



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ
มหาวิทยาลัยมหิดล



โดย
นางสาววรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ
มหาวิทยาลัยมหิดล



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE FACTORS AFFECTING DEVELOPMENT OF ROUTINE TO RESEARCH
POTENTIALS OF MAHIDOL UNIVERSITY INTERNATIONAL COLLEGE STAFF**



By
Wannapan Onyaem

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF ARTS

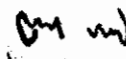
Program of Public and Private Management

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2009

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล” เสนอ โดย นางสาววรรณพันธุ์ อ่อนแี่ยม เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)

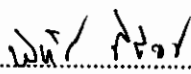
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 19 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัตนพงศ์กัญญา

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

 ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

18 / พฤษภาคม / 2553

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุวิชา วรวิเชียรวงษ์)

18 / พฤษภาคม / 2553

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัตนพงศ์กัญญา)

18 / พฤษภาคม / 2553

50601359 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : การทำวิจัยจากงานประจำ

วรรณพันธุ์ อ่อนแ่ม : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงาน วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : อ.ดร.ธนิษฐ์ รัตนพงศ์กัญญา. 116 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ และเพื่อศึกษาปัญหาข้อขัดข้อง และแสวงหาแนวทางข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้พัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประชากรของการวิจัย คือ พนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลจำนวน 187 คน โดยแบ่งเป็นประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 175 คน และใช้การสัมภาษณ์ จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จากการแจกแบบสอบถามได้แบบสอบถามกลับคืนมา 125 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.42 ถือว่ายอมรับที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านข้อมูลทั่วไป สรุปออกมาเป็น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percent) ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะงาน สรุปออกมาเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันด้วยค่า Independent-Samples T Test และค่าการความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป กับปัจจัยลักษณะงานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัยพบว่าด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลมากต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ เพราะบุคลากรต้องมีความรู้ความชำนาญในงานของตนก่อนที่จะทำวิจัย ด้านปัจจัยลักษณะงาน เรื่องงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในงาน ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ค่าตอบแทน/ทุนสนับสนุน เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ซึ่งในด้านลักษณะงานผลจากการสัมภาษณ์มีผลแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพบว่าในด้านการมีโอกาสก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจ ได้แก่ ทุนสนับสนุน, เพื่อนร่วมงาน /ผู้บังคับบัญชา และความรู้ด้านการวิจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลในระดับมากในการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำดังนี้ บุคลากรมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย และบุคลากรยังมีความรู้ในด้านการวิจัยในระดับน้อย วิทยาลัยฯ ควรมีการกระตุ้นให้พนักงานทำวิจัยมากขึ้นนอกเหนือจากให้ทุนสนับสนุน วิทยาลัยฯ ควรทำให้พนักงานเห็นว่าทำวิจัยแล้วได้ความก้าวหน้าอย่างอื่น ๆ อาทิ นำผลงานวิจัยมาเป็นตัวที่เพิ่มคะแนนในการประเมินงาน หรือเลื่อนระดับ หรือปรับเงินเดือน และให้ได้รับการยกย่องอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุน และวิทยาลัยฯ ควรจัดอบรมเรื่องการทำวิจัยในเชิงลึก ที่ละขั้นตอน โดยเฉพาะเรื่องสถิติ แก่พนักงานระดับปฏิบัติการให้มากขึ้น

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนักศึกษา.....*อ.อ.อ.อ.อ.อ.อ.*.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ.....*อ.อ.อ.อ.อ.อ.*.....

50601359 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORD : ROUTINE TO RESEARCH

WANNAPAN ONYAEM : THE FACTORS AFFECTING DEVELOPMENT OF ROUTINE TO RESEARCH POTENTIALS OF MAHIDOL UNIVERSITY INTERNATIONAL COLLEGE STAFF. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : TANINRAT RATTANAPONGPINO, Ph.D. 116 pp.

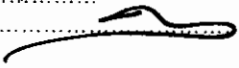
This research is purposed to study factors which affect to routine research potential development and study the obstacles to find the solutions in order to improve the routine research potential development more efficiency. The people of research are Mahidol University International College's staffs total 187 staffs by using questionnaire method total 175 staffs and using interview method total 12 staffs. The research is analyzed by questionnaires from 125 returning questionnaires evaluated as of 71.42% which is ranked in the trusted level of 95%. The evaluation of questionnaire about general information is analyzed by level of frequency, percentage. The individual and type of work factors are analyzed by mean and standard diversion and compare the difference between 2 methods which are independent by using Independent-Samples T Test and One-Way Anova and analyze the association of general information and type of work factor by SPSS Program.

The personal factor found that working experience is the main factor which effects to routine research potential development because staffs need to earn their own experiences before doing research. The type of work factor found that essential job, coordination, independence of working, working progressed, Executive/ Head, remuneration/ grant, time of research, duration of research, tools and equipments are the factors which effect in the average level to routine research potential development. The type of work by using interviews are different from questionnaires which found that working progressed and environment motivation such as grant, coworkers, and supervisor are the factor which effects in the high level to routine research potential development.

Beside, the result of research found that the problems and obstacles for routine research potential development are staffs have much working burdens which effect to timing research and staffs also lack of knowledge to do research in poor level, College may motivate staffs to do research more in order to support grants, College may recognize staffs to find that doing research can earn more progress such as bringing research to add the score in working evaluation or position or salary and honor to public; in addition, head and supervisor should support and College should train for research in deep step by step especially statistics training to operation staffs.

Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2009.

Student's signature..... *Wannapan Onyiam*

Independent Study Advisor's signature..... 

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาของอาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และความช่วยเหลือในหลายสิ่งหลายอย่างจนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ และอาจารย์ดร.สุวิชา วรวิเชียร วงษ์ ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ และกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่ให้ความกรุณาในการชี้แนะ ข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือ และขอขอบพระคุณคุณพิทักษ์ สุพรรณ โณภาค ที่ให้คำปรึกษาเรื่องสถิติอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เขวาลักษณ์ สุขชนะ รองคณบดีฝ่ายแผน วิจัย และพัฒนา ที่เปิดโอกาสให้ทำวิจัยและให้ทุนสนับสนุนการวิจัย

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ พ่อ แม่ พี่ และเพื่อน ๆ ที่คอยให้กำลังใจ และกระตุ้นให้ทำการค้นคว้านี้จนสำเร็จ

๓

สารบัญ

| | หน้า |
|---|-----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ณ |
| สารบัญภาพ..... | ญ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 3 |
| ขอบเขตการวิจัย..... | 3 |
| สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... | 3 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 5 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 6 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 8 |
| ประวัติวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล..... | 8 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร..... | 10 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา..... | 19 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับงานวิจัย..... | 30 |
| เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 36 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 46 |
| ประชากรที่ใช้ในการวิจัย..... | 46 |
| ตัวแปรที่ศึกษา..... | 46 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 47 |
| การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ..... | 48 |
| ขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย..... | 51 |
| การเก็บและรวบรวมข้อมูล..... | 52 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 53 |

| บทที่ | | หน้า |
|-------|--|------|
| 4 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 54 |
| | การวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS | 54 |
| | ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป..... | 54 |
| | ตอนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ..... | 57 |
| | ตอนที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ.... | 60 |
| | ตอนที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างข้อมูลทั่วไปกับปัจจัยลักษณะงาน | 66 |
| | ตอนที่ 5 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะ | 81 |
| | การวิเคราะห์การสัมภาษณ์..... | 82 |
| | ตอนที่ 1 ความหมายของการทำวิจัยจากงานประจำ..... | 82 |
| | ตอนที่ 2 เหตุผลและปัจจัยที่ทำให้เกิดการทำให้วิจัยจากงานประจำ | 83 |
| | ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และวิธีแก้ไข ในการทำวิจัยจากงานประจำ..... | 84 |
| | ตอนที่ 4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัยจากงานประจำ | 85 |
| | ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยจากงานประจำ..... | 85 |
| 5 | สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 87 |
| | สรุปผลการวิจัยจากการตอบแบบสอบถาม | 87 |
| | สรุปผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ | 89 |
| | อภิปรายผลการวิจัย | 90 |
| | ปัญหาที่พบในการวิจัย | 91 |
| | ข้อเสนอแนะอื่น ๆ | 91 |
| | บรรณานุกรม..... | 93 |
| | ภาคผนวก..... | 94 |
| | ภาคผนวก ก แบบสอบถามก่อนการปรับปรุง และหลังการปรับปรุง | 95 |
| | ภาคผนวก ข แบบประเมินแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ | 106 |
| | ประวัติผู้วิจัย..... | 116 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 1 | แสดงระดับความคิดเห็น และค่านำหนักของตัวเลือก | 47 |
| 2 | แสดงผลการประเมินแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ | 49 |
| 3 | แสดงจำนวนของข้อมูลที่น่าไป Try Out..... | 51 |
| 4 | แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการนำไป Try Out | 51 |
| 5 | แสดงระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย | 52 |
| 6 | แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามเพศ | 54 |
| 7 | แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามอายุ | 55 |
| 8 | แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามสถานภาพสมรส | 55 |
| 9 | แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา | 55 |
| 10 | แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามตำแหน่งงาน | 56 |
| 11 | แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามสังกัดงาน | 56 |
| 12 | แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน | 57 |
| 13 | แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... | 57 |
| 14 | แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงาน วิจัยจากงานประจำของประชากร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)..... | 58 |
| 15 | แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | 60 |
| 16 | แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | 61 |
| 17 | แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานโดยใช้ สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)..... | 62 |
| 18 | แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดย ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)..... | 62 |
| 19 | แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจ ในการทำวิจัยจากงานประจำ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)..... | 63 |
| 20 | แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความรู้ด้านการวิจัยโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | 65 |

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 21 | แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยลักษณะงานในแต่ละข้อ | 66 |
| 22 | แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยลักษณะงานแยกเป็นข้อมูลแต่ละด้าน | 69 |
| 23 | แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยลักษณะงาน | 69 |
| 24 | แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับปัจจัยลักษณะงาน | 71 |
| 25 | แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยลักษณะงาน | 73 |
| 26 | แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยลักษณะงาน | 75 |
| 27 | แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดงานกับปัจจัยลักษณะงาน | 76 |
| 28 | แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับปัจจัยลักษณะงาน | 78 |
| 29 | แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับปัจจัยลักษณะงาน | 79 |
| 30 | แสดงข้อมูลเหตุผลที่ทำให้พนักงานทำวิจัยจากงานประจำจากการสัมภาษณ์ | 83 |
| 31 | แสดงข้อมูลปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำวิจัยจากงานประจำจากการสัมภาษณ์ | 84 |
| 32 | แสดงข้อมูลปัญหา อุปสรรค และวิธีแก้ไข จากการสัมภาษณ์ | 84 |

W

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|--|------|
| 1 | แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย | 5 |
| 2 | แสดงโมเดลลักษณะงาน | 13 |
| 3 | แสดงส่วนประกอบของพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน | 14 |
| 4 | แสดงแม่แบบของการวิจัยการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์กร | 21 |
| 5 | แสดงโมเดลการเรียนรู้ด้วยตนเอง..... | 24 |
| 6 | แสดงกระบวนการแสวงหาคำตอบ | 30 |

๓

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสโลกาภิวัตน์และความรุดหน้าทางด้านเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารเข้าสู่ยุคการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) องค์ความรู้จึงมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทในการประกอบกิจการเกี่ยวกับความรู้ โดยการบุกเบิก แสวงหา ทำนุบำรุง รักษา ถ่ายทอด และใช้ประโยชน์จากความรู้ครบทั้งวงจร เนื่องจากการวิจัยเป็นกระบวนการสร้างความรู้ จึงเป็นภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา นอกจากนี้การวิจัยยังมีบทบาทในการสร้างความรู้เพื่อส่งเสริมภารกิจหลักอื่น ๆ ของสถาบันอุดมศึกษา และเพื่อเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เศรษฐกิจแข็งแกร่ง สังคมมั่นคง และมีการพัฒนาทางด้านวัฒนธรรมตลอดจนเพื่อสร้างนวัตกรรมของประเทศ ด้วยเหตุนี้สถาบันอุดมศึกษา จึงให้ความสำคัญต่อการวิจัยและการปรับปรุงกลไกเพื่อส่งเสริมปริมาณงานวิจัย

มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาหนึ่งที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการวิจัย โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ในการสร้างความเป็นเลิศในการวิจัยในทุก ๆ ด้าน ทั้งของอาจารย์ และพนักงานสายสนับสนุน โดยมีวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล (Mahidol University International College) เป็นหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาภาครัฐแห่งแรกในประเทศไทยที่จัดการศึกษาหลักสูตรนานาชาติ ในระดับปริญญาตรี โดยจัดตั้งตามมติของสภามหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2529 ใช้ชื่อว่า “โครงการศึกษาปริญญาตรีสำหรับนักเรียนนานาชาติ (International Students Degree Program-ISDP)” วิทยาลัยฯ มีภารกิจหลักในการสอนหลักสูตรปริญญาตรีด้านวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้นักศึกษาไทยที่ต้องการไปเรียนต่อต่างประเทศแต่ยังไม่พร้อมด้านภาษาสามารถเริ่มเรียนในเมืองไทย และสามารถโอนหน่วยกิตไปเรียนต่อต่างประเทศได้ ต่อมาเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2539 สภามหาวิทยาลัยได้มีมติอนุมัติให้วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล มีฐานะเทียบเท่าคณะวิชา ภายใต้การกำกับของมหาวิทยาลัยฯ และเป็นหน่วยงานนำร่องบริหารงานแบบออกนอกกระบวนการราชการของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ถึงปัจจุบันวิทยาลัยฯ ใช้ระบบการบริหารจัดการด้วยเงินรายได้ของวิทยาลัยฯ โดยไม่ต้องผ่านกองคลังและมีได้รับเงินสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน และจัดการศึกษาแบบ Liberal Art Education ที่เน้นให้นักศึกษาได้เรียนรู้รอบด้านและในหลากหลายมิติทั้งวิทยาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และบริหารธุรกิจ และมีสถานที่จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ได้แก่ ศูนย์ปฏิบัติการ โรงแรมศาลาอาภาวิไลเรียน บริษัทจำลอง Cup-pa และชมรมต่าง ๆ ของสโมสรนักศึกษา กิจกรรมเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการ

ผลิตบัณฑิตของวิทยาลัยฯ ให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของบริษัทชั้นนำและมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ

ในการบริหารงานของทุกองค์กรสิ่งจำเป็นและเป็นสิ่งสำคัญที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจะทำให้บุคลากรสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น องค์กรจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญในงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ปัจจุบันวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล มีพนักงาน 187 คน โดยโครงสร้างของวิทยาลัยฯ จะแบ่งพนักงานออกเป็นระดับของตำแหน่งในหน้าที่ความรับผิดชอบเป็น 3 ระดับดังนี้

1. ระดับหัวหน้าสายงาน
2. ระดับหัวหน้าส่วนงาน
3. ระดับพนักงานระดับปฏิบัติการ

วิทยาลัยฯ มีกระบวนการในการเพิ่มทักษะ ความชำนาญในงาน ของบุคลากรก็คือ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R) ซึ่งมีลักษณะเป็นการศึกษาวิจัยจากงานประจำที่คนทำอยู่ โดยมุ่งเน้นที่จะนำผลการวิจัยไปพัฒนาการทำงานประจำของคนให้ดีขึ้นเป็นลำดับแรก ผลจากการทำการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยจึงมีประโยชน์ต่อตัวพนักงานและองค์กรเป็นอย่างดี

จากการศึกษาพบว่ามีงานวิจัยที่ใกล้เคียงกับเรื่องที่ศึกษาได้แก่ งานวิจัยเรื่องการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย (ประทีป จินจี่ 2542 : บทคัดย่อ) พบว่าปัญหาการทำงานส่วนใหญ่มีปัญหาที่สำคัญ ๆ คือ การขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ตัวแปรภายนอก ตัวแปรภายใน และตัวแปรชีวสังคม มีความสัมพันธ์กับการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน, งานวิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนารววิจัยด้านความรู้ ทักษะการวิจัย และเจตคติของอาจารย์ ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (อัญญา สุวรรณรัตน์ 2543 : บทคัดย่อ) พบว่า อาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความต้องการการพัฒนารววิจัยโดยรวมทุกด้าน อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนารววิจัยแตกต่างกัน

จากความสำคัญของ “การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย” และการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยเห็นว่ยังไม่มีผู้ใดทำวิจัยในเรื่องดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ เพื่อให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงาน และผู้บริหารของวิทยาลัย หรือผู้บริหารองค์กรอื่น ๆ จะได้นำผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับปรุงพัฒนา และเสริมสร้างให้พนักงานทำการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีคุณภาพ สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายและบรรลุเป้าประสงค์ทั้งของวิทยาลัยฯ และมหาวิทยาลัยมหิดลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาปัญหาข้อขัดข้อง และแสวงหาแนวทางข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษานี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลโดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 187 คน ผู้ศึกษาจะใช้วิธีในการศึกษาวิจัย 3 วิธีดังนี้

1. ศึกษาจากข้อมูลเอกสาร บทความ และหนังสือที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
2. ศึกษาเชิงสำรวจ ดำเนินการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 175 คน ในกลุ่มประชากร 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ ระดับหัวหน้าสายงาน ระดับหัวหน้าส่วนงาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูล นำแบบสอบถามมาแปลความหมาย และวิเคราะห์หาผลสรุปของงานวิจัย
3. ศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่ทำการวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research) ของวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 12 คน (ข้อมูลผู้ทำวิจัยจากงานประจำปี 2549 – 2552)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะแบ่งการใช้สถิติออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ในการศึกษาวิจัยด้านนี้จะใช้สถิติ ดังนี้
 - 1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
 - 1.1.1 การแจกแจงความถี่ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 สถิติอ้างอิง (Inference Statistics)

1.2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติแบบ Independent –Samples t test โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป เพศ กับปัจจัยลักษณะงาน

1.2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว On-Way Anova โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป กับปัจจัยลักษณะงาน

2. คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในการศึกษาวิจัยด้านนี้จะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

2.1 การแจกแจงความถี่ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง โดยการค่าเฉลี่ย (Mean)

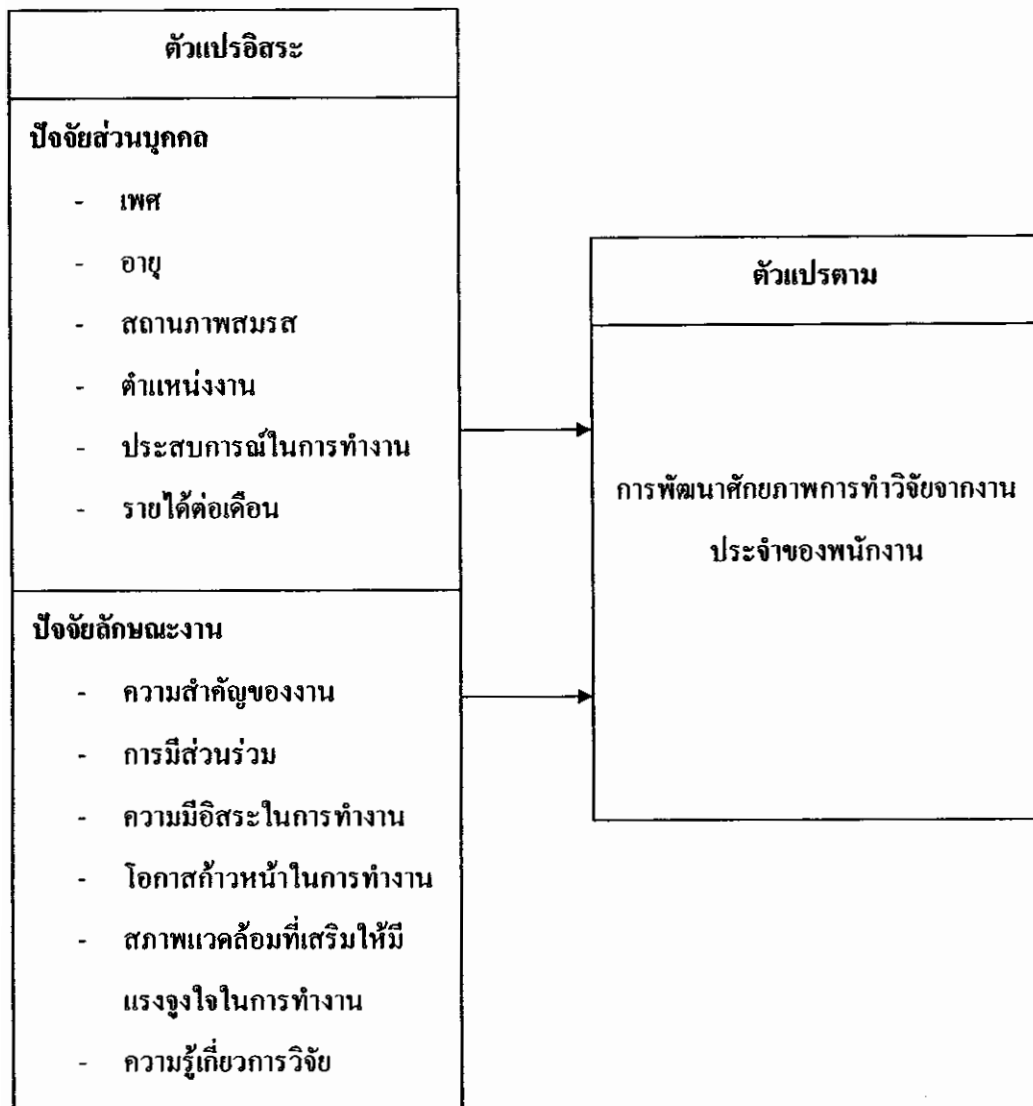
2.3 การวัดการกระจาย โดยการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. คำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ในการศึกษาวิจัยด้านนี้จะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

3.1 การแจกแจงความถี่ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง โดยการค่าเฉลี่ย (Mean)

3.3 การวัดการกระจาย โดยการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

คำนิยามศัพท์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีคำนิยามศัพท์หรือแนวความคิดที่ใช้เป็นตัวแปร เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 นิยามทั่วไป หมายถึง ลักษณะอันเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลนั้น ๆ

1.2 นิยามปฏิบัติการ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส

ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน

2.1 นิยามทั่วไป หมายถึง คุณลักษณะงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหรือ ภาระผูกพันที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไป

2.2 นิยามปฏิบัติการ หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งพิจารณาจาก

2.2.1 ความสำคัญของงาน หมายถึง งานที่มีส่วนกระทบกับงานอื่น หรือบุคคล อื่นและเป็นงานที่ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความสนใจมาก

2.2.2 การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงาน

2.2.3 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีสิทธิเสรีภาพในขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของตน โดยไม่มีผู้ใดเข้ามาก้าวล่วงหน้าที่ ตลอดจนการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหาในงาน

2.2.4 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสในการได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญในสายงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง

2.2.5 สภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการทำงาน ได้แก่ ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ค่าตอบแทน เวลา เครื่องมือหรืออุปกรณ์

2.2.6 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้ในหลักการ แนวคิดเชิงทฤษฎี และความรู้จากประสบการณ์ พนักงานสามารถนำสิ่งที่รู้มาปฏิบัติเพื่อให้เกิดการวิจัยได้ ซึ่งความรู้นี้เกิดจากการเรียนรู้และการฝึกอบรมทางด้านการวิจัย

3. วิทยาลัยฯ หมายถึง วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

4. พนักงาน ในที่นี้ หมายถึง พนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งหมดที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยฯ มีทั้งสิ้น 187 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยปัจจัยที่ส่งผลแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะงาน

2. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในการทำวิจัยให้มีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่อทราบว่าปัจจัย

ไคบังในปัจจุบันบุคคล และปัจจัยลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ก็จะสามารถบอกได้ว่าวิทยาลัยฯ ควรจะพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในการทำวิจัยได้อย่างไร และพัฒนาในด้านไคบัง

MM

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูล บทความ สิ่งพิมพ์ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การวิจัย และเพื่อนำผลการศึกษาวิจัยนี้มาพิจารณาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อไป ซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ประวัติวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับงานวิจัย
5. เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้อง

1. ประวัติวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยาลัยนานาชาติเริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2529 ตามมติของสภามหาวิทยาลัยมหิดล สมัยศาสตราจารย์ฉฐ ภูมิประวัติ เป็นอธิการบดี อนุมัติโครงการการศึกษาปริญญาตรี สำหรับนักเรียนนานาชาติ หรือ International Students Degree Program ISDP มีศาสตราจารย์สิรินทร์ พิบูลนิคม เป็นผู้อำนวยการคนแรกของโครงการ นับเป็นหลักสูตรนานาชาติระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งแรกในประเทศไทย การเรียนการสอนเป็น Liberal Art Education มีหลักการให้นักศึกษาเป็นคนรู้กว้าง รู้จักคิด รู้จักวิเคราะห์ เข้าใจวิวัฒนาการของสังคมของตน และสังคมโลก เข้าใจศิลปวัฒนธรรมไทยและสากลเป็นอย่างดี บัณฑิตวิทยาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ และบริหารธุรกิจ จึงมีมาตรฐานตรงตามความต้องการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม ของประเทศและการแข่งขันในระดับนานาชาติด้วย ต่อมาเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2539 สภามหาวิทยาลัย สมัย ศ.อรรถสิทธิ์ เวชชาชีวะ ได้มีมติอนุมัติให้โครงการวิทยาลัยนานาชาติ เป็นวิทยาลัยในกำกับมหาวิทยาลัยมหิดลดำรงฐานะเทียบเท่าคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัยมหิดล และเป็นหน่วยงานนำร่องบริหารงานแบบนอกระบบราชการ มีการบริหารจัดการเป็นอิสระ ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2540 จนถึงปัจจุบัน ศาสตราจารย์เกียรติคุณ จริยา บรอกเคลแมน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ เป็นผู้วางระบบการบริหารจัดการด้วยเงินรายได้ของวิทยาลัยฯ เอง นับเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของวิทยาลัยนานาชาติ การบริหารจัดการรูปแบบใหม่นี้ มีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล คณะผู้บริหารฯ กำหนดทิศทาง และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มุ่งสู่ความเป็นวิทยาลัย นานาชาติระดับสากล เปิดสอนหลักสูตรหลากหลาย ให้นักศึกษาได้เรียนรู้รอบด้านหลากหลายมิติ อัน เป็นพื้นฐานสำคัญในการผลิตบัณฑิตมีคุณภาพ รับผิดชอบต่อสังคม อุดมคุณธรรม วิทยาลัยฯ มีเครือข่ายการศึกษา ใน 5 ทวีป ส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษา การวิจัย และจัดให้บริการวิชาการสู่สังคม จนทำให้วิทยาลัยฯ เป็น ต้นแบบของการให้บริการทางวิชาการ และเป็นแบบอย่างของการพัฒนาการเรียนการสอนหลักสูตร นานาชาติของประเทศไทยอย่างแท้จริง มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ปรัชญา วิสัยทัศน์ ปณิธาน และพันธกิจของวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

ปรัชญา: บัณฑิตมีคุณภาพ ความรู้หลากหลาย รับผิดชอบต่อสังคม อุดมคุณธรรม

วิสัยทัศน์: วิทยาลัยมีการบริหารจัดการทุกด้านที่สมบูรณ์แบบด้วยจิตวิญญาณของพนักงานคณาจารย์และ นักศึกษาเพื่อมุ่งผลิตบัณฑิต และมหาบัณฑิตที่มีคุณภาพในหลากหลายสาขาวิชา

ปณิธาน: ผลักดันศึกษานานาชาติที่เป็นเลิศ ชูเชิดวิทยาลัย พัฒนาให้ก้าวไกลในสากล

พันธกิจ:

1. ผลิตบัณฑิตจากทุกภูมิภาคและนานาชาติให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณในวิชาชีพ
2. พัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนร่วมกับคณะ/สถาบันอื่น ภายในมหาวิทยาลัย มหิดล
3. สนับสนุนให้มีผลงานวิจัยในระดับสากล เพื่อนำความรู้ดังกล่าวมาประยุกต์ให้เป็น ประโยชน์
4. จัดระบบบริหารและการเงินอย่างมีประสิทธิภาพเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ทุกเวลา
5. ทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมกับชุมชน เพื่อพร้อมพัฒนา คุณภาพชีวิต

วิทยาลัยฯ มีการบริหารภายใต้กำกับของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยในระดับองค์กร มี คณะกรรมการอำนวยการซึ่งมีอธิการบดีเป็นประธานมีหน้าที่กำหนดนโยบาย ระดับบริหารมีคณะกรรมการบริหารซึ่งมีผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ เป็นประธาน ระดับฝ่ายงานจัดแบ่งโครงสร้างบริหาร ออกเป็น 4 ฝ่าย และ 1 สำนักงาน ประกอบด้วย ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายแผนงานวิจัยและพัฒนา และสำนักงานผู้อำนวยการ โดยมีรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็น ผู้บริหารแต่ละฝ่าย ด้านวิชาการมีอาจารย์ประธานกลุ่มหลักสูตรเป็นผู้บังคับบัญชาใน แต่ละหลักสูตร แบ่งพนักงานตามลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบออกเป็น 2 สาย คือ พนักงาน สายวิชาการ หรืออาจารย์ และพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ (วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล 2551)

