัญกับสิ่งที่ตนทำ การเป็นห่วงเป็นใย และการหยิบยื่นความช่วยเหลือ ซึ่งเป็นการสนองความต้องการเชิงสังคมและอารมณ์ของบุคคล (socio-emotional needs) (Armeli, Eisenberger, Fasolo, & Lynch, 1998; Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001; Eisenberger et al., 1986) โดยหากองค์กรแสดงการสนับสนุนที่เหมาะสม บุคคลจะต้องการตอบแทนองค์กรด้วยการแสดงพฤติกรรมเชิงบวก (Eisenberger et al., 2001; Kurtessis et al., 2015) ขณะเดียวกัน งานวิจัยของ Dose, Desrumaux & Bernaud (2019) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถช่วยสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการอิสรภาพ

(Autonomy) และความต้องการที่จะรู้ดีกว่าตนเองนั้น มีความสามารถ (Competence) ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึก สำเร็จในอาชีพ (Dose et al., 2019) สะท้อนว่า การ สนับสนุนจากองค์กรทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงาน ได้ง่ายขึ้น

สำหรับงานวิจัยนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายความว่า การรับรู้สนับสนุนจากมหาวิทยาลัย โดย มหาวิทยาลัยสามารถจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการ ตีพิมพ์ เช่น การเข้าถึงบทความวิจัย การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะการทำวิจัย การจัดสรรรางวัลการตีพิมพ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับบุคคลที่มีผลิตภาพในการ ทำวิจัยสูง การสร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ การสนับสนุนเรื่องเวลาที่เอื้อต่อการทำวิจัย ทั้งนี้ งานวิจัย ของ Ramesh Babu & Singh (1998) พบว่าทรัพยากร และการเข้าถึงบทความวิจัย นอกจากนั้น Wichian et al. (2009) พบว่า การสนับสนุนจากสถาบันส่งผลต่อผลิตภาพ การทำวิจัยของอาจารย์ในภาควิชาการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลต่อผลิตภาพในการทำวิจัยของอาจารย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเชิงสำรวจ (Survey Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ในสายสังคมศาสตร์ใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่มี อายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย อาจารย์จาก คณะวิทยาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ และสถาบันสันติศึกษา ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงทำ การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยคำนึงถึงความเป็นตัวแทนของประชากร ส่วนการกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ ใช้วิธีการคำนวณ G*power โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*power 3.1.9.7 (Memon et al., 2020) กำหนด Effect Size = .15, power = .80, alpha = 0.15 และจำนวนตัวแปรต้น 18 ตัว ขนาดกลุ่ม ตัวอย่างขั้นต่ำที่ได้ คือ 150 คน

ในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการฝาก เก็บกับเจ้าหน้าที่ของคณะ โดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอ ความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูลจากทั้ง 5 คณะ แจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 186 ชุด ประกอบด้วย

คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 62 คน คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 66 คน คณะเศรษฐศาสตร์ จำนวน 24 คน คณะนิติศาสตร์ จำนวน 23 คน และสถาบันสันติศึกษา จำนวน 11 คน ซึ่งเป็นไปตามสัดส่วนจริงของอาจารย์ ในแต่ละคณะ ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 3 เดือน มีอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 111 คน คิดเป็นร้อยละ 59.67 โดยอยู่ในสังกัดคณะวิทยาการ จัดการ ร้อยละ 47.70 คณะศิลปศาสตร์ ร้อยละ 25.20 คณะนิติศาสตร์ ร้อยละ 13.50 สถาบันสันติศึกษา ร้อยละ 9.00 และคณะเศรษฐศาสตร์ร้อยละ 4.50 แม้ว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างจะต่ำกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น แต่ก็ยังสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ 100 ที่กำหนดไว้โดย Hair, Black, Babin & Anderson (2018) นอกจากนั้น Tabachnick & Fidell (1989) ยังระบุว่า ขนาดกลุ่ม ตัวอย่างขั้นต่ำสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) คือ อย่างน้อย 5 กลุ่มตัวอย่าง ต่อจำนวนตัวแปรอิสระ ($18 \times 5 = 90$)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตามที่ปรากฏในตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัย ส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.66 มีอายุ 27-37 ปี อายุงาน 0-5 ปี อาจารย์ ร้อยละ 58.60 มีการศึกษาระดับปริญญาเอก และระดับ ปริญญาโทร้อยละ 41.40 สำหรับการดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ พบว่า มีอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งวิชาการ ร้อยละ 66.70 มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 26.10 และมีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ร้อยละ 7.20 นอกจาก นั้นอาจารย์ร้อยละ 33.30 มีการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ในคณะหรือมหาวิทยาลัย สถานภาพโสด ร้อยละ 55.00 สถานภาพสมรส ร้อยละ 43.20 หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ร้อยละ 1.80 ส่วนใหญ่มีภาระงานสอน 7-11 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 36.00 นอกจากนั้น พบว่า มีอาจารย์ ที่ไม่ได้เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ในระดับ บัณฑิตศึกษาสูงถึงร้อยละ 57.70 โดยมีอาจารย์มีนักศึกษา ในความดูแล 1 คน ร้อยละ 10.80 จำนวน 2 คน ร้อยละ 9.00 จำนวน 3 คน ร้อยละ 5.40 สำหรับจำนวนผลงาน ตีพิมพ์ในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า มีอาจารย์ที่ไม่มีผลงาน ตีพิมพ์ ร้อยละ 41.40 มีผลงานตีพิมพ์ จำนวน 1 ชิ้น ร้อยละ 25.20 มีผลงานตีพิมพ์จำนวน 2 ชิ้น ร้อยละ 16.20 มีผลงานตีพิมพ์จำนวน 3 ชิ้น ร้อยละ 12.60 จำนวนผลงานตีพิมพ์ 5-13 ชิ้น ร้อยละ 0

ตาราง 1

ปัจจัยส่วนบุคคล (n=111)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	47	42.34
หญิง	64	57.66
อายุ		
27 - 37 ปี	39	35.14
38 - 47 ปี	39	35.14
48 - 64 ปี	32	28.83
ไม่ตอบ	1	0.90
อายุงาน		
0 - 5 ปี	47	42.30
6 - 15 ปี	43	38.70
16 - 44 ปี	19	17.20
ไม่ตอบ	2	1.80
สังกัดคณะ/หน่วยงาน		
คณะวิทยาการจัดการ	53	47.70
คณะศิลปศาสตร์	28	25.20
คณะเศรษฐศาสตร์	5	4.50
คณะนิติศาสตร์	15	13.50
สถาบันสันติศึกษา	10	9.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	-	-
ปริญญาโท	46	41.40
ปริญญาเอก	65	58.60
ตำแหน่งทางวิชาการ		
ไม่มีตำแหน่งวิชาการ	74	66.70
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	29	26.10
รองศาสตราจารย์	8	7.20
ศาสตราจารย์	-	-
ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร		
ใช่	37	33.30
ไม่ใช่	74	66.70
สถานภาพสมรส		
โสด	61	55.0
สมรส	48	43.20
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	1.80

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภาระงานสอน		
0 - 6 ชั่วโมง	32	28.80
7 - 11 ชั่วโมง	40	36.00
12 - 24 ชั่วโมง	36	32.40
ไม่ตอบ	3	2.70
จำนวนผลงานวิจัย		
ไม่มี	32	28.80
1 ชิ้น	32	28.80
2 ชิ้น	26	23.40
3 ชิ้น	13	11.70
4 ชิ้น	3	2.70
6 ชิ้น	3	2.70
7 ชิ้น	1	0.90
24 ชิ้น	1	0.90
จำนวนผลงานตีพิมพ์		
ไม่มี	46	41.40
1 ชิ้น	28	25.20
2 ชิ้น	18	16.20
3 ชิ้น	14	12.60
5 ชิ้น	1	0.90
6 ชิ้น	1	0.90
8 ชิ้น	1	0.90
10 ชิ้น	1	0.90
13 ชิ้น	1	0.90
การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา		
ไม่มี	64	57.70
1 คน	12	10.80
2 คน	10	9.00
3 คน	6	5.40
4 คน	2	1.80
5 คน	3	2.70
6 คน	3	2.70
7 คน	3	2.70
8 คน	3	2.70
10 คน	2	1.80
11 คน	1	0.90
15 คน	2	1.80