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กร

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 53-54) กล่าวว่าบุคคลเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร โดยมีความจำเป็นต้องศึกษาถึงความหลากหลายด้านกำลังแรงงาน (Workforce Diversity) ซึ่งหมายถึงลักษณะของบุคคลที่ทำให้บุคคลหนึ่งต่างจากบุคคลหนึ่ง ประกอบด้วย ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ วรรณะ อายุ และ ลักษณะความสามารถทางร่างกาย นอกจากนี้ยังรวมถึงสถานภาพและศาสนาด้วย การบริหารความหลากหลายด้านกำลังแรงงานจึงต้องให้ความสำคัญต่อความเห็นส่วนบุคคล การสนับสนุนวิสัยทัศน์ และลักษณะเฉพาะขององค์กร แนวคิดการบริหารความหลากหลายในองค์กรจะมุ่งที่ความแตกต่างในการสร้างความรู้สึกร่วมกันและได้รับการยอมรับ ความสำเร็จขององค์กรหรือความก้าวหน้าในการบริหารความหลากหลายจะสามารถประเมินได้จากการสำรวจทัศนคติและการรับรู้ หรือวิธีการต่าง ๆ เช่นการสร้างค่านิยมร่วมจะช่วยสร้างความผูกพันกับลูกจ้างให้มากขึ้น การพัฒนาวิธีการสรรหา เป็นต้น การบริหารความหลากหลายอาจจะทำให้เกิดการต่อเนื่องจากความกลัวต่อความเปลี่ยนแปลงและความไม่สะดวกใจเกี่ยวกับความแตกต่าง ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะ โครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยแสดงถึงความเป็นมาแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมากนั้น เราจะพบว่าบุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมแสดงออกที่แตกต่างกัน ในการศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์นั้นจะศึกษาถึงประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. เพศกับการทำงาน จากการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างกันหรือมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย ในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์ สิ่งจูงใจทางการแข่งขัน แรงจูงใจ ความสามารถในการเรียนรู้ การปรับตัวทางสังคม ผลงานและความพึงพอใจในงาน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก คิดก้าวไกลในอนาคต ตลอดจนมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

2. อายุกับการทำงาน เป็นที่ยอมรับว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น จากการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปนั้น จะเป็นผู้ที่มีประสพการณ์ในการทำงานสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ พนักงานในองค์กรไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุการทำงานเมื่ออายุ 30 ปี นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่า ยังมีอายุมากขึ้นคนจะไม่ลาออกหรือย้ายงาน แต่จะยังคงทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะ โอกาสที่จะเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผล

ทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้น และมีสิทธิ์ในการลาพักผ่อนได้มากขึ้น ตลอดจนมีสิทธิ์ในสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้ก็จะเพิ่มขึ้นด้วย พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยหรือไม่หลีกเลี่ยงงาน แต่ถ้าพิจารณาในประเด็นของอายุกับสุขภาพแล้ว ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะมีปัญหาด้านสุขภาพมากกว่า และในกรณีเจ็บป่วยระยะเวลาที่ต้องหยุดพักหรือลางานเพื่อรักษาร่างกายย่อมจะนานกว่าด้วย

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน จากการศึกษายังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่าสถานภาพสมรสมีผลต่อการทำงานอย่างไร แต่ผลการวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ลักษณะโครงสร้างของร่างกายกับการทำงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีลักษณะโครงสร้างของร่างกายไม่สมบูรณ์หรือพิการสามารถทำงานได้ดีหรือเท่ากับพนักงานที่มีร่างกายปกติ มีผู้พิการเกือบ 80 เปอร์เซ็นต์ที่ยังคงต้องการทำงาน ดังนั้นองค์การธุรกิจในยุคปัจจุบันจึงต้องนำประเด็นเรื่องการจ้างงานคนงานที่พิการมาพิจารณาอย่างจริงจัง โดยเฉพาะต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่ให้แก่คนงานเหล่านี้ ซึ่งจะต้องทำให้ต้นทุนต่ำที่สุด

5. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การมานานหรือผู้ที่มีความอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย ซึ่งความอาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

กีร์ (Greer, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548 : 125-126) ได้กล่าวถึงความจริงที่เกิดขึ้นในองค์การ 2 ประการ คือ 1. งานต่าง ๆ จะมีลักษณะที่แตกต่างกัน 2. งานบาง อย่างเป็นที่น่าสนใจมากกว่างานอีกอย่างหนึ่ง จากที่กล่าวมาทำให้นักวิจัยหลายท่านพยายามกำหนดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน โดยการศึกษาคุณสมบัติของงานที่สำคัญ และการรวมตัวกันของคุณสมบัติเหล่านั้นให้เป็นงานชิ้นหนึ่ง ๆ ตลอดจนพยายามศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับการจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานอีกด้วย

ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน สามารถแบ่งเป็นทฤษฎีย่อยได้ 3 ทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการกำหนดลักษณะงานที่จำเป็น Turn & Lawrence (เทรน แอนด์ ลอว์เรนซ์, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548 : 125-126) เป็นคนกลุ่มแรกที่บุกเบิกเรื่องการศึกษาลักษณะของงาน โดยศึกษาจากงานในหลายๆ ประเภทว่า ลักษณะของงานเหล่านั้นมีผลกระทบต่อการทำงานหรือความพึงพอใจในการทำงานอย่างไร และได้คาดการณ์ว่าพนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงาน

มากกว่าหรือมีการขาดงานน้อยกว่า ถ้าหากว่างานนั้น ๆ เป็นงานที่ทำทายนหรือเป็นงานที่มีความสลับซับซ้อน นอกจากนั้น ยังได้กำหนดลักษณะความสลับซับซ้อนของงาน 6 ลักษณะ ซึ่งลักษณะงานเหล่านี้มีมากเท่าไร ความสลับซับซ้อนของงานก็จะมีมากขึ้นเท่านั้น ความสลับซับซ้อนที่กล่าวถึงนี้ ประกอบด้วย (1) ความหลากหลาย (2) ความมีอิสระ (3) ความรับผิดชอบ (4) ความรู้และความชำนาญ (5) ต้องการความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกัน (6) ต้องการความสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นทางเลือก

2. โมเดลลักษณะของงาน (Job characteristics model) ในการศึกษาของ เทเรน แอนด์ ลอว์เรนซ์ (Turn and Lawrence, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548 : 125-126) พื้นฐานของการศึกษาลักษณะของงานในปัจจุบัน เป็นการกำหนดลักษณะของงานและพยายามทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างการจูงใจ การทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ริชาร์ด แฮคแมน แอนด์ จอร์จ โอลด์ฮัน (Richard Hackman and Greg Oldhan, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548 : 125-126) ได้พัฒนาโมเดลลักษณะของงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

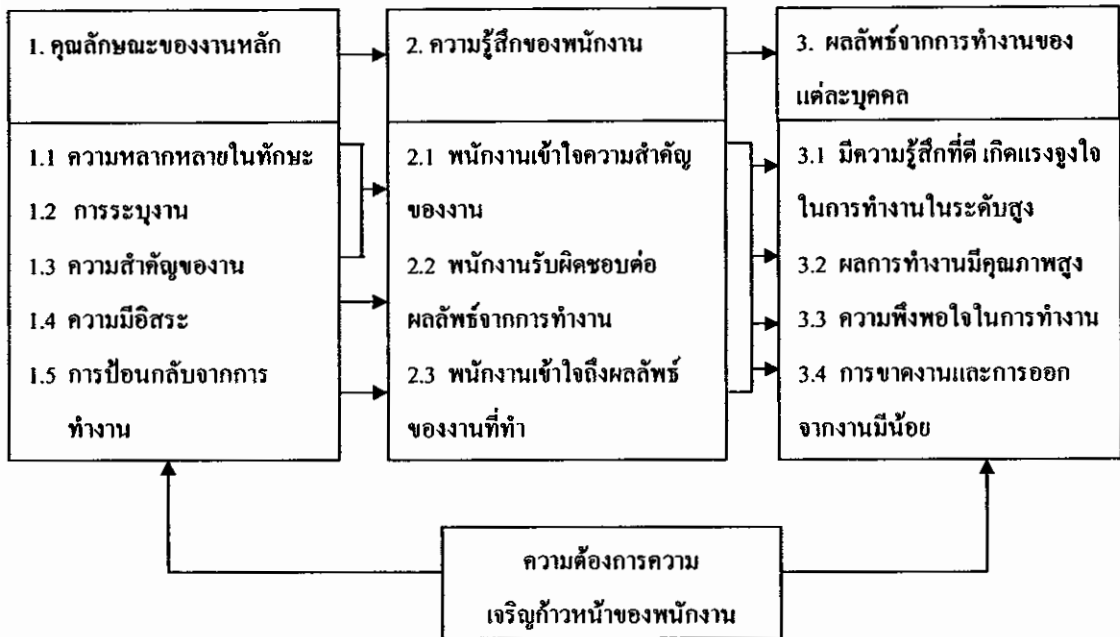
2.1 ความหลากหลายในทักษะ (Skill variety) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีความหลากหลายช่วยให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ความชำนาญที่แตกต่างกันในการทำงานเหล่านั้น

2.2 การระบุงาน (Task identity) หมายถึง การให้พนักงานทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลผลิตที่ปรากฏชัดเจน

2.3 ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง พนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของงานว่ามีผลกระทบต่อกับงานของคนอื่น ๆ ตลอดจนองค์กรและสังคม

2.4 ความมีอิสระ (Autonomy) หมายถึง การให้อิสระแก่พนักงานในการกำหนดวิธีการทำงาน การวางแผนการทำงาน การจัดการการทำงาน การปฏิบัติเพื่อให้งานนั้นๆ สำเร็จ ตลอดจนการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน

2.5 การป้อนกลับจากการทำงาน (Task feedback) หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติของพนักงาน

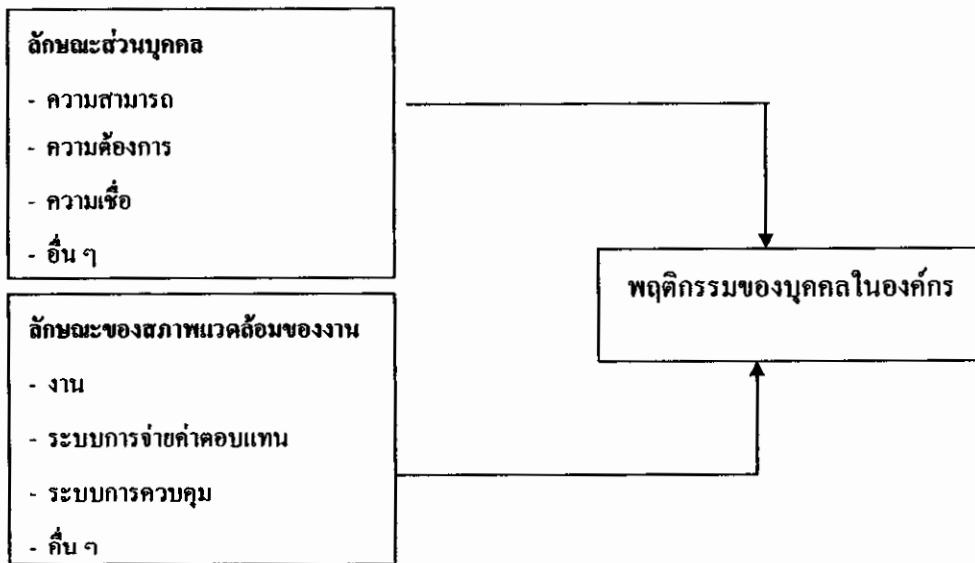


ภาพที่ 2 แสดงโมเดลลักษณะงาน (Job characteristics model)

ที่มา: รังสรรค์ ประเสริฐศรี, พฤติกรรมองค์กร (กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, 2548), 126.

3. กระบวนการข้อมูลที่ได้จากสังคม เกราดล์ สเลนคิก แอนด์ เจฟฟี่ พรีเฟอ (Gerald Salancik and Jeffrey Pfeffer, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548 : 125-126) ได้พัฒนาทฤษฎีกระบวนการข้อมูลที่ได้จากสังคม โดยมีแนวคิดว่าการที่พนักงานจะมีทัศนคติหรือพฤติกรรมอย่างไรมันจะขึ้นอยู่กับกลุ่มคนที่พนักงานเหล่านั้นมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือแม้แต่ลูกค้า ถ้าพนักงานได้รับข้อมูลต่างๆ จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานในทางไม่ดี แรงจูงใจที่พนักงานมีจะลดน้อยลง

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 51) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน นั้นมีหลักอยู่ว่า “พฤติกรรมบุคคลจะเป็นไปอย่างไรนั้น จะประกอบขึ้นมาจากลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน ดังภาพ



ภาพที่ 3 แสดงส่วนประกอบของพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน

ที่มา: ธงชัย สันติวงษ์, พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior): การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์กรเชิงบริหาร (กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2535), 51

สมชาย หิรัญภิตติ (2542 : 30, 51-52) ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเพื่อพิจารณาว่ามีกำลังคนเพียงพอหรือไม่ ทรัพยากรมนุษย์มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานหรือไม่ และจะมีการวางแผนความต้องการในอนาคตอย่างไร โดยให้สัมพันธ์กับหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์กร ส่วนการพิจารณาสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดจากภาวะเศรษฐกิจ กฎหมาย คู่แข่งขัน เป็นต้น เพื่อปรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป จะเห็นว่าในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะมีกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ (1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (2) การสรรหา (3) การคัดเลือก (4) การฝึกอบรมและพัฒนา (5) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (6) ความปลอดภัยและสุขภาพ (7) พลังงานและแรงงานสัมพันธ์(8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายในดังนี้ (1) การผลิต (2) การเงิน (3) การตลาด (4) ขอบเขตหน้าที่อื่น สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้ (1) ผู้ถือหุ้น (2) การแข่งขัน (3) ลูกค้า (4) เทคโนโลยี (5) เศรษฐกิจ (6) ข้อบังคับทางกฎหมาย (7) กำลังแรงงาน(8) สังคม (9) สภาพแรงงาน (10) วัฒนธรรมองค์กร

การวิเคราะห์งาน เป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดลักษณะหน้าที่และความรู้ที่
ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งขององค์กร เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานในองค์กรเป็นการ
วิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบโดยรวบรวม การประเมิน และการจัดข้อมูลเกี่ยวกับงาน
(ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2540 : 390) รูปแบบของข้อมูลที่ต้องการรวบรวมในการวิเคราะห์งานด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

1. กิจกรรมของงาน (Work activities) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติงานจริง
2. พฤติกรรมของบุคคล (Human behaviors) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล เช่น
ความรู้สึก การสื่อสาร การตัดสินใจ การเขียน และข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการงานของบุคคล
3. เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องช่วยสนับสนุนการทำงาน (Machines, tools,
equipment and work aids used) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ กระบวนการจัดการวัสดุ ความรู้ในการ
ปฏิบัติงาน การประยุกต์ใช้ และบริการ
4. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance standards) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากการปฏิบัติงาน
ที่เป็นมาตรฐาน เช่น มาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ หรือความเร็วในการปฏิบัติงาน
5. เนื้อหาของงาน (Job context) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ เช่น สภาพการทำงานด้าน
กายภาพ ตารางการทำงาน สภาพของสังคมในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน
6. ความต้องการบุคลากร (Personnel requirements) เป็นข้อมูลที่ชี้ให้เห็นถึงความต้องการ
บุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับความรู้ หรือทักษะ ที่เกิดจากการศึกษา ฝึกอบรม
ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ความถนัด ลักษณะร่างกาย
บุคลิกภาพ และความสนใจ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2548 : 35-39) กล่าวว่า การจะบริหารจัดการองค์กรได้ดีหรือไม่
เพียงใดต้องทำความเข้าใจคนในองค์กรเป็นเบื้องต้นก่อน โดยดูจากสิ่งที่ปรากฏออกมาในรูปของ
พฤติกรรมและความประพฤติ (Behavior & Conduct) ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล
อย่างไรก็ตามในทางการบริหารจัดการได้มีการศึกษาทดลองเกี่ยวกับพฤติกรรมของคน จนได้หลักการที่
เป็นที่ยอมรับกันเรียกว่าทฤษฎีหรือแนวคิดการบริหารงานบุคคล ทฤษฎีไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีทาง
สังคมศาสตร์หรือทฤษฎีวิทยาศาสตร์ทางกายภาพ ล้วนแล้วแต่เป็นประโยชน์ต่อกระบวนการศึกษาและ
ต่อวงการพัฒนางาน ทั้งนี้เพราะทฤษฎีนอกจากสร้างความเข้าใจแล้วยังเป็นกรอบแนวทางในการทำงาน
ไม่ต้องลองผิดลองถูกซ้ำแล้วซ้ำอีก ทำให้เสียเวลา เสียโอกาส และสิ้นเปลืองงบประมาณ กล่าวโดยสรุป
ทฤษฎีเป็นประโยชน์สำหรับคนรุ่นหลังให้เรียนรู้สรรพสิ่งทั้งหลายโดยไม่ต้องเสียเวลาลองผิดลองถูกซ้ำ

อีก ทฤษฎีทางสังคมศาสตร์มีความแตกต่างจากทฤษฎีวิทยาศาสตร์ทางกายภาพ กล่าวคือ ทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์กายภาพจะมีความเหมือนกันไม่ว่าจะอยู่ในส่วนใดของโลก ก็สามารถให้หลักเกณฑ์เดียวกันอธิบายหรือทดลองย่อมได้ผลเหมือนกัน เช่น ทฤษฎีแรงโน้มถ่วงของโลก จะมีหลักการเหมือนกันทั้งในโตเกียว และกรุงเทพฯ ทฤษฎีอะตอมก็ใช้หลักเกณฑ์เดียวกันไม่ว่าจะพิสูจน์ที่กรุงวอชิงตัน ดีซี หรือที่กรุงมอสโก ส่วนทฤษฎีทางสังคมศาสตร์โดยเฉพาะพฤติกรรมศาสตร์ ไม่สามารถนำเอาแนวคิดทฤษฎีใช้ได้ผลดีในสังคมหนึ่งอาจจะไม่ได้ผลดีในอีกสังคมหนึ่ง ทั้งนี้เพราะคนในแต่ละสังคมและเชื้อชาติจะมีความแตกต่างในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ความแตกต่างของบุคคล (Individual difference) โดยธรรมชาติของคนมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะมีเนื้อที่มันสมองไม่เท่ากัน ถ้าจะเปรียบเทียบคลื่นสมองก็คงเทียบได้กับหน่วยความจำของคอมพิวเตอร์ถ้ามีคลื่นสมองหรือพื้นที่ที่สมองมากย่อมสามารถเก็บข้อมูลได้จำนวนมาก ที่เราเรียกว่าความจำจึงถ่ายทอดออกมาในรูปของประสบการณ์ และถ้าจะอธิบายประสบการณ์ก็คือการเรียนรู้ในอดีตทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการและประสบการณ์ของแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน อิทธิผลของการเรียนรู้จึงปรากฏออกมาว่าเป็นเอกลักษณ์ หรือลักษณะเฉพาะตัว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของจิตใจ แรงจูงใจ ซึ่งบางคนอาจนับต่อเนื่องตั้งแต่วันเกิดเลยทีเดียว เช่น คนที่เกิดวันอังคารอาจมีสภาพจิตใจแตกต่างจากคนที่เกิดวันอาทิตย์ บางบริษัทถึงกับเอาวันเดือนปีเกิดทำนายอุปนิสัยคนที่มาร่วมงานก็มี ดังกรณีบริษัทที่มีเจ้าของเป็นคนเชื้อสายจีนชอบดูโหงวเฮงหรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลใช้เทคนิคทางโหราศาสตร์มาช่วยวิเคราะห์พฤติกรรมคนแบบไม่เป็นทางการก่อนตัดสินใจรับเข้าทำงาน แต่ถ้าเป็นวิทยาศาสตร์ขึ้นมาหน่อยก็จะมี การทดสอบทัศนคติโดยใช้แบบสอบถาม เป็นกรรมวิธีของตะวันตก

2. การรับรู้ (Perception) การรับรู้ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ และเอาการรับรู้เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมองค์กร มนุษย์แต่ละคนจะมีความเข้าใจสิ่งเดียวกันทั้งที่เหมือนกันหรือแตกต่างกัน ส่วนใหญ่แล้วจะมองสิ่งเดียวกันแต่เข้าใจในสิ่งนั้นต่างกัน แต่จะต่างกันมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและข้อมูลของแต่ละคนทั้งที่เป็นมา (ประสบการณ์) และเป็นอยู่ (เผชิญอยู่) การรับรู้ที่แตกต่างกันนั้นถูกแปรเปลี่ยนจากความรู้สึนึกคิด และการเรียนรู้ (Socialization) ที่แตกต่างกัน ดังตำนานคนไทยโบราณที่ว่า สองคนขยตามช่อง คนหนึ่งมองเห็น โคลนตม อีกคนตาแหลมคมมองเห็นดาวอยู่พราวพราย

การทำงานหนึ่งงานใด พนักงานแต่ละคนจะมีเหตุผลแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะความต้องการ พื้นฐานการศึกษา ความคาดหวัง ถิ่นกำเนิด อายุและประสบการณ์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมของตนเอง เช่นผู้ที่มาจากครอบครัวที่พ่อแม่รับราชการ จะมีแนวโน้มรับราชการและมีทัศนคติที่ดีต่อ

ระบบราชการ ส่วนผู้ที่มาจากครอบครัวที่ประกอบธุรกิจก็ไม่ค่อยนิยมรับราชการและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อระบบราชการ เป็นต้น

ตัวอย่างกรณีคนต่างวัยกันย่อมมีเหตุผลในการทำงานต่างกัน ดังกรณีพนักงานที่มีอายุน้อยย่อมมีความรู้สึกต่ออาชีพแตกต่างจากคนที่มียุวมามากกว่าคือ คนที่เพิ่งจบการศึกษาจะมีความคาดหวังในงานสูง อยากทำโน่นทำนี่และต้องการเงินเดือนสูงในขณะที่ยังไม่รู้ว่าตนเองมีความชำนาญด้านใด เมื่อได้รับการทักท้วงจากผู้บังคับบัญชามักจะแสดงอาการต่อต้านในหลายรูปแบบ เช่น โจมตี ให้อภัยองค์กร ขาดความกระตือรือร้น และลาออกไปในที่สุด หรือทำตัวเป็นเศรษฐีในองค์กรที่ชอบซื้อเวลา งานไม่ชอบทำ เป็นต้น

3. ความเป็นส่วนตัว (A Whole Person) องค์กรต้องการจ้างพนักงานโดยมุ่งเน้นที่ความรู้ความสามารถและทักษะ ในความเป็นจริงแล้วเราไม่สามารถเลือกได้เฉพาะความรู้ความสามารถและทักษะเท่านั้น แต่ยังรวมเอาเรื่องอื่นที่เป็นส่วนตัวของเขาเข้ามาด้วย เช่น ความผูกพันกับครอบครัว และความผูกพันเช่นว่านั้น อาจจะปรากฏออกมาในรูปของข้ออ้างในการเรียกร้องสิทธิสวัสดิการ เช่น ลาหยุด ด้วยเหตุผลต่าง ๆ นานา ลาหยุดงานเพื่อดูแลพ่อแม่เจ็บป่วย ลากลอค ลาไปต่างจังหวัดกับครอบครัว ฯลฯ ความผูกพันกับสถาบันหรือเพื่อน ก็จะปรากฏออกในรูปของอคติ การปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน ผู้บริหารงานบุคคลต้องมีความฉลาดพอที่จะปรับเงื่อนไขการรับสมัครคนมาร่วมงานให้เหมาะสมกับสภาพและลักษณะงาน (Put the right man to the right job) เช่น งานขุดเจาะน้ำมันกลางอ่าวไทย หรืองานที่ต้องเดินทางอยู่เป็นประจำย่อมไม่เหมาะสมสำหรับคนที่มีครอบครัว เป็นต้น

4. ระบบการจูงใจ (Motivation System) ในการบริหารงานเราชอบศึกษาพฤติกรรมปกติของพนักงานโดยศึกษาทำนายจากความต้องการของแต่ละคน (Person's Needs) หรือผลจากการกระทำ (Results from acts) เพราะแต่ละคนต้องการไม่เหมือนกัน แม้เป็นสิ่งเดียวกันบางคนก็ต้องการในระดับปริมาณที่ต่างกัน วิธีการคือว่าเขาต้องการอะไร อย่างไร ผู้บริหารคงดูเพียงความต้องการของพนักงานฝ่ายเดียวไม่ได้ ต้องดูว่าความต้องการของพนักงานนั้น องค์กรมีความสามารถที่จะสนองความต้องการของเขาได้หรือไม่ และถ้าได้จะให้ได้มากน้อยเพียงใด หรือในกรณีที่ต้องการลดความต้องการหรือไม่ สนองความต้องการของเขาเช่นในกรณีที่พนักงานกระทำความผิด หรือไม่ทำงาน หรือทำงานได้ไม่เต็มที่ ฯลฯ ผลกระทบต่อองค์กรจะเป็นอย่างไร

5. ความต้องการมีส่วนร่วม (Desired for Involvement) โดยธรรมชาติของมนุษย์จะมีความภูมิใจที่จะดำเนินการใด ๆ ด้วยตนเองเพราะเชื่อว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองได้เป็นอย่างดี เพราะเขาคิดว่าตัวเขาเองเข้าใจดีในบทบาทหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลัง

ความคิด กำลังกายให้กับงาน ธรรมชาติของมนุษย์ในด้านนี้ ถ้าเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงคงไม่มีปัญหามากนัก แต่ถ้าเป็นงานที่ต้องอาศัยกิจกรรมที่หลากหลายรวมกันและผู้ที่ปฏิบัติงานในกิจกรรมเหล่านั้นต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องมีเป้าประสงค์ที่แน่นอนชัดเจน การบริหารงานในลักษณะนี้จึงเป็นพื้นฐานของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) หรือการทำงานแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results Oriented) ซึ่งกำลังเป็นเทคนิคการบริหารที่หลายองค์กรนิยมในปัจจุบัน

6. ค่านิยมของคน (Value of the person) ในการผลิตสินค้าและบริการจะมีปัจจัยที่จำเป็นคือ แรงงาน (Labor) ที่ดิน (Land) ทุน (Capital) และเทคโนโลยี (Technology) การบริหารจัดการงานจะมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) นักวิชาการได้พยายามที่จะอธิบายขยายผลว่าการบริหารองค์ประกอบมากกว่านี้ เช่น มีการเพิ่มเอ็ม (M) ตัวอื่น ได้แก่ ข่าวสาร (Message) วิธีการ (Method) หรือเครื่องจักร (Machine) เป็นต้น แต่นักวิชาการมิได้อธิบายต่อว่าจะใช้องค์ประกอบเหล่านั้นในสัดส่วนเท่าใด และจะทำได้อย่างไร ในแต่ละสถานการณ์ซึ่งเป็นเรื่องของการปฏิบัติ หรือที่เรียกว่า กรรมวิธี หรือศิลปวิทยา เรื่องอย่างนี้ต้องลงมือปฏิบัติฝึกฝนนั้นแหละจึงจะปฏิบัติงานได้จนชำนาญ

จะเห็นว่าไม่ว่าจะเป็นการผลิต หรือการบริหารอะไรก็ตาม ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญมาก่อนปัจจัย หรือองค์ประกอบอื่น ความสำคัญตรงนี้ในแง่ของการบริหารจัดการแล้วมิใช่พิจารณาเชิงปริมาณเท่านั้นยังต้องพิจารณาด้านคุณภาพ ที่มีส่วนผสมของ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติและค่านิยมรวมอยู่ด้วย ดังนั้นการปฏิบัติต่อพนักงานต้องไม่เหมือนกับการปฏิบัติต่อปัจจัยหรือองค์ประกอบอื่นของการผลิตหรือการบริหารด้านอื่น เช่น การบริหารการเงิน การบริหารการตลาด การบริหารพัสดุคงคลัง ฯลฯ ทั้งนี้เนื่องจากคนมีศักดิ์ศรีมีจิตใจที่ละเอียดอ่อน ต้องให้เกียรติกัน ดังนั้นองค์กรต้องสร้างหลักประกันในเรื่องศักดิ์ศรีที่สะท้อนออกมาในรูปของตำแหน่งงานและรางวัลจูงใจที่ควบคู่กับตำแหน่งงาน เช่น เงินเดือน รถประจำตำแหน่ง พนักงานขับรถประจำตำแหน่ง ค่ารับรอง ฯลฯ

กล่าวโดยสรุป บุคคลเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กร ในการบริหารองค์กรจะต้องทำความเข้าใจคนในเรื่อง ความแตกต่างของบุคคล การรับรู้ ความเป็นส่วนตัว ระบบการจูงใจ ความต้องการมีส่วนร่วม ค่านิยมของคน พฤติกรรมบุคคลจะประกอบขึ้นมาจากลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กรคือ งานต่าง ๆ จะมีลักษณะที่แตกต่างกัน โดยกำหนดลักษณะความสลับซับซ้อนของงาน 6 ลักษณะ ประกอบด้วย ความหลากหลาย ความมีอิสระ ความ

รับผิดชอบ ความรู้และความชำนาญ ต้องการความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกัน และต้องการความสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นทางเลือก การทำงานหนึ่งงานใดหรือการจัดการสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะต้องอาศัยความรู้จำนวนมากกว่าจะเข้าใจได้อย่างถ่องแท้ จากการศึกษาวิจัยด้านบุคคล และวิจัยด้านความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วม ความมีอิสระในการทำงาน แรงจูงใจ และความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ทำ จึงเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนา

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนา

เวซซิโอ (Vecchio 1988 : 509, อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ 2549 : 247) ให้ความหมายของการพัฒนาองค์การ คือ การวางแผนการควบคุมให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงปรารถนา

โบวดิช และ บูโน (Bowditch and Buono 1990 : 508, อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ 2549 : 247) ให้ความหมายของการพัฒนาองค์การ คือ การนำความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science) มาใช้ในความพยายามระยะยาวเพื่อปรับปรุงความสามารถขององค์การ ในการต่อสู้เอาชนะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และเพิ่มความสามารถขององค์การในการแก้ปัญหา

โสภณ ปภากจน์ (2521 : 25, 85-87) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาองค์การในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ไว้ว่า การพัฒนาองค์การนั้น เป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์การอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า โดยเน้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมและกระบวนการของกลุ่มบนรากฐานแห่งความร่วมมือร่วมใจกัน ด้วยความช่วยเหลือของที่ปรึกษา และใช้เครื่องมือทางพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์เข้าช่วยในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการวิจัยการปฏิบัติการเป็นแม่บท ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาและดำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์การ