เครื่องมือวิจัย

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert โดยมีคำตอบให้เลือกว่า 1 หมายถึง น้อยที่สุด และ 5 หมายถึง มากที่สุด ส่วนข้อความคำถามสำหรับแต่ละตัวแปร ผู้วิจัยพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับคำจำกัดความ (Face Validity) โดยผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ส่วนความเชื่อมั่น (Reliability) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (α) ซึ่งควรต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า .70 (Nunnally, 1978)

ข้อคำถามของตัวแปรต้น

ข้อคำถามของตัวแปรแรงจูงใจภายในในการทำวิจัย ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1. ฉันรู้สึกชอบและสนุกในการทำวิจัย 2. การทำวิจัยทำให้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ ๆ และ 3. ฉันมีความสุขในการทำวิจัย ข้อคำถามของตัวแปรทัศนคติเชิงบวกในการทำวิจัย ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1. ฉันคิดว่าการทำวิจัยเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างยิ่งในการเป็นอาจารย์ 2. ฉันเห็นความสำคัญของการทำวิจัยที่มีต่อการเรียนการสอน และ 3. ฉันคิดว่าการทำวิจัยจะช่วยให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนสู่เป้าหมายการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย มีค่า α เท่ากับ 0.72 ข้อคำถามของตัวแปรความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงในการทำวิจัย ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1. เพื่อนร่วมงานของฉันล้วนแต่ทำวิจัย 2. คนใกล้ชิดล้วนแต่ทำวิจัย และ 3. เพื่อนร่วมงานของฉันให้ความสำคัญกับการทำวิจัย มีค่า α เท่ากับ 0.88 ข้อคำถามของตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการทำวิจัย ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1. ฉันมีความสามารถในการทำวิจัย 2. ฉันมีความเข้าใจเรื่องระเบียบวิธีวิจัยอย่างดี และ 3. ฉันมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการทำวิจัยเป็นอย่างดี มีค่า α เท่ากับ 0.95 และ ข้อคำถามของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1. ฉันได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเหมาะสมในการทำวิจัย 2. องค์กรของฉันมีการสนับสนุนรางวัลสำหรับการทำวิจัย และ 3. องค์กรของฉันให้การยอมรับและแสดงการชื่นชมผู้ที่ทำวิจัย มีค่า α เท่ากับ 0.82

ข้อคำถามของตัวแปรตาม

ตามที่ได้กล่าวไปข้างต้น ผู้วิจัยวัดผลผลิตภาพการทำวิจัยทั้งจาก 1) มุมมองและการรับรู้ (Perceptions) ของอาจารย์เกี่ยวกับจำนวนผลงานตีพิมพ์เมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์ท่านอื่น ๆ รอบปีที่ผ่านมา และ 2) จำนวนชิ้นผลงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในรอบปีที่ผ่านมา โดยสำหรับการรับรู้ผลผลิตภาพในการทำวิจัย มีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ 1. เมื่อเทียบกับอาจารย์ท่านอื่น ๆ คุณคิดว่าคุณมีจำนวนผลงานตีพิมพ์อยู่ในระดับใด 2. เมื่อเทียบกับอาจารย์ท่านอื่น ๆ คุณคิดว่าคุณมีจำนวนผลงานวิจัยในระดับใด มีค่า α เท่ากับ .94 ส่วนจำนวนชิ้นผลงานวิจัย ใช้วิธีการถามว่า “ในปีที่ผ่านมา คุณได้ตีพิมพ์ผลงานวิจัย (ทุกฐานข้อมูลรวมกัน) เป็นจำนวนกี่ชิ้น”

ตัวแปรควบคุม

เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของงานวิจัยที่ผ่านมา (Dundar & Lewis, 1998; Ramsden, 1994; Ul Haq et al., 2020; Wichian et al., 2009) ผู้วิจัยทำการควบคุมอิทธิพลของปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ เพศ (0 = ชาย 1 = หญิง) อายุ (ปี) อายุงาน (ปี) ระดับการศึกษา (0 = ปริญญาตรี 1 = ปริญญาโท 2 = ปริญญาเอก) ตำแหน่งทางวิชาการ (0 = ไม่มีตำแหน่งวิชาการ 1 = ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 2 = รองศาสตราจารย์ 3 = ศาสตราจารย์) การมีตำแหน่งบริหาร (0 = ไม่มีตำแหน่งบริหาร 1 = มีตำแหน่งบริหาร) ภาระงานสอน (ชั่วโมง) การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ (0 = ไม่เป็น 1 = เป็น)