การใช้แม่แบบ “การวิจัยการปฏิบัติการ” เพื่อการพัฒนาองค์การ เป็นที่ยอมรับกันในหมู่ผู้เชี่ยวชาญทางสาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์แล้วว่า การวิจัยการปฏิบัติการ (Action Research) เป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งที่จะนำไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์การ ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยทั่วไปแนวคิดและวิธีปฏิบัติในการพัฒนาองค์การจะอยู่บนรากฐานแห่งแนวคิดในการบริหารงานแบบการเข้ามามีส่วนร่วม (Participative management) ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของผู้เกี่ยวข้องเป็นรากฐานสำคัญ การนำเอาหลักและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการวิจัยการปฏิบัติการมาประยุกต์กับการพัฒนาองค์การซึ่งหลักใหญ่เป็นการมุ่งแก้ปัญหาขององค์การ ซึ่งมีลักษณะเป็นปัญหาทางสังคมก็เพราะเหตุที่การวิจัยการปฏิบัติการ เป็นวิธีการที่ต้องอาศัย “การเข้ามามีส่วนร่วม (Participation) ของผู้มีปัญหา และ “ความร่วมมือร่วมใจ” (Collaboration) ของที่ปรึกษาที่เป็นนักพฤติกรรมศาสตร์ในการตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การ การเสาะ

แสวงหาทางเลือก การกำหนดขั้นตอนการทำงานและการลงมือทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ “การเข้ามีส่วนร่วม” และ “ความร่วมมือร่วมใจ” เป็นส่วนประกอบอันสำคัญยิ่งของการวิจัยการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ก็โดยเหตุผลที่ว่า จะช่วยเปิดโอกาสให้การรับข้อมูลและปัญหาเรื่องราวต่างๆ ได้ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง และยังเป็น การช่วยให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกรับผิดชอบและผูกพันกับสิ่งที่กระทำลงไปมากยิ่งขึ้น

ปกติแล้วโครงการพัฒนาองค์กรมักจะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับ “การวิจัยการปฏิบัติการ” โดยแท้ เพราะการวิจัยการปฏิบัติการเป็นรูปแบบที่ใช้เพื่อการแก้ปัญหา โดยอาศัยข้อมูลเป็นพื้นฐาน โดยหลักทั่วไปแล้ว การวิจัยการปฏิบัติการจะมีกระบวนการที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ

1. การรวบรวมข้อมูล
2. การป้อนข้อมูลกลับไปยังผู้มีปัญหา
3. การวางแผนปฏิบัติการ โดยอาศัยข้อมูลตามข้อ 2

อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัยการปฏิบัติการ ได้พิจารณาการวิจัยการปฏิบัติการออกเป็น 2 ฐานะ คือ พิจารณาการวิจัยการปฏิบัติการในฐานะเป็นวิธีการ (Approach) ในการแก้ปัญหา หรือพิจารณาการวิจัยการปฏิบัติการในฐานะเป็นรูปแบบหรือ Model นอกจากนั้น ยังพิจารณาการวิจัยการปฏิบัติการ ในฐานะเป็นกระบวนการ ในการแก้ปัญหา หรือพยายามมองการวิจัยการปฏิบัติการเป็นขั้นตอนของกิจกรรมหรือเหตุการณ์ที่เป็นหมวดหมู่

1. จะมีกลุ่มของเงื่อนไขที่เกี่ยวพันกับงานซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่พอใจกับพนักงานได้ถ้าหากว่าเงื่อนไขเหล่านี้ไม่มีอยู่ แต่อย่างไรก็ตามถ้าหากว่าเงื่อนไขเหล่านี้มีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นสิ่งจูงใจพนักงาน เงื่อนไขเหล่านี้เรียกว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจหรือปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวพันกับสภาพแวดล้อมของงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

- 1.1 ความมั่นคงของงาน
- 1.2 เงินเดือน
- 1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.4 สถานะภาพ
- 1.5 นโยบายของบริษัท
- 1.6 การบังคับบัญชา
- 1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.8 ศักดิ์ศรี

2. จะมีกลุ่มของเงื่อนไขที่เกี่ยวพันกับงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยนำไปสู่ผลการปฏิบัติที่ดีถ้าหากว่าเงื่อนไขเหล่านี้มีอยู่ เงื่อนไขเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ เงื่อนไขเหล่านี้จะเกี่ยวพันกับเนื้อหาของงานและเราเรียกว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ เงื่อนไขเหล่านี้ ได้แก่

- 2.1 ความสำเร็จ
- 2.2 การยกย่อง
- 2.3 ลักษณะของงาน
- 2.4 ความรับผิดชอบ
- 2.5 ความก้าวหน้า
- 2.6 ความเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล

คินน์ เทียมพูน (2541 : 154-155, 170) กล่าวว่า หากอ้างอิงถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้กล่าวถึง การเรียนรู้ของบุคคล ทีม และองค์กร ดังจะขยายความดังนี้

1. การเรียนรู้ของบุคคล เป็นการเน้นที่ “KUSA” คือ

1.1 ความรู้ (Knowledge : K) หมายถึงว่า ให้มีความรู้ในหลักการแนวคิดหรือมโนทัศน์ (Concept) ในสิ่งที่จะให้บุคคลได้เรียนรู้

1.2 ความเข้าใจ (Understand: U) เป็นลักษณะที่เป็นผลต่อเนื่องจากความรู้ คือ เมื่อมีความรู้ในหลักการหรือแนวคิดแล้วจนสามารถตีความ แปลความ ขยายความในหลักการหรือแนวคิดนั้น

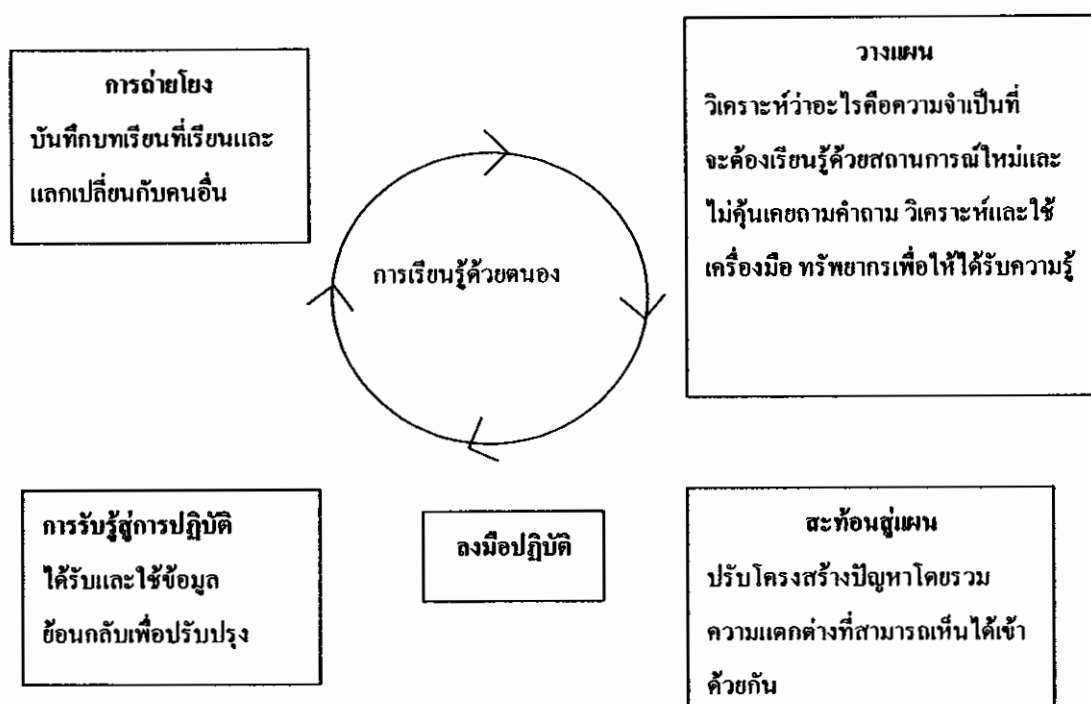
ได้ก็ถือว่ามีความเข้าใจเกิดขึ้น

1.3 ทักษะ (Skills: S) สำหรับทักษะในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นมีอยู่ 3 ระดับ คือ ขั้นแรก เป็นทักษะเบื้องต้น หมายถึง เป็นการทำได้โดยดูจากตัวอย่าง คำชี้แนะ หรือการกำกับ ใกล้เคียงจากผู้บังคับบัญชา ขั้นที่ 2 เป็นทักษะชั้นกลาง หมายถึง การทำได้โดยกำกับชี้แนะห่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา และขั้นสุดท้าย เป็นทักษะที่ทำได้โดยอัตโนมัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องวิธีการหรือในสถานการณ์แบบใด บุคคลผู้นั้นก็สามารถทำได้เองโดยอัตโนมัติ ผู้บังคับบัญชาเพียงแต่ให้กรอบและเป้าหมาย หรือผลลัพธ์ที่ต้องการก็พอ

1.4 ทักษะ (Attitude: A) เป็นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือแบบแผนในการทำงาน โดยการปรับทัศนคติของบุคคลให้เป็นคนที่มีเหตุมีผลเข้าใจถึงความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น ขณะเดียวกันก็เปิดใจพร้อมที่จะรับฟังความเห็นจากผู้อื่นด้วย

2. การเรียนรู้ของทีม เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่เรียกว่า ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) หมายถึง การที่องค์กรได้รับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นแบบราบ หรือแบบยืดหยุ่นแล้ว การทำงานแต่ละแผนก แต่ละฝ่ายได้ปรับให้เป็นแบบทีมงาน ดังนั้นในการทำงาน โครงการหรือแผนงานใด ๆ จำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ผลปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มการทำงานขณะปฏิบัติงานและสิ้นสุดการทำงาน เพื่อจะได้นำผลสรุปมาเป็นบทเรียนหรือประสบการณ์เพื่อสามารถทำได้ดีกว่าเดิม หรือเรียนรู้ความสำเร็จจากผลงานที่ผ่านมา หรือแม้กระทั่งการเรียนรู้จากการทำงานแบบข้ามทีมงาน

3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เมื่อองค์กรเกิดการเรียนรู้ในลักษณะ “ทีมการเรียนรู้” (Team Learning) จะทำให้องค์กรกลายเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ขึ้นมาได้ การเรียนรู้ในที่ทำงานบริษัท Ernst & Young จำกัด ทำการวิจัยเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ในที่ทำงาน และได้กำหนดโมเดลสำหรับวิธีการเรียนรู้ในที่ทำงานอย่างต่อเนื่องโดยโมเดลนี้อธิบายถึงการนำประสบการณ์ทางธุรกิจให้เป็นโอกาสทางการเรียนรู้และกำหนดความสำคัญในการใช้ “กรอบความคิดใหม่” ที่จะสร้างโซลูชันใหม่สำหรับปัญหาที่คล้ายคลึงกัน โมเดลนี้กำหนดให้พนักงานเป็นผู้เรียนรู้และผู้บริหารเป็นผู้สอนแนะนำ และได้รวมทักษะ 8 อย่างที่พนักงานจำเป็นต้องใช้เพื่อการเรียนรู้จากประสบการณ์ ดังโมเดลต่อไปนี้



ภาพที่ 5 โมเดลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ที่มา: คณีย์ เทียนพฤษ, การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541), 170 .

วิธีการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับพนักงาน จะประกอบด้วย

1. ใช้ประสบการณ์และปัญหาทางธุรกิจเป็นจุดสร้างให้เกิดการเรียนรู้
2. สรุปว่าอะไรคือสิ่งที่จำเป็นต้องรู้เพื่อเผชิญกับสถานการณ์ใหม่
3. ชี้แนะถึงทรัพยากรต่างๆ ที่จะได้รับจากความรู้
4. ปรับเปลี่ยนโครงสร้างปัญหาโดยการรวมกลุ่มกัน และพิจารณาในมุมมองที่แตกต่างกัน
5. ได้รับและใช้ข้อมูลย้อนกลับให้นำไปปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงผลงานและกำหนดบทเรียน

การเรียนรู้จากประสบการณ์

6. บันทึก “การเรียนรู้” และแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เรียนโดยวิธีการ โมเดลการเรียนรู้ในที่ทำงาน ที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องสอดประสานระหว่างบุคคล กลุ่มคน องค์กร ในเรื่องการเรียนรู้ อาทิ

6.1 การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ คือ การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อเราเรียนรู้ด้วยตัวเองแลกเปลี่ยนความรู้ เลียนแบบผู้รู้ ลองผิดลองถูก จนสามารถพัฒนากรอบความเข้าใจในงานและสิ่งแวดล้อมที่มีศักยภาพในการเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือ ใน “สถานที่ทำงาน”

6.2 การฝึกอบรมในงาน คือ การเรียนรู้โดยการลงมือทำ โดยมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดความชัดเจนในเรื่อง “สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จ” กลวิธีในการเรียนรู้ และ “บทเรียนสำเร็จรูปที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการเรียนรู้” จึงจะทำให้สามารถเรียนรู้ได้บรรลุวัตถุประสงค์

สมใจ ลักษณะ (2549 : 10-14, 73-76, 84) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งด้านการผลิต การบริการมีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและบุคลากรขององค์การ ก็ขึ้นกับความสามารถขององค์การในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การเอง ประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ
2. สิ่งแวดล้อมในองค์การ
3. ปัจจัยขององค์การ
4. กระบวนการขององค์การ

ถ้าองค์ประกอบ 4 ประการนี้มีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การก็จะนำไปสู่การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คือ การสร้างผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน

สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ฯลฯ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมของฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่ง ฯลฯ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เช่น มีการประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Commerce) สภาพการซื้อขาย ส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบคุณภาพวัตถุดิบและผู้ร่วมลงทุน

สิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์การที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่สิ่งสำคัญดังต่อไปนี้

1. ปรัชญาและอุดมการณ์
2. บุคลิกภาพ
3. ความต้องการ
4. ค่านิยม
5. การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน
6. ความสามารถในการสำรวจตนเอง
7. ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน
8. การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

มนุษย์จำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อการพัฒนาตนเองไปสู่การมีชีวิตที่มีคุณภาพ คือ การดำรงชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทุกด้าน ปราศจากปัญหา และมีความสุข มนุษย์มีชีวิตที่สำคัญ 4 ส่วน คือ

1. ชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตขึ้นกับความเจริญพัฒนาการครบส่วน ความสมบูรณ์ทางร่างกาย สุขภาพกาย สุขภาพจิต สติปัญญา อารมณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพต่าง ๆ

2. ชีวิตครอบครัว คุณภาพชีวิตขึ้นกับการมีครอบครัวที่มีความรัก ความอบอุ่น ความสะดวกสบายของบ้าน เครื่องอำนวยความสะดวก ความเป็นอยู่ที่ไม่ขาดแคลน สมาชิกในครอบครัวมีบทบาทปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เอื้ออาทรส่งเสริมซึ่งกันและกัน และสนองความต้องการซึ่งกันและกัน

3. ชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตขึ้นกับการมีงานที่มีรายได้มั่นคง ได้ทำงานประกอบอาชีพที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความสนใจ มีความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นสมาชิก ในการทำหน้าที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นคนเก่ง และคนดีในสายตาของผู้ร่วมงาน

4. ชีวิตสังคม คุณภาพชีวิตขึ้นกับการมีเพื่อนสนิทที่รักใคร่ต่อกันอย่างมาก การเป็นสมาชิกในสังคมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นผู้ที่สังคมยอมรับในการมีบทบาทมีส่วนร่วมกิจกรรมของสังคมเสมอ ๆ เสียสละความสุขความสะดวกสบายส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม

การมีชีวิตที่มีคุณภาพทั้ง 4 ด้านนี้จำเป็นต้องมีการศึกษา มีการเรียนรู้เพื่อให้ความรู้ ความคิดลักษณะนิสัย และการปฏิบัติที่เหมาะสม ถูกต้องดีงาม ส่วนที่สำคัญ คือ โลกและสังคมเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงในการประกอบอาชีพ รวมถึงปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น การใช้เทคโนโลยีในระบบการผลิตปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ ปัญหาสภาพคล่องทางการเงินการคลัง อาชญากรรมยาเสพติด ฯลฯ บุคคลจึงต้องพร้อมต่อการปรับเปลี่ยน

ให้อยู่รอดและรักษาความสงบสุขจากทุกสิ่งในสภาพแวดล้อม ทั้งจากสิ่งอนาชาต และจากบุคคล เป็น การเรียนรู้ที่ตนเองต้องขวนขวายแสวงหาและสร้างโอกาสแทนที่จะรอโอกาส

การใช้แรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผู้บริหารจัดการมีหน้าที่ความรับผิดชอบ สำคัญในการ จัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบการ จูงใจมี 3 รูปแบบ คือ

1. แรงจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน

1.1 รางวัลตอบแทนในรูปแบบของเงินตอบแทน ได้แก่

1.1.1 ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส ฯลฯ

1.1.2 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งซึ่งส่วนหนึ่งจะเป็นที่มาของการ ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

1.1.3 สวัสดิการและบริการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

1.2. รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่

1.2.1 การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหาร รถ ประจำตำแหน่ง เป็นต้น

1.2.2 ให้โอกาสไปศึกษาอบรม สัมมนา ให้ความรับผิดชอบโครงการที่มีเกียรติ และได้สร้างผลงาน

1.2.3 การยกย่องเชิดชูเกียรติ เกียรติบัตร ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

ลักษณะสำคัญของการให้รางวัลตอบแทน คือ ควรคำนึงถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลแต่ละคนที่ อาจมีลำดับความต้องการที่แตกต่างกัน รางวัลที่จัดนอกจากตรงความต้องการแล้วควรส่งเสริมให้มีความ ต้องการขั้นสูงต่อไป หลักการจัดรางวัล ควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับ มีการจัดสรรอย่างเป็น ธรรม โปร่งใส และยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. การจูงใจด้วยงาน หลักการสำคัญของการจูงใจด้วยงาน คือ ใช้ลักษณะและเงื่อนไขวิธีการ ทำงานจูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พอใจอุทิศตนให้กับงานและ ให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน วิธีการจูงใจด้วยงานควรประยุกต์ทฤษฎีของเฮอว์เบอร์ค เน้นการจัดงานให้ ทำทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสำเร็จในงานด้วยตนเอง ความสำเร็จและความสุขความพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบจะช่วยจูงใจ ให้เกิดการอุทิศตนตั้งใจทำงานให้ประสพผลดียิ่งขึ้น แนวปฏิบัติที่พบว่าได้ผลดีในการจูงใจด้วยงานคือ

2.1 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ทำให้พ้นสภาพความจำเจ เกิดความกระตือรือร้นในงานใหม่

2.2 ขยายขอบเขตและเนื้อหางาน มอบอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้นเพื่อแสดงความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของเขา จะช่วยสร้างความท้าทาย ตัวอย่างการขยายขอบเขตงานได้แก่ ให้ออกาสพนักงานติดต่อลูกค้าโดยตรง เพื่อทราบความต้องการของลูกค้า ให้ออกาสพนักงานวางแผน จัดตารางการทำงานและควบคุมงานของตนเอง

3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร กรณีตัวอย่างของผู้เป็นตัวอย่างที่ดีของการจัดวัฒนธรรมองค์กรให้จูงใจบุคลากรให้มีความรักในองค์กร บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของหรือส่วนหนึ่งขององค์กรรูปแบบการจัดการในองค์กรใช้วิธีการบริหารแบบที่ส่วนร่วม (Participative Management) วัฒนธรรมองค์กรที่จูงใจบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ได้แก่ ลักษณะต่อไปนี้

3.1 ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายอนาคตความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น

3.2 ให้ทุกคนมีส่วนร่วม โดยให้ความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ ใช้การตัดสินใจจากระดับล่าง (Bottom Up) โดยให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบนในนโยบาย ทิศทาง แนวดำเนินการที่พวกเขาต้องการให้ทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำแผน ติดตามประเมินแผน และภูมิใจในความสำเร็จของแผน

3.3 ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลและสนองความต้องการของบุคคล เช่น สอนองความต้องการความมั่นคงด้วยการจ้างงานตลอดชีวิต และให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส ให้ความสำคัญเชื่อถือไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะผลตามเป้าหมาย และให้ทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินงานด้วยตนเอง ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งรูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ฝึกอบรมขณะทำงาน จัดกลุ่มคุณภาพให้รุ่นที่สอนรุ่นน้อง เป็นต้น

3.4 ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติ เช่น การสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ให้ออกาสผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อนร่วมกันภูมิใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จ และช่วยกันปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย

ประเวศ วะสี (2542 : 9, อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ 2549 : 213-214) ให้แนวคิดพัฒนาไปสู่ การมีปัญญา ซึ่งถือเป็นปัจจัยหนึ่งของการพิชิตปัญหาและอุปสรรค กระบวนการทางปัญญามี 10 ประการ ดังนี้

1. ฝึกสังเกต สังเกตในสิ่งที่เราพบเห็นหรือสิ่งแวดล้อม เช่น คุณก คุณผีเสื้อ หรือในขณะที่ทำงาน การฝึกสังเกตจะทำให้เกิดปัญญาโลกทรรศน์ และวิหិត ส่วนสติ-สมาธิ จะเข้าไปมีผลต่อการสังเกตและ สิ่งที่สังเกต

2. ฝึกบันทึก เมื่อสังเกตอะไรแล้วควรบันทึกไว้ จะวาดรูป จดบันทึกข้อความ ถ่ายภาพ ถ่าย วีดีโอละเอียดมากน้อยตามวัย และคามสถานการณ์ การบันทึกเป็นการพัฒนาปัญญา

3. ฝึกการนำเสนอ เมื่อทำงานกลุ่มเรียนรู้อะไร บันทึกอะไรนำเสนอให้เพื่อนหรือครูรู้เรื่อง ต้องฝึกการนำเสนอ การนำเสนอได้คือจึงเป็นการพัฒนาปัญญาทั้งของผู้นำเสนอของกลุ่ม

4. ฝึกการฟัง ถ้ารู้จักฟังคนอื่นก็จะทำให้ฉลาดขึ้น โบราณเรียกว่าเป็นพหูสูตบางคนไม่ได้ยิน คำคนอื่นพูด เพราะหมกมุ่นอยู่ในความคิดของตนเองหรือมีความฝึใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนเรื่องอื่นเข้า ไม่ได้ ฉันทะ สติ สมาธิจะช่วยทำให้ฟังได้เร็วขึ้น

5. ฝึกปุจฉา-วิสัชนา เมื่อมีการนำเสนอและการฟังแล้ว ฝึกปุจฉา-วิสัชนา หรือถาม-ตอบ ซึ่ง เป็นการฝึกใช้เหตุผล วิเคราะห์ สังเคราะห์ ทำให้เกิดความแจ่มแจ้งในเรื่องนั้น ๆ ถ้าเราฟังโดยไม่ถาม-ตอบ ก็เข้าใจไม่แจ่มแจ้ง

6. ฝึกตั้งสมมติฐานและตั้งคำถาม เวลาเรียนรู้อะไรไปแล้ว เราต้องสามารถตั้งคำถามได้ว่า สิ่ง นี้คืออะไร สิ่งนั้นเกิดจากอะไร มีประโยชน์อย่างไร ทำอย่างไรจึงจะสำเร็จและมีการฝึกตั้งคำถาม ถ้ากลุ่ม ช่วยกันคิดคำถามที่มีคุณค่าและมีความสำคัญก็จะอยากได้คำตอบ

7. ฝึกการค้นหาคำตอบ เมื่อมีคำถามแล้วก็ควรไปค้นหาคำตอบจากหนังสือตำรา อินเทอร์เน็ต หรือ ไปคุยกับผู้รู้แล้วแต่ธรรมชาติของคำถาม

8. การวิจัย เพื่อหาคำตอบเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทุกระดับ การวิจัยจะทำให้ ค้นพบความรู้ใหม่ ซึ่งจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ สนุกและมีประโยชน์

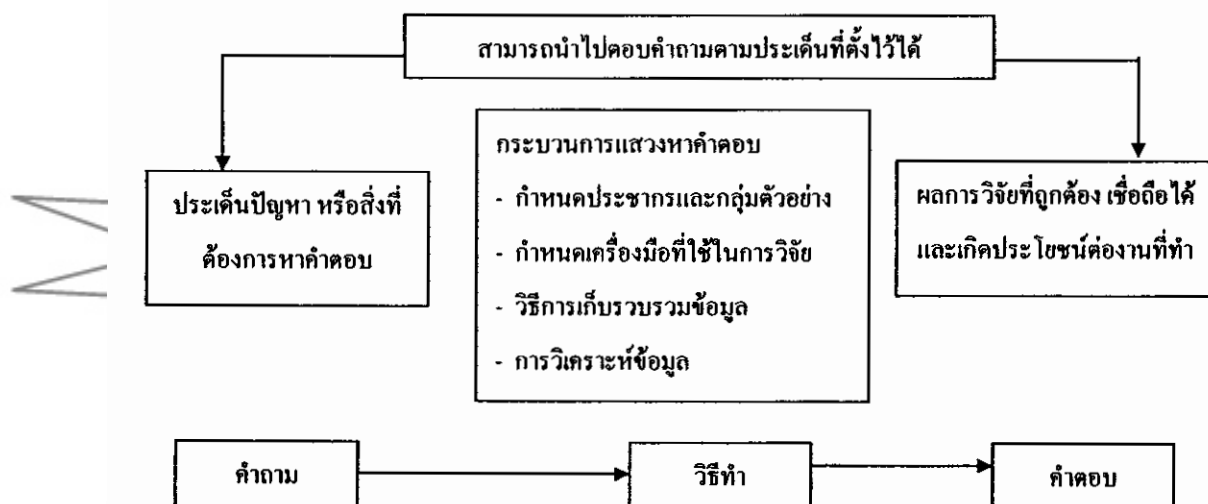
9. เชื่อมโยงบูรณาการ ให้ความเป็นไปทั้งหมดและเห็นตัวเองในการบูรณาการความรู้ที่เรียน มาให้รู้ความเป็นทั้งหมด การเห็นตัวเองนี้จะนำไปสู่อิสรภาพและความสุข เพราะหลุดพ้นจากการบีบคั้น ของความไม่รู้ การใคร่ครองนี้จะโยงกลับไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ว่า เพื่อลดตัวกู-ของกู และ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ อันจะช่วยกำกับให้การแสวงหาความรู้เป็น ไปเพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าว มิใช่ เป็นไปเพื่อความกำเริบแห่งอหังการมมังการ

10. พิจารณาเขียน เรียบเรียงทางวิชาการถึงกระบวนการเรียนรู้และความรู้ใหม่ที่ได้มา การเรียบเรียงทางวิชาการเป็นการเรียบเรียงความคิดให้ประณีตขึ้น ทำให้ค้นคว้าหาหลักฐานที่มาอ้างอิงของความรู้ให้ถี่ถ้วนแม่นยำขึ้น การเรียบเรียงทางวิชาการ จึงเป็นการพัฒนาปัญญาของตนเองอย่างสำคัญและเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ของผู้อื่นในวงกว้างออกไป

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาองค์การ คือ การนำความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์(Benavioral Science) มา ใช้เพื่อปรับปรุงความสามารถขององค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพ แวดล้อม และเพิ่มความสามารถขององค์การในการแก้ปัญหา การใช้แม่แบบ “การวิจัยการปฏิบัติการ” เพื่อการพัฒนาองค์การ เป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งที่จะนำไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ สิ่งแวดล้อมในองค์การ ปัจจัยขององค์การและกระบวนการขององค์การ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทั้งทางด้านการบริหารและการวิจัย

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับงานวิจัย

ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2549 : 16-17) สรุปว่าการวิจัยก็คือกระบวนการเสาะแสวงหาความจริงให้เป็นที่ยอมรับซึ่งแสดงให้เห็นเป็นวงจрдังภาพ



ภาพที่ 6 กระบวนการแสวงหาคำตอบ

ที่มา : ธานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (กรุงเทพฯ : บริษัท วิ. อินเตอร์ พริ้นท์ จำกัด, 2549), 16.

จะเห็นได้ว่าความหมายของการวิจัยจะต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ มีประเด็นที่ต้องการแสวงหาคำตอบ ผ่านกระบวนการแสวงหาคำตอบที่เชื่อถือได้ ได้มาซึ่งคำตอบที่มีความถูกต้องแม่นยำ และผลประโยชน์ที่ได้รับจะต้องคุ้มค่า ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. มีประเด็นที่ต้องการแสวงหาคำตอบ ประเด็นในที่นี่จะแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเด็นที่เกิดขึ้นจากปัญหาที่ต้องการแสวงหาคำตอบ และประเด็นที่ต้องการจะศึกษาเพื่อให้ได้คำตอบ ซึ่งอาจจะไม่เกิดจากการมีปัญหามาก่อน ประเด็นในที่นี่ คือคำถามที่ต้องการคำตอบนั่นเอง

2. ผ่านกระบวนการแสวงหาคำตอบที่เชื่อถือได้ การวิจัยจะต้องผ่านวิธีการที่น่าเชื่อถือตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

3. ได้มาซึ่งคำตอบที่มีความถูกต้องแม่นยำ ผลการวิจัยที่ออกมาจะต้องให้ตรงหรือใกล้เคียงกับความจริงมากที่สุด ซึ่งในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ จะเน้นคำตอบที่จะต้องถูกต้องแม่นยำที่ประมาณ 95% หรือมีโอกาสคาดเคลื่อนได้ 5% แต่ความถูกต้องแม่นยำโดยเฉพาะงานวิจัยทางการแพทย์ จะต้องเน้นคำตอบถูกต้องแม่นยำสูงถึง 99.99%

4. ผลประโยชน์ที่ได้รับคุ้มค่า การวิจัยในแต่ละเรื่องจะต้องใช้ทั้งกำลังคน งบประมาณ และเวลา ดังนั้นถ้าผลที่ได้รับจากการวิจัยได้ไม่คุ้มเสียก็ไม่ควรทำ หรืองานวิจัยใดที่รู้คำตอบแน่ ๆ แล้วก็ไม่จำเป็นต้องทำ

เบส (Best 1970 : 9, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ 2549 : 17) กล่าวว่า การวิจัย หมายถึง กิจกรรมที่มีระบบ มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาและพัฒนาความรู้ ใช้วิเคราะห์เพื่อตั้งสมมติฐาน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างเหตุกับผล การทดสอบสมมติฐานจะต้องนำไปทดสอบกับข้อมูลจริง ผลของการวิจัยอาจนำไปใช้ในการตั้งทฤษฎีและการนำทฤษฎีไปใช้ รวมทั้งการพยากรณ์และควบคุมปรากฏการณ์ธรรมชาติ ตลอดจนการศึกษาสาเหตุของปรากฏการณ์ต่าง ๆ

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2549 : 3-4) กล่าวว่า การวิจัยเป็นกิจกรรมการคิดและการค้นคว้าเพื่อพิสูจน์หรือหาความจริงที่เกิดจากความไม่รู้ หรือข้อสงสัยของมนุษย์ต่อปรากฏการณ์ของชีวิตและธรรมชาติอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการเนื่องจากความสงสัยของมนุษย์มีไม่รู้จักสิ้น เมื่อได้รับความจริงเรื่องหนึ่งก็ยังคงสงสัยอยู่ต่อไปว่าน่าเชื่อถือหรือไม่ ข้อสงสัยนี้ทำให้ความจริงที่ได้รับต้องมีการพิสูจน์ต่อไปอีก ความจริงเดิมที่ได้จึงกลายเป็น “ข้อเท็จจริง” ขึ้นมาคืออาจจะยังมีข้อเท็จจริงผสมกับข้อจริงวิธีการต่างๆ จึงเกิดขึ้นมา เพื่อได้มาทั้ง “ความจริง “ และ “ความน่าเชื่อถือ” ความจริงถูกผลิตออกมาในรูปแบบของ “ทฤษฎี” และในขณะเดียวกัน “การค้นหาคำความจริง” ก็จะมีกระบวนการที่เราเรียกว่า “ระเบียบวิธีวิจัย”

สุธรรม รัตนโชติ (2551 : 2-13) การวิจัย (Research) คือ การค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ (event) ปรากฏการณ์ (phenomena) หรือ ตัวแปร (variable) โดยมีความสัมพันธ์ (relation) อยู่ 3 ระดับ คือ ตั้งแต่มีความสัมพันธ์ไม่มากนัก เรียกว่า “ความสัมพันธ์คล่อง” (association) มีความสัมพันธ์มากขึ้นหรือชัดเจนขึ้นเรียกว่า “สหสัมพันธ์” (correlation) และมีความสัมพันธ์มากขึ้นอีก จนรู้ว่าตัวแปรไหนเป็นเหตุ และตัวแปรไหนเป็นผล เรียกว่า “ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล” (cause-effect relation หรือ causality) หากพิจารณาการวิจัยในวงกว้างแล้ว การวิจัยไม่เพียงแต่เป็นการค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว แต่จะรวมไปถึงความพยายามที่จะเข้าใจหรือรู้จักตัวแปรต่างๆ และการนำความสัมพันธ์ตัวแปรดังกล่าวไปใช้อธิบาย (explanation) ได้ด้วย ดังนั้น หากพิจารณาตามอำนาจในการอธิบายแล้ว อาจแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่มีอำนาจในการอธิบายน้อยที่สุด คือ การวิจัยเชิงบรรยาย ระดับที่มีอำนาจในการอธิบายมากขึ้น คือ การวิจัยเชิงทฤษฎี และระดับที่มีอำนาจในการอธิบายมากขึ้นอีก คือ การวิจัยประยุกต์

การวิจัยสถาบัน(Institutional Research , Administrative Research , Operational Research) หมายถึง การศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินงานสภาพแวดล้อม และกระบวนการของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลสำหรับสนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจเรื่องต่างๆซึ่งสถาบันอุดมศึกษาสามารถใช้หลักการวิจัย (กระบวนการวิจัย) ได้แก่ ระบบการจัดการสารสนเทศ(Management Information System:MIS)และการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Analysis)การวิจัยสถาบันในความหมายเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานวิจัยเชิงประเมินเกี่ยวกับองค์กร เพื่อใช้ผลการวิจัยเชิงประเมินนั้น มาประกอบการตัดสินใจในการจัดทำนโยบายและแผนตามพันธกิจขององค์กรนั้นต่อไป รวมทั้งให้การวิจัยสถาบันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการ (สำนักวิจัยสถาบันและประเมินผล มหาวิทยาลัยกรุงเทพ 2551)

ประวัติการวิจัยสถาบัน (สำนักวิจัยสถาบันและประเมินผล มหาวิทยาลัยกรุงเทพ 2551)ผู้ที่จุดประกายการวิจัยสถาบันคือ Professor W.H. Cowley แห่ง Stanford Universityที่ได้รับแนวความคิดจากข้อค้นพบของ Yale University ในค.ศ. 1701 และในค.ศ. 1820 ได้นำแนวความคิดนี้เสนอต่อที่ประชุมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการที่ Harvard University ซึ่งได้รับการยอมรับกันเป็นอย่างดี จึงก่อให้เกิดมีการวิจัยในขั้นพื้นฐานในสถาบัน เพื่อการติดตามผลการดำเนินงานในระยะสั้นๆ โดยคณะผู้วิจัยเป็นผู้ที่อยู่ในสถาบันเดียวกันนั้น จึงเรียกว่าวิจัยตนเอง (Self Study)และได้มีการทำวิจัยในลักษณะนี้อย่างแพร่หลาย และได้มีการจัดตั้ง สมาคมการวิจัยสถาบัน(Institutional Research Association)

ขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อ ค.ศ. 1974 สำหรับประเทศไทยได้มีการจัดตั้ง “สถาบันวิจัย” ขึ้นเป็นครั้งแรกที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเมื่อ พ.ศ. 2541 โดยมีหน้าที่ 3 ประการคือ

1. รวบรวมข้อมูลที่สำคัญสำหรับการวางแผนพัฒนาและการบริหารมหาวิทยาลัย
2. ทำการวิจัยตามความต้องการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการทำวิจัยอื่นๆ ที่เป็นไปตามภาระหน้าที่ประจำปกติ
3. ทำการเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน ธรรมชาติของการวิจัยสถาบันควรมีแนวความคิดหรือปรัชญาในการวิจัยดังนี้

1. เป็นการทำวิจัยในหน่วยงาน สถาบัน หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งแตกต่างจากการวิจัยทั่วไป
2. เป็นการทำวิจัยตามขอบเขต ลักษณะ หน้าที่ หรือ โครงสร้างของงานที่รับผิดชอบหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กรหรือสถาบันนั้นๆ
3. เป็นการทำวิจัยทั้งปัญหาเฉพาะหน้าที่หรือการที่จะวางนโยบายหรือแผนระยะยาวของสถาบัน
4. ผลงานการวิจัยสถาบัน จะต้องนำมาแก้ไขปัญหาหรือกำหนดคนนโยบายหรือพัฒนาองค์กรหรือสถาบันนั้นๆ เท่านั้น แต่อาจนำไปเป็นแนวทางในการวิจัยสถาบันอื่นๆ ได้
5. คณะผู้วิจัยเป็นนักวิจัย หรือ นักวิชาการ ที่สังกัดอยู่ภายในหน่วยงานหรือสถาบันนั้นๆ (เว้นแต่จะมีที่ปรึกษาจากภายนอกร่วมด้วยก็ได้)
6. คณะวิจัยควรเป็นนักวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์, จิตวิทยา, นักสถิติการศึกษา, สังคมวิทยา, มนุษยศาสตร์, เศรษฐศาสตร์, กฎหมาย หรือ การปกครอง เป็นต้น
7. แนวคิดหรือเป้าหมายหลักของการวิจัยสถาบันก็คือ เพื่อให้บริหารนำข้อมูลหรือข้อค้นพบต่างๆ จากการวิจัยไป ใช้ประกอบในการแก้ปัญหา กำหนดคนนโยบายพัฒนาสถาบัน หรือตัดสินใจในภาวะการณ์ที่กลับซับซ้อน เป็นต้น

ลักษณะงานวิจัยสถาบัน การดำเนินการสลับกัน ระหว่างการทำงานของกระบวนการต่อไปนี้

1. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือ R&D คือ การวิจัยที่มุ่งพัฒนานวัตกรรมที่เป็นทางเลือกใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพงานโดยผลลัพธ์ของการวิจัยจะปรากฏให้เห็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ประเภทสื่อ / ชิ้นงาน (Material) และประเภทแบบหรือวิธีการทำงาน (Procedure / Process)
 2. การพัฒนาและวิจัย (Development & Research) หรือ D&R คือ การพัฒนามากกว่าวิจัย โดยถือว่าการวิจัยเป็นเพียงส่วนน้อย
- หลักการทั่วไปของการวิจัยสถาบัน

1. ใช้ระยะเวลาสั้น หวังผลเร็วเพราะต้องการใช้ข้อมูล อาจจะไม่เกิน 6 เดือน

2. ขั้นตอนการนำเสนอโครงร่างต้องรวดเร็ว ไม่มีขั้นตอนมาก อาจเขียนโครงการประมาณ 1-2 แผ่นรวมถึงขั้นตอน การพิจารณา/อนุมัติด้วย

3. งบประมาณต้องอนุมัติเร็ว และเพียงพอ
4. ผู้ทำการวิจัยสถาบันต้องได้รับการลดภาระงานสอนลง เพราะการดำเนินการอาจจะไม่ทัน
5. ระยะเวลาที่กำหนด และอาจส่งผลกระทบต่อข้อมูลที่จะใช้ประโยชน์
6. นักวิจัยอาจวิจัยเดี่ยวหรือเป็นทีมคณะวิจัยก็ได้
7. อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และคนต้องพร้อมด้วย

ขอบเขตของการวิจัยสถาบัน ศูนย์วิจัยและพัฒนาาระบบบริหารงานอุดมศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (National Center for Higher Education Management System (NCHEMS) ได้ให้แนวคิดในการทำวิจัยสถาบันเกี่ยวกับข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในสถาบัน ไว้ใน 5 องค์ประกอบคือ

1. โครงการวิจัยสถาบันด้านนิสิต/นักศึกษา (Student)

1.1 ข้อมูลด้านนิสิต/นักศึกษา ถือว่าเป็นข้อมูลที่สำคัญในการบริหารและการตัดสินใจ เพราะถ้าสถาบันอุดมศึกษาไม่มีนิสิต/นักศึกษาสถาบันนั้นก็อยู่ไม่ได้ ฉะนั้น สถาบันก็ต้องให้ความสำคัญต่อนิสิต/นักศึกษาในด้านต่อไปนี้

- 1.2 ข้อมูลพื้นฐานหรือภูมิหลัง
- 1.3 ข้อมูลการเข้าเรียน, การลาออก
- 1.4 ความคาดหวังของนิสิต/นักศึกษา
- 1.5 ความพึงพอใจ/ทัศนคติที่มีต่อสถาบันหรือรูปแบบการเรียนการสอนหรือความต้องการของหน่วยงานที่ใช้บัณฑิตเป็นต้น

2. โครงการวิจัยสถาบันด้านบุคลากร (Staff)

ในแต่ละสถาบันบุคลากรนั้นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง โดยเฉพาะในอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีคุณภาพและศักยภาพสูง เพื่อผลิตบัณฑิตและให้เป็นเลิศทางวิชาการ จึงควรทำวิจัยในด้าน

- 2.1 ข้อมูล จำนวนคณาจารย์ คุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ การวิจัยความถนัดหรือความสนใจหรือการคาดคะเนความสูญเสียอาจารย์เนื่องจากการเกษียณอายุหรือสมองไหล
- 2.2 ข้อมูลสภาพความเป็นอยู่ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม
- 2.3 ข้อมูลความต้องการด้านการพัฒนาความรู้ ความก้าวหน้า
- 2.4 ข้อมูลด้านค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ
- 2.5 ข้อมูลด้านขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดีต่อสถาบัน

3. โครงการวิจัยสถาบันด้านหลักสูตร/โปรแกรมการศึกษา (Program) หลักสูตรแต่ละวิชา

นับมีความสำคัญมากต่อการเรียน การสอน บางสถาบันอุดมศึกษาไม่มีการนิยมนการเปลี่ยนแปลง ทำให้หลักสูตร ล้าสมัย ดังนั้น จึงควรทำวิจัยเพื่อหาข้อมูลมาปรับปรุงหลักสูตรการเรียน การสอนให้ทันสมัยในยุคโลกาภิวัตน์ เช่น

3.1 ข้อมูลหลักสูตรและเนื้อหาของหลักสูตรรวมทั้งความเหมาะสมของหลักสูตรในปัจจุบันและข้อมูลแนวโน้มที่จะเปิดหลักสูตรเพิ่มในอนาคต

3.2 ข้อมูลจำนวนสถิติที่ลงทะเบียนในแต่ละโปรแกรม จำนวนผู้ลงทะเบียนและจำนวนที่สำเร็จการศึกษา จำนวนห้องเรียน จำนวนชั่วโมงการทำงานของอาจารย์ต่อสัปดาห์และภาระงาน

3.3 ข้อมูลความพอใจ ทศนคติ และความต้องการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการเรียนแต่ละโปรแกรม

3.4 ข้อมูลกิจการเสริมหลักสูตร

3.5 ข้อมูลทิศทางในการพัฒนา/ผลิตบัณฑิต/รูปแบบการผลิตบัณฑิต ฯลฯ

4. โครงการวิจัยด้านการเงิน/งบประมาณ (Finance) เงินเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน จึงควรมีข้อมูลในด้านนี้ไว้ เพื่อการตัดสินใจว่าจะขยายหรือคงไว้ หรือยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลงจึงควรทำวิจัยในด้าน

4.1 ศึกษาวิเคราะห์งบประมาณค่าใช้จ่ายในอดีต-ปัจจุบัน

4.2 แหล่งเงินทุน/รายได้/การหาทุน/รายจ่าย

4.3 การคาดคะเนงบประมาณ

4.4 วิธีการบริหารและดำเนินด้านงบประมาณ งบดุล งบลงทุนและค่าใช้จ่ายของนิสิต/นักศึกษา (Unit cost)

5. โครงการวิจัยสถาบันด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility) ปัจจุบันอาคารและสถานที่นับว่ามีความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนดังนั้นอาคาร สถานที่และอุปกรณ์การศึกษาทั้ง 3 ประเภทจึงควรทำวิจัยว่ามีครบถ้วน พอเพียงหรือไม่ การใช้ที่ดิน ประโยชน์ของห้องเรียนหรือพื้นที่ต่างๆ ในแต่ละอาคาร รวมทั้งสถานที่ตั้งและสภาพสิ่งแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกสถาบัน อนึ่ง สภาพปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษา มีภารกิจที่เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม อาทิ บุคลากรเพิ่มขึ้นเปิดสาขาเพิ่มขึ้น ขอบข่ายของข้อมูลที่สถาบันต้องเตรียมการเพื่อวางแผนจะต้องมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นดังนั้นจึงต้องเกี่ยวข้องกับตัวแปรอื่นอีก เช่น

5.1 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

5.2 การบริหารจัดการ

5.3 การวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ

5.4 การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน

5.5 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

กล่าวโดยสรุป วิจัยก็คือกระบวนการเสาะแสวงหาความจริงมีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาและพัฒนาความรู้ เป็นการค้นหาความสัมพันธ์ 3 ระดับ การวิจัยสถาบัน เป็นการทำวิจัยในหน่วยงาน ทำวิจัยตามขอบเขต ลักษณะ หน้าที่ หรือโครงสร้างของงานที่รับผิดชอบหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กรหรือสถาบันนั้นๆ คณะผู้วิจัยเป็นนักวิจัย หรือ นักวิชาการ ที่สังกัดอยู่ภายในหน่วยงานหรือสถาบันนั้นๆ

ใช้ระยะเวลาสั้น มีงบประมาณเพียงพอ มีความพร้อมทางด้านอุปกรณ์ ดังนั้น เวลางบประมาณ อุปกรณ์ และความรู้ด้านการวิจัย จึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำวิจัย

5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) เป็นคำที่ ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช ผู้อำนวยการสถาบันการจัดการความรู้เพื่อสังคม เป็นผู้บัญญัติขึ้นครั้งแรกให้กับ โครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ซึ่งโครงการนี้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2547 จนกระทั่งถึงปัจจุบัน นอกจากนี้แล้ว โครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ยังมีที่ปรึกษาที่ทรงคุณวุฒิอีกหลายท่าน โครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล หรือที่ชอบเรียกกันสั้นๆ ว่า "R2R" อ่านว่า อา-ทู-อา ลักษณะการทำงานเป็นการสนับสนุนการทำงานของทีมที่พัฒนางานประจำในโรงพยาบาลศิริราช ทั้งด้านการศึกษา การรักษา และการบริการ ให้ดำเนินการปรับปรุงการทำงานต่างๆ ให้ดีขึ้น โดยพัฒนาเป็นรูปแบบของงานวิจัยและนำผลลัพธ์จากการวิจัยไปปรับปรุง และพัฒนางานประจำที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี 2551)

วารสารหมออนามัย (อำพล จินควัฒนะ 2552 : 7-24) ระบบความรู้ (Knowledge System) ซึ่งหมายถึงทั้งกลไกและกระบวนการสร้างความรู้ การกระจายการบริโภคหรือการใช้ประโยชน์จากความรู้นั้นมีอยู่หลากหลายระบบ เช่น ระบบความรู้ดั้งเดิม (traditional knowledge system) ระบบความรู้แบบพื้นบ้าน (Indigenous knowledge system) ที่เรียกกันว่า ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือระบบความรู้แบบวิทยาศาสตร์สมัยใหม่แต่ละระบบก็มีรากฐานเชิงปรัชญาที่แตกต่างกัน มีระบบการสร้างหรือผลิตความรู้ การตรวจสอบและพิสูจน์ความรู้ และระบบการถ่ายทอดความรู้ที่ไม่เหมือนกัน และในแต่ละระบบก็มีโครงสร้างอำนาจที่ให้สิทธิ ความชอบธรรม และอำนาจแก่ผู้คนในฐานะการเป็นผู้เข้าถึงความรู้ การเป็นผู้รู้ และการมีสิทธิใช้ความรู้ที่แตกต่างกันไป ระบบความรู้บางระบบถือว่าความรู้มีอยู่เฉพาะแต่ในคัมภีร์ การผูกขาดคัมภีร์ไม่ว่าจะเป็นการทำภาษาในคัมภีร์ให้เป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ การควบคุมการเข้าถึงคัมภีร์ การห้ามการคัดลอกคัมภีร์หรือการจำกัดทักษะการอ่านออกเขียนได้ไว้เฉพาะในบางชนชั้น เหล่านี้ล้วนแต่เป็นวิธีปฏิบัติเพื่อการผูกขาดอำนาจแห่งความรู้ ซึ่งข้อห้ามและข้อปฏิบัติเหล่านี้มันปรากฏเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่ระบบความรู้หนึ่ง ๆ นั้นดำรงอยู่ ในระบบความรู้หรือวิทยาการสมัยใหม่ ความรู้ถูกควบคุมผ่านการสร้างระบบผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านซึ่งมีอำนาจที่ซึ่งถูกขังค้ำและตัดสินใจว่าสิ่งต่างๆ ควรเป็นไปอย่างไร ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นความเห็นที่ทุกคนต้องเคารพเชื่อฟัง ผู้เชี่ยวชาญจึงเป็นผู้ควบคุมการสร้างความรู้ ส่วนพวกที่เหลือมีหน้าที่เพียงเป็นผู้เสพความรู้ที่ระบบผู้เชี่ยวชาญสร้าง

ขึ้นเท่านั้น ยิ่งระบบความรู้สร้างวัฒนธรรมที่ต้องพึ่งพิงผู้เชี่ยวชาญมากขึ้นเท่าใด เช่น การสร้างความรู้ที่ซับซ้อน ศัพท์แสงที่เข้าใจยาก ระเบียบขั้นตอนที่ยุ่งยาก บทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้นคนสามัญชน ธรรมดาที่ยังลดน้อยลงเท่านั้น ระบบดังกล่าวปรากฏให้เห็นชัดเจนในระบบการแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง บุคคลธรรมดาสามัญถูกตั้งสอนและตักเตือนไม่ให้ดูแลรักษาตนเอง เมื่อเจ็บป่วยให้ไปพบแพทย์ การเน้นความรู้ของผู้เชี่ยวชาญทำให้ในบางกรณีการมีน้ำใจดูแลรักษาตนเองหรือการดูแลกันกลายเป็นเรื่องผิดกฎหมาย ระบบความรู้แบบผู้เชี่ยวชาญย่อมมีประโยชน์ในบางเงื่อนไขหรือบางบริบท แต่ระบบความรู้ระบบใดระบบหนึ่งย่อมจะมีความสมบูรณ์แบบในตัวเองไม่ได้ เพราะความจริงของโลกย่อมกว้างขวาง และยิ่งใหญ่กว่าความรู้ของมนุษย์ที่ถูกจำกัดไว้ด้วยฐานหรือกระบวนการแบบใดแบบหนึ่งเสมอ ระบบความรู้ที่จะรับใช้มนุษยชาติได้ดีจึงต้องเป็นระบบพหุนิยม ที่อาศัยจารีตความรู้และภูมิปัญญาที่หลากหลายในการแก้ปัญหาให้สอดคล้องกับบริบทแวดล้อมที่เป็นจริง ระบบการจัดการความรู้ซึ่งมีการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งเป็นระบบที่ถูกครอบงำด้วยคติที่เน้นความรู้ของผู้เชี่ยวชาญเช่นกัน เป็นระบบที่ถือว่าการผลิตความรู้หรือการวิจัยเป็นสิ่งที่ผูกขาด คือ จะทำได้ก็โดยการเป็นผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น งานวิจัยถูกทำให้เป็นเรื่องยากไม่ต่างไปจากการดูแลรักษาสุขภาพที่ต้องอาศัยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ โดยลืมไปว่าระบบสุขภาพก็เป็นเหมือนระบบการเมืองที่หากการเมืองภาคประชาชนไม่เข้มแข็งก็เป็นการยากที่การเมืองที่เป็นทางการจะเข้มแข็งขึ้นมาได้ ระบบสุขภาพก็เช่นเดียวกันหากการดูแลรักษาสุขภาพตนเองของภาคประชาชนไม่เป็นความเข้มแข็งเสียแล้ว การอาศัยผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์แต่ประการเดียวคงไม่มีหวังที่จะทำให้ระบบสุขภาพโดยรวมเข้มแข็งขึ้นมาได้

ระบบการวิจัยในปัจจุบันทำให้คนทั่วไปไม่กล้าทำวิจัยโดยสร้างเหตุที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ โดยทั่วไปว่างานวิจัยเป็นเรื่องยุ่งยาก ใครที่ไม่ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญอย่าได้ริอ่านไปทำ เป็นเรื่องใหญ่ ต้องใช้งบประมาณมาก มีโครงการ และต้องเขียนรายงานหนา ๆ ที่สำคัญการทำงานวิจัยเป็นเรื่องของผู้เชี่ยวชาญคือเป็นเรื่องของคนอื่น ไม่ใช่เรื่องของคุณคนโดยทั่วไปจะทำกัน มาชาติเกี่ยวกับการวิจัยเหล่านี้ทำให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวนน้อยนิดกลายเป็นผู้ผลิตความรู้ ส่วนผู้คนส่วนใหญ่ทำได้เพียงรอบริ โภคความรู้สำเร็จรูปที่ผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ผลิตขึ้นมาป้อน ระบบดังกล่าวสะท้อนภาพระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรมที่เน้นประสิทธิภาพการผลิตภายใต้มาตรฐานเดียว เป็นระบบที่มีผู้ผลิตจำนวนน้อย แต่มีผู้บริโภคหรือผู้นำความรู้ไปใช้เป็นจำนวนมาก และอำนาจรวมศูนย์อยู่ในมือของผู้ควบคุมการผลิต

ปรัชญาของการทำงานวิจัยจากงานประจำเป็นวิถีคิดที่แตกต่างไปจากระบบการวิจัยกระแสหลักดังกล่าว เพราะเป็นปรัชญาที่เน้นการสร้างความรู้โดยตัวผู้ใช้ประโยชน์เอง จะเรียกว่าเป็น Do-It-Yourself หรือ DIY research ก็ได้ คือหางานทำกันเองแทนที่จะมองว่าความรู้ภายนอกต้องไปแสวงหา

ความรู้จากผู้อื่นที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อคนทำงานจะได้นำไปใช้ การวิจัยจากงานประจำถือว่าความรู้ที่อยู่ในตัวคนทำงานและคนทำงานนั่นเองที่จะเป็นผู้ค้นหาและสร้างความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง ง่าย ๆ ก็คือ การวิจัยจากงานประจํา นั้น เป็นการกินอํานาจของการเป็นผู้สร้างความรู้ให้แก่ผู้ปฏิบัติ เมื่อพูดถึงงานประจำบุคลากรส่วนใหญ่ในระบบงานสมัยใหม่ก็มีความรู้สึกด้านลบว่า เป็นงานที่ไม่สนุก น่าเบื่อ หรือเป็นภาระอึดในสถานการณํงานล้นมือในปัจจุบันที่ระบบบริการสุขภาพมีการะงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งจากการที่ประชาชนหันมาพึ่งพาระบบบริการสุขภาพมากขึ้น พร้อมกับความคาดหวังที่มากขึ้น ภาวะความเจ็บป่วยเรื้อรังที่ต้องการดูแลอย่างต่อเนื่องชืดเยื้อและการวัดประสิทธิภาพการทำงานฝ่ายตัวชืดจำนวนมาก ในขณะที่ระบบการเงินและระบบงานราชการก็ยังไม่สามารถปรับให้เอื้อต่อการทํางานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งทำให้งานประจำกลายเป็นความจริงที่เหนื่อยหนักและซ้ำซากจำเจของชีวิตการทํางานที่ต้องเจอ จะว่าไปแล้วภาวะการณํเหนื่อยหน่ายจากงานประจํา นี้กลายเป็นปรากฏการณํที่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายกันในยุคหลังนี้เอง ภาวะเรียกว่าเป็น “ความแปลกแยกของมนุษย์กับงานประจำ” หรือ alienation นี้ เป็นผลผลิตของระบบวิธีคิดและระบบงานที่เกิดขึ้นเมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงมาเป็นสังคมสมัยใหม่ ลักษณะของงานประจำที่แปลกแยกจากชีวิตคนทํางานนั้น มีสาเหตุสำคัญมาจากลักษณะของงานประจำในปัจจุบัน 4 ประการด้วยกัน ที่ทำให้งานประจำกลายเป็นปัญหาน่าเบื่อหน่าย

1. การแบ่งงานกันทำเป็นส่วน ๆ
2. งานถูกลดคุณค่าเหลือเพียงแต่ที่มาซึ่ง “เงิน”
3. ลักษณะงานประจำเป็นงานที่คนอื่นสั่งให้ทำ
4. งานประจำได้ทำลายความคิดสร้างสรรค์ของเรา

หัวใจของการวิจัยจากงานประจำไม่ได้อยู่ที่การประยุกต์เทคนิคหรือวิธีการวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานวิจัย แต่ที่สำคัญคือการ “พลิกวิธีคิด” หรือการปรับกระบวนทัศน์ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับรากฐานเกี่ยวกับการทํางานประจำและการเป็นผู้สร้างความรู้ การวิจัยจากงานประจำจึงเป็นการทํางานบนรากฐานวิธีคิดที่อาจเรียกว่าเป็นการจัดการความรู้ในกระบวนทัศน์ใหม่ที่แตกต่างจากกระบวนทัศน์เดิมหลายประการ คือ

1. การจัดการความรู้ในกระบวนทัศน์ใหม่ถือว่า ความรู้มีหลากหลายลักษณะซึ่งต้องการการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เช่น ความรู้เปิดเผย (explicit knowledge) ความรู้แฝงเร้น (tacit knowledge) และ implicit knowledge ความรู้ในเชิงทฤษฎีกับความรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติและความรู้ที่ครอบคลุมครบถ้วนกับความรู้ที่ใช้งานได้ (working knowledge) ทิศนะต่อความรู้แบบใหม่นี้ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะเป็นการให้คุณค่ากับความรู้ที่ถูกละเลยในกระบวนทัศน์เดิม ซึ่งเน้นเฉพาะความรู้ที่เปิดเผยหรือจด

บันทึกได้ การทำงานสุขภาพปฐมภูมินั้นผู้ปฏิบัติงานจะส่งสมความรู้แฝงเร้นที่เรียนรู้จากปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันเป็นความรู้ที่แยกไม่ออกจากการปฏิบัติ การให้คุณค่ากับความรู้เชิงปฏิบัตินี้ได้ทำท้าวชีวิตจัดการองค์กรแบบเดิมที่ถือว่า ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ หรือที่ปรึกษา ภูมิที่ดีที่สุด ส่วนผู้ปฏิบัติเป็นผู้คอยรับการถ่ายทอดความรู้จากผู้ ทัศนะใหม่นี้ถือว่าผู้ปฏิบัติเป็นผู้รู้ที่ดีที่สุด โดยเฉพาะการรู้ว่าคุณค่าส่วนไหนเป็นความรู้ที่ใช้งานได้หรือที่เรียกกันว่า ความรู้ในการปฏิบัติงาน

2. ความรู้หลากหลายแบบต้องการเรียนรู้หลากหลายลักษณะ การขีจกรยานเป็นตัวอย่งที่มักถูกพูดถึงในแง่ที่ว่า เป็นความรู้แบบหนึ่งที่ยังแฝงอยู่ในร่างกาย เราจะไม่สามารถถ่ายทอดการขีจกรยานด้วยการบรรยายให้เข้าใจว่า การที่จะทรงตัวบนจักรยานและปั่นให้วิ่งไปข้างหน้าโดยไม่ล้มมันต้องทำอย่างไร การเรียนรู้ที่จะขีจกรยานจึงไม่ใช่สิ่งที่ต้องการจดจำทฤษฎีการทรงตัวและแรงโน้มถ่วง แต่ต้องอาศัยการปฏิบัติ แม้แต่ความรู้ที่เป็นความเข้าใจเองก็ยังมีแตกต่างที่แยกแยะได้หลายลักษณะ ซึ่งต้องการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน การรู้หรือเข้าใจในหลักการอย่างเป็นนามธรรมต่างไปจากการรู้และเข้าใจผ่านเรื่องราวที่เป็นรูปธรรม หรือการเข้าใจผ่านตัวตนของความจริงที่เป็นตัวเลข กับการเข้าใจโลกผ่านเรื่องเล่าและการอธิบายเชื่อมโยงกัน หากการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงโลกด้วยตัวเลข การวิจัยเชิงคุณภาพก็เป็นการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงโลกด้วยเรื่องเล่างานวิจัย