ค่าสหสัมพันธ์แต่ละคู่ (Bivariate Correlations)

ตามตาราง 2 ผลการพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ พบว่า การรับรู้ผลผลิตภาพในการทำวิจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนผลงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์ ($r = .448$) สะท้อนว่าทั้ง 2 ตัวแปรตามมีความสอดคล้องกันในระดับหนึ่งแต่ก็มีความแตกต่างกัน จึงสามารถนำไปวิเคราะห์แยกโมเดลได้ นอกจากนั้น พบว่า การรับรู้ผลผลิตภาพในการทำวิจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกแรงจูงใจภายในในการทำวิจัย ทัศนคติในการทำวิจัย และการรับรู้ความสามารถในการทำวิจัย ส่วนจำนวนผลงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์มีความสัมพันธ์ทางบวก ทัศนคติในการทำวิจัย และการรับรู้ความสามารถในการทำวิจัย โดยตัวแปรต้นทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ต่ำกว่า $r = .70$ สะท้อนว่า แสดงว่า ผลการวิเคราะห์ไม่ได้รับผลกระทบจาก Multicollinearity ได้อย่างใด

ตาราง 2

ค่าสหสัมพันธ์แต่ละคู่ (Bivariate Correlations)

ตัวแปร	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. การรับรู้ผลผลิตภาพในการทำวิจัย	1.33	1.96	(.94)						
2. จำนวนผลงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์	2.45	0.97	.448**	-					
3. แรงจูงใจจากภายในในการทำวิจัย	3.66	0.83	.476**	0.13	(.72)				
4. ทักษะคิดในการทำวิจัย	4.08	0.69	.344**	.189*	.608**	(.82)			
5. ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง	3.35	0.77	-0.01	-0.01	-0.01	0.16	(.88)		
6. การรับรู้ความสามารถในการทำวิจัย	3.48	0.74	.464**	.300**	.559**	.470**	-0.02	(.95)	
7. การรับรู้สนับสนุนจากมหาวิทยาลัย	3.70	0.71	0.10	0.05	.190*	.313**	.408**	0.12	(.78)

หมายเหตุ: Mean หมายถึง ค่าเฉลี่ย, SD หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), *** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับ 0.001, ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับ 0.01, * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับ 0.05, ในวงเล็บ คือ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (α)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลผลิตภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ (Research Productivity) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ($B = .264$, $p < .10$) การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ($B = .178$, $p < .10$) และการรับรู้ความสามารถในการทำวิจัย ($B = .337$, $p < .05$) กล่าวโดยรวม 1) อาจารย์ที่มีตำแหน่ง

รองศาสตราจารย์จะมีผลงานวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งวิชาการ 2) การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ทำให้มีงานวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่ไม่ได้มีโอกาสดูแลวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ และ 3) การรับรู้ความสามารถในการทำวิจัยส่งผลให้อาจารย์มีผลงานวิจัยมากขึ้น โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรผลผลิตภาพการทำวิจัยได้มากถึงร้อยละ 36 รายละเอียดปรากฏตามตาราง 3

ตาราง 3

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลผลิตภาพในการทำวิจัยของอาจารย์

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	SE	Beta	t	
(Constant)	-.031	.948		-.032	.974
ตัวแปรคุม					
เพศ (หญิง = 1 ชาย = 0)	-.154	.159	-.079	-.967	.336
อายุ	-.019	.013	-.213	-1.424	.158
อายุงาน	.006	.009	.101	.691	.491
ระดับการศึกษา	.208	.189	.107	1.099	.275
ภาระงานสอน	.004	.005	.062	.758	.450

ตาราง 3 (ต่อ)