3. ความรู้และการเรียนรู้เป็นเครื่องปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์ กระบวนทัศน์เดิมของวิทยาศาสตร์สมัยใหม่นั้นถือว่ามนุษย์ไม่ต่างจากเครื่องจักรกลทางชีววิทยา มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่เพื่อเป้าหมายที่ไม่แตกต่างไปจากสิ่งมีชีวิตอื่นๆ คือเพื่อความอยู่รอด สุขสบาย และการขยายเผ่าพันธุ์

สภาวะแปลกแยกในงานประจำทำให้การทำงานกลายเป็นความทุกข์เป็นสภาวะที่ลดทอนคุณค่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างยิ่ง เพราะมันนำพามนุษย์ไปสู่ความอับจนและการไร้ซึ่งพลังแห่งการสร้างสรรค์ การมองงานเป็นภาระมากกว่าเป็นโอกาสของการเรียนรู้เป็นการตัดตอนการพัฒนาตนเองที่มนุษย์จะเติบโตให้เต็มศักยภาพ กระบวนการวิจัยทำให้งานประจำกลายเป็นงานที่สร้างคุณค่าและความสุขให้กับคนทำงานได้จากคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1. สร้างคุณค่าความหมายใหม่ให้กับงานประจำ งานที่เราทำไม่ใช่ถูกให้ความหมายจากระบบงานที่แบ่งงานให้เราทำเป็นชิ้น ๆ แยกขาดกัน แต่งานประจำจะต้องถูกให้ความหมายใหม่ก็เมื่องานเหล่านั้นเชื่อมโยงไปสู่ความเข้าใจชีวิตของผู้คนที่เราเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย

2. ทำให้งานประจำนำเราไปสู่การเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง การวิจัยเชิงคุณภาพทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อน การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนด้วยกระบวนการวิจัยทำให้เราสามารถมองเห็นปรากฏการณ์จาก “มุมมองของคน

ใน” ได้มากขึ้น แทนที่จะเป็นการมองและตัดสินจากมุมมองภายนอก การเข้าถึงความหมายของปรากฏการณ์และอธิบายความซับซ้อนได้ทำให้เราสามารถเข้าใจผู้อื่นได้อย่างลึกซึ้ง ความเข้าใจใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นนี้ทำให้งานประจำเป็นเรื่องที่หล่อเลี้ยงให้เรามีความลุ่มลึกในการใช้ชีวิตได้ดีกว่าเดิม

3. ทำให้งานประจำสร้างความรู้ให้กับเรา ความสุขหรือปิติของมนุษย์ได้จากหลายอย่าง ความสุขเพราะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ได้ค่าตอบแทนเพิ่ม แต่มีความสุขแบบหนึ่งคือความปิติที่เกิดจากการเรียนรู้ในสิ่งที่ยากทำงานแล้วฉลาดขึ้น ทำงานแล้วรู้มากขึ้นเข้าใจความเป็นจริงที่ลึกซึ้ง หากเราสามารถทำให้งานประจำเป็นกิจกรรมที่จะผลิตความรู้ความเข้าใจใหม่ขึ้นเราจะมีคุณภาพภูมิใจ มีความสุขหรือเกิดปิติขึ้นจากการทำงาน ความสุขที่เกิดความรู้และความเข้าใจ หรือเราจะเรียกว่าสุขภาวะทางสติปัญญา งานประจำก็เป็นสิ่งที่สร้างความสุขให้กับเราได้ การทำให้งานประจำมีลักษณะ 3 ประการ คือ ประการแรก เห็นคุณค่าของการทำงานประจำ เนื่องจากเห็นมันเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานที่สัมพันธ์กับชีวิตผู้คน ประการที่สอง ทำให้งานประจำนำเราไปสู่ความเข้าใจชีวิตและมีความละเอียดอ่อนต่อความเป็นมนุษย์มากขึ้น ประการที่สาม ทำให้งานประจำเกิดเป็นความรู้ใหม่และทำให้เรามีความปิติความสุขขึ้นมาได้ หัวใจสำคัญในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว คือการจัดการความรู้โดยเฉพาะการจัดการความรู้ที่พ้นจากการครอบงำของการจัดการความรู้กระแสหลัก ที่กดทับและปิดกั้นความเป็นไปได้ของการสร้างความรู้นอกกรอบที่ไม่ถูกผูกขาดไว้ด้วยโครงสร้างของระบบผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น

งานวิจัย r2r (สมบูรณ์ เทียนทอง 2551) ควรจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. คำถามหรือข้อปัญหาของงานวิจัยควรมาจากงานประจำ คำจำกัดความของงานประจำไม่ใช่เฉพาะการรักษาพยาบาลเท่านั้น แต่งานประจำในที่นี้มีความหมายที่กว้างกว่านั้น เช่น อาจรวมถึงการเรียนการสอน งานของฝ่ายสนับสนุนต่างๆ เช่น ห้อง Lab, พยาธิ หรือแม้แต่งานของ back office ก็ได้

2. ทีมวิจัย ควรจะเป็นผู้ที่กำลังเผชิญกับปัญหาในเรื่องงานที่ทำอยู่ ประเด็นนี้ก็เป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะว่าการทำงานวิจัย r2r นั้น เป้าหมายหลักคือ การพัฒนางาน และให้เกิดความยั่งยืน ดังนั้นจึงต้องการความร่วมมือของทีมงานเป็นอย่างมาก ในส่วนตัวจึงมีความเชื่อว่า r2r นั้นจะเกิดขึ้นยากหากทำด้วยคนใดคนหนึ่งตามลำพัง หรือไปทำ r2r นอกพื้นที่ของตนเอง แต่คนนอกพื้นที่สามารถมาร่วมทำวิจัย r2r ได้ เช่น เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ร่วมวิจัย หรือ เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อเปรียบเทียบกัน เป็นต้น

3. งานวิจัยนั้นสามารถนำกลับไปใช้ประโยชน์ได้ การใช้ประโยชน์ในที่นี้ก็มีหลายระดับ เช่น การใช้ประโยชน์ในเบื้องต้น ก็คือการแก้ปัญหาที่ทำวิจัย ซึ่งเป็นปัญหาพื้นฐานของหน่วยงาน

ประโยชน์ที่จะตามมา อย่างเช่น การเผยแพร่หรือตีพิมพ์ หรือเป็นประเด็นคำถามให้มีการต่อยอดงานวิจัยต่อไป ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่อง หรือการได้องค์ความรู้ใหม่ หรือมีนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้น รวมทั้ง สามารถนำไปจดอนุสิทธิบัตร หรือสิทธิบัตร เป็นต้น ในส่วนของการตีพิมพ์บางท่านก็บอกว่าเป็นกระบวนการหนึ่งในการทำวิจัย อันนี้ก็แล้วแต่มุมมองทั้งสามประเด็นที่กล่าวมา เป็นลักษณะที่สำคัญของงานวิจัย R2R แต่จะเป็นงานวิจัยที่ดี น่าเชื่อถือหรือไม่ อันนี้ก็ขึ้นกับ ระเบียบวิธีวิจัย ว่าถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่ จากข้อกำหนดทั้งสามข้อดังกล่าว

ทำอย่างไรให้บุคลากรใช้ R2R เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานประจำ โดยไม่ได้รู้สึกว่าเป็นภาระที่มากขึ้น มีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้มีการใช้ R2R เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง ก็พอจะสรุปปัจจัยต่างๆ ตามแนวคิดการพัฒนางาน 3D ได้ดังนี้

D ที่ 1: Dream เป็นความฝันหรือความรักต่องานที่ทำ อาจเทียบได้กับ จันทะ ในอิทธิบาท 4 ตรงนี้ถือเป็น โชคดีที่สามารถหาผู้ร่วมงาน หรือ ทีมงานที่มีความฝันร่วมกัน ซึ่งการที่ทีมงานทำในสิ่งที่ต้องการเหมือนกัน จึงร่วมมือกันและช่วยเหลือกันทำให้งานลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี บางครั้งมีเสียงกันบ้างในเรื่องของความคิดเห็น แต่เมื่อได้ข้อสรุปก็จะไม่โกรธกัน นั่นคือข้อดีของการที่ทีมงานมีฝันร่วมกัน เป็นจุดเริ่มต้นในการทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

D ที่ 2: Define คือการกำหนดบทบาทหน้าที่หรืองานให้ชัดเจน Define อย่างแรก คือ กำหนดขอบเขตงานให้ชัดว่าจะทำอะไร ก็จะช่วยให้การทำงานของทีมงานง่ายขึ้น พลังงานในการทำงานจะรวมอยู่จุดเดียว ทำให้ไม่เหนื่อย ไม่ท้อ คือไม่ทุกข์ นั่นเอง Define อย่างที่สอง คือ การออกแบบกระบวนการทำงานให้เกิดเป็นงานวิจัย ก็เริ่มต้นจากแนวคิดในระยะแรกว่าเราจะทำงานบริการให้เป็นวิจัยไปด้วย แม้แต่การสอนทำวิจัยในระดับหลังปริญญา ก็สามารถประยุกต์การใช้ R2R เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยได้เช่นเดียวกัน เรื่องการทำงานวิจัย R2R นี้ เป็นสิ่งที่ต้องช่วยกันคิดช่วยกันทำ การทำงานเป็นทีมจึงเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์และสร้างความสุขในทีมงาน

D ที่ 3: Drive คือการขับเคลื่อนงาน ซึ่งต้องใช้หลายๆ วิธี ร่วมกัน เช่น Drive อย่างแรก ก็คือการสนับสนุนต่างๆ ทั้งในระดับหน่วยงาน และในระดับคณะฯ ในระดับหน่วยงานนั้นที่สำคัญก็คือเรื่องเวลา การทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องมีเวลาพบปะแลกเปลี่ยนกัน ก็จะจัดให้สัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง ให้แต่ละกลุ่มงานได้ทำกิจกรรมกัน ส่วนในระดับคณะนั้นมีการสนับสนุนหลายอย่างมาก เช่น ทุนวิจัย การให้คำปรึกษาเรื่อง proposal เรื่องสถิติ เรื่องภาษาอังกฤษ สนับสนุนการตีพิมพ์และการให้รางวัลเป็นต้น Drive อันสุดท้าย คือ ผลงานก็คือรางวัลที่มีค่า ผลงานที่เกิดขึ้น นอกจากทำให้เกิดผลโดยตรง และโดยอ้อม ผลโดยตรง ต่อผู้วิจัยเอง เช่น ได้นำผลงานไปร่วมประชุมวิชาการตามที่ต่างๆ ได้ผลงานไปประกอบการเลื่อนระดับ เช่น ชำนาญการ ผศ. รศ. เป็นต้น ผลโดยอ้อม เช่น เกิดความร่วมมือและสร้าง

ความสามัคคีในทีมงาน ผลงานที่สร้างขึ้นทำให้ทีมงานมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในระดับต่างๆ เป็นต้น ที่สำคัญคือการแบ่งสรรผลงานให้ลงตัว หัวหน้าต้องให้การสนับสนุนลูกทีมให้มีความก้าวหน้า ไม่เอาผลงานเป็นของตนเอง_ ทั้งหมดนี้คือปัจจัยที่คิดว่ามีส่วนช่วยให้ทีมงานทำงาน r2r โดยไม่คิดว่าเป็นภาระ มีความภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน R2R ต่อไป

อัญญา สุวรรณรัตน์ (2543) ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาการวิจัยด้านความรู้ ทักษะ การวิจัย และเจตคติของอาจารย์ ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำแนกตามวุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่สอน ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการวิจัย พบว่า อาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความต้องการการพัฒนาการวิจัยโดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาการวิจัยแตกต่างกัน อาจารย์ที่สอนสาขาวิชาแตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนาการวิจัยไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนาการวิจัยไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์การอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการวิจัยแตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนาการวิจัยไม่แตกต่างกัน มีข้อเสนอแนะคือ

1. ควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ประกอบด้วยสนับสนุนอาจารย์ที่ทำวิจัยให้มีการลดภาระ การสอนของอาจารย์ลง
2. ควรสนับสนุนให้มีการจัดประชุมสัมมนาหรือ ฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์สนใจในการทำวิจัย
3. ควรให้การสนับสนุนเงินทุนในการทำงานวิจัย เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์สนใจในการทำวิจัย อันจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันต่อไป

ประทีป จินนี่ และคณะ (2542) ศึกษาวิจัยเรื่องการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย พบว่าตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีการศึกษากันใน 3 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน แนวทางที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ด้วยกัน 5 แนวทาง คือ

1. การศึกษาปัญหาและระดับของการทำงาน พบว่า ปัญหาการทำงานส่วนใหญ่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางโดยมีปัญหาที่สำคัญ ๆ คือ การขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ร้อยละ 23.91 ขาดแคลนบุคลากร ร้อยละ 19.56 ขาดการประสานงานที่ดี ร้อยละ 17.39 บุคลากรไม่เอาใจใส่ในการทำงาน ร้อยละ 13.04 ขาดความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง ร้อยละ 10.87 ขาดการติดตามประเมินผลการทำงาน ร้อยละ 10.87 ขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 8.69 ขาดการประชาสัมพันธ์ ร้อยละ 8.69 การศึกษาระดับการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ มีการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบการทำงานตามตัวแปรต่าง ๆ (ร้อยละ 22.52) พบว่า ผู้วิจัยส่วนใหญ่ทำการเปรียบเทียบการทำงานกับตัวแปร สถานภาพของผู้ตอบที่มีตำแหน่งต่างกัน ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน อายุ สถานภาพสมรส เพศ เงินเดือน ฯลฯ และตัวแปรสำคัญที่ทำการศึกษาลแล้วมักจะพบผลการวิจัยที่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ (ร้อยละ 3.60) มีการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับการทำงานโดยจำแนกตัวแปรต้นออกเป็นตัวแปร ภายนอกบุคคล ตัวแปรภายในบุคคล และตัวแปรชีวสังคม ซึ่งผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า

3.1 ตัวแปรภายนอกบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมผู้นำ สัมพันธภาพในกลุ่มทำงาน ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน การได้รับการสนับสนุน ระยะเวลาการทำงาน จำนวนบุคลากร ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน การติดต่อประสานงาน ที่พักอาศัย บุคลิกภาพของผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ

3.2 ตัวแปรภายในบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับ งาน ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ที่สนใจคิดต่องาน คุณธรรม

3.3 ตัวแปรชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ ทำงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา

4. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน (ร้อยละ 18.02) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา พบผลดังนี้

4.1 ตัวแปรปัจจัยภายในบุคคล ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เจตคติต่องาน ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ แรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ บุคลิกภาพ ลักษณะทางพุทธ ลักษณะมุ่งอนาคต ความคาดหวังผลประโยชน์ ขวัญและกำลังใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ข้อจำกัดด้านความรู้ ความรับผิดชอบ การควบคุม ตนเอง ความกระตือรือร้นในงานที่ทำ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และวัฒนธรรมองค์กร

4.2 ตัวแปรปัจจัยภายนอกบุคคล ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ภาวะผู้นำ การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน พลังอำนาจ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร การได้รับการนิเทศงาน นโยบายการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมในโครงการ โอกาสในการแสดงความสามารถ ขอบข่ายการจัดการ บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะของงาน ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง พฤติกรรมการบริหาร การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงาน ทรัพยากรที่มีอยู่

คุณภาพการนิเทศงาน การเข้าถึงระบบข้อมูล การมีเวลาทำงานเพียงพอ วิธีการทำงาน การให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียม การเตรียมบุคลากร การใช้ความรู้ด้านจิตวิทยา การวัดและการประเมินผล สภาพสังคมและเศรษฐกิจ การคมนาคม สมรรถนะของหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความขัดแย้งในการทำงาน โครงสร้างของทีมงาน รางวัลในการ ทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ กฎระเบียบการทำงาน ความ ชำนาญเฉพาะอย่าง การปฏิบัติตามบทบาท การบริหารงานสนเทศ การกระจายอำนาจ ปัญหาการเมืองในพื้นที่ บุคลากรในพื้นที่และสังคม และวัฒนธรรมในพื้นที่

4.3 ตัวแปรปัจจัยชีวิตสังคม ที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งการงาน สถานภาพสมรส อาชีพ เงินเดือน ความสามารถพิเศษ ภาระการเลี้ยงดู ปริมาณงานที่รับผิดชอบ สถานที่ตั้งที่อยู่อาศัย

5. การพัฒนาการทำงาน (ร้อยละ 1.80) พบว่า มีการศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการทำงานของบุคคลในลักษณะที่เป็นการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงาน อย่างกว้าง ๆ เช่น การใช้วิธีการจัดฝึกอบรมทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรม มีการใช้ตัวแบบเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม การทำงานของบุคคล การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อประมาณค่าขนาดอิทธิพลของตัวแปร กลุ่มชีวิตสังคม ตัวแปรภายในบุคคล และตัวแปรภายนอกบุคคล พบว่า

5.1 ตัวแปรกลุ่มชีวิตสังคม ที่มีงานวิจัยหลายเรื่องพบผลว่ามีความสัมพันธ์เป็นบวก กับการทำงานคือ รายได้ โดยมีขนาดอิทธิพล 0.01

5.2 ตัวแปรภายในบุคคล ที่พบว่ามีผลงานวิจัยหลายเรื่องสอดคล้องกันว่ามีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการทำงานคือ ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ความพอใจในงาน เจตคติต่องาน แรงจูงใจในการทำงาน ความรู้สึกความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีขนาดอิทธิพลอยู่ระหว่าง 0.02-0.05 นอกจากนี้ ยังพบว่า ความรู้สึกต่อหน่วยงาน บุคลิกภาพและบุคลิกภาพด้านคุณธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต เป็นตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพลเป็นบวกต่อการทำงาน และมีผู้นำมาศึกษาไม่มากนัก

5.3 ตัวแปรภายนอกบุคคลที่มีขนาดอิทธิพลเป็นบวก คือ การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมผู้นำ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพ นโยบายและการบริหารจัดการองค์การ และบรรยากาศในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลอยู่ระหว่าง 0.01 - 0.10

กล่าวโดยสรุป งานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) หรือที่เรียกกันสั้นๆ ว่า "R2R" อ่านว่า อา-ทู-อา คือลักษณะการทำงานเป็นการสนับสนุนการทำงานของทีมที่พัฒนางานประจำ

กระบวนการวิจัยทำให้งานประจำกลายเป็นงานที่สร้างคุณค่าและความสุขให้กับคนทำงานได้จากคุณลักษณะ 3 ประการ คือ สร้างคุณค่าความหมายใหม่ให้กับงานประจำ ทำให้งานประจำนำเราไปสู่การเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง ทำให้งานประจำสร้างความรู้ให้กับเรา แนวคิดการพัฒนางานงานประจำสู่งานวิจัย ได้แก่ 3D คือ Dream เป็นความฝันหรือความรักต่องานที่ทำ Define คือการกำหนดบทบาทหน้าที่ Drive คือการขับเคลื่อนงาน และจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัญหาการทำงานส่วนใหญ่มีปัญหาที่สำคัญ ๆ คือ การขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ตัวแปรภายนอก ตัวแปรภายใน และตัวแปรชีวสังคม มีความสัมพันธ์กับการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน ดังนั้น อายุ ระดับการศึกษา เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งการงาน สถานภาพสมรส อาชีพ เงินเดือน และความรู้ด้านการวิจัย เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการทำงานและเกี่ยวข้องกับการทำวิจัยเพื่อไปพัฒนางานประจำ

M

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อศึกษาปัญหาข้อขัดข้อง และแสวงหาแนวทางข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้การพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในการทำวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ
5. ขั้นตอนและระยะเวลาในการวิจัย
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

1.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม คือพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลจำนวน 175 คน โดยจำแนกประเภทดังนี้

- | | |
|---------------------------|--------------|
| 1.1.1 ระดับหัวหน้าสายงาน | จำนวน 8 คน |
| 1.1.2 ระดับหัวหน้าส่วนงาน | จำนวน 9 คน |
| 1.1.3 ระดับปฏิบัติการ | จำนวน 158 คน |

1.2 ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยโดยใช้การสัมภาษณ์ คือพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย มหิดล ที่ทำสัญญาการวิจัย R2R ตั้งแต่ปี 2549-2552 จำนวน 12 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่ทำงานวิจัยจากงานประจำโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และ ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วม ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับการวิจัย

2.2 ตัวแปรตาม เป็นการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของพนักงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีรายละเอียดดังนี้ ประเภทแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สังกัดงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เป็นคำถามปลายปิด (Close end)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยลักษณะงาน โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

การตอบแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่านำหนักตัวเลข โดยจะกำหนดค่านำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2549 :77) ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็น และค่านำหนักของตัวเลือก

| ระดับความคิดเห็น | ค่านำหนักของตัวเลือก |
|--------------------------------------|------------------------|
| มากที่สุด หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง | กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 |
| มาก หรือ เห็นด้วย | กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 |
| ปานกลาง หรือ ไม่แน่ใจ | กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 |
| น้อย หรือ ไม่เห็นด้วย | กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 |
| น้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 |

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามมีข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มานั้นจึงต้องกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น ระดับความคิดเห็นจะมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open ended question) ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทาง และข้อเสนอแนะสำหรับพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และสร้างคำถามในการสัมภาษณ์

2. กำหนดกรอบและแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถาม ที่ใช้ในการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ

3.1 อาจารย์อุดมรัตน์ ทิวะทรัพย์ ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารการศึกษ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

3.2 ผศ.ดร.สมพงษ์ อำนวยเงินตรา ประธานหลักสูตรบริหารอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

3.3 ดร.กฤตยา ลีละวงศ์ ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตร วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| ข้อที่ | ความเหมาะสมของภาษา | | | | ความเหมาะสมของสำนวนภาษา | | | |
|--------|--------------------|---------|---------|-----------|-------------------------|---------|---------|-----------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | ค่าเฉลี่ย | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | ค่าเฉลี่ย |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2.67 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2.33 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2.67 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2.67 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2.67 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2.67 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 2.67 | 3 | 2 | 2 | 2.33 |
| 23 | 2 | 3 | 2 | 2.33 | 2 | 3 | 2 | 2.33 |
| 24 | 3 | 3 | 2 | 2.67 | 3 | 3 | 2 | 2.67 |
| 25 | 3 | 3 | 2 | 2.67 | 3 | 3 | 2 | 2.67 |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 2.67 | 3 | 3 | 2 | 2.67 |
| 27 | 3 | 3 | 2 | 2.67 | 3 | 3 | 2 | 2.67 |
| 28 | 3 | 3 | 2 | 2.67 | 3 | 3 | 1 | 2.33 |

จากผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญพบว่า ค่าเฉลี่ยแต่ละข้อไม่ต่ำกว่า 2 คะแนน ทำให้ไม่ต้องตัดข้อคำถามใดออกไป แต่ผู้เชี่ยวชาญมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ผู้วิจัยจึงได้นำข้อคิดเห็นเพิ่มเติมมาปรับปรุงแบบสอบถามดังนี้

1. ในตอนที่ 1 ข้อ 5 เรื่องตำแหน่งงาน ควรเรียงลำดับตามระดับจากน้อยไปหามาก และให้ตัดตัวเลือก “อื่น ๆ” ออกไป เพื่อให้ไม่ให้ผู้ตอบสับสน
2. ในตอนที่ 2 ให้ตัดคำว่า “ท่านคิดว่า” ออก
3. ในตอนที่ 2 ข้อ 8 “งานของท่านมีผลกระทบต่อหน่วยงานอื่น” ให้เปลี่ยนเป็น “งานของท่านมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับหน่วยงานอื่น” เนื่องจากว่าคำว่า ผลกระทบ มีความหมายในเชิงลบ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ เพื่อหา

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรม SPSS ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนของข้อมูลที่น่าไป Try Out

| | | N | % |
|-------|-------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded(a) | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

ตารางที่ 4 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการนำไป Try Out (Reliability Statistics)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .779 | 36 |

สรุปการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่า 0.779 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนั้นแบบสอบถามนี้จึงเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

5. ขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและวิธีการในการศึกษาครั้งนี้ไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการวิจัย ซึ่งเป็นการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ ปัญหาและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จัดเตรียมแบบสอบถามและคำถามในการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนการดำเนินการ โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์และรายงานผลการวิจัย

ตารางที่ 5 แสดงระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

| แผนดำเนินการ | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ต.ค. | ก.ย. | ต.ถ. | พ.ย. | ธ.ค. | |
|--|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|------|------|------|--|
| 1. จัดทำโครงร่างงานวิจัย และแบบสอบถาม | → | | | | | | | | | | | | |
| 2. ทำหนังสือถึงหน่วยงานเพื่อขอเก็บข้อมูล | | | | | | | → | | | | | | |
| 3. เก็บรวบรวมข้อมูลและสัมภาษณ์ | | | | | | | | → | | | | | |
| 4. สรุปและอภิปรายผล | | | | | | | | | → | | | | |
| 5. นำเสนอผลงาน | | | | | | | | | | | | → | |

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งตามวิธีการและกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1. แบบสอบถามการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตลอดจนตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยติดต่อขออนุญาตหัวหน้างาน เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม

1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามแก่พนักงานวิทยาลัยนานาชาติจำนวน 175 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 125 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.42 ในการคำนวณขนาดกลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถามกลับคืนมา หากต้องการค่าความเชื่อมั่น 95% จะต้องได้แบบสอบถามกลับคืนมาโดยคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$= \frac{175}{1+175(0.05)^2}$$

$$= 122$$

n = ขนาดของกลุ่มแบบสอบถามที่คืนมาที่ยอมรับ
 N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
 e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคาดเคลื่อน

สรุปว่าแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมา 125 ฉบับ ถือว่ายอมรับได้โดยมีค่าความเชื่อมั่น 95%

1.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล พร้อมรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

2. การสัมภาษณ์

2.1 ผู้วิจัยติดต่อขออนุญาตหัวหน้างาน เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์

2.2 ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากพนักงานวิทยาลัยนานาชาติที่เคยทำงานวิจัยจากงานประจำ (ใช้ข้อมูลจากปี 2549 –2552) จำนวน 12 คน เป็นการสัมภาษณ์อย่างไม่มีโครงสร้าง (Unstructured interview) โดยผู้ศึกษาเป็นผู้สัมภาษณ์โดยกำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview guide) กว้าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อคิดเห็น ทั้งนี้แนวทางการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้มีดังนี้

2.2.1 ความหมายของการทำวิจัยจากงานประจำ

2.2.2 เหตุผลและปัจจัยที่ทำให้เกิดการทำให้การทำวิจัยจากงานประจำ

2.2.3 ปัญหา อุปสรรค และวิธีแก้ไข ในการทำวิจัยจากงานประจำ

2.2.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัยจากงานประจำ

2.2.5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำวิจัยจากงานประจำ

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อประมวลผลข้อมูลและจัดทำการวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับการวิจัย ดังนี้

1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลทั่วไป อธิบายปัจจัยส่วนบุคคล และอธิบายปัจจัยลักษณะงาน อย่างกว้าง ๆ

1.2 สถิติอ้างอิงเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่า Independent –Samples T Test ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป เรื่อง เพศ กับ ปัจจัยลักษณะงาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 สถิติอ้างอิงเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป กับปัจจัยลักษณะงาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์ตามแนวทางที่กำหนดไว้ 5 ข้อ

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงาน วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ดำเนินการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม กับ พนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 175 คน ในกลุ่มประชากร 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ ระดับหัวหน้าสายงาน ระดับหัวหน้าส่วนงาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ และดำเนินการศึกษาโดยการ สัมภาษณ์ผู้ที่ทำการวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research) ของวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 12 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์ ดังนี้

วิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS ได้ผลวิเคราะห์ดังจะนำเสนอต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ

ตอนที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ

ตอนที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติ ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับปัจจัยลักษณะงาน

ตอนที่ 5 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 125 ชุด ประกอบด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน (คน) | ร้อยละ (%) |
|------|------------|------------|
| ชาย | 52 | 41.6 |
| หญิง | 73 | 58.4 |
| รวม | 125 | 100.0 |

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มประชากรในการศึกษารั้งนี้ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็น เพศหญิงจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 ส่วนเพศชายมีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6

ตารางที่ 7 แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน (คน) | ร้อยละ (%) |
|---------------|------------|------------|
| 20-30 ปี | 43 | 34.4 |
| 31-40 ปี | 72 | 57.6 |
| 41-50 ปี | 8 | 6.4 |
| มากกว่า 50 ปี | 2 | 1.6 |
| รวม | 125 | 100.0 |

จากตารางที่ 7 พบว่าประชากรในการศึกษารุ่นนี้มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาคือมีอายุในช่วง 20-30 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 กลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตารางที่ 8 แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามสถานภาพสมรส

| สถานภาพสมรส | จำนวน (คน) | ร้อยละ (%) |
|-------------|------------|------------|
| โสด | 83 | 66.4 |
| สมรส | 39 | 31.2 |
| แยกกันอยู่ | 3 | 2.4 |
| รวม | 125 | 100.0 |

จากตารางที่ 8 พบว่าประชากรในการศึกษารุ่นนี้ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 รองลงมาคือสถานภาพสมรส มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 และกลุ่มที่สถานภาพ แยกกันอยู่ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 9 แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน (คน) | ร้อยละ (%) |
|------------------|------------|------------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 29 | 23.2 |
| ปริญญาตรี | 77 | 61.6 |
| ปริญญาโท | 19 | 15.2 |
| รวม | 125 | 100.0 |

จากตารางที่ 9 พบว่าประชากรในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 และระดับปริญญาโท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2

ตารางที่ 10 แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามตำแหน่งงาน

| ตำแหน่งงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ (%) |
|------------------------|------------|------------|
| พนักงานระดับปฏิบัติการ | 117 | 93.6 |
| หัวหน้าส่วนงาน | 5 | 4.0 |
| หัวหน้าสายงาน | 3 | 2.4 |
| รวม | 125 | 100.0 |

จากตารางที่ 10 พบว่าประชากรในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 93.6 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 และตำแหน่งหัวหน้าสายงาน มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 11 แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามสังกัดงาน

| สังกัดงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ (%) |
|------------------------|------------|------------|
| สำนักงานคณบดี | 43 | 34.4 |
| ฝ่ายแผน วิจัย และพัฒนา | 1 | 0.8 |
| ฝ่ายบริหาร | 36 | 28.8 |
| ฝ่ายกิจการนักศึกษา | 5 | 4.0 |
| ฝ่ายบริหารการศึกษา | 40 | 32.0 |
| รวม | 125 | 100.0 |