	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	SE	Beta	t	Sig.
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์	.055	.032	.178	1.725 t	.088
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	.213	.215	.097	.993	.323
ตำแหน่งรองศาสตราจารย์	.981	.340	.264	2.886 t	.005
ตำแหน่งบริหาร (มี =1 ไม่มี = 0)	.117	.174	.058	.675	.502
ตัวแปรหลัก					
แรงจูงใจจากภายใน	.009	.046	.018	.202	.840
ทัศนคติในการทำวิจัย	.168	.140	.120	1.196	.235
ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงในการทำวิจัย	.057	.113	.045	.503	.616
การรับรู้ความสามารถในการทำวิจัย	.438	.126	.337	3.473*	.001
การรับรู้สนับสนุนจากมหาวิทยาลัย	-.044	.127	-.033	-.350	.727

หมายเหตุ: Sig คือ significance (นัยสำคัญทางสถิติ), SE คือ Standard Errors, *** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับ 0.001, ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับ 0.01, *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับ 0.05 และ t หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับ 0.10; ตำแหน่งวิชาการเทียบกับการไม่มีตำแหน่งวิชาการ; ตารางนี้ได้นำเสนออิทธิพลของตัวแปรอิสระซึ่งเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy) จำนวนสี่ตัวแปร

สำหรับการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อจำนวนงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ เนื่องจากตัวแปรจำนวนชิ้นผลงานวิจัยมีค่าความเบ้ (Skewness) เกินกว่า 3 ซึ่งโดยปกติในการวิเคราะห์ถดถอย เราต้องการให้ค่า residual มีการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) เพื่อให้การอนุมานทางสถิติในการทดสอบค่าพารามิเตอร์เป็นไปตามข้อตกลงพื้นฐาน (Wooldridge, 2015) ผู้วิจัยจึงทำการ Log Transform ตัวแปรดังกล่าวเพื่อให้ Residual มีการแจกแจงปกติ โดยผลการวิเคราะห์พบว่า มีเพียงแค่การรับรู้ความสามารถในการทำวิจัย ($B = .408$, $p < .05$) ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพในการทำวิจัยของอาจารย์

ในตาราง 3 สะท้อนว่า การรับรู้ความสามารถในการทำวิจัยส่งผลให้อาจารย์มีผลงานวิจัยมากขึ้น โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรผลิตภาพการทำวิจัยได้ร้อยละ 27.5 รายละเอียดปรากฏตามตาราง 4 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ดังกล่าวกับการวิเคราะห์ตัวแปรจำนวนชิ้นผลงานวิจัยที่ยังไม่ได้ผ่านการ Log Transform พบว่า ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทั้งในตาราง 3 และ 4 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่า Variance Inflation Factor (VIF) พบว่า มีค่าไม่เกิน 3 เป็นการยืนยันว่า ผลการวิเคราะห์ไม่ได้รับผลกระทบจาก Multicollinearity แต่อย่างใด

ตาราง 4

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อจำนวนงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	SE	Beta	t	Sig.
(Constant)	-0.102	0.451		-0.225	0.823
ตัวแปรคุม					
เพศ (หญิง = 1 ชาย = 0)	-0.085	0.082	-0.155	-1.032	0.307
อายุ	-0.002	0.007	-0.074	-0.31	0.758
อายุงาน	0.002	0.004	0.087	0.371	0.712
ระดับการศึกษา	0.055	0.105	0.088	0.522	0.604
ภาระงานสอน	-0.003	0.002	-0.224	-1.554	0.127
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์	0.018	0.016	0.227	1.16	0.252
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	-0.044	0.118	-0.069	-0.376	0.708
ตำแหน่งรองศาสตราจารย์	-0.166	0.15	-0.202	-1.109	0.273
ตำแหน่งบริหาร (มี = 1 ไม่มี = 0)	0.088	0.093	0.151	0.95	0.347
ตัวแปรหลัก					
แรงจูงใจในการทำวิจัย	-0.108	0.069	-0.321	-1.576	0.122
ทัศนคติในการทำวิจัย	-0.01	0.074	-0.03	-0.141	0.888
บรรทัดฐานในการทำวิจัย	0.027	0.048	0.083	0.554	0.582
การรับรู้ความสามารถในการทำวิจัย	0.16	0.066	0.408	2.428*	0.019
การรับรู้สนับสนุนจากมหาวิทยาลัย	-0.009	0.061	-0.027	-0.156	0.876