จากตารางที่ 11 พบว่าประชากรในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่มีสังกัดงานอยู่ที่สำนักงานคณบดี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาคือฝ่ายบริหารการศึกษา มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 32 สังกัดฝ่ายบริหาร มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 สังกัดฝ่ายกิจการนักศึกษา มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 และสังกัดฝ่ายแผน วิจัย และพัฒนา มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ตารางที่ 12 แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

| ระยะเวลาในการทำงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ (%) |
|--------------------|------------|------------|
| น้อยกว่า 1 ปี | 7 | 5.6 |
| 1 ปี – 5 ปี | 72 | 57.6 |
| 6 ปี – 10 ปี | 34 | 27.2 |
| มากกว่า 10 ปี | 12 | 9.6 |
| รวม | 125 | 100.0 |

จากตารางที่ 12 พบว่าประชากรในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 ปี – 5 ปี มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาคือ 6 ปี – 10 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ตารางที่ 13 แสดงข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| รายได้ต่อเดือน | จำนวน (คน) | ร้อยละ (%) |
|---------------------|------------|------------|
| 5,000 – 10,000 บาท | 9 | 7.2 |
| 10,001 – 20,000 บาท | 89 | 71.2 |
| 20,001 – 30,000 บาท | 20 | 16.0 |
| 30,001 บาทขึ้นไป | 7 | 5.6 |
| รวม | 125 | 100.0 |

จากตารางที่ 13 พบว่าประชากรในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 5,000 – 10,000 บาท มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 30,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ตอนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชากรที่ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ และหาค่าความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชากรที่ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ
และหาค่าความกว้างของอินตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อินตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ดังนั้น ระดับความคิดเห็นจะมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 14 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการทำงานวิจัยจากงาน
ประจำของประชากร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-------|--------------------------|
| 1. เพศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ การพัฒนาศักยภาพการทำงาน วิจัยจากงานประจำ | 6 4.8% | 19 15.2% | 40 32.0% | 20 16.0% | 40 32.0% | 2.45 | 1.221 | น้อย |
| 2. อายุ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ การพัฒนาศักยภาพการทำงาน วิจัยจากงานประจำ | 9 7.2% | 29 23.2% | 43 34.4% | 31 24.8% | 13 10.4% | 2.92 | 1.090 | ปาน กลาง |
| 3. สถานภาพสมรส ปัจจัยที่ ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ การทำงานวิจัยจากงานประจำ | 5 4.0% | 21 16.8% | 50 40.0% | 32 25.6% | 17 13.6% | 2.72 | 1.029 | ปาน กลาง |
| 4. ตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยที่ ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ การทำงานวิจัยจากงานประจำ | 13 10.4% | 42 33.6% | 49 39.2% | 12 9.6% | 9 7.2% | 3.30 | 1.026 | ปาน กลาง |

ตารางที่ 14 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|-------|--------------------------|
| 5. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจาก งานประจำ | 20 16.0% | 58 46.4% | 31 24.8% | 9 7.2% | 7 5.6% | 3.60 | 1.024 | มาก |
| 6. รายได้ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ พัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัย จากงานประจำ | 13 10.4% | 34 27.2% | 40 32.0% | 27 21.6% | 11 8.8% | 3.09 | 1.122 | ปาน กลาง |
| ค่าเฉลี่ย | | | | | | 3.01 | 1.085 | ปาน กลาง |

จากตารางที่ 14 จะเห็นได้ว่าประชากรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อ
พัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า เพศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบระดับปานกลางในพัฒนา
ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย
2.45 อยู่ในระดับน้อย

ข้อที่ 2 ประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า อายุ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบระดับปานกลางต่อการ
พัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 มีระดับความคิดเห็น
เฉลี่ย 2.92 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ 3 ประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบระดับปานกลาง
ต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 มีระดับความ
คิดเห็นเฉลี่ย 2.72 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ 4 ประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบระดับปานกลางต่อ
การพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 มีระดับความ
คิดเห็นเฉลี่ย 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ 5 ประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบ
ต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 มีระดับความ
คิดเห็นเฉลี่ย 3.60 อยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 6 ประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า รายได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.09 อยู่ในระดับน้อย

จากข้อมูลโดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่าประชากร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลว่าปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลในระดับปานกลางต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.085

ตอนที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ

ตารางที่ 15 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน โดยใช้สถิติ

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

| ด้านความสำคัญของงาน | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|-------|------------------|
| 1. งานที่ทำมีความสำคัญต่อองค์กร | 26 20.8% | 63 50.4% | 32 25.6% | 3 2.4% | 1 0.8% | 3.88 | 1.122 | มาก |
| 2. งานที่ทำมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น | 36 28.8% | 53 42.4% | 31 24.8% | 3 2.4% | 2 1.6% | 3.94 | .883 | มาก |
| 3. ผู้บริหารให้ความสนใจในงานที่ทำ | 6 4.8% | 16 12.8% | 80 64.0% | 16 12.8% | 7 5.6% | 2.98 | .883 | ปานกลาง |
| 4. งานที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 4 3.2% | 47 37.6% | 60 48.0% | 11 8.8% | 3 2.4% | 3.30 | .775 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 15 จะเห็นได้ว่าประชากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า งานที่ทำมีความสำคัญต่อองค์กร ในระดับมาก มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 2 ประชากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่า งานที่ทำมีเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น ในระดับมาก มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.94 อยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 3 ประชากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารให้ความสนใจในงานที่ทำ ในระดับปานกลาง มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.98 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ 4 ประชากรส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า งานที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ
กลางในการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 มีระดับ
ความคิดเห็นเฉลี่ย 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 16 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย
(\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

| ด้านการมีส่วนร่วม | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|------|------------------|
| 1. ตนเองมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน | 4 3.2% | 50 40.0% | 61 48.8% | 10 8.8% | 0 8.0% | 3.38 | .681 | ปานกลาง |
| 2. ตนเองมีโอกาสดำเนินงาน อื่นนอกเหนือจากงาน ประจำ | 5 4.0% | 31 24.8% | 55 44.0% | 23 18.4% | 11 8.8% | 2.97 | .975 | ปานกลาง |
| 3. การมีส่วนร่วมในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ พัฒนาศักยภาพการทำงาน วิจัยจากงานประจำ | 3 2.4% | 43 34.4% | 59 47.2% | 16 12.8% | 4 3.2% | 3.20 | .813 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 16 จะเห็นได้ว่าประชากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านการ
มีส่วนร่วม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ประชากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ตนเองมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ
งาน ในระดับปานกลาง มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.38 อยู่ในระดับ
ปานกลาง

ข้อที่ 2 ประชากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ตนเองมีโอกาสดำเนินงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ
ในระดับปานกลาง มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.97 อยู่ในระดับ
ปานกลาง

ข้อที่ 3 ประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า การมีส่วนร่วมในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ
ปานกลางต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 มีระดับ
ความคิดเห็นเฉลี่ย 3.20 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 17 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

| ด้านความมีอิสระในการทำงาน | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|------|------------------|
| 1. สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง | 8 6.4% | 50 40.0% | 60 48.0% | 6 4.8% | 1 0.8% | 3.46 | .725 | มาก |
| 2. สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา | 11 8.8% | 49 39.2% | 55 44.0% | 8 6.4% | 2 1.6% | 3.47 | .809 | มาก |
| 3. ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 13 10.4% | 43 34.4% | 52 41.6% | 14 11.2% | 3 2.4% | 3.39 | .906 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 17 จะเห็นได้ว่าประชากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ประชากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ตนสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.46 อยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 2 ประชากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ตนสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา ในระดับปานกลาง มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.47 อยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 3 ประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 18 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

| ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|------------|-------------|-------------|------------|-----------|------|------------------|
| 1. งานที่ทำมีโอกาสได้รับการเลื่อนระดับพนักงาน | 3 2.4% | 10 8.0% | 78 62.4% | 30 24.0% | 4 3.2% | 2.82 | .719 | ปานกลาง |

ตารางที่ 18 (ต่อ)

| ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--|------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|-------|------------------|
| 2. งานที่ทำมีโอกาสโยกย้ายงานไปยังส่วนงานอื่นที่เหมาะสมกว่า | 2 1.6% | 8 6.4% | 67 53.6% | 38 30.4% | 10 8.0% | 2.63 | .788 | ปานกลาง |
| 3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 12 9.6% | 28 22.4% | 53 42.4% | 23 18.4% | 9 7.2% | 3.09 | 1.040 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 18 จะเห็นได้ว่าประชากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ประชากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่า งานที่ทำมีโอกาสได้รับการเลื่อนระดับพนักงาน ในระดับปานกลาง มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.82 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ 2 ประชากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่า งานที่ทำมีโอกาสโยกย้ายงานไปยังส่วนงานอื่นที่เหมาะสมกว่า ในระดับปานกลาง มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.63 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ 3 ประชากรส่วนใหญ่ จำนวน 53 คน มีความเห็นว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลระดับปานกลางในการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 42.4 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.09 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 19 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงงใจในการทำงานวิจัยจากงานประจำ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

| ด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงงใจในการทำงานวิจัยจากงานประจำ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|------|------------------|
| 1. ผู้บริหาร/หัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 16 12.8% | 41 32.8% | 48 38.4% | 17 13.6% | 3 2.4% | 3.40 | .959 | ปานกลาง |

ตารางที่ 19 (ต่อ)

| ด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยจากงานประจำ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|-------|------------------|
| 2. ค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุนการวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 11 8.8% | 34 27.2% | 54 43.2% | 19 15.2% | 7 5.6% | 3.18 | .987 | ปานกลาง |
| 3. เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 15 12.0% | 38 30.4% | 45 36.0% | 23 18.4% | 4 3.2% | 3.30 | 1.008 | ปานกลาง |
| 4. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 11 8.8% | 34 27.2% | 54 43.2% | 19 15.2% | 7 5.6% | 3.29 | 0.896 | ปานกลาง |
| 5. เครื่องมือ และอุปกรณ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นปัจจัยที่ทำให้ทำการวิจัยจากงานประจำ | 12 9.6% | 47 37.6% | 43 34.4% | 17 13.6% | 6 4.8% | 3.34 | 0.991 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 19 จะเห็นได้ว่าประชากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยจากงานประจำดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ผู้บริหาร/หัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ 2 ประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุนการวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.18 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ 3 ประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.18 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ 4 ประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.29 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ 5 ประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า เครื่องมือ และอุปกรณ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 20 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความรู้ด้านการวิจัย โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

| ความรู้ด้านการวิจัย | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-------|------------------|
| 1. การมีความรู้ทางด้านการวิจัย | 0 0% | 13 10.4% | 44 35.2% | 45 36.0% | 23 18.4% | 2.38 | .719 | น้อย |
| 2. เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย | 0 0% | 17 13.6% | 33 26.4% | 46 36.8% | 29 23.2% | 2.30 | .977 | น้อย |
| 3. สามารถนำความรู้ด้านการวิจัยของคนมาสนับสนุนให้ทำงานวิจัยจากงานประจำได้ | 2 1.6% | 21 16.8% | 43 34.4% | 40 32.0% | 19 15.2% | 2.58 | .994 | น้อย |
| 4. ความต้องการจะอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพิ่มเติม | 15 12.0% | 34 27.2% | 54 43.2% | 15 12.0% | 7 5.6% | 3.28 | 1.013 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 20 จะเห็นได้ว่าประชากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความรู้ด้านการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ประชากรส่วนใหญ่ มีความรู้ด้านการวิจัย ในระดับน้อย มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.38 อยู่ในระดับน้อย

ข้อที่ 2 ประชากรส่วนใหญ่ เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ในระดับน้อย มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.30 อยู่ในระดับน้อย

ข้อที่ 3 ประชากรส่วนใหญ่ สามารถนำความรู้ด้านการวิจัยของคนมาสนับสนุนให้ทำงานวิจัยจากงานประจำได้ ในระดับปานกลาง มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.58 อยู่ในระดับน้อย

ข้อที่ 4 ประชากรส่วนใหญ่ มีความต้องการจะอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพิ่มเติมในระดับปานกลาง มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.28 อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติ

การหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับปัจจัยลักษณะงาน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันด้วยค่า Independent-Samples T Test มีผลการทดสอบ ดังนี้

ตารางที่ 21 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยลักษณะงานในแต่ละข้อ

| Independent Samples Test | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
|---|---|------|------------------------------|-----|-----------------|-----------------|-----------------------|---|---------|
| | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | Lower | Upper |
| ด้านความสำคัญของงาน | | | | | | | | | |
| งานที่ทำมีความสำคัญต่อองค์กร | 1.857 | .175 | -1.096 | 123 | .275 | -.15674 | .14307 | -.43994 | .12645 |
| งานที่ทำมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น | .113 | .737 | .803 | 123 | .423 | .12882 | .16040 | -.18869 | .44633 |
| ผู้บริหารให้ความสำคัญงานที่ท่านทำ | 1.251 | .266 | 1.066 | 123 | .288 | .15911 | .14924 | -.13631 | .45454 |
| งานที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | .263 | .609 | -.422 | 123 | .674 | -.05954 | .14108 | -.33879 | .21971 |
| ด้านความร่วมมือ | | | | | | | | | |
| การมีส่วนร่วมในงาน | 1.984 | .161 | -2.723 | 123 | .007 | -.32824 | .12057 | -.56689 | -.08959 |
| โอกาสทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ | .011 | .917 | -.062 | 123 | .950 | -.01106 | .17764 | -.36269 | .34056 |
| การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | .013 | .910 | -.311 | 123 | .756 | -.04610 | .14811 | -.33927 | .24707 |

ตารางที่ 21 (ต่อ)

| Independent Samples Test | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
|---|---|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|--------|
| | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | Lower | Upper |
| ด้านความมีอิสระในการทำงาน | | | | | | | | | |
| สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานเอง | .150 | .699 | -1.801 | 123 | .074 | -.23472 | .13030 | -.49264 | .02319 |
| สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาเอง | .355 | .553 | -.122 | 123 | .903 | -.01791 | .14739 | -.30966 | .27383 |
| ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | .285 | .594 | -.877 | 123 | .382 | -.14436 | .16457 | -.47011 | .18139 |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | | | | | |
| การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนระดับ | .001 | .980 | .541 | 123 | .589 | .07086 | .13087 | -.18819 | .32992 |
| การมีโอกาสได้โยกย้ายงาน | .530 | .468 | -.198 | 123 | .843 | -.02845 | .14362 | -.31274 | .25584 |
| โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | .049 | .825 | .771 | 123 | .442 | .14568 | .18897 | -.22838 | .51974 |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่รวมให้เบรจูงใจในการทำงาน | | | | | | | | | |
| ผู้บริหารหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานวิจัยจากงานประจำ | 9.937 | .002 | -.320 | 84.628 | .750 | -.05927 | .18543 | -.42798 | .30943 |
| ค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุนเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานวิจัยจากงานประจำ | .366 | .546 | -.104 | 123 | .917 | -.01870 | .17980 | -.37461 | .33720 |

ตารางที่ 21 (ต่อ)

| Independent Samples Test | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
|--|---|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|--------|
| | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | Lower | Upper |
| เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานวิจัยจากงานประจำ | .460 | .499 | -1.152 | 123 | .252 | -.21048 | .18272 | -.57216 | .15119 |
| ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานวิจัยจากงานประจำ | .346 | .557 | -1.625 | 123 | .107 | -.26264 | .16159 | -.58251 | .05722 |
| เครื่องมืออุปกรณ์เป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานวิจัยจากงานประจำ | .048 | .826 | -.268 | 123 | .789 | -.04847 | .18059 | -.40594 | .30899 |
| ผู้บริหารหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 9.937 | .002 | -.320 | 84.628 | .750 | -.05927 | .18543 | -.42798 | .30943 |

จากตารางที่ 21 พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความเห็นแตกต่างกัน ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การมีความรู้ด้านการวิจัย การเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ความรู้ด้านการวิจัยมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ และความต้องการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในหัวข้อเรื่องอื่น ๆ เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 แสดงทดสอบความสัมพัทธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยลักษณะงานแยกเป็นข้อมูลแต่ละด้าน

| Independent Samples Test | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
|--|---|------|------------------------------|-----|-----------------|-----------------|-----------------------|---|---------|
| | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | Lower | Upper |
| ด้านความสำคัญของงาน | .122 | .727 | .190 | 123 | .850 | .01791 | .09437 | -.16889 | .20472 |
| ด้านการมีส่วนร่วม | .024 | .878 | -1.180 | 123 | .240 | -.12847 | .10886 | -.34396 | .08702 |
| ด้านความมีอิสระในการทำงาน | .189 | .665 | -1.114 | 123 | .268 | -.13233 | .11884 | -.36757 | .10290 |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | .373 | .543 | .548 | 123 | .585 | .06270 | .11440 | -.16374 | .28914 |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีความตั้งใจในการทำงาน | 5.704 | .018 | -.949 | 123 | .345 | -.11992 | .12642 | -.37015 | .13032 |
| ด้านความรู้ด้านการวิจัย | .019 | .891 | -4.442 | 123 | .000 | -.64006 | .14408 | -.92525 | -.35487 |

จากตารางที่ 22 พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความเห็นแตกต่างกันในด้านความรู้ด้านการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่น ๆ เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ใช้วิเคราะห์ความสัมพัทธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปที่มีตัวแปรมากกว่า 2 ตัว กับปัจจัยลักษณะงาน

ตารางที่ 23 แสดงทดสอบความสัมพัทธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยลักษณะงาน

| อายุกับปัจจัยลักษณะงาน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------|----------------|----|-------------|------|------|
| งานที่มีความสำคัญต่อองค์กร | 1.140 | 3 | .380 | .605 | .613 |
| งานที่มีความสัมพันธ์กับงานอื่น | .730 | 3 | .243 | .307 | .820 |

ตารางที่ 23 (ต่อ)

| อายุกับปัจจัยลักษณะงาน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------|----|-------------|-------|------|
| ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานที่ทำ | 4.182 | 3 | 1.394 | 2.114 | .102 |
| งานที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 2.637 | 3 | .879 | 1.481 | .223 |
| การมีส่วนร่วมในงาน | 3.825 | 3 | 1.275 | 2.871 | .039 |
| โอกาสทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ | 1.011 | 3 | .337 | .349 | .790 |
| การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 3.858 | 3 | 1.286 | 1.991 | .119 |
| สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานเอง | 2.390 | 3 | .797 | 1.538 | .208 |
| สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาเอง | 3.659 | 3 | 1.220 | 1.904 | .132 |
| ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ พัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 2.985 | 3 | .995 | 1.219 | .306 |
| การมีโอกาสได้รับการเลื่อนระดับ | 2.026 | 3 | .675 | 1.316 | .273 |
| การมีโอกาสได้โยกย้ายงาน | 5.900 | 3 | 1.967 | 3.343 | .022 |
| โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ พัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 4.972 | 3 | 1.657 | 1.554 | .204 |
| ผู้บริหารหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 5.743 | 3 | 1.914 | 2.140 | .099 |
| คำตอบแทนหรือทุนสนับสนุนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ พัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 8.416 | 3 | 2.805 | 3.021 | .032 |
| เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 2.781 | 3 | .927 | .910 | .439 |
| ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 7.196 | 3 | 2.399 | 3.140 | .028 |
| เครื่องมืออุปกรณ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | .871 | 3 | .290 | .290 | .832 |
| การมีความรู้ด้านการวิจัย | 6.668 | 3 | 2.223 | 2.841 | .041 |
| เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย | 11.457 | 3 | 3.819 | 4.319 | .006 |
| สามารถนำความรู้ด้านการวิจัยของคนมาสนับสนุนให้ ทำงานวิจัยจากงานประจำได้ | 4.515 | 3 | 1.505 | 1.543 | .207 |
| ความต้องการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยเพิ่มเติม | 4.728 | 3 | 1.576 | 1.557 | .203 |
| รวมด้านความสำคัญของงาน | .401 | 3 | .134 | .492 | .688 |
| รวมด้านการมีส่วนร่วม | 2.380 | 3 | .793 | 2.264 | .084 |

ตารางที่ 23 (ต่อ)

| อายุกับปัจจัยลักษณะงาน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| รวมด้านความมีอิสระในการทำงาน | 1.822 | 3 | .607 | 1.428 | .238 |
| รวมด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | 1.932 | 3 | .644 | 1.656 | .180 |
| รวมด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมแรงจิตใจ | 2.579 | 3 | .860 | 1.808 | .149 |
| รวมความรู้ด้านการวิจัย | 6.546 | 3 | 2.182 | 3.165 | .027 |

จากตารางที่ 23 พบว่า ข้อ 1. ในการทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละข้อ ประชากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกัน ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีโอกาสรักษาสุขภาพ ค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการทำงานวิจัย จากงานประจำ การมีความรู้ด้านการวิจัย การเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อ 2. ในการทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน พบว่า ประชากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกัน ในด้านความรู้ด้านการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อ 3. การทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ พบว่า

3.1 ประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเรื่องการมีโอกาสรักษาสุขภาพแตกต่างจากประชากรที่มีอายุระหว่าง 20 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ประชากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี เคยได้รับการอบรมด้านการวิจัยแตกต่างจากประชากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับปัจจัยลักษณะงาน

| สถานภาพกับปัจจัยลักษณะงาน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|----|-------------|-------|------|
| งานที่ทำมีความสำคัญต่อองค์กร | 2.126 | 2 | 1.063 | 1.727 | .182 |
| งานที่ทำมีความสัมพันธ์กับงานอื่น | 4.446 | 2 | 2.223 | 2.942 | .056 |
| ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานที่ทำ | 1.435 | 2 | .718 | 1.061 | .349 |
| งานที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | .285 | 2 | .142 | .234 | .791 |
| การมีส่วนร่วมในงาน | 1.787 | 2 | .894 | 1.955 | .146 |
| โอกาสทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ | 1.140 | 2 | .570 | .596 | .553 |
| การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 3.478 | 2 | 1.739 | 2.702 | .071 |

ตารางที่ 24 (ต่อ)

| สถานภาพกับปัจจัยลักษณะงาน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------|----|-------------|-------|------|
| สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานเอง | .172 | 2 | .086 | .161 | .851 |
| สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาเอง | .302 | 2 | .151 | .228 | .796 |
| ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ พัฒนาสัถยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 1.183 | 2 | .592 | .718 | .490 |
| การมีโอกาสได้รับการเลื่อนระดับ | 5.587 | 2 | 2.794 | 5.822 | .004 |
| การมีโอกาสได้โยกย้ายงาน | 3.114 | 2 | 1.557 | 2.568 | .081 |
| โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ พัฒนาสัถยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 3.680 | 2 | 1.840 | 1.722 | .183 |
| ผู้บริหารหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ พัฒนาสัถยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 1.841 | 2 | .921 | 1.001 | .370 |
| ค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ พัฒนาสัถยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 5.115 | 2 | 2.558 | 2.698 | .071 |
| เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ พัฒนาสัถยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 6.227 | 2 | 3.113 | 3.170 | .045 |
| ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ พัฒนาสัถยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 5.180 | 2 | 2.590 | 3.346 | .038 |
| เครื่องมืออุปกรณ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ พัฒนาสัถยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 4.008 | 2 | 2.004 | 2.074 | .130 |
| การมีความรู้ด้านการวิจัย | 1.700 | 2 | .850 | 1.041 | .356 |
| เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย | 1.702 | 2 | .851 | .889 | .414 |
| สามารถนำความรู้ด้านการวิจัยของคนมาสนับสนุนให้ ทำงานวิจัยจากงานประจำได้ | 1.355 | 2 | .678 | .682 | .507 |
| ความต้องการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยเพิ่มเติม | 5.210 | 2 | 2.605 | 2.605 | .078 |
| รวมด้านความสำคัญของงาน | 1.090 | 2 | .545 | 2.065 | .131 |
| รวมด้านการมีส่วนร่วม | .719 | 2 | .359 | .995 | .373 |
| รวมด้านความมีอิสระในการทำงาน | .312 | 2 | .156 | .360 | .699 |
| รวมด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | 3.896 | 2 | 1.948 | 5.269 | .006 |
| รวมด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมแรงจิตใจ | 2.912 | 2 | 1.456 | 3.105 | .048 |
| รวมความรู้ด้านการวิจัย | .755 | 2 | .378 | .516 | .598 |

จากตารางที่ 24 พบว่า ข้อ 1. ในการทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละข้อ ประชากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันในเรื่อง การมีโอกาสได้รับการเลื่อนระดับ เวลาที่ใช้ในการ

ทำวิจัย และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อ 2. ในการทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน พบว่า ประชากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกัน ในด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้าน สภาพแวดล้อมที่เสริมแรงจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อ 3. การทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าประชากรที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นแตกต่างจากประชากรที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ ในเรื่องการมีโอกาสได้รับการเลื่อนระดับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ และด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับปัจจัยลักษณะงาน

| ระดับการศึกษา กับ ปัจจัยลักษณะงาน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------|----|-------------|-------|------|
| งานที่ทำมีความสำคัญต่อองค์กร | 1.370 | 2 | .685 | 1.102 | .335 |
| งานที่ทำมีความสัมพันธ์กับงานอื่น | 1.101 | 2 | .550 | .703 | .497 |
| ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานที่ทำ | 2.505 | 2 | 1.252 | 1.875 | .158 |
| งานที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 3.112 | 2 | 1.556 | 2.661 | .074 |
| การมีส่วนร่วมในงาน | 2.396 | 2 | 1.198 | 2.649 | .075 |
| โอกาสทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ | 2.754 | 2 | 1.377 | 1.459 | .236 |
| การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 1.599 | 2 | .799 | 1.213 | .301 |
| สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานเอง | 2.521 | 2 | 1.261 | 2.458 | .090 |
| สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาเอง | 2.309 | 2 | 1.155 | 1.787 | .172 |
| ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 2.943 | 2 | 1.472 | 1.816 | .167 |
| การมีโอกาสได้รับการเลื่อนระดับ | 1.175 | 2 | .588 | 1.139 | .324 |
| การมีโอกาสได้โยกย้ายงาน | .664 | 2 | .332 | .530 | .590 |
| โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | .799 | 2 | .400 | .366 | .694 |
| ผู้บริหารหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | .489 | 2 | .245 | .263 | .769 |
| ค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | .319 | 2 | .159 | .161 | .851 |
| เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | .597 | 2 | .298 | .290 | .749 |

ตารางที่ 25 (ต่อ)

| ระดับการศึกษากับปัจจัยลักษณะงาน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|----|-------------|--------|------|
| ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 2.515 | 2 | 1.258 | 1.580 | .210 |
| เครื่องมืออุปกรณ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | .155 | 2 | .078 | .078 | .925 |
| การมีความรู้ด้านการวิจัย | 14.810 | 2 | 7.405 | 10.442 | .000 |
| เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย | 23.523 | 2 | 11.762 | 15.116 | .000 |
| สามารถนำความรู้ด้านการวิจัยของตนมาสนับสนุนให้ ทำงานวิจัยจากงานประจำได้ | 7.018 | 2 | 3.509 | 3.706 | .027 |
| ความต้องการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยเพิ่มเติม | .814 | 2 | .407 | .393 | .676 |
| รวมด้านความสำคัญของงาน | 1.221 | 2 | .610 | 2.323 | .102 |
| รวมด้านการมีส่วนร่วม | .298 | 2 | .149 | .409 | .665 |
| รวมด้านเครื่องมือสระในงาน | 2.430 | 2 | 1.215 | 2.915 | .058 |
| รวมด้านโอกาสก้าวหน้า | .553 | 2 | .277 | .696 | .500 |
| รวมด้านสภาพแวดล้อม | .318 | 2 | .159 | .407 | .667 |
| รวมด้านความรู้ด้านการวิจัย | 7.915 | 2 | 3.958 | 9.773 | .000 |

จากตารางที่ 25 พบว่า ข้อ 1. ในการทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละข้อ ประชากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันในเรื่อง การมีความรู้ด้านการวิจัย เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย และสามารถนำความรู้ด้านการวิจัยของตนมาสนับสนุนให้ทำงานวิจัยจากงานประจำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อ 2. ในการทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน พบว่า ประชากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกัน ในด้านความรู้ด้านการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อ 3. การทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า

3.1 ประชากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรี มีความเห็นแตกต่างจากประชากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ในด้านการมีความรู้ด้านการวิจัย การเคยได้รับการอบรมความรู้ด้านการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ประชากรที่มีระดับการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี มีความเห็นแตกต่างจากประชากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ในด้านความสามารถนำความรู้ด้านการวิจัยของตนมาสนับสนุนให้ทำงานวิจัยจากงานประจำได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 26 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยลักษณะงาน

| ตำแหน่งงานกับปัจจัยลักษณะงาน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------|----|-------------|-------|------|
| งานที่มีความสำคัญต่อองค์กร | .964 | 2 | .482 | .771 | .465 |
| งานที่มีความสัมพันธ์กับงานอื่น | .355 | 2 | .178 | .225 | .799 |
| ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานที่ทำ | .177 | 2 | .088 | .129 | .880 |
| งานที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | .790 | 2 | .395 | .654 | .522 |
| การมีส่วนร่วมในงาน | 5.701 | 2 | 2.851 | 6.705 | .002 |
| โอกาสทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ | .542 | 2 | .271 | .282 | .755 |
| การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 1.911 | 2 | .956 | 1.456 | .237 |
| สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานเอง | 1.519 | 2 | .759 | 1.457 | .237 |
| สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาเอง | 1.463 | 2 | .732 | 1.120 | .330 |
| ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 2.872 | 2 | 1.436 | 1.771 | .174 |
| การมีโอกาสได้รับการเลื่อนระดับ | .347 | 2 | .173 | .332 | .718 |
| การมีโอกาสได้โยกย้ายงาน | 2.081 | 2 | 1.040 | 1.692 | .188 |
| โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 6.220 | 2 | 3.110 | 2.969 | .055 |
| ผู้บริหารหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 2.055 | 2 | 1.027 | 1.120 | .330 |
| ค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 1.824 | 2 | .912 | .936 | .395 |
| เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 2.581 | 2 | 1.291 | 1.275 | .283 |
| ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | .709 | 2 | .354 | .437 | .647 |
| เครื่องมืออุปกรณ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 1.888 | 2 | .944 | .960 | .386 |
| การมีความรู้ด้านการวิจัย | 1.205 | 2 | .602 | .734 | .482 |
| เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย | 1.528 | 2 | .764 | .797 | .453 |
| สามารถนำความรู้ด้านการวิจัยของคนมาสนับสนุนให้ ทำงานวิจัยจากงานประจำได้ | .559 | 2 | .279 | .279 | .757 |
| ความต้องการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยเพิ่มเติม | 6.434 | 2 | 3.217 | 3.250 | .042 |
| รวมค่าความสำคัญของงาน | .416 | 2 | .208 | .772 | .465 |