หมายเหตุ: Sig คือ significance (นัยสำคัญทางสถิติ), SE คือ Standard Errors, *** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับ 0.001, ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับ 0.01, *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับ 0.05 และ t หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับ 0.10, ตำแหน่งวิชาการเทียบกับการไม่มีตำแหน่งวิชาการ; ตารางนี้ไม่ได้นำเสนออิทธิพลของตัวแปรคณะซึ่งเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy) จำนวนสี่ตัวแปร

อภิปรายผล

งานวิจัยนี้ต้องการสร้างคุณภาพการให้กับรรณกรรมทางด้านการศึกษในประเทศไทย โดยทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการทำวิจัยของอาจารย์ในสายสังคมศาสตร์ โดยผู้วิจัยทำการวัดผลิตภาพการทำวิจัยของอาจารย์ใน 2 รูปแบบ ได้แก่ (1) ผลิตภาพการทำวิจัยจากมุมมองและการรับรู้ของอาจารย์ และ (2) จำนวนชิ้นผลงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ ผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทั้ง 2 โมเดลมีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ การรับรู้ความ

สามารถในการทำวิจัย ส่งผลให้อาจารย์มีความสามารถทำผลงานวิจัยมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wichian et al. (2009) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของนักวิจัยส่งผลต่อผลิตภาพการทำวิจัยของอาจารย์ รวมถึงงานวิจัยเชิงคุณภาพของ Lertputtarak (2008) ที่ระบุว่า อาจารย์ในคณะทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์บางส่วนยังขาดทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำวิจัย

ผลการวิจัยนี้ สะท้อนว่า ในกลุ่มอาจารย์สายสังคมศาสตร์ การรับรู้ความสามารถในการวิจัยถือเป็น

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อผลิตภาพในการทำวิจัย ทั้งนี้ ความสามารถในการวิจัยมีความครอบคลุมตั้งแต่ความรู้ทางทฤษฎี ระเบียบวิธีวิจัย วิธีการเข้าถึงองค์ความรู้ การวิเคราะห์ข้อมูล รวมไปถึงความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษและการเขียนขอทุนวิจัย ซึ่งความรู้และทักษะเหล่านี้ล้วนมีความเชื่อมโยงกับประสบการณ์ในการตีพิมพ์กับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยงานวิจัยที่ผ่านมาทั้งในสาขาการจัดการ (Williamson & Cable, 2003) และสาขาเศรษฐศาสตร์ (Hilmer & Hilmer, 2007) พบว่า การมีโอกาสดีพิมพ์กับอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีผลิตภาพสูงส่งผลมากที่สุดต่อผลิตภาพของนักวิจัยรุ่นใหม่ (Early Career Researchers) แม้ว่าจะพิจารณาเรื่องของชื่อเสียงหลักสูตรด้วยแล้วก็ตาม นอกจากนั้น การรับรู้ความสามารถในการทำวิจัยยังอาจขึ้นอยู่กับโครงสร้างของหลักสูตรว่า มีการบ่มเพาะองค์ความรู้ที่จำเป็นในการเป็นผู้วิจัยอิสระ (Independent Researcher) มากน้อยเพียงใด รวมทั้งมีข้อกำหนดให้ต้องมีการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยก่อนสำเร็จการศึกษาหรือไม่ ผลการวิจัยนี้สะท้อนว่าหน่วยงานทั้งระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะจะต้องจัดหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ โดยเฉพาะหลักสูตร “Refresher” เพื่อช่วยฟื้นฟูและทบทวนทักษะในการทำวิจัยให้อาจารย์ในสายสังคมศาสตร์ นอกจากนั้นระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) อาจจะมีสำคัญอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มอาจารย์ที่หาเห็นการทำวิจัยไปเป็นระยะเวลานาน (Muschallik & Pull, 2016)

นอกจากนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์จะมีผลงานวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งวิชาการ สะท้อนว่า การมีตำแหน่งวิชาการไม่ได้ทำให้อาจารย์เกิดภาวะการหลงพึงพอใจกับสถานะปัจจุบันและทำงานวิจัยน้อยลง (Complacency) ตรงกันข้ามการมีตำแหน่งวิชาการในระดับรองศาสตราจารย์ยิ่งทำให้อาจารย์มีผลิตภาพทางการวิจัยมากยิ่งขึ้น ซึ่งเหตุผลสำคัญน่าจะเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีการสั่งสมมา รวมไปถึงโอกาสต่าง ๆ ที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่น่าสนใจ ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ทำให้มีงานวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่ไม่ได้มีโอกาสดูแลวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ สะท้อนว่า การทำวิจัยร่วมกับนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาอาจช่วยให้อาจารย์มีความตื่นตัวในการทำวิจัยหรือช่วยประหยัดเวลาของอาจารย์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

และการเขียนบทความวิจัย ซึ่งส่งผลให้สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยได้เร็วขึ้น อย่างไรก็ตาม ต้องยอมรับว่า ปัจจัยเหล่านี้จะมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันอย่างแยกไม่ออก กล่าวคือ อาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการก็มักจะได้รับโอกาสในการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ และในขณะเดียวกัน อาจารย์ที่เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ก็มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการได้เร็วกว่าอาจารย์ทั่วไปด้วยเช่นกัน

แม้ว่างานวิจัยนี้จะมีข้อค้นพบที่น่าสนใจหลายประการ แต่ก็มีข้อจำกัดเช่นเดียวกัน ประการแรก งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional) จึงไม่สามารถอนุมานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร (Causality) ได้ ตัวอย่างเช่น การที่อาจารย์มีผลงานวิจัยเป็นจำนวนมากอาจส่งผลต่อความสนุกในการทำวิจัย ทศนคติเชิงบวกในการทำวิจัย และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำวิจัย ประการที่สอง ตัวแปรในงานวิจัยนี้มาจากการประเมินโดยอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเพียงข้อมูลจากแหล่งเดียว (Single Source) อาจจะทำให้เกิดปัญหาระดับความสัมพันธ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากวิธีการวัด (Common Method Bias: CMB) ได้ อย่างไรก็ตาม การที่ผลจากทั้ง 2 โมเดลการวิเคราะห์ซึ่งมีการวัดตัวแปรตามเป็นไปในแนวทางเดียวกันสะท้อนว่า ปัญหา CMB น่าจะไม่ใช่อุปสรรคสำคัญ ประการที่สาม งานวิจัยนี้พิจารณาเพียงผลงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ โดยไม่ได้พิจารณามิติเชิงคุณภาพ (Quality) ซึ่งอันที่จริงแล้วสามารถพิจารณาได้จากฐานข้อมูลในการตีพิมพ์ ได้แก่ ฐานข้อมูลระดับชาติ (Thailand Citation Index: TCI) และฐานข้อมูลระดับนานาชาติ เช่น ฐานข้อมูล Scopus หรือฐานข้อมูล Web of Science (WoS) ซึ่งจะทำให้งานวิจัยมีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ประการที่สี่ งานวิจัยนี้ไม่ได้พิจารณาการเผยแพร่ผลงานวิชาการในรูปแบบอื่นๆ เช่น ตำรา หนังสือ หรือรายงานการวิจัย (Research Report) (Sabharwal, 2013) ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการขอตำแหน่งวิชาการได้เช่นเดียวกัน ประการสุดท้าย งานวิจัยนี้ไม่ได้พิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อผลิตภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ ตัวอย่างเช่น แรงกดดันจากตัวชี้วัดของหน่วยงาน (Key Performance Indicators: KPI) ในการทำวิจัย ซึ่งในปัจจุบันมีมหาวิทยาลัยบางแห่งที่นำแนวทางนี้มาใช้ในการขับเคลื่อนผลงานตีพิมพ์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

References

- Abramo, G., & D'Angelo, C. A. (2014). How do you define and measure research productivity? *Scientometrics*, 101(2), 1129-1144.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Albach, P & Lewis, L. (1995). 'College teachers-attitudes'. *Change*, 27(6), p. 50.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: the moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288.
- Brand, M. (2000), Changing faculty roles in research universities: using pathways strategy. *Change*, 32(6), 42-45.
- Cargile, B & Bublit, B. (1986). Factors contributing to published research by accounting faculties. *The Accounting Review*, 61(1), 158-178.
- Cui, R., Ding, H., & Zhu, F. (2022). Gender inequality in research productivity during the COVID-19 pandemic. *Manufacturing Service Operations Management*, 24(2), 707-726.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Self-Determination*. Wiley Online Library.
- Del Gatto, M., Di Liberto, A., & Petraglia, C. (2011). Measuring productivity. *Journal of Economic Surveys*, 25(5), 952-1008.
- Dose, E., Desrumaux, P., & Bernaud, J. (2019). Effects of perceived organizational support on objective and subjective career success via need satisfaction: A study among french psychologists. *Journal of Employment Counseling*, 56(4), 144-163.
- Dundar, H., & Lewis, D. R. (1998). Determinants of research productivity in higher education. *Research in Higher Education*, 39(6), 607-631.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Gibbs, P & Locke, B 1989, 'Tenure and promotion in accredited graduate social work program', *Journal of Social Work Education*, 25(2), 126-133.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48-58.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis*. (8th ed.). United Kingdom: Cengage Learning.
- Hilmer, C. E., & Hilmer, M. J. (2007). On the relationship between the student-advisor match and early career research productivity for agricultural and resource economics Ph. Ds. *American Journal of Agricultural Economics*, 89(1), 162-175.

- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Lertputtarak, S. (2008). *An investigation of factors related to research productivity in a public university in Thailand: A case study*. [Doctoral dissertation, Victoria University].
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J. H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample size for survey research: review and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), 1-20.
- Muschallik, J., & Pull, K. (2016). Mentoring in higher education: Does it enhance mentees' research productivity? *Education Economics*, 24(2), 210-223.
- Nunnally JC. (1978) *Psychometric methods*, New York: New York: McGraw-Hill.
- Potipiroon, W., & Ford, M. T. (2017). Does public service motivation always lead to organizational commitment? Examining the moderating roles of intrinsic motivation and ethical leadership. *Public Personnel Management*, 46(3), 211-238.
- Ramsden, P. (1994). Describing and explaining research productivity. *Higher education*, 28(2), 207-226.
- Ramesh Babu, A., & Singh, Y. P. (1998). Determinants of research productivity. *Scientometrics*, 43, 309-329.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Sabharwal, M. (2013). Comparing research productivity across disciplines and career stages. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 15(2), 141-163.
- Shen, W., & Jiang, J. (2021). Institutional prestige, academic supervision and research productivity of international PhD students: Evidence from Chinese returnees. *Journal of Sociology*, 59(2), 552-579. doi.org/10.1177/14407833211055225
- Stack, S. (2004). Gender, children and research productivity. *Research in Higher Education*, 45(8), 891-920.
- Taylor, J. (2006). Managing the unmanageable: The management of research in research-intensive universities. *Higher Education Management and Policy*, 18(2), 1-25.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1989). *Using multivariate statistics*. (2nd ed.). Cambridge MA: Harper & Row.
- Ul Haq, I., Ur Rehman, S., Al-Kadri, H. M., & Farooq, R. K. (2020). Research productivity in the health sciences in Saudi Arabia: 2008-2017. *Annals of Saudi medicine*, 40(2), 147-154.
- Vuong, Q.-H., Napier, N. K., Ho, T. M., Nguyen, V. H., Vuong, T.-T., Pham, H. H., & Nguyen, H. K. T. (2019). Effects of work environment and collaboration on research productivity in Vietnamese social sciences: Evidence from 2008 to 2017 scopus data. *Studies in Higher Education*, 44(12), 2132-2147.
- Wei, T., Sadikova, A. N., Barnard-Brak, L., Wang, E. W., & Sodikov, D. (2015). Exploring graduate students' attitudes towards team research and their scholarly productivity: A survey guided by the theory of planned behavior. *International Journal of Doctoral Studies*, 10, 1.

- Wichian, S. N., Wongwanich, S., & Bowarnkitiwong, S. (2009). Factors affecting research productivity of faculty members in government universities: Lisrel and neural network analyses. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 30(1), 67-78.
- Williamson, I. O., & Cable, D. M. (2003). Predicting early career research productivity: The case of management faculty. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 25-44.
- Wooldridge, J. M. (2015). *Introductory econometrics: A modern approach*: Cengage learning.