ตารางที่ 26 (ต่อ)

| ตำแหน่งงานกับปัจจัยลักษณะงาน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| รวมด้านการมีส่วนร่วม | .250 | 2 | .125 | .342 | .711 |
| รวมด้านการมีอิสระในงาน | .962 | 2 | .481 | 1.122 | .329 |
| รวมด้าน โอกาสก้าวหน้า | 2.188 | 2 | 1.094 | 2.851 | .062 |
| รวมด้านสภาพแวดล้อม | 1.140 | 2 | .570 | 1.481 | .231 |
| รวมด้านความรู้ด้านการวิจัย | 1.255 | 2 | .627 | 1.365 | .259 |

จากตารางที่ 26 พบว่า ข้อ 1. ในการทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละข้อ ประชากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันในเรื่อง การมีส่วนร่วมในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อ 2. ในการทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน พบว่า ประชากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความเห็น ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อ 3. การทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ประชากรที่มีตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานมีความคิดเห็นแตกต่างจากประชากรที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดงานกับปัจจัยลักษณะงาน

| สังกัดงานกับปัจจัยลักษณะงาน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------|----|-------------|-------|------|
| งานที่มีความสำคัญต่อองค์กร | 2.224 | 4 | .556 | .890 | .472 |
| งานที่มีความสัมพันธ์กับงานอื่น | 4.359 | 4 | 1.090 | 1.417 | .232 |
| ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานที่ทำ | .313 | 4 | .078 | .112 | .978 |
| งานที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | .323 | 4 | .081 | .131 | .971 |
| การมีส่วนร่วมในงาน | 1.492 | 4 | .373 | .798 | .529 |
| โอกาสทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ | .306 | 4 | .077 | .078 | .989 |
| การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | .966 | 4 | .242 | .358 | .838 |
| สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานเอง | 1.884 | 4 | .471 | .894 | .470 |
| สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาเอง | 2.562 | 4 | .640 | .978 | .422 |
| ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 1.839 | 4 | .460 | .552 | .698 |
| การมีโอกาสได้รับการเลื่อนระดับ | .536 | 4 | .134 | .253 | .907 |
| การมีโอกาสได้โยกย้ายงาน | 1.317 | 4 | .329 | .522 | .720 |

ตารางที่ 27 (ต่อ)

| สังกัดงานกับปัจจัยลักษณะงาน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|----|-------------|-------|------|
| โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาสภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 1.166 | 4 | .291 | .263 | .901 |
| ผู้บริหารหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาสภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 1.638 | 4 | .410 | .437 | .781 |
| ค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาสภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 2.090 | 4 | .523 | .528 | .715 |
| เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาสภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 2.475 | 4 | .619 | .601 | .663 |
| ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาสภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 1.930 | 4 | .482 | .593 | .669 |
| เครื่องมืออุปกรณ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาสภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 16.047 | 4 | 4.012 | 4.549 | .002 |
| การมีความรู้ด้านการวิจัย | 7.370 | 4 | 1.842 | 2.353 | .058 |
| เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย | 11.257 | 4 | 2.814 | 3.151 | .017 |
| สามารถนำความรู้ด้านการวิจัยของคนมาสนับสนุนให้ทำงานวิจัยจากงานประจำได้ | 13.723 | 4 | 3.431 | 3.784 | .006 |
| ความต้องการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยเพิ่มเติม | .858 | 4 | .214 | .204 | .936 |
| รวมด้านความสำคัญของงาน | .863 | 4 | .216 | .799 | .528 |
| รวมด้านการมีส่วนร่วม | .694 | 4 | .173 | .472 | .756 |
| รวมด้านความมีอิสระในการทำงาน | .485 | 4 | .121 | .275 | .893 |
| รวมด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | .307 | 4 | .077 | .189 | .944 |
| รวมด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมแรงจูงใจ | 1.146 | 4 | .287 | .583 | .676 |
| รวมความรู้ด้านการวิจัย | 10.107 | 4 | 2.527 | 3.796 | .006 |

จากตารางที่ 27 พบว่า ข้อ 1. ในการทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละข้อ ประชากรที่มีสังกัดงานแตกต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันในเรื่อง เครื่องมืออุปกรณ์เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ การเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ความสามารถนำความรู้ด้านการวิจัยของคนมาสนับสนุนให้ทำงานวิจัยจากงานประจำได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อ 2. ในการทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน พบว่า ประชากรที่มีสังกัดงานแตกต่างกัน มีความเห็น แตกต่างกันในด้านความรู้ด้านการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับปัจจัยลักษณะงาน

| ระยะเวลาในการทำงานกับปัจจัยลักษณะงาน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------|----|-------------|-------|------|
| งานที่ทำมีความสำคัญต่อองค์กร | .414 | 3 | .138 | .217 | .884 |
| งานที่ทำมีความสัมพันธ์กับงานอื่น | .527 | 3 | .176 | .221 | .882 |
| ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานที่ทำ | .909 | 3 | .303 | .441 | .724 |
| งานที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 5.882 | 3 | 1.961 | 3.460 | .019 |
| การมีส่วนร่วมในงาน | 1.824 | 3 | .608 | 1.319 | .271 |
| โอกาสทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ | 3.764 | 3 | 1.255 | 1.330 | .268 |
| การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 2.932 | 3 | .977 | 1.496 | .219 |
| สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานเอง | 1.845 | 3 | .615 | 1.176 | .322 |
| สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาเอง | 1.089 | 3 | .363 | .549 | .650 |
| ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 6.640 | 3 | 2.213 | 2.815 | .042 |
| การมีโอกาสได้รับการเลื่อนระดับ | .441 | 3 | .147 | .279 | .840 |
| การมีโอกาสได้โยกย้ายงาน | 4.228 | 3 | 1.409 | 2.341 | .077 |
| โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 4.799 | 3 | 1.600 | 1.498 | .219 |
| ผู้บริหารหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 6.531 | 3 | 2.177 | 2.451 | .067 |
| ค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 3.738 | 3 | 1.246 | 1.288 | .282 |
| เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 5.458 | 3 | 1.819 | 1.826 | .146 |
| ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | .923 | 3 | .308 | .377 | .770 |
| เครื่องมืออุปกรณ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 4.653 | 3 | 1.551 | 1.601 | .193 |
| การมีความรู้ด้านการวิจัย | 1.763 | 3 | .588 | .714 | .545 |
| เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย | 1.349 | 3 | .450 | .465 | .707 |
| สามารถนำความรู้ด้านการวิจัยของคนมาสนับสนุนให้ทำงานวิจัยจากงานประจำได้ | 2.757 | 3 | .919 | .928 | .429 |
| ความต้องการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยเพิ่มเติม | 1.348 | 3 | .449 | .432 | .731 |
| รวมด้านการมีส่วนร่วม | 1.328 | 3 | .443 | 1.233 | .301 |

ตารางที่ 28 (ต่อ)

| ระยะเวลาในการทำงานกับปัจจัยลักษณะงาน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| รวมด้านความมีอิสระในการทำงาน | 2.238 | 3 | .746 | 1.768 | .157 |
| รวมด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | 1.980 | 3 | .660 | 1.699 | .171 |
| รวมด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมแรงจิตใจ | 1.822 | 3 | .607 | 1.261 | .291 |
| รวมความรู้ด้านการวิจัย | .640 | 3 | .213 | .289 | .833 |

จากตารางที่ 28 พบว่า ข้อ 1. ในการทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละข้อ ประชากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันในเรื่อง งานที่มีความสำคัญ และความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อ 2. ในการทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน พบว่า ประชากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นในภาพรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อ 3. การทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ประชากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 ปี – 10 ปี มีความเห็นแตกต่างจากประชากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป ในเรื่องงานที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 29 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับปัจจัยลักษณะงาน

| รายได้ต่อเดือนกับปัจจัยลักษณะงาน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|----|-------------|-------|------|
| งานที่มีความสำคัญต่อองค์กร | 6.599 | 3 | 2.200 | 3.770 | .013 |
| งานที่มีความสัมพันธ์กับงานอื่น | 7.067 | 3 | 2.356 | 3.183 | .026 |
| ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานที่ทำ | 3.618 | 3 | 1.206 | 1.816 | .148 |
| งานที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 3.095 | 3 | 1.032 | 1.749 | .161 |
| การมีส่วนร่วมในงาน | 3.796 | 3 | 1.265 | 2.848 | .040 |
| โอกาสทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ | 3.114 | 3 | 1.038 | 1.094 | .354 |
| การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 4.435 | 3 | 1.478 | 2.306 | .080 |
| สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานเอง | .179 | 3 | .060 | .111 | .953 |
| สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาเอง | 1.569 | 3 | .523 | .795 | .499 |
| ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 2.095 | 3 | .698 | .847 | .471 |
| การมีโอกาสได้รับการเลื่อนระดับ | .273 | 3 | .091 | .173 | .915 |

ตารางที่ 29 (ต่อ)

| รายได้ต่อเดือนกับปัจจัยลักษณะงาน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------|----|-------------|-------|------|
| การมีโอกาสได้โยกย้ายงาน | 1.007 | 3 | .336 | .534 | .660 |
| โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 7.842 | 3 | 2.614 | 2.506 | .062 |
| ผู้บริหารหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 1.763 | 3 | .588 | .634 | .595 |
| ค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 1.510 | 3 | .503 | .511 | .676 |
| เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 12.751 | 3 | 4.250 | 4.539 | .005 |
| ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | .120 | 3 | .040 | .049 | .986 |
| เครื่องมืออุปกรณ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | 2.647 | 3 | .882 | .895 | .446 |
| การมีความรู้ด้านการวิจัย | .241 | 3 | .080 | .096 | .962 |
| เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย | 1.550 | 3 | .517 | .535 | .659 |
| สามารถนำความรู้ด้านการวิจัยของตนมาสนับสนุนให้ทำงานวิจัยจากงานประจำได้ | .711 | 3 | .237 | .235 | .871 |
| ความต้องการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยเพิ่มเติม | 3.807 | 3 | 1.269 | 1.245 | .297 |
| รวมด้านการมีส่วนร่วม | .788 | 3 | .263 | .723 | .540 |
| รวมด้านความมีอิสระในการทำงาน | .482 | 3 | .161 | .368 | .776 |
| รวมด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | 1.812 | 3 | .604 | 1.549 | .205 |
| รวมด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมแรงจิตใจ | 1.919 | 3 | .640 | 1.330 | .268 |
| รวมความรู้ด้านการวิจัย | .450 | 3 | .150 | .203 | .894 |

จากตารางที่ 29 พบว่า ข้อ 1. ในการทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละข้อ ประชากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันในเรื่อง งานที่ทำมีความสำคัญต่อองค์กร งานที่ทำมีความสัมพันธ์กับงานอื่น การมีส่วนร่วมในงาน เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อ 2. ในการทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน พบว่า ประชากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเห็นในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อ 3. การทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ประชากรที่มีรายได้ต่อเดือน

10,001 - 20,000 บาท มีความเห็นแตกต่างจาก ประชากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 -30,000 บาท ในเรื่อง งานที่ท่ามีความสำคัญต่อองค์กร เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการทำงานวิจัยจาก งานประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 5 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะ

1. Routine to Research เป็นโครงการที่ดี แต่บางครั้งต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปทำงาน วิจัย ใช้อุปกรณ์สำนักงานภายในวิทยาลัยฯ ซึ่งทำให้มีผลกระทบกับการทำงานและงบประมาณภายใน ส่วนงานนั้น ๆ เพิ่มมากขึ้น
2. ภาระงานประจำค่อนข้างมีผลต่อการทำวิจัย ในช่วงที่มีภาระงานมาก อาจทำให้ไม่สามารถ ทำงานวิจัยได้เสร็จตามกำหนด
3. อยากให้ผลการวิจัยออกมาในแบบรูปธรรมมากกว่านามธรรม (แต่เขียนในกระดาษ)
4. การทำวิจัยจากงานประจำเป็นเรื่องที่ปฏิบัติได้ในบางพนักงานเนื่องจากปัจจัยในภาระงาน เวลา ซึ่งบางครั้งทำให้ไม่มีความสะดวกในการไปหาข้อมูล เนื่องจากต้องประจำอยู่สำนักงานเต็มเวลา ทำให้คุณภาพงานวิจัยที่ออกมาไม่สมบูรณ์ และการทำงานวิจัยบางครั้งก็เสียเวลาในการทำงานประจำไป
5. ภาระงานประจำวันที่ล้นมือทำให้ปลีกตัวไปคิดหรือทำงานวิจัยไม่ได้มากนัก
6. การทบทวนวรรณกรรมที่อยู่ต่างที่กัน เช่น หนังสือที่ต้องการมีอยู่ที่จุฬาฯ หรือศิลปากร ทำให้ต้องมีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และเสียเวลามาก
7. ขาดความรู้เรื่องสถิติที่ใช้ในงานวิจัย จึงมองไม่เห็นภาพว่าจะวิเคราะห์หรือใช้สถิติตัวใด วิเคราะห์ข้อมูล
8. ถ้าพนักงานไม่ชอบในตำแหน่งหน้าที่ และสนุกกับงานประจำ พนักงานก็จะขาดแรงจูงใจ ในการทำวิจัย (R2R) เพราะฉะนั้นพนักงานต้องมีความรู้ในหน้าที่ ตำแหน่งงานก่อน รวมทั้ง รักในหน้าที่ ของตนเอง ซึ่งคิดว่าอาจเป็นจุดเริ่มต้นให้สนใจ R2R
9. การทำงานวิจัย ทราบว่าต้องใช้เวลาในการดำเนินงานมาก กรอเทียบกับปริมาณของงานประจำ ที่มีอยู่ใช้เวลาเต็มที่แล้ว ดังนั้น เวลาจึงเป็นปัจจัยสำคัญมากที่ส่งผลให้พนักงานอยากทำงานวิจัย หรือ ไม่ รองลงมาคือเรื่องของผลตอบแทน
10. หัวหน้างานควรให้ความสำคัญและช่วยกันผลักดัน ผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงานวิจัย เนื่องจากถูกมองว่าเป็นงานเสริม ไม่ใช่งานหลัก จึงไม่ได้ให้ความสำคัญเท่าที่ควร โอกาสที่จะพัฒนางาน ศักยภาพในการทำวิจัยเลี่ยน้อย
11. ไม่อยากทำวิจัยเพราะเหนื่อย คงไม่สามารถทำในเวลางานได้ ต้องใช้เวลาพักผ่อนและ เวลาที่แบ่งปันให้ครอบครัวและแฟน แต่ถ้าทำแล้วเงินเดือนจะเพิ่มขึ้น อันนี้ก็เป็แรงใจได้ แล้ที่เค้าว่า กันว่าจะ ได้เงินเล็กน้อยจากทุนวิจัย อันนี้ไม่อยากได้ เหมือนทุจริต อยากได้แบบ โปร่งใส
12. ควรจะควบคุมหรือแจ้งให้ผู้ที่นิยมทำวิจัยว่าไม่ควรทำวิจัยในเวลางานปกติมากจนเกินไป

2. วิเคราะห์การสัมภาษณ์ตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้ ดังจะนำเสนอ ดังนี้

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พนักงานที่เคยทำวิจัยจากงานประจำจำนวน 12 คน โดยแบ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. เพศหญิง 10 คน และเพศชาย 2 คน
2. อายุระหว่าง 31-40 ปี 8 คน อายุระหว่าง 41-50 ปี 4 คน
3. สถานภาพโสด 6 คน สถานภาพสมรส 6 คน
4. การศึกษาระดับปริญญาตรี 9 คน ระดับปริญญาโท 4 คน
5. ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ 7 คน ตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน 3 คน ตำแหน่ง

หัวหน้าสายงาน 3 คน

ผลการสัมภาษณ์เป็นดังนี้

ตอนที่ 1 ความหมายของการทำวิจัยจากงานประจำ

1. เป็นการพัฒนางาน ที่นำผลการวิจัยมาพัฒนางานประจำของเราที่ทำอยู่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม
2. เป็นการนำเอาการทำงานในตำแหน่งประจำมาใช้ให้เกิดการประมวลความรู้เพื่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งโดยขึ้นกับวัตถุประสงค์ และนำเอาหลักการวิจัยมาใช้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่ชัดเจนมากขึ้น
3. การคิดงานวิจัยจากงานที่ทำอยู่เพื่อให้งานที่ทำอยู่ดีขึ้น
4. การที่พนักงานสามารถนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. การนำงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำมาตั้งหัวข้อทำวิจัย และผลงานวิจัยได้นำมาปรับปรุงพัฒนา และก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ
6. เป็นการบอกเล่าประสบการณ์ทำวิจัยของแต่ละบุคคล
7. เป็นการนำงานที่ทำมาวิเคราะห์ หาความสำคัญของเนื้องาน จะได้ทราบว่า มีจุดอ่อน จุดแข็ง สามารถพัฒนาอย่างไรได้
8. เป็นงานที่ทำประจำ เพื่อการพัฒนางานให้ดีขึ้น โดยนำงานวิจัยมาเป็นกระบวนการ
9. งานวิจัยจากงานประจำไม่ใช่การทำวิจัยเพราะการทำวิจัยมีการกำหนดเป้าหมายอ้างอิง แต่การทำงานวิจัยจากงานประจำเป็นการทำเพื่อพัฒนาเฉพาะงาน ไม่มีการอ้างอิง

ตอนที่ 2 เหตุผลและปัจจัยที่ทำให้เกิดการท่วิจัยจากงานประจำ

ตารางที่ 30 แสดงข้อมูลเหตุผลที่ทำให้พนักงานท่วิจัยจากงานประจำ จากการสัมภาษณ์

| เหตุผล | ความถี่ในการตอบ คำถาม |
|---|--------------------------|
| - ได้นำผลวิจัยมาปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อให้ได้งานรูปแบบใหม่ที่ เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ทันสมัย และเป็นแนวทางการพัฒนา ในอนาคต | 11 |
| - ทำให้ได้รับความรู้ / ต้องการพัฒนาตนเอง / เป็นเรื่องใหม่ / เป็น การเปิดโลกทัศน์ | 9 |
| - ต้องการทราบว่ามึปัญหาอะไร / เนื่องจากเกิดปัญหาจากการ ทำงาน หาแนวทางแก้ไข | 5 |
| - ต้องการทราบความต้องการ/ หาคำตอบ | 3 |
| - เป็นการท่วิจัยเกี่ยวกับงาน | 2 |
| - ต้องการ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของงาน มีผลชัดเจน | 2 |
| - มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีหลักวิชาการสนับสนุน | 2 |
| - ท่วิจัยเพื่อต้องการเติบโตไปข้างหน้า | 1 |
| - การท่วิจัยมีหลักการ มีวิธีคิด สามารถใช้อ้างอิงได้ | 1 |
| - ท่วิจัยเพราะมีการตอบปัญหาจากบุคลากรจริง | 1 |
| - มีทีมท่วิจัยที่ดี | 1 |
| - ท่วิจัยเพราะต้องการหาไอเดียใหม่ ๆ บางทีไอเดียที่ได้ตนเอง อาจจะนึกไม่ถึงหรือมองข้ามไป | 1 |
| - ทำให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงความเป็นจริง | 1 |

ตารางที่ 31 แสดงข้อมูลปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำวิจัยจากงานประจำ จากการสัมภาษณ์

| ปัจจัย | ความถี่ในการตอบ คำถาม |
|--|--------------------------|
| - ทุนสนับสนุน | 7 |
| - คน/เพื่อนร่วมงาน | 3 |
| - ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา | 3 |
| - โอกาสก้าวหน้าในงาน /พิจารณาระดับ ปรับเงินเดือน | 2 |
| - ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย | 1 |
| - ระบบบริหารของวิทยาลัยฯ | 1 |
| - ผลที่ได้รับจากการทำวิจัย | 1 |
| - แหล่งความรู้ใหม่ ๆ จากคนภายนอก | 1 |

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และวิธีแก้ไข ในการทำวิจัยจากงานประจำ

ผู้วิจัยได้สรุปปัญหาหรืออุปสรรคใน 3 ช่วงเวลา คือ ก่อนทำการวิจัย ระหว่างการทำวิจัย และหลังจากทำการวิจัย และได้สรุปวิธีแก้ไขหากเกิดปัญหาขึ้น ได้ผลการสัมภาษณ์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 32 แสดงข้อมูลปัญหา อุปสรรค และวิธีแก้ไข จากการสัมภาษณ์

| ปัญหา/อุปสรรค | วิธีแก้ไข | ความถี่ในการ ตอบคำถาม |
|---|--|--------------------------|
| ก่อนทำวิจัยจากงานประจำ | | |
| 1. ไม่มีความรู้ด้านการทำวิจัย | - สอบถามจากเจ้าหน้าที่วิจัย ผู้เคยทำวิจัยแล้ว ค้นหาจากเว็บไซต์ หรือหนังสือ | 5 |
| 2. มีความยากในการเขียนข้อเสนอวิจัย ด้วยมีเวลาที่จำกัด | - หาที่ปรึกษา | 1 |
| 3. มีความยากในการตั้งคำถามในแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบตอบแบบสอบถามให้ตรงประเด็น | - หาที่ปรึกษา | 1 |
| 4. ไม่รู้ว่าจะเก็บข้อมูลอย่างไรดี | - ค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ | 1 |

ตารางที่ 32 (ต่อ)

| ปัญหาอุปสรรค | วิธีแก้ไข | ความถี่ในการ ตอบคำถาม |
|--|---|--------------------------|
| ระหว่างทำวิจัยจากงานประจำ | | |
| 1. ไม่มีความรู้เรื่องสถิติ | - ถามผู้เชี่ยวชาญ - เข้าอบรม | 4 |
| 2. มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมา ไม่ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ | - แยกกลุ่มผู้ตอบแบบกว้าง ๆ - ปรับเปลี่ยนวิธีการเก็บข้อมูล - มีการเวียน mail ตาม | 4 |
| 3. ไม่ได้รับการสนับสนุนจาก หัวหน้างาน | - มีความมุ่งมั่นทำวิจัยต่อไปเพื่อ ผลสำเร็จในการทำวิจัย | 1 |
| 4. มีเวลาจำกัด | - มีการวางแผนการทำงาน | 1 |
| 5. นัควเวลาสัมภาษณ์ผู้บริหารยาก | - มีการวางแผนการนัดล่วงหน้า | 1 |
| 6. พนักงานไม่มีความไว้วางใจใน การให้ข้อมูล | - ทำความเข้าใจกับผู้ตอบ แบบสอบถามก่อน | 1 |

ตอนที่ 4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัยจากงานประจำ

1. ได้พัฒนาตนเอง ได้ความรู้ ด้านการทำวิจัย (9)
2. ได้พัฒนางานในส่วนที่รับผิดชอบ (6)
3. ได้เงิน/ค่าตอบแทน (3)
4. ทำให้ตอบปัญหาได้อย่างชัดเจน (2)
5. ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงจากผลที่ได้มา
6. ทำให้รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่นมากขึ้น
7. เมื่อได้ผลการวิจัยทำให้มีแรงผลักดันให้ทำงานวิจัยอีก
8. ทำให้ทราบว่าคนแต่ละระดับมีความต้องการไม่เหมือนกัน
9. มีข้อมูลเสนอผู้บริหาร
10. สามารถทำให้งานประจำมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีเยี่ยม
11. ลดขั้นตอนของกระบวนการความคิดและกระบวนการทำงาน
12. เกิดความรู้ใหม่ ๆ สามารถแก้ไขปัญหา และประหยัดเวลาและงบประมาณ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำวิจัยจากงานประจำ

1. ต้องการให้มีการอบรมเชิงลึก ทุกขั้นตอน โดยเฉพาะเรื่องสถิติ (3)

2. ควรมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาดูงานวิจัยร่วมกับผู้บริหาร จะได้ทำให้งานดีเลิศ (2)

3. ต้องการให้งานวิจัยสามารถนำไปปฏิบัติและประยุกต์ใช้ได้จริงไม่ใช่แค่รายงานผลเป็นรูปเล่มอย่างเดียว

4. ต้องการให้มีการจัดอบรมบ่อย ๆ จัดอบรมทีละหัวข้อ เริ่มจากการวิจัยอย่างง่าย

5. ต้องการให้มีการทำวิจัยในช่วงเวลาที่ไม่ยุ่งมาก

6. ควรมีการประชาสัมพันธ์งานวิจัยที่มีประโยชน์ ให้รู้ว่ทำวิจัยมีประโยชน์

7. ควรมีที่ปรึกษาในการทำวิจัยเป็นด้าน ๆ

8. ไม่ควรบังคับให้พนักงานทำบ่อย ๆ เนื่องจากปัจจุบันมีภาระงานสูงมาก อัตรากำลังคนมีจำกัด ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย

9. ควรมีการนำเสนอให้ทุกคนเข้าใจ และจัดในวันทำกิจกรรมของพนักงาน ปัจจุบันการนำเสนอเป็นวิชาการมาก

10. ต้องการให้นักวิจัยไปขยายผลมากกว่าการพัฒนางาน เช่น มีการตีพิมพ์ โดยมีคณะกรรมการคัดเลือกผลงานที่ดี และมีหน่วยงานช่วยหาแหล่งที่ให้ตีพิมพ์

11. คนทำวิจัยจะต้องมีความพร้อมในทุก ๆ อย่าง

12. อยากให้คนที่ไม่เคยทำ ลองทำวิจัยดู

13. เมื่อมีการทำงานวิจัยจากงานประจำแล้ว มีการได้รับการยกย่อง หรือให้เกิดผลอย่างอื่น ๆ เช่น นำผลงานมาเพิ่มคะแนนในการประเมินด้านการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน หรือเป็นตัวพิจารณาในการปรับระดับ ปรับเงินเดือน

14. หัวหน้าผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุน โดยให้คำแนะนำเมื่อเข้าไปปรึกษา ควรให้พนักงานดำเนินการวิจัยได้อย่างเต็มที่ ไม่ใช่ถูกชี้หน้าหรือสั่งการตลอดเวลา จะได้พัฒนาได้มากขึ้น

15. ควรมีการติดตามผลหลังจากทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องว่ามีการทำผลไปใช้ประโยชน์อย่างไร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ และเพื่อศึกษาปัญหาข้อขัดข้อง และแสวงหาแนวทางข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประชากรของการวิจัย คือ พนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลจำนวน 187 คน โดยแบ่งเป็นประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 175 คน และประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยโดยใช้การสัมภาษณ์ คือพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลที่ทำสัญญาการวิจัย R2R ตั้งแต่ปี 2549-2552 จำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และใช้การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS จากการทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ 0.779 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

การเก็บข้อมูลจริงจากแบบสอบถามจำนวน 175 คนได้แบบสอบถามกลับคืนมา 125 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.42 ถือว่ายอมรับได้โดยมีค่าความเชื่อมั่น 95% (คำนวณตามสูตรของ Taro Yamane) สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ มีจำนวนผู้ถูกสัมภาษณ์ 12 คน เป็นการสัมภาษณ์อย่างไม่มีการโครงสร้าง (Unstructured interview) โดยกำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview guide) กว้าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปสรุปออกมาเป็น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percent) ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะงาน สรุปออกมาเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) นอกจากนั้นผู้วิจัยยังทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่า Independent-Samples T Test และค่าการความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ในวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป กับปัจจัยลักษณะงานซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

สรุปผลการวิจัยจากการตอบแบบสอบถาม เป็นดังนี้

ประชากรที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 58.4

เป็นเพศชายร้อยละ 41.6 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 57.6 รองลงมาคือมีอายุในช่วง 20-30 ปี ร้อยละ 34.4 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดร้อยละ 66.4 รองลงมาคือสถานภาพสมรส ร้อยละ 31.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 61.6 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 23.2 และระดับปริญญาโทร้อยละ 15.2 มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการร้อยละ 93.6 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน ร้อยละ 4.0 และตำแหน่งหัวหน้าสายงาน ร้อยละ 2.4 สังกัดงานสำนักงานคณบดีร้อยละ 34.4 สังกัดฝ่ายบริหารการศึกษาร้อยละ 32 สังกัดฝ่ายบริหารร้อยละ 28.8 สังกัดฝ่ายกิจการนักศึกษา ร้อยละ 4.0 และสังกัดฝ่ายแผน วิจัย และพัฒนา ร้อยละ 0.8 ประชากรส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงาน 1 ปี – 5 ปี มีร้อยละ 57.6 มีระยะเวลาในการทำงาน 6 ปี – 10 ปี ร้อยละ 27.2 มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 9.6 และมีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 5.6 ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 71.2 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 16.0 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 5,000 – 10,000 บาท ร้อยละ 7.2 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 30,001 บาทขึ้นไปร้อยละ 5.6

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ประชากรเห็นว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลมากต่อศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.60 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลในระดับปานกลางต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ มีค่าเฉลี่ยที่ 2.72-3.30 และเห็นว่า เพศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลน้อยต่อศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ มีค่าเฉลี่ยที่ 2.45

ในด้านปัจจัยลักษณะงานพบว่า ประชากรเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลระดับปานกลางต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานวิจัยจากงานประจำ ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.30 การมีส่วนร่วมในงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.20 ความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.39 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.09 ผู้บริหาร/หัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.40 ค่าตอบแทน/ทุนสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.18 เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยที่ 3.30 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.29 เครื่องมือ และอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.34 และประชากรมีความสามารถในการนำความรู้ด้านการวิจัยมาทำงานวิจัยจากงานประจำยังอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยที่ 2.58 จึงต้องการจะอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพิ่มเติมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.28

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับปัจจัยลักษณะงาน ได้ผลการวิจัยดังนี้ ในการทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละข้อ พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การมีความรู้ด้านการวิจัย การเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ความสามารถในการนำความรู้ด้านการวิจัยมาทำงานวิจัยจากงานประจำ และมีความต้องการที่อบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการศึกษาในเชิงลึกพบว่า

1. ประชากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีความรู้ด้านการวิจัย และเคยได้รับการอบรมด้านการวิจัย แตกต่างจากประชากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

2. ประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 20-30 ปี เคยได้รับการอบรมด้านการวิจัยแตกต่างจากประชากรที่มีอายุ 41-50 ปี
3. ประชากรที่มีสถานภาพโสด มีความเห็นเรื่องระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยจากงานประจำ แตกต่างจากประชากรที่มีสถานภาพแยกกันอยู่
4. ประชากรที่มีตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานมีความเห็นเรื่องความต้องการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยแตกต่างจากประชากรที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ
5. ประชากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 ปี -10 ปี มีความคิดเห็นเรื่องงานที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานวิจัยจากงานประจำแตกต่างจากประชากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป
6. ประชากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 -20,000 บาท มีความเห็นเรื่องเวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานวิจัยจากงานประจำแตกต่างจากประชากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท

สรุปผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ เป็นดังนี้

ประชากรที่ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 10 คน เพศชาย 2 คน มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี 8 คน มีอายุระหว่าง 41-50 ปี 4 คน มีระดับการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี 9 คน ระดับปริญญาโท 4 คน มีสถานภาพโสด และสมรส อย่างละ 6 คน มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ 7 คน หัวหน้าส่วนงาน 3 คน หัวหน้าสายงาน 3 คน

ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ประชากรให้ความหมายของการทำวิจัยจากงานประจำ คือ เป็นการนำงานที่ทำมาวิเคราะห์ หาความสำคัญ จุดอ่อน จุดแข็ง และนำมาตั้งหัวข้อวิจัย เกิดการประมวลความรู้เพื่อทำให้เกิดผล โดยใช้หลักการวิจัยมาเป็นกระบวนการ และให้ได้ผล และนำผลที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนางาน ปรับปรุง งานประจำ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ทำให้เกิดประโยชน์ในงานประจำอย่างมีประสิทธิภาพ เหตุผลที่ประชากรคิดทำงานวิจัยจากงานประจำ เรียงจากเหตุผลที่ตอบมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ 1. ได้นำงานวิจัยมาปรับปรุง พัฒนางาน 2. ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง 3. ทำให้ทราบปัญหาในงานที่ทำและสามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหา ปัจจัยที่ทำให้ประชากรคิดทำงานวิจัยจากงานประจำ โดยเรียงจากปัจจัยที่มีผู้ตอบมากที่สุด 3 อันดับคือ 1. ทุนสนับสนุน 2. เพื่อนร่วมงาน, ผู้บังคับบัญชา 3. การมีโอกาสก้าวหน้า

ปัญหาและอุปสรรค ก่อนการทำวิจัยจากงานประจำเรื่องที่ตอบมากที่สุดคือ ไม่มีความรู้ด้านการวิจัย ซึ่งมีวิธีการแก้ปัญหาคือ สอบถามจากเจ้าหน้าที่วิจัย ผู้เคยทำวิจัย ค้นหาจากเว็บไซต์ หรือหนังสือ ปัญหาและอุปสรรคระหว่างการทำวิจัยคือ 1. ไม่ได้ผู้ตอบแบบสอบถามตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีวิธีการแก้ปัญหาคือ แยกกลุ่มผู้ตอบแบบกว้าง ๆ หรือเปลี่ยนวิธีการเก็บข้อมูล หรือมีการติดตามในหลาย ๆ ช่องทางเช่นการเวียน mail 2. ไม่รู้เรื่องสถิติ ซึ่งมีวิธีแก้ปัญหาคือ ถามผู้เชี่ยวชาญ หรือหาโอกาสเข้าอบรม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัย เรียงข้อมูลที่มีผู้ตอบมากที่สุด 3 อันดับ คือ 1. ได้ความรู้ และพัฒนาตนเอง ด้านการทำวิจัย 2. ได้พัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ 3. ได้เงินทุนหรือค่าตอบแทน

อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ที่ได้พบจากผลการวิจัยนี้ คือ

1. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ยังไม่เคยทำวิจัยจากงานประจำมีความเห็นด้านปัจจัยส่วนบุคคลว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลมากต่อศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยที่พบว่า ปัญหาการทำงานส่วนใหญ่มีปัญหาที่สำคัญคือ การขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน (ประทีป จินฉัตร และคณะ, 2542) วิเคราะห์ได้ว่าเนื่องจากการทำวิจัยเป็นการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่หรือเป็นการพัฒนางานของตนเอง บุคลากรต้องมีความรู้หรือความชำนาญในงานของตนเสียก่อน ว่างานของตนทำอะไรบ้าง เกิดปัญหาอะไร เพราะฉะนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่บุคลากรเห็นว่าส่งผลต่อทำวิจัยจากงานประจำ

2. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ยังไม่เคยทำวิจัยจากงานประจำมีความเห็นด้านปัจจัยลักษณะงานว่า งานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในงาน ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ค่าตอบแทน/ทุนสนับสนุน เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ แตกต่างจากผู้ที่เคยทำวิจัยจากงานประจำแล้วซึ่งให้ความสำคัญอย่างมากกับปัจจัยด้านลักษณะงานในเรื่อง การมีโอกาสนก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจ ได้แก่ ทุนสนับสนุน, เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

3. ประเด็นสำคัญเรื่อง ปัญหาข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า

3.1 ทั้งผู้ที่เคยทำวิจัยจากงานประจำและผู้ที่ไม่เคยทำวิจัยจากงานประจำ มีความเห็นว่าการะงานในปัจจุบันยังมีภาระงานอยู่มากทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย วิทยาลัยฯ ควรมีการกระตุ้นให้พนักงานทำวิจัยมากขึ้นนอกเหนือจากให้ทุนสนับสนุน อาจทำให้พนักงานเห็นว่าทำวิจัยแล้วได้ความก้าวหน้าอย่างอื่น อาทิ นำผลงานวิจัยมาเป็นตัวที่เพิ่มคะแนนในการประเมินงาน หรือเลื่อนระดับหรือปรับเงินเดือน และให้ได้รับการยกย่องอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุน

3.2 ทั้งผู้ที่เคยทำวิจัยจากงานประจำและผู้ที่ไม่เคยทำวิจัยจากงานประจำ มีความเห็นว่าบุคลากรยังมีความรู้ในด้านการวิจัยในระดับน้อย โดยเฉพาะในด้านการใช้สถิติ จึงทำให้เกิดปัญหาว่าไม่ยอมทำวิจัยเพราะยาก ไม่รู้ว่าจะเริ่มทำวิจัยจากที่ใด ซึ่งประชากรส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับ

ปริญญาตรี จึงทำให้ไม่เคยได้เรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการทำวิจัยเลย และยังพบอีกว่าผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานต้องการที่จะอบรมด้านการวิจัยมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากหัวหน้าส่วนงานจะมองในเรื่องของการพัฒนางานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ วิทยาลัยฯ ควรจัดอบรมเรื่องการวิจัยในเชิงลึกทีละขั้นตอน โดยเฉพาะเรื่องสถิติ ให้มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาการวิจัยด้านความรู้ ทักษะการวิจัย และเจตคติของอาจารย์ ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า อาจารย์มีความต้องการพัฒนาการวิจัยโดยรวมทุกด้าน อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาการวิจัยแตกต่างกัน (อัญญา สุวรรณรัตน์, 2543) แต่มีความแตกต่างกันจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรของวิทยาลัยฯ ต้องการอบรมด้านการวิจัย โดยมีความต้องการอบรมด้านสถิติเป็นอย่างมาก

4. ในกระบวนการดำเนินการวิจัยที่มีการเก็บข้อมูลทั้งผู้ที่ไม่เคยทำวิจัยโดยใช้แบบ สอบถาม และเก็บข้อมูลจากผู้ที่เคยทำวิจัยโดยวิธีการสัมภาษณ์นั้น ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่สามารถนำมาวิเคราะห์ประมวลผล และเปรียบเทียบข้อมูล ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น โดยวิธีการในการสัมภาษณ์ทำให้ผู้ตอบมีอิสระในการตอบอย่างมาก ผู้วิจัยจึงได้ข้อมูลที่หลากหลาย และเป็นไปตามที่ผู้ตอบคิด โดยไม่ใช่คำตอบที่ผู้วิจัยตั้งกรอบขึ้นมา ทำให้เห็นว่าควรมีการเสริมสร้างความรู้ด้านการวิจัยบุคลากรที่ไม่เคยทำวิจัย ผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้าสายงาน หัวหน้าส่วนงานควรมีการกระตุ้นให้เกิดการวิจัยเพราะผลการวิจัยสามารถนำไปใช้แก้ปัญหา และพัฒนางานต่อไปได้

ปัญหาที่พบในการวิจัย

ปัญหาที่พบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบตามเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจาก ที่วิทยาลัยฯ มีการทำวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเป็นจำนวนมาก ทำให้พนักงานไม่อยากตอบ ผู้วิจัยจึงได้ทำการติดตามถามเป็นรายบุคคลว่ามีผู้ใดบ้างที่ยังไม่ส่งแบบสอบถาม และเวียน E-mail เพื่อติดตามอีกครั้ง ปัญหาที่พบในการสัมภาษณ์ คือ ผู้ถูกสัมภาษณ์อยู่ไกลทำให้ไม่สะดวกที่จะไปสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ในกรณีที่ผู้ถูกสัมภาษณ์อยู่ไกล

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. วิทยาลัยฯ ควรจัดให้มีการอบรมทีละหัวข้อ เริ่มจากการวิจัยอย่างง่าย จนถึงการอบรมแบบเชิงลึก ทุกขั้นตอน โดยเฉพาะเรื่องสถิติ และควรจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง
2. วิทยาลัยฯ ควรมีที่ปรึกษาในการทำวิจัย และควรมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาดูงานวิจัยร่วมกับผู้บริหาร

3. ควรมีการให้นักวิจัยขยายผลการวิจัยมากกว่าการพัฒนางาน เช่น มีการตีพิมพ์ โดยมีคณะกรรมการคัดเลือกผลงานที่ดี และมีการอำนวยความสะดวกในการหาแหล่งที่ให้ตีพิมพ์

4. ควรมีการติดตามผลหลังจากทำการวิจัยอย่างค่อเนื่องว่ามีการทำผลไปใช้ประโยชน์อย่างไร

5. ควรมีการประชาสัมพันธ์งานวิจัยที่มีประโยชน์ ให้รู้ว่การทำวิจัยมีประโยชน์ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานที่ยังไม่เคยทำวิจัยหันมาทำวิจัยมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

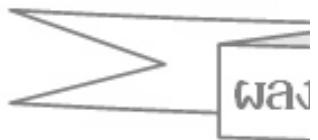
เพื่อให้การพัฒนาการทำวิจัยจากงานประจำมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาเชิงลึกว่างานวิจัยจากงานประจำที่บุคลากรได้ทำไปแล้วนั้นมีผลอย่างไรกับงานที่ทำอยู่ และมีบุคลากรที่ยังไม่เคยทำวิจัยจากงานประจำใดบ้างสนใจทำวิจัยและสนใจทำในเรื่องใดที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือเกี่ยวข้องกับองค์กร

บรรณานุกรม

- คณัย เทียนพูน. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์, 2541.
- ธงชัย ถันติวงษ์. พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior): การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2535
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : บริษัท วี. อินเทอร์เน็ต จำกัด, 2549
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : บริษัทวิทยุไพบูลย์ จำกัด, 2548.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. ทฤษฎี วิจัย สถิติ และเทคนิคในการวิเคราะห์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ เสมาธรรม, 2549.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior). กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, 2548.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, พัฒนางานประจำสู่งานวิจัย [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 5 มกราคม 2552. เข้าถึงได้จาก <http://th.wikipedia.org>
- วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล, ประวัติ ปรัชญา และวิสัยทัศน์ [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 8 มกราคม 2552. เข้าถึงได้จาก <http://www.muic.mahidol.ac.th/thai>
- สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : บริษัท ชีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์, 2542.
- สมบูรณ์ เทียนทอง. งานวิจัย2r [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 29 มกราคม 2552. เข้าถึงได้จาก <http://anaes1.md.kku.ac.th/mdbtemplate>
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ดวงกมล จำกัด, 2521
- สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2549.
- สุธรรม รัตนโชติ. การวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ท็อป จำกัด, 2551.
- โสภณ ปภาพจน์. การพัฒนาองค์การแนวคิดและวิธีปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์มิตรสยาม, 2521
- “R2R ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากงานวิจัยสู่งานประจำ”. วารสารหมออนามัย 18, 1 (กรกฎาคม – สิงหาคม 2551): 7



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามก่อนการปรับปรุง และหลังการปรับปรุง

แบบสอบถามก่อนการปรับปรุง

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยโดยเป็นการขอความคิดเห็นจากท่าน ดังนั้นจึงไม่มีผลใด ๆ ต่อตัวท่าน ความเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในการทำวิจัยต่อไป โปรดตอบทุกคำถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ ชาย หญิง

สำหรับผู้วิจัย

1.1

2. อายุ

1.2

20 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

1.3

โสด

สมรส

แยกกันอยู่

หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

1.4

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

5. ตำแหน่งงาน

1.5

หัวหน้าสายงาน

หัวหน้าส่วนงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการ

6. สังกัดงาน

1.6

สำนักงานผู้อำนวยการ ฝ่ายแผน วิจัยและพัฒนา

ฝ่ายบริหาร ฝ่ายกิจการนักศึกษา

ฝ่ายบริหารการศึกษา อื่น ๆ

7. ระยะเวลาในการทำงาน

- น้อยกว่า 1 ปี 1 ปี - 5 ปี
 6 ปี - 10 ปี มากกว่า 10 ปี

1.7

8. รายได้ต่อเดือน

- 5,000 - 10,000 บาท 10,001 - 20,000 บาท
 20,001 - 30,000 บาท 30,001 บาทขึ้นไป

1.8

ตอนที่ 2 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานวิจัยจากงานประจำ

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|--------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| 1. ท่านคิดว่าเพศเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.1 |
| 2. ท่านคิดว่าอายุเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.2 |
| 3. ท่านคิดว่าสถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.3 |
| 4. ท่านคิดว่าตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.4 |
| 5. ท่านคิดว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.5 |
| 6. ท่านคิดว่ารายได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.6 |

2.2 ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำวิจัยจากงานประจำ

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|--------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| ด้านความสำคัญของงาน | | | | | | |
| 7. ท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญ ต่อองค์กร | | | | | | 2.7 |
| 8. ท่านคิดว่างานของท่านมีผลกระทบต่อ หน่วยงานอื่น | | | | | | 2.8 |
| 9. ท่านคิดว่าผู้บริหารให้ความสนใจงาน ท่านมากกว่าหน่วยงานอื่น | | | | | | 2.9 |
| 10. ท่านคิดว่างานที่มีความสำคัญเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพกา ทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.10 |
| ด้านการมีส่วนร่วม | | | | | | |
| 11. ท่านคิดว่าท่านได้มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน | | | | | | 2.11 |
| 12. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสดำเนินงานอื่น นอกเหนือจากงานประจำ | | | | | | 2.12 |
| 13. ท่านคิดว่างานที่มีการมีส่วนร่วมเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพกา ทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.13 |
| ด้านความมีอิสระในการทำงาน | | | | | | |
| 14. ท่านคิดว่าท่านสามารถกำหนดวิธีการ ปฏิบัติงานของท่านเอง | | | | | | 2.14 |
| 15. ท่านคิดว่าท่านสามารถตัดสินใจ เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา | | | | | | 2.15 |
| 16. ท่านคิดว่าความมีอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพกา ทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.16 |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | | |
| 17. ท่านคิดว่างานของท่านมีโอกาสได้รับ การเลื่อนระดับพนักงาน | | | | | | 2.17 |

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|--------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| 18. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสโยกย้ายงานไปยังส่วนงานอื่นที่เหมาะสมกว่า | | | | | | 2.18 |
| 19. ท่านคิดว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.19 |
| สภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงาน | | | | | | |
| 21. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุนการวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.21 |
| 20. ท่านคิดว่าผู้บริหาร/หัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.20 |
| 21. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุนการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.21 |
| 22. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุนการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.21 |
| 22. ท่านคิดว่า เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.22 |
| 23. ท่านคิดว่าระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.23 |
| 24. ท่านคิดว่าเครื่องมือ และอุปกรณ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.24 |

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|--------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| ความรู้ด้านการวิจัย | | | | | | |
| 25. ท่านมีความรู้ทางด้านการวิจัย | | | | | | 2.25 |
| 26. ท่านเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย | | | | | | 2.26 |
| 27. ความรู้ด้านการวิจัยของท่านสามารถสนับสนุนให้ท่านทำงานวิจัยจากงานประจำได้ | | | | | | 2.27 |
| 28. ท่านต้องการจะอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพิ่มเติม | | | | | | 2.28 |

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามหลังการปรับปรุง

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัย โดยเป็นการขอความคิดเห็นจากท่าน ดังนั้นจึงไม่มีผลใด ๆ ต่อตัวท่าน ความเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในการทำวิจัยต่อไป โปรดตอบทุกคำถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ ชาย หญิง

สำหรับผู้วิจัย

1.1

2. อายุ

1.2

20 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

1.3

โสด

สมรส

แยกกันอยู่

หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

1.4

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

5. ตำแหน่งงาน

1.5

พนักงานระดับปฏิบัติการ

หัวหน้าส่วนงาน

หัวหน้าสายงาน

6. สังกัดงาน

1.6

สำนักงานผู้ช่วยราชการ

ฝ่ายแผน วิจัยและพัฒนา

ฝ่ายบริหาร

ฝ่ายกิจการนักศึกษา

ฝ่ายบริหารการศึกษา

7. ระยะเวลาในการทำงาน

- น้อยกว่า 1 ปี 1 ปี - 5 ปี
 6 ปี - 10 ปี มากกว่า 10 ปี

1.7

8. รายได้ต่อเดือน

- 5,000 - 10,000 บาท 10,001 - 20,000 บาท
 20,001 - 30,000 บาท 30,001 บาทขึ้นไป

1.8

ตอนที่ 2 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการทำวิจัยจากงานประจำ

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|--------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| 1. <u>เพศ</u> เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.1 |
| 2. <u>อายุ</u> เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.2 |
| 3. <u>สถานภาพสมรส</u> เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ การพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงาน ประจำ | | | | | | 2.3 |
| 4. <u>ตำแหน่งงาน</u> เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.4 |
| 5. <u>ประสบการณ์ในการทำงาน</u> เป็นปัจจัยที่ ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัย จากงานประจำ | | | | | | 2.5 |
| 6. <u>รายได้</u> เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.6 |

2.2 ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำวิจัยจากงานประจำ

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|--------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| ด้านความสำคัญของงาน | | | | | | |
| 7. งานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร | | | | | | 2.7 |
| 8. งานของท่านมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น | | | | | | 2.8 |
| 9. ผู้บริหารให้ความสนใจงานท่านมากกว่าหน่วยงานอื่น | | | | | | 2.9 |
| 10. งานที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.10 |
| ด้านการมีส่วนร่วม | | | | | | |
| 11. ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน | | | | | | 2.11 |
| 12. ท่านมีโอกาสทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ | | | | | | 2.12 |
| 13. งานที่มีการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.13 |
| ด้านความอิสระในการทำงาน | | | | | | |
| 14. ท่านสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง | | | | | | 2.14 |
| 15. ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา | | | | | | 2.15 |
| 16. ความมีอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.16 |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | | |
| 17. งานของท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนระดับพนักงาน | | | | | | 2.17 |
| 18. ท่านมีโอกาสโยกย้ายงานไปยังส่วนงานอื่นที่เหมาะสมกว่า | | | | | | 2.18 |

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|--------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| 19. โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.19 |
| สภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงงูงใจในการทำงาน | | | | | | |
| 20. ผู้บริหาร/หัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.20 |
| 21. ค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุนการวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.21 |
| 22. เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.22 |
| 23. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานมีความสำคัญที่ทำให้ท่านทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.23 |
| 24. เครื่องมือ และอุปกรณ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ | | | | | | 2.24 |
| ความรู้ด้านการวิจัย | | | | | | |
| 25. ท่านมีความรู้ทางด้านการวิจัย | | | | | | 2.25 |
| 26. ท่านเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย | | | | | | 2.26 |
| 27. ความรู้ด้านการวิจัยของท่านสามารถสนับสนุนให้ท่านทำงานวิจัยจากงานประจำได้ | | | | | | 2.27 |
| 28. ท่านต้องการจะอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพิ่มเติม | | | | | | 2.28 |

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

Λ Λ

ภาคผนวก ข
แบบประเมินแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ

M

แบบฟอร์มประเมินแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามจากแบบสอบถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตัวเลือกที่ท่านพิจารณาตามความเหมาะสม และกรณารอกข้อมูลสิ่งที่จะต้องปรับปรุง / เสนอแนะในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

| ข้อ คำถาม | ความเหมาะสมของ เนื้อหา | | | ความเหมาะสมของ จำนวนภาษา | | | ที่ควรจะต้องปรับปรุง / ข้อเสนอแนะ |
|--------------|---------------------------|------------------|-----------|-----------------------------|------------------|-----------|--------------------------------------|
| | มาก 3 | ปาน กลาง 2 | น้อย 1 | มาก 3 | ปาน กลาง 2 | น้อย 1 | |
| ข้อที่ 1. | | | | | | | |
| ข้อที่ 2. | | | | | | | |
| ข้อที่ 3. | | | | | | | |
| ข้อที่ 4. | | | | | | | |
| ข้อที่ 5. | | | | | | | |
| ข้อที่ 6. | | | | | | | |
| ข้อที่ 7. | | | | | | | |

| ข้อ คำถาม | ความเหมาะสมของ เนื้อหา | | | ความเหมาะสมของ สำนวนภาษา | | | ที่ควรจะต้องปรับปรุง / ข้อเสนอแนะ |
|--------------|---------------------------|------------------|-----------|-----------------------------|------------------|-----------|--------------------------------------|
| | มาก 3 | ปาน กลาง 2 | น้อย 1 | มาก 3 | ปาน กลาง 2 | น้อย 1 | |
| ข้อที่ 8. | | | | | | | |

ความคิดเห็นที่มีต่อชื่อเรื่องและความเหมาะสมของแบบสอบถามใน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

()

Λ Λ

ตอนที่ 2 2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำวิจัยจากงานประจำ

| ข้อ คำถาม | ความเหมาะสมของ เนื้อหา | | | ความเหมาะสมของ สำนวนภาษา | | | ที่ควรจะต้องปรับปรุง / ข้อเสนอแนะ |
|--------------|---------------------------|------------------|-----------|-----------------------------|------------------|-----------|--------------------------------------|
| | มาก 3 | ปาน กลาง 2 | น้อย 1 | มาก 3 | ปาน กลาง 2 | น้อย 1 | |
| ข้อที่ 1. | | | | | | | |
| ข้อที่ 2. | | | | | | | |
| ข้อที่ 3. | | | | | | | |
| ข้อที่ 4. | | | | | | | |
| ข้อที่ 5. | | | | | | | |
| ข้อที่ 6. | | | | | | | |

ความคิดเห็นที่มีต่อข้อเรื่องและความเหมาะสมของแบบสอบถามใน ตอนที่ 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

()

ตอนที่ 2.2 ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำวิจัยจากงานประจำ

| ข้อ คำถาม | ความเหมาะสมของ เนื้อหา | | | ความเหมาะสมของ สำนวนภาษา | | | ที่ควรจะต้องปรับปรุง / ข้อเสนอแนะ |
|----------------------------|---------------------------|------------------|-----------|-----------------------------|------------------|-----------|--------------------------------------|
| | มาก 3 | ปาน กลาง 2 | น้อย 1 | มาก 3 | ปาน กลาง 2 | น้อย 1 | |
| ด้านความสำคัญของงาน | | | | | | | |
| ข้อที่ 7. | | | | | | | |
| ข้อที่ 8. | | | | | | | |
| ข้อที่ 9. | | | | | | | |
| ข้อที่ 10. | | | | | | | |

ความคิดเห็นที่มีต่อข้อเรื่องและความเหมาะสมของแบบสอบถามใน ตอนที่ 2.2 ปัจจัยลักษณะงาน ด้าน
ความสำคัญของงาน

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

()

ตอนที่ 2 2.2 ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำวิจัยจากงานประจำ

| ข้อ คำถาม | ความเหมาะสมของ เนื้อหา | | | ความเหมาะสมของ จำนวนภาษา | | | ที่ควรจะต้องปรับปรุง / ข้อเสนอแนะ |
|--------------------------|---------------------------|------------------|-----------|-----------------------------|------------------|-----------|--------------------------------------|
| | มาก 3 | ปาน กลาง 2 | น้อย 1 | มาก 3 | ปาน กลาง 2 | น้อย 1 | |
| ด้านการมีส่วนร่วม | | | | | | | |
| ข้อที่ 11. | | | | | | | |
| ข้อที่ 12. | | | | | | | |
| ข้อที่ 13. | | | | | | | |

ความคิดเห็นที่มีต่อชื่อเรื่องและความเหมาะสมของแบบสอบถามใน ตอนที่ 2.2 ปัจจัยลักษณะงาน ด้าน
การมีส่วนร่วม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

()

ตอนที่ 2 2.2 ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำวิจัยจากงานประจำ

| ข้อ คำถาม | ความเหมาะสมของ เนื้อหา | | | ความเหมาะสมของ สำนวนภาษา | | | ที่ควรจะต้องปรับปรุง / ข้อเสนอแนะ |
|----------------------------------|---------------------------|------------------|-----------|-----------------------------|------------------|-----------|--------------------------------------|
| | มาก 3 | ปาน กลาง 2 | น้อย 1 | มาก 3 | ปาน กลาง 2 | น้อย 1 | |
| ด้านความมีอิสระในการทำงาน | | | | | | | |
| ข้อที่ 14. | | | | | | | |
| ข้อที่ 15. | | | | | | | |
| ข้อที่ 16. | | | | | | | |

ความคิดเห็นที่มีต่อข้อเรื่องและความเหมาะสมของแบบสอบถามใน ตอนที่ 2.2 ปัจจัยลักษณะงาน ด้าน
ความมีอิสระในงาน

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

()

ตอนที่ 2.2 ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำวิจัยจากงานประจำ

| ข้อ คำถาม | ความเหมาะสมของ เนื้อหา | | | ความเหมาะสมของ สำนวนภาษา | | | ที่ควรจะต้องปรับปรุง / ข้อเสนอแนะ |
|------------------------------------|---------------------------|------------------|-----------|-----------------------------|------------------|-----------|--------------------------------------|
| | มาก 3 | ปาน กลาง 2 | น้อย 1 | มาก 3 | ปาน กลาง 2 | น้อย 1 | |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | | | |
| ข้อที่ 17. | | | | | | | |
| ข้อที่ 18. | | | | | | | |
| ข้อที่ 19. | | | | | | | |

ความคิดเห็นที่มีต่อข้อเรื่องและความเหมาะสมของแบบสอบถามใน ตอนที่ 2.2 ปัจจัยลักษณะงาน ด้าน
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

()

ตอนที่ 2.2 ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำวิจัยจากงานประจำ

| ข้อ คำถาม | ความเหมาะสมของ เนื้อหา | | | ความเหมาะสมของ สำนวนภาษา | | | ที่ควรจะต้องปรับปรุง/ ข้อเสนอแนะ |
|---|---------------------------|------------------|-----------|-----------------------------|------------------|-----------|-------------------------------------|
| | มาก 3 | ปาน กลาง 2 | น้อย 1 | มาก 3 | ปาน กลาง 2 | น้อย 1 | |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงาน | | | | | | | |
| ข้อที่ 20. | | | | | | | |
| ข้อที่ 21. | | | | | | | |
| ข้อที่ 22. | | | | | | | |
| ข้อที่ 23. | | | | | | | |
| ข้อที่ 24. | | | | | | | |

ความคิดเห็นที่มีต่อข้อเรื่องและความเหมาะสมของแบบสอบถามใน ตอนที่ 2.2 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อม
ที่เสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงาน

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

()

ตอนที่ 2 2.2 ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการทำวิจัยจากงานประจำ

| ข้อคำถาม | ความเหมาะสมของเนื้อหา | | | ความเหมาะสมของจำนวนภาษา | | | ที่ควรจะต้องปรับปรุง/ ข้อเสนอแนะ |
|---------------------|-----------------------|--------------|-----------|-------------------------|--------------|-----------|-------------------------------------|
| | มาก 3 | ปานกลาง 2 | น้อย 1 | มาก 3 | ปานกลาง 2 | น้อย 1 | |
| ความรู้ด้านการวิจัย | | | | | | | |
| ข้อที่ 25. | | | | | | | |
| ข้อที่ 26. | | | | | | | |
| ข้อที่ 27. | | | | | | | |
| ข้อที่ 28. | | | | | | | |

ความคิดเห็นที่มีต่อชื่อเรื่องและความเหมาะสมของแบบสอบถามใน ตอนที่ 2.2 ปัจจัยลักษณะงาน ด้าน
ความรู้ด้านการวิจัย

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

()

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางสาววรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม
 ที่อยู่ 1/11 หมู่ 6 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
 ที่ทำงาน วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล
 999 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2537 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนเบญจมราชาลัยใน
 พระบรมราชูปถัมภ์
 พ.ศ. 2540 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาการบัญชี จากโรงเรียน
 พาณิชยการตั้งตรงจิตร
 พ.ศ. 2542 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี จากวิทยาลัย
 อาชีวศึกษาธนบุรี
 พ.ศ. 2544 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบัญชี จากมหาวิทยาลัยสยาม
 พ.ศ. 2550 ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2544 -2548 พนักงานธุรการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล
 พ.ศ. 2549 -ปัจจุบัน พนักงานแผน วิจัย และพัฒนา วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล