การพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

นางสาวฐิติมาวดี เจริญรัชต์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2553
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF AN EMPOWERMENT MODEL TO ENHANCE RESEARCH POTENTIAL OF RAJABHAT UNIVERSITY FACULTY MEMBERS

Miss Titimavadee Charoenrat

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of philosophy Program in Higher Education
Department of Educational Policy, Management and Leadership
Faculty of Education
Chulalongkorn University
Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
โดย	นางสาวฐิติมาวดี เจริญรัชต์
สาขาวิชา	อุดมศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ตันธนะเดชา)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ สรวยสุวรรณ)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ฐิติมาวดี เจริญรัชต์ : การพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. (DEVELOPMENT OF AN EMPOWERMENT MODEL TO ENHANCE RESEARCH POTENTIAL OF RAJABHAT UNIVERSITY FACULTY MEMBERS) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ศ.ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ, อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : ผศ.ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 257หน้า.

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และติดตามผลการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยวิเคราะห์องค์ประกอบจากการศึกษาสภาพการวิจัยเพื่อนำมาพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจ และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จำนวน 20 คน การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบจากสภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยด้านปัจจัยและเครื่องอำนวยความสะดวก 2) ความต้องการทำวิจัย 3) ปัญหาด้านความรู้และทักษะการทำวิจัย 4) การสนับสนุนด้านนโยบายระเบียบข้อบังคับ 5) ความไร้พลังการทำวิจัย 6) การทำวิจัยเป็นหน้าที่ 7) การสนับสนุนทรัพยากร

2. รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นรูปแบบเชิงข้อความ ใช้เทคนิควิธีการอบรมและปฏิบัติการ มีที่ปรึกษาโครงการและติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ โครงสร้างเนื้อหาประกอบด้วยการสร้างพลังอำนาจโดยองค์กร การสร้างพลังอำนาจในตนเอง และการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย ประเมินผลจากโครงการวิจัย

3. การติดตามผลการใช้รูปแบบพบว่าอาจารย์มีพลังอำนาจและศักยภาพในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น และทำโครงการวิจัยสำเร็จร้อยละ 55 เป็นโครงการที่มีคุณค่าควรแก่การทำวิจัยอยู่ในระดับดี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อนิสิต.....

สาขาวิชา.....จุดมศึกษา..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

ปีการศึกษา.....2553..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

4984632427 : MAJOR HIGHER EDUCATION

KEYWORDS : EMPOWERMENT MODEL / RESEARCH POTENTIAL

TITIMAVADEE CHAROENRAT : DEVELOPMENT OF AN EMPOWERMENT MODEL TO ENHANCE RESEARCH POTENTIAL OF RAJABHAT UNIVERSITY FACULTY MEMBERS. THESIS ADVISOR : PROF. PATEEP METHAKUNAVUDHI, Ph.D., THESIS CO-ADVISOR : ASST. PROF. PICHIT RITCHAROON, Ph.D., 257 pp.

The purposes of this research study were to study the current state of research studies conducted by Rajabhat University faculty members, to develop an empowerment model to enhance their research potential, and to follow-up study the employment of the empowerment model. This study was a research and development by factorizing different states of research studies from various universities to form and develop an empowerment model. It was then implemented with a group of 20 Rajabhat Rajanagarindra University instructors as samples. Data were analyzed my means of means, percentages and factor analysis. The findings were as follows:

1. The factor analysis of the current state of research studies carried out by Rajabhat University faculty members revealed 7 factors. They were 1) research supports and promotion in terms of budget and facilities; 2) desire to conduct research studies; 3) problems in research knowledge and skills; 4) supports in terms of policy and regulations; 5) lack of power to conduct a research study; 6) conducting a research study as being one of their duties; and 7) supports for resources.

2. The developed model was a semantic model using training and implementing techniques, and having research consultants to follow-up the research progress intervally. The structure consisted of empowerment from the organization, self-empowerment as well as research and evaluation potential development from a research project.

3. The follow-up study of the employment of the empowerment model showed that the research power and potential of the faculty members were increased and 55% of them could finish their research projects which had been evaluated as "good" and "worthwhile".

Department : Educational Policy, Management and Leadership Student's Signature T. Charoenrat.

Field of Study : Higher Education Advisor's Signature Pateep Metha

Academic Year : 2010 Co-Advisor's Signature pichit Ritcharoon

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. ปทีป เมธาคุณวุฒิ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้ให้คำปรึกษา เสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้วิจัยเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยของกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ตันธนเดชา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.นพรัตน์ สรวยสุวรรณ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความกรุณาให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และวิทยากรในการอบรมทุกท่านที่มิได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และมอบ “ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ขอบพระคุณอธิการบดี คณบดีคณะครุศาสตร์ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ที่ให้การสนับสนุนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

ขอบคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นผู้ให้ข้อมูล และอาจารย์มหาวิทยาลัยราภัฏราชนครินทร์ที่สมัครเข้าร่วมโครงการ ทั้ง 20 ท่าน ที่ทุ่มเทเวลาและพลังปัญญาทำกิจกรรมในการวิจัยครั้งนี้จนประสบความสำเร็จ

ขอบคุณพี่ เพื่อน และน้อง อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ที่คอยให้กำลังใจทำให้ผู้วิจัยมีพลังทำวิจัยนี้ให้สำเร็จ และขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุพัฒน์ สุกมลสันต์ ดร.ลัดดา จาบถนอม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี ตันศิริ ดร.ธัญญภัสร์ ศิรธัชนราโรจน์ อาจารย์วิชัย พงษ์โหมด อาจารย์เนติมา พัฒนกุล อาจารย์ภาคภูมิ ลบถม ดร.วิสูตร โพธิ์เงิน และผู้ที่มิได้เอ่ยนาม

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณแม่ระวีวรรณ เจริญรัชต์ ผู้มีพระคุณอย่างสูงและเป็นตัวอย่างในความขยัน อดทน และมุ่งมั่นทำงานให้ประสบความสำเร็จ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

กิตติกรรมประกาศ..... ฉ

สารบัญ..... ช

สารบัญตาราง..... ญ

สารบัญภาพ..... ฏ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 8

ขอบเขตของการวิจัย..... 8

ข้อตกลงเบื้องต้น..... 9

ข้อจำกัดของการวิจัย..... 9

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย..... 9

กรอบแนวคิดการวิจัย..... 11

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 20

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 22

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ..... 23

ภารกิจการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา..... 52

แนวคิดการพัฒนาบุคลากร..... 67

การพัฒนารูปแบบ..... 70

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 73

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 80

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 80

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 81

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... 82

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 86

หน้า

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 87
สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... 89
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 90
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ..... 91
ตอนที่ 1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ..... 91
ตอนที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ..... 102
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ..... 108
ตอนที่ 2.1 การพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ..... 108
ตอนที่ 2.2 ผลการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ..... 124
ตอนที่ 3 การติดตามผลการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ..... 133
ตอนที่ 3.1 ผลการสร้างพลังอำนาจของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหลังการใช้รูปแบบ..... 133
ตอนที่ 3.2 ผลการประเมินโครงการวิจัยโดยกรรมการทุนวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์..... 138
ตอนที่ 4 ผลการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ..... 150
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 153
สรุปผลการวิจัย..... 154
อภิปรายผล..... 165
ข้อเสนอแนะ..... 171
รายการอ้างอิง..... 173

หน้า

ภาคผนวก..... 187
ภาคผนวก ก..... 188
ภาคผนวก ข..... 191
ภาคผนวก ค..... 201
ภาคผนวก ง..... 240
ภาคผนวก จ..... 253
ภาคผนวก ฉ..... 255
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... 257

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ..	92
2	แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	94
3	การสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยในมหาวิทยาลัย.....	97
4	ความต้องการการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	99
5	ปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	101
6	องค์ประกอบที่ 1 การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย ด้านปัจจัย และสิ่งอำนวยความสะดวก.....	103
7	องค์ประกอบที่ 2 ความต้องการทำวิจัย.....	104
8	องค์ประกอบที่ 3 ปัญหาด้านความรู้และทักษะการทำวิจัย.....	105
9	องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ.....	106
10	องค์ประกอบที่ 5 ความไร้พลังการทำวิจัย.....	106
11	องค์ประกอบที่ 6 การทำวิจัยเป็นหน้าที่.....	107
12	องค์ประกอบที่ 7 ปัญหาด้านการรับรู้การสนับสนุน ด้านทรัพยากร.....	108
13	สรุปโครงสร้างและสาระของรูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	110
14	แนวคิด และทฤษฎี ที่นำมาเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ..	113
15	โครงสร้างเนื้อหาและที่มาของเนื้อหาของรูปแบบ.....	115
16	การประเมินพลังอำนาจการทำวิจัยของอาจารย์ก่อนการใช้รูปแบบ.....	127
17	ศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ก่อนการใช้รูปแบบ.....	130
18	การประเมินพลังอำนาจการทำวิจัยของอาจารย์หลังการใช้รูปแบบ.....	134
19	ศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์หลังการใช้รูปแบบ.....	139
20	ผลลัพธ์ของการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัย	141
21	ผลการประเมินโครงการ จำแนกตามโครงการ และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงโครงการ.....	144

ตารางที่ หน้า

22 ผลการประเมินโครงการจำแนกตามองค์ประกอบของโครงการวิจัย และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง..... 147

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ปิรามิดของอำนาจ (power pyramid) ของแทรซี……..	34
2	ประสิทธิผลของงาน ตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรของคานเตอร์……..	39
3	อำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ส่งผลต่อองค์กร……..	40
4	รูปแบบของการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคินลอว์……	42
5	แบบแผนการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ……..	44
6	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ นโยบายและปัจจัยแวดล้อม……	46
7	กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ……..	49
8	แผนภาพการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ……..	124
9	ผลการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ……..	151

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศต่าง ๆ มีการแข่งขันกันสูง จึงจำเป็นต้องพัฒนาประเทศให้มีความเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้คนในสังคมสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและตลอดชีวิต การนำประเทศไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ได้ ส่วนหนึ่งต้องอาศัยการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นคุณภาพและสร้างค่านิยมใฝ่รู้ให้แก่ผู้ที่อยู่ในสังคม อีกส่วนหนึ่งต้องสร้าง “บรรยากาศ” สังคมแห่งการเรียนรู้ ควรต้องอิงกับฐานความรู้ อิงกับข้อเท็จจริงและเหตุผลด้วยกระบวนการวิจัยจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ

สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นแหล่งรวมของวิทยาการหลายแขนง และเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้ ความสามารถจำนวนมาก จึงอาจกล่าวได้ว่าสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญต่อ “ตัวนำการเปลี่ยนแปลง (change agent)” หรือเป็นองค์กรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่จะต้องดำเนินการตามบทบาทและความรับผิดชอบของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อที่จะนำประเทศไปสู่สังคมที่พึงประสงค์ในที่สุด (ภาวิช ทองโรจน์, 2554) สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2539) กล่าวว่าอุดมศึกษาเป็นระบบ “สมอง” เป็นระบบสร้างสรรค์ “ปัญญา”ของประเทศ ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็น “สมอง” ที่จะเป็นตัวนำการเปลี่ยนแปลงได้คือ ภารกิจด้านการวิจัย การวิจัยคือกระบวนการสร้าง "ความรู้ใหม่" (ประเวศ วะสี, 2546) การวิจัยเป็นวิถีชีวิตของคนทุกคน การเรียนรู้กับการวิจัยเป็นกระบวนการทางปัญญาเดียวกัน ระบบการศึกษาทั้งหมดจึงต้องมีการวิจัย องค์กรทั้งหมดต้องเป็นองค์กรเรียนรู้ จึงต้องเป็นองค์กรที่วิจัยได้ การทำอะไรทุกเรื่องต้องสร้างความรู้เพื่อการเรียนรู้จึงต้องการการวิจัย ดังนั้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ใฝ่รู้ หรือกระบวนการทางปัญญา อาจารย์ผู้สอนจึงต้องทำให้การศึกษากับการวิจัยเป็นเรื่องเดียวกัน ซึ่งเป็นภาระอันยิ่งใหญ่ สอดคล้องกับ สุธรรม อารีกุล (2543) ที่กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาสร้างคนให้มีปัญญา มีความคิด ความรู้และทักษะ สามารถประกอบสัมมาชีพได้ เป็นบุคคลเรียนรู้ตลอดเวลา สามารถ

ปรับเปลี่ยนไปตามสังคมการเรียนรู้หรือสังคมวิชาการ นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 28 ...หลักสูตร การศึกษาระดับ อุดมศึกษา มีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูง และการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม และมาตรา 30 ระบุว่าให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

ในปฏิญญาโลกว่าด้วยการอุดมศึกษา (UNESCO, 1998) ได้เสนอแนะบทบาทสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาและการอุดมศึกษา เกี่ยวกับพันธกิจด้านการค้นคว้าและการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเป็นพันธกิจสำคัญของอุดมศึกษา เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคนโดยเฉพาะผู้สอน

2. การวิจัยทำให้เกิดนวัตกรรมและสร้างความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมา ทำให้การศึกษามีมาตรฐานสูง ทันสมัย ป้องกันปัญหา และแก้ปัญหาวิกฤตในสังคมได้

3. สถาบันอุดมศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างกว้างขวางและหลากหลายระหว่าง สถาบันในประเทศ ท้องถิ่นและนานาชาติ ทั้งภาครัฐและเอกชน

4. สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดหาทรัพยากรและทุนการจัดวิจัยให้เพียงพอ

สรุปการวิจัยมีบทบาทสำคัญในสถาบันอุดมศึกษาคือการวิจัยสร้างปัญญา สร้างองค์ความรู้ใหม่ ทำให้บุคคลได้เรียนรู้ตลอดชีวิต การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนารูปแบบการเรียน และพัฒนานวัตกรรม การวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ เช่น การวิจัยเพื่อพัฒนาด้านธุรกิจ การเกษตรและอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้จัดทำกรอบแนวคิดนโยบายอุดมศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย ผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และได้กำหนดนโยบายด้านการวิจัย ดังนี้

1. เร่งสร้างนักวิจัยมืออาชีพในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้มีนักวิจัยเพียงพอในการดำเนินงานวิจัยและพัฒนา การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับโครงการที่เป็นความร่วมมือกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยกันเองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการเครือข่ายเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาฯ

2. ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสร้างระบบบริหารจัดการงานวิจัยและกำหนดบทบาท ทิศทางการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาให้ชัดเจน โดยใช้คุณภาพเป็นตัวจัดสรรงบประมาณการวิจัยเพื่อกระตุ้นให้มีผลงานวิจัยที่สนับสนุน การพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ และการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3. สร้างกลไกการส่งเสริม สนับสนุน จูงใจ และการสร้างกระแสสังคมให้สถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนทำงานวิจัย ทั้งทำงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาของตนเองและในลักษณะเครือข่ายร่วมกันทำวิจัย ซึ่งเป็นการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งการเพิ่มลิขสิทธิ์และสิทธิบัตรในสถาบันอุดมศึกษา

4. เร่งสร้างกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ภาคอุตสาหกรรม โดยให้มีการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาและการถ่ายทอดเทคโนโลยี และสนับสนุนการจัดตั้ง Technology Licensing Office รวมทั้ง University Business Incubator เพื่อสนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการมากขึ้น

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยทุกแห่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและท้องถิ่น จากรายงานการประกันคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2552) ด้านการวิจัยพบว่า ศักยภาพด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยวิจัย เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ฯลฯ มีผลลัพธ์ด้านการวิจัยสูง ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อประเทศ ทั้งด้านการศึกษา ด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมได้ และบุคลากรได้รับทุน อุดหนุนจากภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศค่อนข้างสูง อาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีศักยภาพด้านการวิจัยสูง ส่วนมหาวิทยาลัยที่เน้นการเรียนการสอนทั้งภาครัฐและเอกชนยังมีจุดอ่อนด้านการวิจัย เช่น นโยบายการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยไม่ชัดเจน อาจารย์มีภาระการสอนมาก ขาดบรรยากาศของการวิจัย ทุนสนับสนุนการวิจัยมีจำกัด และอาจารย์และบุคลากรขาดประสบการณ์การทำวิจัย สอดคล้องกับการศึกษาของพงษ์พัชรินทร์ พุธวัฒนะ (2545) พบว่า วัฒนธรรมของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบันยังไม่เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับการสอนมากกว่างานวิจัย และมีเป้าหมายในการทำวิจัยเพื่อตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่หรือเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ อาจารย์ให้เหตุผลในการไม่ทำวิจัยหรือไม่คิดจะทำวิจัยเพราะไม่มีเวลา แม้มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีนโยบายและเป้าหมายที่จะพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย แต่พบว่ายังขาดการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ผลงานวิจัยส่วนใหญ่ยังมีลักษณะรับองค์ความรู้จากต่างประเทศมากกว่าสร้าง

องค์ความรู้ด้วยตัวเอง นักวิจัยที่มีคุณภาพยังมีน้อย และผลงานส่วนใหญ่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้พัฒนามาจากวิทยาลัยครู เป็น สถาบันราชภัฏ และเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามลำดับ เมื่อพ.ศ. 2547 ให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู (มาตรา 7 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547) มหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งจึงได้นำข้อกำหนดในมาตรา 7 มากำหนดเป็นพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุ บำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู อาจารย์ต้องมีความรู้ ความสามารถในการวิจัย สามารถวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ในสถานการณ์ปัจจุบันได้และสามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในสังคม ถ่ายทอดความรู้ และนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นอาจารย์ที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการต้องมีผลงาน วิจัยซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ ตามประกาศ ก.พ.อ. ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

สภาวการณ์ด้านการวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นสถาบันที่พัฒนามาจากวิทยาลัยครูมาเป็นมหาวิทยาลัยประเภทเน้นการสอน จึงเน้นด้านการเรียนการสอนเป็นหลัก ทำให้อาจารย์มีภารกิจในด้านการสอนมาก ในสถานภาพเป็นวิทยาลัยครูและสถาบันราชภัฏอาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอกเป็นส่วนน้อย จึงทำให้ขาดความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการวิจัย ไม่มีเวลาเพราะสอนมาก และหน่วยงานหรือองค์กรไม่สนับสนุน รวมทั้งผู้บริหารและผู้สอนไม่เห็นประโยชน์ของการวิจัย ไม่สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ จึงทำให้อาจารย์ไม่สนใจทำวิจัย มีผลการวิจัยออกมาน้อย และงานวิจัยไม่มีคุณภาพ

ต่อมาเมื่อมีระบบประกันคุณภาพ มีการประเมินมหาวิทยาลัยทั้งภายนอกและภายใน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ จึงได้มีการตื่นตัวให้ การวิจัยเป็นพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับการสอน และมีการกำหนดนโยบายการวิจัยสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยชัดเจนขึ้น มหาวิทยาลัยราชภัฏหลายแห่งได้กำหนดวิสัยทัศน์

พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ไว้อย่างชัดเจน เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2550) สรุปได้ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น สร้างสมความรู้จากท้องถิ่นเชื่อมโยงศาสตร์สากล นำผลไปใช้ในการร่วมปรับแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น

2. ปฏิรูปการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยพัฒนา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการวิจัย

3. เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพในการวิจัย และมีความสามารถทัดเทียมกับนานาชาติ

4. ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยให้แก่บุคลากรของสถาบัน ทั้งในด้านการจัดสรรทุนสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการวิจัย และจัดแหล่งข้อมูลการวิจัยในสาขาต่างๆ

5. ประสานความร่วมมือ ในการวิจัยกับหน่วยงานอื่นเพื่อการสร้างเครือข่ายการวิจัยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6. ส่งเสริมให้บุคลากรและหน่วยงานในมหาวิทยาลัยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนางานและแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัย

7. เพื่อผลิตงานวิจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากตามยุทธศาสตร์ ของประเทศและเพื่อให้การวิจัยของมหาวิทยาลัยทั้งการวิจัยสถาบันและการสร้างองค์ความรู้โดยเฉพาะในสาขาที่เป็นความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย นำไปสู่ความมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยในฐานะมหาวิทยาลัยที่พัฒนานวัตกรรมใหม่สู่การเรียนการสอนและการดำเนินการธุรกิจวิชาการ

การพัฒนางานวิจัยในมหาวิทยาลัยควรคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย ซึ่งมีทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร สภาพแวดล้อมและตัวบุคคล มีปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย (ฐิติมาวดี เจริญรัชต์ วัลลภา เฉลิม และ ศิวลักษณ์ ทรัพย์แสนดี, 2545; กาญจนา ตระกูลวรกุล, 2548) คือ

1. ปัจจัยสนับสนุนหรือปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ นโยบายการสนับสนุนการวิจัยของสถาบัน เช่น การกำหนดภาระงานวิจัย บรรยากาศการวิจัยในสถาบัน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่นแหล่งศึกษาค้นคว้า เครื่องมือเครื่องใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ สนับสนุนด้านงบประมาณทุนการวิจัย การจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย การนำผลงานการวิจัยไปใช้ในการเรียนการ

สอน วางแผนกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัยและท้องถิ่น การส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ความร่วมมือของเพื่อนครูและจัดให้มีที่ปรึกษาวิจัย

2. ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยย่อย ได้แก่

2.1 ปัจจัยทางกายภาพ ได้แก่ เพศ วัย วุฒิการศึกษา ความรู้การทำวิจัย ประสบการณ์การวิจัย ประสบการณ์การอบรมเพิ่มหลังจากการศึกษา สมรรถภาพและความสามารถในการทำวิจัย เช่น การออกแบบการวิจัย การเลือกและการพัฒนาเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล (สถิติ) และการเขียนรายงานการวิจัย และความรู้ในศาสตร์(สาขาวิชา) กับการทำวิจัย

2.2 ปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อการวิจัย แรงจูงใจภายใน เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสำเร็จของงาน การมีคุณค่า ประโยชน์ของผลการวิจัย ต่อการเรียนการสอน ต่อสถาบันการศึกษา ต่อสังคม และแรงจูงใจภายนอก เช่น ทุน อุดทุนการวิจัย รางวัลผลงานวิจัยดีเด่น เพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ

การพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องจัดทำเป็นนโยบายของหน่วยงานระดับกระทรวง มหาวิทยาลัย คณะและภาควิชา โดยกำหนดทิศทางการวิจัยของหน่วยงานให้ชัดเจน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2550) ได้เสนอแนะการพัฒนากลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีความเข้มแข็ง ในการปฏิรูปการเรียนการสอน การวิจัย ให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏ เช่น ใช้กลไกระบบพี่เลี้ยง ให้มหาวิทยาลัยที่มีความเข้มแข็งช่วยพัฒนามหาวิทยาลัยที่อ่อนแอ (sister university) ระบบช่วยเหลือเพื่อสร้างความเข้มแข็ง การพัฒนานักวิจัย โครงการวิจัย ใช้งาน วิจัยเป็นตัวนำ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน บัณฑิตศึกษา งานวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่ได้ดำเนินการส่งเสริมปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร ด้วยการกำหนดนโยบาย การจัดสรรทุน แสวงหาแหล่งทุน สร้างบรรยากาศการวิจัยในมหาวิทยาลัย และกำหนดภาระงานการทำวิจัยให้เหมาะสม ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจภายใน เจตคติ และพลังอำนาจการทำงานของอาจารย์ส่งผลให้เกิดการพัฒนาความสามารถและคุณลักษณะ เช่น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรอบคอบ รักการทำงานและความเชี่ยวชาญในการทำงาน และมีความสุขและสนุกกับการทำ สอดคล้องกับแนวคิดของซูบา (Czuba,1999 อ้างถึงใน เทวี พรหมมินต๊ะ, 2544) ที่กล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการท้าทายให้คนเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ว่าเขาสามารถทำได้และกล้าหาญเพียงพอที่จะทำ การวิจัยเกี่ยวกับเสริมสร้างพลังอำนาจของครู (เทวี พรหมมินต๊ะ. 2544; สมชาย บุญศิริเภสัช. 2545) ได้ผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน พบว่า การเสริมสร้างพลัง

อำนาจครู มีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพการทำงานของครูและส่งเสริมการพัฒนาให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างได้ผล

การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้ทำวิจัยตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษานั้น สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การกำหนดนโยบายด้านการวิจัยอย่างชัดเจน การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย การกำหนดภาระงานวิจัย การสร้างแรงจูงใจและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคคล ซึ่งได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคคลในองค์การต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลสามารถควบคุมงานและสภาพแวดล้อมของที่ทำงานได้ ส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นตัวของตัวเองและการเป็นสมาชิกของคณะทำงาน และมีโอกาสพัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง ทำให้บุคคลรู้คุณค่าและความสามารถของตนเองและผู้อื่น(Gibson, 1991) การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคคล จะช่วยให้บุคคลรับรู้ศักยภาพของตนเองและผู้อื่นและเพิ่มขีดความสามารถในด้านการแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสาร ทักษะความเป็นผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงาน และสถานที่ทำงาน เพิ่มความรู้สึกเกี่ยวกับความมีคุณค่าแห่งตน ความมีอิสระ และการมีความรับผิดชอบ (Hawks and Hromek, 1992) นอกจากนี้สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2551) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึงการทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation)รวมทั้งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถเพียงพอ (self-efficacy) ที่จะทำงานนั้นสำเร็จให้เกิดขึ้นในตัวของผู้ปฏิบัติงาน ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551) กล่าวว่า พลังอำนาจมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต พฤติกรรมของบุคคลรวมไปถึงการปฏิบัติงานต้องใช้พลังกาย พลังจิต และพลังทางปัญญา ทำให้งานประสบความสำเร็จมีประสิทธิผล พลังอำนาจทั้งสามส่วนนี้ ทำให้บุคคลมีความสามารถและศักยภาพของตนเองที่สามารถเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาไปในทิศทางของตนเองอย่างอิสรเสรี ยิ่งมีพลังอำนาจมาก ยิ่งทำให้บุคคลมีอิสรภาพ ขณะเดียวกันก็ยิ่งมีอิทธิพลต่อสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกัน และกล่าวถึงหลักการของพลังอำนาจมีดังนี้

1. พลังอำนาจเกิดจากการสร้างสมสามส่วนคือ พลังกาย พลังจิต และพลังปัญญา โดยการสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้

2. พลังอำนาจเริ่มต้นจากการกำเนิดของชีวิตและสิ้นสุดทางกายภาพแต่จะเหลือเพียงพลังจิตและพลังทางปัญญา ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของพลังอำนาจบุคคล

3. พลังที่สำคัญสูงสุดคือ พลังอำนาจทางปัญญา อาศัยองค์ประกอบของพลังกายและพลังจิต เป็นพลังที่ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวและพัฒนา

4. การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามจะใช้แต่พลังกายอย่างเดียวไม่ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยพลังจิตและพลังทางปัญญาประกอบด้วย

5. พลังอำนาจมีผลต่อการประพฤติและการปฏิบัติต่อตนเองและสังคม

6. การเพิ่มพลังอำนาจอาศัยการสร้างโดยเริ่มต้นจากตนเองไปสู่พลังอำนาจทางสังคม

7. พลังอำนาจต้องมีการเคลื่อนไหวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงทำให้มีพลังมหาศาล

8. การปฏิบัติทุกอย่างของบุคคลนำไปสู่การสร้างพลังอำนาจทั้งสิ้น

9. การเพิ่มพลังอำนาจต้องอาศัยความรู้ การฝึกปฏิบัติ การมีสมาธิตั้งใจแน่วแน่ในสิ่งที่พึงปฏิบัติ แล้วจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตอันสูงสุด

จากความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่กล่าวแล้ว ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ว่าอาจารย์ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำวิจัยตามภารกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัยได้ และสามารถทำได้สำเร็จ

คำถามวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน ความต้องการ และปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นอย่างไร

2. การพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยพัฒนาได้อย่างไร ใช้ทฤษฎี ข้อมูล และแนวคิดอะไรบ้าง

3. รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีลักษณะอย่างไร มีกิจกรรมอะไรบ้าง

4. เมื่อนำรูปแบบการสร้างพลังอำนาจไปใช้จะสามารถสร้างพลังอำนาจและเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัยได้หรือไม่ ประเมินผลได้อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ด้านการทำวิจัย

3. ติดตามผลของการสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ในการเพิ่มศักยภาพของการทำวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาความต้องการและสภาพปัญหาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการเพิ่มศักยภาพการทำวิจัย เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ทุกคณะ ที่มีความสมัครใจเข้าร่วมโครงการ เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์มีนโยบายการพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่ให้เป็นนักวิจัย

2. ศักยภาพการวิจัยในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยประเมินผลสัมฤทธิ์จากการเสนอโครงการวิจัยของผู้เข้าร่วมโครงการ ซึ่งแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจ ในการองค์ประกอบของการวิจัย ได้แก่ การตั้งโจทย์วิจัย ตั้งชื่อเรื่องวิจัย ความสำคัญและปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย การออกแบบการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และสามารถเขียนโครงการวิจัย

3. การสร้างพลังอำนาจในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสร้างพลังอำนาจในตนเอง

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. การประเมินพลังอำนาจของอาจารย์ และการประเมินศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ใช้แบบสอบถามโดยการประเมินตนเอง

2. การประเมินผลขั้นสุดท้ายที่แสดงผลของการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ โครงการวิจัยที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการทุนวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ข้อจำกัดของการวิจัย

ระหว่างการอบรมในการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้เข้าร่วมโครงการยังคงปฏิบัติราชการตามปกติ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

อาจารย์ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอน วิจัย และบริการวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้เข้าร่วมโครงการ หมายถึง อาจารย์และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ที่สมัครเข้าร่วมโครงการ

การสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเปลี่ยนแปลงความคิดและการกระทำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคล โดยการให้การยอมรับสนับสนุน ส่งเสริมทั้งกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิด ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง ตระหนักในความสามารถ

ของตนเอง สามารถควบคุมตนเองและสถานการณ์ได้ ทำให้สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีผลต่อการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานส่วนตน

ภาวะไร้พลัง หมายถึงเป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองเหนื่อยหน่าย หมดเรี่ยวแรง ไร้ซึ่งพละกำลังและอำนาจ ในการที่จะดำเนินการได้ มักจะพบได้ในบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานที่มีความยากและต้องใช้เวลา มองไม่เห็นผลงานหรือความเป็นรูปธรรมผลประโยชน์ที่ได้น้อยเมื่อเทียบกับงานอื่น ทำให้ขาดแรงจูงใจและความมุ่งมั่น พยายามในการปฏิบัติงาน

การวิจัย หมายถึง วิธีการศึกษาค้นคว้า แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้อย่างมีระบบระเบียบขั้นตอน ของการวิจัย

ศักยภาพในการทำวิจัย หมายถึง ความสามารถในการทำวิจัย ประกอบด้วย มีความรู้ในเรื่องที่ทำวิจัยและกระบวนการทำวิจัย สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ มีความสามารถในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานในการวิจัยได้ มีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยและมีทักษะในการเขียนโครงการวิจัยและการทำวิจัย

รูปแบบการสร้างพลังอำนาจ หมายถึง แบบแผนการสร้างพลังอำนาจของอาจารย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการวิจัย ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างและเนื้อหาของรูปแบบ วิธีการและเทคนิคการดำเนินกิจกรรมของรูปแบบ ขั้นตอนการดำเนินงานของรูปแบบ ระยะเวลาดำเนินการและการประเมินผล

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจมีประสิทธิภาพ สามารถเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยของอาจารย์ได้

ความตระหนักในความสามารถของตนเอง หมายถึง ภาวะการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานวิจัยทุกขั้นตอนได้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ภาวการณ์รับรู้ในตนเองของอาจารย์ว่ามีความมั่นใจในการทำงานวิจัยได้และประสบความสำเร็จในการทำวิจัยทุกขั้นตอน

ความสามารถในการควบคุมตัวเอง หมายถึง ความสามารถจัดการกับตนเองให้ทำงานวิจัยได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทุกขั้นตอนตามเวลาที่กำหนด

11

กรอบแนวคิดการวิจัย

บทบาทการวิจัย ในสถาบันอุดมศึกษา

1. ภาระงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา
2. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด....
(กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิจัยระดับอุดมศึกษา
(ฐิติมาวดี เจริญรัชต์และคณะ, 2545; กาญจนา ตระกูลวรรณ, 2548)
(1) ปัจจัยสนับสนุน หรือปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่
- กำหนดนโยบายและทิศทางการวิจัยขององค์กร มีเป้าหมายการวิจัยที่ชัดเจน
- การสนับสนุน ด้านทรัพยากร การจัดการอบรม ฯลฯ
- สภาพแวดล้อม
(2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
- ปัจจัยกายภาพ เช่น บุคลิกภาพ ความรู้ และทักษะด้านการวิจัย
- ปัจจัยภายใน เช่น เจตคติเกี่ยวการวิจัย และแรงจูงใจ
4. การวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
(1) สภาพปัจจุบันด้านการวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- มีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจด้านการวิจัย
- มีการจัดหน่วยงานบริหารจัดการงานวิจัยอย่างชัดเจน
- มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นทุนอุดหนุนการวิจัยสำหรับอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา
- มีการส่งเสริมและพัฒนานักวิจัย
(2) ปัญหาการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- จำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยมีจำนวนน้อย
- ไม่มีเวลาทำงานวิจัย เพราะมีงานสอนและงานอื่น ๆ มาก
- ทุนอุดหนุนวิจัยมีน้อย
- ภาระงานวิจัย

(บทสรุปสำหรับผู้บริหาร การประเมินภายนอกของ สมศ. http://www.onesqa.or.th/th/eduassess/university_assess.php?System MenuID=1&SystemModuleKey=103)

แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

(Nadler and Wiggs, 1989)
- การฝึกอบรม
- การศึกษา
- การพัฒนา

การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนานักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาจากองค์การภายนอก

1. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)
2. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
(1) ทุนเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยของอาจารย์รุ่นกลางในสถาบันอุดมศึกษา(ร่วมกับ สกอ.)
(2) ทุนพัฒนาศักยภาพในการทำงานวิจัยของอาจารย์รุ่นใหม่(ร่วมกับสกอ.)
(3) กองทุนส่งเสริมนักวิจัยรุ่นใหม่
3. สำนักงานคณะกรรการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
(1) ต้นกล้านักวิจัย

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยองค์กรหรือผู้บริหาร
(1) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารต่อกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจบุคลากร (Stewart, 1994)
- การเสริมสร้างความสามารถ
- การอำนวยความสะดวก
- การสนับสนุน
- การให้คำปรึกษา
- การเป็นพี่เลี้ยง
(2) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรในองค์กร (Kanter,1993)
- การได้รับทรัพยากร
- การได้รับการสนับสนุน
- การได้รับข้อมูลข่าวสาร
- การได้รับโอกาส
2. การสร้างพลังอำนาจในตนเอง
(1) การรับรู้พลังในตนเอง (Gibson, 1993)
- สามารถควบคุมหรือจัดการสถานการณ์ได้
- พึงพอใจในความสามารถของตนเอง
- มีป้าหมายในชีวิต และทำงานได้ตามเป้าหมาย
(2) กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน (Conger & Kanungo, 1988)
- การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ
- การใช้เทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ
- ช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการวิจัย

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์
เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการวิจัย
3. วิธีการและเทคนิคการดำเนินกิจกรรมของรูปแบบ
(1) วิธีการพัฒนาบุคลากร : การฝึกอบรม ด้วยการบรรยายและปฏิบัติการ
(2) เทคนิคการสร้างพลังอำนาจ ใช้วิธีบรรยายโดยวิทยากร การอภิปราย และปฏิบัติการ
(3) กิจกรรมของการสร้างพลังอำนาจ
- ค้นหาพลังอำนาจของตนเอง
- ค้นหาภาวะไร้พลังและวิธีจัดการกับภาวะไร้พลัง
- เรียนรู้วิธีสร้างพลังอำนาจให้กับตนเอง
(4) กิจกรรมการฝึกปฏิบัติเขียนโครงการวิจัย
- จัดกลุ่มย่อยตามสาขา
- มีที่ปรึกษาให้คำแนะนำ
4. โครงสร้างและเนื้อหาของรูปแบบ
(1) การส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กร
- การรับรู้เกี่ยวกับ นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการสนับสนุน ส่งเสริมการวิจัย
- ทุนอุดหนุนการวิจัย
- สิ่งอำนวยความสะดวก
- บรรยากาศ
(2) การสร้างพลังอำนาจในตนเอง
- การวิเคราะห์ภาวะไร้พลัง
- กลวิธีในการกำจัดภาวะไร้พลัง
- การสร้างพลังอำนาจในตนเอง
- การวางแผนและกำหนดเป้าหมายของการทำงาน
(3) การพัฒนาศักยภาพการวิจัย
- การเขียนโครงการวิจัย
- การกำหนดโจทย์วิจัย
- การออกแบบการวิจัย
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูล
- การเขียนรายงานการวิจัย
5. ขั้นตอนการดำเนินงาน
(1) ประเมินพลังอำนาจ ศักยภาพการวิจัยก่อนอบรม
(2) อบรมเชิงปฏิบัติการ และปฏิบัติการ
(3) ประเมินพลังอำนาจ ศักยภาพการวิจัยเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ
6. การประเมินผล
(1) ประเมินพลังอำนาจ
(2) ประเมินศักยภาพการวิจัย
(3) ประเมินโครงการวิจัย

พลังอำนาจในการวิจัย
- ความเชื่อมั่นในตนเอง
- ตระหนักในความสามารถของตนเอง
- ควบคุมตนเองและ

ศักยภาพการวิจัย
- โครงการวิจัยที่ผ่าน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากแผนภูมิกรอบแนวคิดการวิจัย มีประเด็นสำคัญสรุปได้ดังนี้

บทบาทการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

การวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษา จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 24(5) กำหนดให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 28 วรรค 3 กำหนดว่าหลักสูตรอุดมศึกษามีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการวิชาชีพชั้นสูง และการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม และมาตรา 30 ...ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนทุกระดับการศึกษา สถาบันอุดมศึกษาได้กำหนดภารกิจด้านการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเป็นภารกิจที่อาจารย์ต้องดำเนินการควบคู่กับภารกิจด้านการสอน มหาวิทยาลัยได้จัดทำเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของอาจารย์เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดภาระงานของอาจารย์ ให้อาจารย์สามารถแบ่งเวลาปฏิบัติงานให้ครอบคลุมหน้าที่ได้อย่างเหมาะ มีเวลาสำหรับการปฏิบัติงานวิจัย และการพัฒนาวิชาการมากขึ้น ภาระงานหลักของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ งานสอนหรืองานผลิตบัณฑิต งานวิจัยและผลงานวิชาการลักษณะอื่น ๆ งานพัฒนานิสิตหรืองานกิจการนิสิต งานบริการวิชาการหรืองานส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและศักยภาพทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ตัวอย่างมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2551) ได้กำหนดภาระงานสอน : งานวิจัย : งานบริการทางวิชาการ : งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/งานพัฒนานิสิต เท่ากับ 4 : 3 : 2 : 1 รวมเป็น 10

งานวิจัยมีผลต่อการพัฒนาอาจารย์ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้มีการประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 กล่าวถึงการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ขอตำแหน่งต้องมีผลงาน ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะบรรลุสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยสนับสนุน หรือปัจจัยระดับองค์กร สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบาย ทิศทางและเป้าหมายการวิจัยให้ชัดเจน มีระเบียบการวิจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ เช่นการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณและทุนอุดหนุน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การจัดการอบรม และการสร้างบรรยากาศในสถาบัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยทางกายภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ด้านการวิจัย และปัจจัยภายใน ได้แก่ แรงจูงใจและ เจตคติเกี่ยวการวิจัย และพลังอำนาจในตัวเองที่จะทำงานวิจัย

การวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และในมาตรา 8 (8) ได้กำหนดว่า มหาวิทยาลัยมีภาระหน้าที่ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสาน นอกจากนี้การประกันคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ได้กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดด้านการวิจัยในการประเมินมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องพัฒนางานวิจัยให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา และพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน เป็นกลไกในการพัฒนาความรู้และปัญญาของนักศึกษา นำผลจากการวิจัยไปแก้ปัญหา และพัฒนาสถาบันและท้องถิ่นได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการสอน การพัฒนางานด้านการวิจัยอาจประสบปัญหาเกี่ยวกับ อาจารย์มีภาระงานสอนมากทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย ขาดความรู้และความสามารถในการทำวิจัยเนื่องจากวิจัยเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลายด้านทั้งวิธีวิจัยและความรู้ในศาสตร์เฉพาะที่ทำวิจัย อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ดำเนินการพัฒนางานด้านการวิจัย ทั้งด้านบริหารจัดการงานวิจัย การพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างบรรยากาศการวิจัยในมหาวิทยาลัย การเอื้อประโยชน์ด้วยการจัดสรรเงินทุนอุดหนุนวิจัย

การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา จากองค์การภายนอก

การพัฒนาประเทศเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคตและสามารถแข่งขันระดับนานาชาติได้ต้องอาศัยสติปัญญา ความรู้ และเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งต้องประสานความร่วมมือกับองค์การอื่น ๆ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยของประเทศ เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย(สกว.) สนับสนุนกระบวนการสร้างความรู้ สร้างนักวิจัย และสร้างระบบการวิจัยเพื่อตอบคำถามและเสนอทางเลือกให้สังคม ซึ่งครอบคลุมทั้งในระบบเศรษฐกิจดั้งเดิมและสมัยใหม่โดยใช้จุดเด่นด้านการบริหารการวิจัย เพื่อยกระดับขีดความสามารถของประเทศด้วยการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวิจัยเพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบายการยกระดับความรู้ของสังคม และการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย และการพัฒนาที่สัมพันธ์กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 สกว.ได้จัดสรรทุนวิจัยเชิงวิชาการเน้นการสร้างนักวิจัยที่มีความสามารถสูงให้สร้างปัญญาและผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง รับผิดชอบโดยฝ่ายวิชาการ มีเป้าหมายในการสร้างนักวิจัยอาชีพที่มีความสามารถสูงให้สร้างปัญญาและผลิตผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ และสร้างความเข้มแข็งของชุมชนวิจัย สกว.ได้จัดสรรทุนวิจัยพื้นฐานเพื่อพัฒนาสร้างนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาได้แก่

1. ทุนพัฒนาศักยภาพในการทำงานวิจัยของอาจารย์รุ่นใหม่(สกว.) ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2. ทุนเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยของอาจารย์รุ่นกลางในสถาบันอุดมศึกษา (สกว.) ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

3. ทุนพัฒนานักวิจัย (เมธีวิจัย สกว.)

4. ทุนส่งเสริมนักวิจัยรุ่นใหม่

นอกจากนี้ยังจัดสรรทุนวิจัยให้กับนักวิจัยในรูปชุดโครงการ และทุนวิจัยประเด็นเฉพาะสำหรับอาจารย์และบุคลากรที่มีผลงานการวิจัยมาก่อน เช่น โครงการครุวิจัย เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)มีภารกิจในการให้การสนับสนุนการวิจัยที่มุ่งเน้นโครงการที่มีผลกระทบตามยุทธศาสตร์ชาติ ต่าง ๆ ตามนโยบายรัฐบาลและโครงการการวิจัยแบบบูรณาการ รวมถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ และการก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและคุณค่าเพิ่มทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาและปรับทิศทางของประเทศไปสู่เศรษฐกิจที่มีสมรรถนะสูง มุ่งเน้นการวิจัย พัฒนาและนวัตกรรมเพื่อการแข่งขันของประเทศ สนับสนุนภาคเอกชนในการพัฒนาผลิตภัณฑ์สู่ความเป็นเลิศในตลาดโลก และเพื่อสร้างความเข้มแข็งของปัจจัยสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่มีคุณภาพและยั่งยืน และมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานภาครัฐและการสร้างบรรยากาศแวดล้อมที่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจ ในปีงบประมาณ 2551 สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) จะได้จัดให้มีการฝึกอบรมโครงการสร้างนักวิจัย (ต้นกล้าวิจัย) ให้แก่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในปัจจุบันมีองค์กรต่าง ๆ ภายนอกมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ ด้วยการให้ทุนทำวิจัย และมีโครงการพัฒนานักวิจัยที่เป็นอาจารย์และบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นนักวิจัยมืออาชีพ จำนวนมาก เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้อาจารย์ทำวิจัยมากขึ้น

แนวคิดการสร้างพลังอำนาจ

การสร้างพลังอำนาจ (empowerment) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่างๆที่ส่งเสริมสนับสนุนให้คนตระหนักในคุณค่าแห่งตน รับรู้ถึงศักยภาพในตนเอง สามารถควบคุม และจัดการสถานการณ์ได้ มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้และมีเป้าหมายในชีวิตของตนเอง ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานส่วนตน (Hawks and Hromek,1992; Conger and Kanungo, 1988)

พลังอำนาจ (empowerment) เป็นภาวะทางจิตใจ เป็นการสร้างจิตใจ ทัศนคติให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีภูมิปัญญา สามารถควบคุมตนเอง ในการทำงานของตนเองและรับผิดชอบการกระทำของตนได้ การสร้างพลังอำนาจเป็นการสร้างสภาวะทางจิตใจและเจตคติของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1. กระบวนการสร้างพลังอำนาจของบุคลากรเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารประกอบด้วย

1.1 กระบวนการสร้างพลังอำนาจ สจวต (Stewart, 1994) กล่าวว่าการสร้างพลังอำนาจเป็นบทบาทที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องใช้ในการบริหารจัดการและการนำผู้ปฏิบัติงานมีดังนี้

1.1.1 การสร้างความสามารถ (enabling) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติของบุคลากร เช่น เวลา เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากร นอกจากนี้ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยการเตรียมผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้และทักษะ มีความเข้าใจและมีประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนได้รับการฝึกอบรม อีกทั้งโอกาสแสดงความสามารถ

1.1.2 การอำนวยความสะดวก (facilitating) ผู้บริหารต้องให้ข้อมูลที่จำเป็นและเพียงพอในการปฏิบัติงาน

1.1.3 การให้คำปรึกษา (counseling) ผู้บริหารต้องสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

1.1.4 การให้ร่วมมือ (collaborating) ผู้บริหารต้องไม่อาศัยอำนาจจากตำแหน่งหน้าที่สั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานตามคำสั่ง แต่ควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและให้ความร่วมมือกับผู้ปฏิบัติ

1.1.5 การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) ระบบพี่เลี้ยง มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติ ทั้งในด้านความรู้และความชำนาญ เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน

1.1.6 การสนับสนุน (supporting) ผู้บริหารมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ให้กำลังใจในกรณีทำงานไม่ประสบความสำเร็จหรือทำงานผิดพลาด

1.2 จุดเริ่มต้นของการสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ (Kanter, 1993)

1.2.1 การได้รับทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการจัดหาสิ่งที่จำเป็นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในดังนี้

1) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน สถานที่ และเวลาที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรส่วนบุคคล ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับตนเองด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความอดทน และความเชื่อมั่นในตนเอง

1.2.2 ด้านการได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติ งานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การกำหนดกฎ ระเบียบสนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนางาน หรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้บุคลากรรู้สึกสุขใจและมีคุณค่า มีการรับรู้ถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียรและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

1.2.3 ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน ควรเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการ

1.2.4 การได้รับโอกาส ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการได้รับโอกาสนี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1) การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

2) การได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน หรือลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3) การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานดี โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกตัวเองมีคุณค่า

2. กระบวนการสร้างพลังอำนาจในตนเอง แนวคิดที่นำมาใช้ในรูปแบบการสร้างพลังอำนาจ ได้แก่

2.1 การสร้างพลังอำนาจ กิบสัน (Gibson, 1993) พบว่าการสร้างพลังอำนาจคือการรับรู้พลังอำนาจที่เกิดขึ้นภายในบุคคล ซึ่งทำให้มีคุณลักษณะ 4 ด้าน ได้แก่

2.1.1 การมีเป้าหมายในชีวิตของตน เป็นความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองรับรู้ความสามารถของตน มีความเชื่อมั่น มีความภาคภูมิใจในตนเองและมีเป้าหมายในชีวิต

2.1.2 การพัฒนาตนเอง หมายถึงการรับรู้ในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น จะช่วยให้บุคคลมีความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น

2.1.3 ความสามารถที่จะควบคุมหรือจัดการสถานการณ์ได้ หมายถึงบุคคลมีความรับรู้ในศักยภาพและความสามารถของตน สามารถดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เป็นการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาผสมผสานกับความรู้ใหม่ไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

2.1.4 ความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง หมายถึงความรู้สึกที่ดีที่มีต่อผลงานของตนจะส่งผลให้มีความมั่นใจและเป็นกำลังใจให้ทำงานประสบผลสำเร็จมากขึ้น

2.2 กระบวนการสร้างพลังอำนาจ คอนเจอร์ และ คานันโก (Conger & Kanungo,1988 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2547.) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ คอนเจอร์ และคานันโกได้เสนอกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ (conditions leading to a psychological state of powerlessness) คอนเจอร์ และ คานันโก กล่าวว่า ภาวะไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติงานสามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยต่างๆเหล่านี้ คือ

1) ปัจจัยด้านองค์กร (organizational factors) เช่น การปรับเปลี่ยนนโยบาย ระบบการบริหารงาน และการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการแข่งขัน

2) การนิเทศงาน (supervision) เช่น การควบคุมกำกับและติดตามงานอย่างใกล้ชิด การลงโทษเกินกว่าเหตุ และการใช้อำนาจมากเกินไปในการดูแลผู้ปฏิบัติงาน

3) ระบบการให้รางวัล (reward system) เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความพอใจของผู้บริหาร การให้ค่าตอบแทนต่ำกว่าวิชาชีพอื่นๆ

4) ลักษณะงาน (nature of job) เช่น บทบาทหน้าที่ในแต่ละงานไม่ชัดเจน ขาดอิสระในการปฏิบัติงาน และขาดทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกไร้อำนาจ หมดพลังที่จะต่อสู้กับงานที่มีปริมาณมากและต้องใช้ความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องทำงานแข่งกับเวลาเพื่อรักษาชีวิตของมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงานลดลง ความพึงพอใจเริ่มน้อยลง ขาดความสนใจในงาน ลักษณะดังกล่าวส่งผลเสียต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของหน่วยงาน และองค์กร

ขั้นที่ 2 การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ (the use of managerial strategies and techniques) ในขั้นตอนนี้เป็นการนำปัญหาที่ทำให้เกิดภาวะไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติมาดำเนินการแก้ไข กลยุทธ์ที่คอนเจอร์ และ คานันโก เสนอไว้ คือ

1) การบริหารอย่างมีส่วนร่วม (participative management) ซึ่งหมายถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติหรือการแก้ปัญหาของหน่วยงาน

2) การตั้งเป้าหมาย (goal setting) ในการบริหารงาน แต่ละหน่วยงานจะมีการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ถ้าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดฝ่ายเดียวโดยที่ผู้ปฏิบัติไม่ได้มีส่วนร่วม พลังอำนาจในการปฏิบัติย่อมจะไม่เกิดขึ้น เมื่อหน่วยงานเป็นของทุกคนที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นทุกคนก็ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการสร้างความสามัคคี และมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงานเพื่อองค์กร

3) ระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback system) ในการทำงานร่วมกัน เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นหรือมีการประเมินผลงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการประเมินเฉพาะบุคคล เฉพาะกลุ่ม หรือทั้งหน่วยงาน ก็ควรมีการบอกผลให้ทุกคนได้รับทราบ จะได้มีการแก้ไขหรือพัฒนาให้ดี

ขึ้น และถ้าเป็นผลในทางที่ดี ผู้ปฏิบัติก็จะรู้สึกดีใจที่ได้รับทราบและทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามผู้บริหารก็ควรให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าอยากจะปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการให้ข้อมูลย้อนกลับด้วย

4) การเป็นตัวอย่างที่ดี (modeling) ในการที่ผู้บริหารจะจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิกทุกคนในหน่วยงานก่อน เพราะการที่หัวหน้าเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง ลูกน้องจะไว้วางใจ ให้ความศรัทธาแก่หัวหน้า และเลียนแบบหรือปฏิบัติตามในที่สุด

5) การเสริมแรง (contingent/competence-based reward) ในการปฏิบัติงานบางครั้งการจูงใจด้วยวัตถุอย่างเดียว อาจไม่สามารถทำให้บุคคลเกิดพลังอำนาจได้ การเสริมแรงทางบวก โดยเฉพาะเรื่องที่มีผลต่อจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ยอมรับในความสามารถของผู้ปฏิบัติ และการให้อิสระในการปฏิบัติงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงเสริมที่จะให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกเต็มใจ และภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่

6) การเพิ่มคุณค่าในงาน (job enrichment) เป็นการเพิ่มงานและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงานในการวางแผน ออกแบบงาน และประเมินผลงานด้วยตัวของผู้ปฏิบัติงานเอง แทนที่จะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเดียว การเพิ่มคุณค่าในงานเป็นวิธีการหนึ่งในการเพิ่มแรงจูงใจในงาน

ขั้นที่ 3 การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (to provide self-efficacy information to subordinates) เป็นการสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอต่อความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ โดยอาศัย

1) การไปสู่เป้าหมาย (enactive attainment) ด้วยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับรู้และทดสอบการมีทักษะและความสามารถในงานที่เพิ่มขึ้นของตนตามลำดับ

2) การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น (vicarious experience) การสะสมประสบการณ์เป็นการนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานวิธีการหนึ่ง โดยศึกษาจากผู้มีประสบการณ์ เช่น การมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาการวิจัยตรงตามสาขาวิชา เป็นต้น

3) การจูงใจด้วยวาจา (verbal persuasion) เป็นการสร้างเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การสอบถามปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่ผู้บริหารพร้อมจะแก้ไขหรือให้การสนับสนุน การให้ความเชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ

4) การกระตุ้นทางอารมณ์ (emotional arousal) บางครั้งผู้ปฏิบัติงานอาจทำงาน

ด้วยความกลัว ความเครียด ความวิตกกังวล ความเก็บกด ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถต่ำ ถ้าผู้บริหารสามารถลดความรู้สึกเหล่านี้ได้ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความ สามารถมากขึ้น ในขั้นตอนการเพิ่มการรับรู้ความสามารถนี้ ต้องดำเนินควบคู่กับการขจัดปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติไร้อำนาจที่กล่าวไว้แล้วในขั้นที่ 1

ขั้นที่ 4 ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (results in empowering experience of subordinates) เมื่อผู้บริหารสามารถขจัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไร้พลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยมีการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในงาน และการช่วยให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ถึงสมรรถนะในตน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความแข็งแกร่ง (strengthening of effort) มีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (performance expectancy) และ เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ (belief in personal efficacy) ในการทำงานให้สำเร็จ

ขั้นที่ 5 พฤติกรรมที่เกิดขึ้น (leading to behavioral effects) เมื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อให้เกิดพลังในตัวผู้ปฏิบัติแล้ว ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจยังทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) และมีความอดทนต่อการทำงานที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย (persistence of behavior to accomplish task objectives)

แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาคนให้เกิดความเชี่ยวชาญสามารถทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและพร้อมรับการขยายตัวและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การพัฒนาระดับนี้จึงจะเป็นเรื่องของการบูรณาการระหว่างการพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพและการพัฒนาองค์กร เพื่อมุ่งการพัฒนาจากการเรียนรู้ของบุคคลให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่มุ่งหวัง ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงขับภายในตัวบุคคล เช่น เจตคติ คติ ค่านิยม แรงจูงใจ และอุปนิสัย เป็นการพัฒนาจากจิตใจเพื่อให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิด ค่านิยม ความเชื่อ รู้จักค้นคว้าศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะด้วยตนเองเพื่อ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างถาวรและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป แนดเลอร์และวิกส์ (Nadler and Wiggs, 1989) ได้กล่าวถึงขอบเขตการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม (training) การศึกษา (education) และการพัฒนา (development)

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็น และมีเจตคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ประกอบด้วยกิจกรรมระยะสั้น ๆ

การศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติในเรื่องทั่วๆไป อย่างกว้างๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัว ให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญการศึกษาโดยทั่วไปก็ยังคงเป็นการสนองความต้องการของบุคคลในการเตรียมพร้อม หรือสร้างพื้นฐานในการเลือกอาชีพมากกว่า การมุ่งเน้นให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง นอกจากนั้น การศึกษาเป็นเรื่องที่สามารถกระทำได้ตลอดชีวิต (Lifelong Education) ไม่จำกัดระยะเวลาอีกด้วย

การพัฒนาบุคคล เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้ถึงขีดสูงสุด เพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านส่วนตัวและขององค์กร เป็นการเตรียมบุคลากรให้ก้าวไปพร้อม ๆ กับองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัย และแนวทางการเสริมพลังอำนาจในการทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะช่วยพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสามารถในการทำวิจัย

2. เป็นผลกระทบหรือผลลัพธ์ที่ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีผลงานวิจัยมากขึ้นหรือกระตุ้นให้เกิดการทำวิจัยซึ่งจะส่งผลต่อไปถึงการเผยแพร่และขยายผลงานวิจัยให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และมีผลต่ออาจารย์ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้รวบรวมความรู้ที่ได้มาเป็นความรู้พื้นฐานในการศึกษา ซึ่งจะได้นำเสนอเป็น 5 ส่วนด้วยกัน คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
   1.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
   1.2 แหล่งอำนาจหรือฐานอำนาจ
   1.3 ลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
   1.4 กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ
   1.5 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ
   1.6 การประเมินพลังอำนาจ
2. ภารกิจการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา
   2.1 ความสำคัญของการทำวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา
   2.2 นโยบายการส่งเสริมการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา
   2.3 สภาพการทำวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
   2.4 การส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา
3. แนวคิดการพัฒนาบุคลากร
   3.1 การพัฒนาบุคลากร
   3.2 วิธีการพัฒนาบุคลากร
4. การพัฒนารูปแบบ
   4.1 ประเภทของรูปแบบ
   4.2 การพัฒนารูปแบบ
   4.3 การตรวจสอบรูปแบบ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างพลังอำนาจ
   5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

1. ความหมายของการการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) เป็นนามธรรมที่มีการให้ความหมายหลากหลายแตกต่างกันตามศาสตร์ต่าง ๆ เช่น จิตวิทยา สังคมวิทยา การพัฒนาชุมชน ธุรกิจ และการศึกษา นอกจากนี้เมื่อนำไปใช้กับบุคคลต่าง ๆ ความหมายก็ย่อมแตกต่างกันด้วย เช่น ผู้บริหารและบุคลากรต่าง ๆ ตามพจนานุกรมได้ให้ความหมายว่า การให้พลังอำนาจหรือให้สิทธิตามกฎหมายกับคนในการทำบางสิ่งบางอย่าง (Longman, 1998)

คำว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) มีความหมายที่หลากหลายมีความแตกต่างกันในบริบททางสังคมและทางการเมือง เช่น หมายถึง ความแข็งแรงในตัวเอง (self-strength) ความตระหนักในความสามารถของตน (self-efficacy) การควบคุม (control) พลังอำนาจในตนเอง (self-power) การไว้วางใจตนเอง (self-reliance) หรือความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confident) ความสามารถในการต่อสู้เพื่อให้ได้สิทธิที่ถูกต้องของตนเอง การตัดสินใจ ความมีอิสระ การตื่นตัว และศักยภาพของตน การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นสิ่งที่มีคุณค่าอยู่ภายในตน มีทั้งระดับส่วนบุคคลและระดับกลุ่ม การเสริมสร้างพลังอำนาจนิยมใช้ในทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (World Bank, 2007)

แอสครอฟท์ (Ashcroft, 1987) ได้อธิบายถึงบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะเป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กูเทียเรซ และออร์เทกา (Gutierrez and Ortega, 1991) ได้แบ่งประเภทของการเสริมสร้างพลังอำนาจออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจส่วนบุคคล (personal empowerment) เน้นวิถีทางการพัฒนาความรู้สึกพลังอำนาจและความสามารถของตนเอง 2)การเสริมสร้างพลังอำนาจระหว่างบุคคล (interpersonal empowerment) เน้นการพัฒนาทักษะของบุคคลที่จะช่วยผู้อื่นและเรียนรู้การใช้อำนาจในกระบวนการทางการเมือง และ 3)การเสริมสร้างพลังอำนาจทางการเมือง (political empowerment) เน้นเป้าหมายที่การปฏิบัติการทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมถึงการถ่ายโอนอำนาจระหว่างกลุ่มทางสังคม ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจทางการเมืองจะประกอบด้วย การปฏิบัติการ การพัฒนาทักษะ และผลลัพธ์ที่ได้คือความสามารถ (efficacy)

กูรัลนิค (Guralnik, 1970) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการช่วยเหลือสนับสนุนบุคคลให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ เพิ่มความนับถือตนเอง เป็นความสามารถของคนที่จะแสดงออกในการควบคุมชีวิตตนเองและการปฏิบัติงาน มีอิสระในการคิด ทำ และแสดงออก

สกอตและแจฟ (Scott and Jaffe, 1994) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การทำงานร่วมกันในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ลูกจ้างพนักงาน (employees) ลูกจ้างพนักงานรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่โดยรวมขององค์กร มิใช่เฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น

2. การทำงานเป็นทีม (team work) พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ให้ได้ผลผลิตระดับที่สูงกว่า

3. องค์กร (organizations) มีโครงสร้างการจัดการให้คนในองค์กรรู้สึกว่าเขาสามารถประสบความสำเร็จผลที่เขาต้องการ

กิบสัน (Gibson, 1993) กล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การรับรู้พลังอำนาจที่เกิดขึ้นภายในบุคคล ซึ่งทำให้มีคุณลักษณะ 4 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถที่จะควบคุม หรือจัดการสถานการณ์ได้ หมายถึง บุคคลมีความรับรู้ในศักยภาพและความสามารถของตนเองในการเผชิญและแก้ปัญหา ตลอดจนสามารถดำเนินงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เป็นการนำความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมมาผสมผสานเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

2. ความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีและเป็นประโยชน์แก่ตนเอง ยินดีในผลงานที่เกิดขึ้น มีความมั่นใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงลักษณะส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ไปสู่สิ่งที่ดี เหมาะสมและถูกต้องมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกมั่นใจในความสามารถเพิ่มขึ้น

4. การมีเป้าหมายและมีความหมายในชีวิตของตนเอง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดในตนเองเกี่ยวกับการยอมรับนับถือตนเอง เห็นคุณค่า ความหมายของตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง มีเป้าหมายในชีวิต มีความภาคภูมิใจในตนเอง มองเห็นความสำคัญของตนเองต่องานในความรับผิดชอบ

แมคไวร์เทอร์ (McWhirter, 1994) ได้ให้ความหมายของการสร้างพลังอำนาจไว้อย่างชัดเจนว่า หมายถึงกระบวนการซึ่งเกิดจากประชาชน องค์กร หรือกลุ่มคนซึ่งเป็นผู้ไร้อำนาจหรือผู้ที่ไม่มีความสำคัญให้กลายเป็นผู้ที่รับรู้ถึงพลังการขับเคลื่อนงานของเขา พัฒนาทักษะและความสามารถที่จะทำให้ควบคุมตนเองได้ เป็นกิจกรรมที่ไม่ละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น และเกิดขึ้นพร้อมกับคนอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในชุมชน

คินลอว์ (Kinlaw, 1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร และทีมงานในการกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือเป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จของงาน ซึ่งการเสริม สร้างพลังอำนาจมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการเสริมสร้างพลังอำนาจยังเป็นความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางอย่างที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้

คลัทเทอร์บัค และ เคอร์แนกฮาน (Clutterbuck, D. and Kernaghan, S., 1995) กล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึงการค้นหาวิธีใหม่ ๆ ที่จะรวมอำนาจในมือของบุคคลที่จะทำงานให้ดีที่สุดโดยการมอบอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ทรัพยากรและสิทธิในระดับที่เหมาะสมสำหรับแต่ละงาน เช่น การมอบหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ ในสายงานบริหารการควบคุมการถ่ายโอนอำนาจจากผู้จัดการสู่ลูกจ้าง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวของธุรกิจโดยรวม การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้คนได้ใช้ความสามารถสูงสุดให้ไปสู่เป้าหมายและการใช้พลังทางจิตกระตุ้นบุคคล

เพจ (Page, 1999) กล่าวว่า พลังอำนาจคือความสามารถที่ทำให้คนอื่นทำในสิ่งที่เราต้องการได้ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นแนวคิดที่สำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจคือต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และสามารถขยายผลออกไปได้ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการบวนการทางสังคมที่มีหลายมิติ ทำให้คนสามารถควบคุมชีวิตของตนเองได้ มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ 1) มีหลายมิติ ปรากฏอยู่ในสังคมจิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ และอื่น ๆ 2) สังคม คำว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจมีหลายระดับ เช่น ระดับบุคคล กลุ่ม และชุมชน 3) เป็นกระบวนการ เปรียบเสมือนเส้นทางเดินของการพัฒนางาน

คาร์ไรท์ (Carwright, 2002 : 6) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจคือกระบวนการปลดปล่อยศักยภาพของลูกจ้างอย่างเต็มที่ เมื่อเขาได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น และเตรียมทรัพยากรสำหรับกระบวนการที่เกิดขึ้นนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง สิ่งที่มีหรือได้รับที่มีผลต่อการควบคุมชีวิตของคน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือการเสริมสร้างพลังอำนาจส่วนบุคคล เป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และพัฒนาทักษะส่วนบุคคล ทำให้เป็นผู้มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้และสื่อสารกับคนอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจกลุ่มหรือชุมชนสามารถได้รับจากการสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือและการสื่อสารระหว่างสมาชิก เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น มีการบันทึกข้อตกลงและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ ความเชื่อมั่น

และความเข้าใจ ทักษะในการวิเคราะห์และการสื่อสาร ความซื่อสัตย์ ความห่วงใยและความอดทน ความร่วมมือประสานงาน และข้อมูล (powerful Information. 2008)

แอลซอพ (Alsop, 2006) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมความสามารถของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

เฮอร์ไดนา (Herdiana, 2007) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคลให้สร้างทางเลือกและทำให้ทางเลือกนั้นไปสู่การปฏิบัติและผลลัพธ์ที่ถูกต้อง และตัวบุคคลเท่านั้นที่จะใช้หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้ชีวิตของตนเองดีขึ้นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

วัตสัน (Watson, 2008) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรพัฒนาไปถึงศักยภาพสูงสุดของตนเองตามเป้าหมายของทีมงานและองค์กรโดยเน้นการสื่อสารที่ดี การให้การศึกษาและการฝึกอบรม และภาวะผู้นำ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้กล่าวถึง empowerment ในภาษาไทยว่า “การมอบอำนาจการตัดสินใจ” ในเชิงจิตวิทยา หมายถึง การทำให้บุคคลปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจภายใน (instrinsic motivation) รวมทั้งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถเพียงพอ (self-efficacy) ที่จะทำงานนั้นสำเร็จ ให้เกิดขึ้นในตัวของผู้ปฏิบัติงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจจะประสบความ สำเร็จต้องอาศัยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ต้องสร้างความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย (meaning) คือทั้งเนื้องานที่ทำรวมทั้งผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้น สอดคล้องกับค่านิยมและอุดมการณ์ของบุคคลนั้น

2. ให้ผู้ปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้เอง (self-determination) หมายถึงผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดวิธีการและระยะเวลาการทำงานของตนเองได้

3. การทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (self-efficacy) หมายถึงถ้าผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจในขีดความสามารถของตนว่ามากพอที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จ ย่อมทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง

4. สร้างความเข้าใจที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติถึงผลกระทบเชิงบวกที่เกิดขึ้นจากงานต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อและเข้าใจถึงความสำคัญและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากกงานของตน

วิชัย ชูจิต (2550) กล่าวว่าในสาขาจิตวิทยาสังคม แรพพาพอร์ท (Rappaport) ได้นิยามการสร้างเสริมพลังอำนาจ ไว้ว่า คือการมุ่งที่สร้างเสริมความเป็นไปได้ของบุคคลในการที่จะควบคุมชีวิตตนเอง อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการทำนาย ควบคุม และมีส่วนร่วมกับสังคมสิ่งแวดล้อมแล้วทำให้เกิดผลเป็นรูปธรรมขึ้น ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง

กระบวนการที่เอื้อให้บุคคล และ ชุมชนมีอำนาจที่จะนำเอาอำนาจไปดำเนินการต่อเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชีวิตและสิ่งแวดล้อมการทำงาน

สรุปการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้คนตระหนักในคุณค่าแห่งตน รับรู้ถึงศักยภาพในตนเอง สามารถควบคุม และจัดการสถานการณ์ได้ มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้และมีเป้าหมายในชีวิตของตนเอง ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานส่วนตน

2. แหล่งพลังอำนาจหรือฐานพลังอำนาจ

แหล่งพลังอำนาจหรือฐานพลังอำนาจ หมายถึงที่มาของอำนาจที่จะนำไปใช้สร้างพลังให้กับบุคคลหรือกลุ่มคน ผู้ที่จะนำไปใช้ให้ได้ผลจึงมีความจำเป็นต้องทราบแหล่งที่มาของอำนาจ ดังนี้ (เมืองทอง แขมณี, 2550)

1. อำนาจที่เกิดจากตำแหน่งหรือหน้าที่ เป็นอำนาจที่ให้กับบุคคลหรือกลุ่มตามตำแหน่งหรือหน้าที่ที่มีอยู่ ซึ่งอำนาจหน้าที่นี้จะหมดไปเมื่อพ้นจากตำแหน่งหรือหน้าที่นั้นแล้ว

2. อำนาจที่เกิดจากการควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เช่น การมีเงิน มีบุคลากร มีวัสดุ มีเทคโนโลยี มีลูกค้า ซึ่งถ้ามีมาก หรือมีทรัพยากรที่สำคัญและหายาก จะยิ่งทำให้มีอำนาจมากขึ้น

3. อำนาจที่เกิดจากความสำคัญทางสังคม เช่น การมีเพื่อน การรู้จักคน การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะสร้างเครือข่าย อันจะทำให้เกิดอำนาจ

4. อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ อาจจำแนกได้เป็น ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ หรือด้านเทคนิค ซึ่งเป็นที่ยอมรับในหมู่นักวิชาการหรือวิชาชีพ และความเชี่ยวชาญด้านวิธีการหรือด้านกระบวนการซึ่งมักเป็นที่ยอมรับในหมู่ผู้จัดการหรือผู้บริหาร อำนาจเช่นนี้จะเกิดจากผลงานที่ได้กระทำไปแล้วในอดีต

5. อำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูล ซึ่งสามารถทำให้สามารถควบคุมบริหารองค์กรได้ ถ้าหากมีข้อมูลที่ดี เชื่อถือได้และถูกต้อง ซึ่งจะต้องมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ ที่จะพิจารณาเลือกได้ว่า ข้อมูลใดเกี่ยวข้องและสำคัญต่อการทำงานในองค์กร

6. อำนาจที่เกิดจากคุณสมบัติหรือบุคลิกลักษณะส่วนตัว เช่นความสามารถและความมั่นใจในตัวเอง ความน่านับถือ ความมีเสน่ห์ ความเป็นผู้มีวาทศิลป์ดี ความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีเหล่านี้ เป็นต้น ซึ่งทำให้คนผู้นั้นมีความสามารถพิเศษที่อาจฝึกฝนให้มีในตนได้ด้วย

จากแหล่งพลังอำนาจหรือฐานพลังอำนาจข้างต้นสามารถนำมาใช้เป็นเกณฑ์การจำแนกประเภทของพลังอำนาจได้ 7 ประเภท ดังนี้ (ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2551)

1. อำนาจรางวัล (reward power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการให้สิ่งตอบแทน ผู้บริหารมักชอบให้รางวัลเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ โดยการให้รางวัล เช่น คำชมเชย ให้สิ่งของตอบแทน เลื่อนขั้นเงินเดือน จ่ายค่าตอบแทนสูงขึ้นให้การยอมรับยกย่องชมเชย รางวัลเกียรติยศ เป็นต้น การได้รับรางวัลเหล่านี้ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกภูมิใจ รู้สึกเป็นเจ้าของ และพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา จึงทำให้เกิดอำนาจเรียกว่า “อำนาจรางวัล”

2. อำนาจการบังคับ (coercive power) เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารใช้ในการยับยั้งความพึงพอใจ หรือต้องการผลักดันให้เปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ผู้บริหารต้องการ จึงต้องอาศัยกฎระเบียบ หรือข้อบังคับ เพื่อให้การปฏิบัติของผู้ร่วมงานสำเร็จตามเป้าหมาย ลักษณะเช่นนี้เรียกว่า “อำนาจการบังคับ”

3. อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) เป็นอำนาจที่ผู้บริหารมีตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมาย เช่น เป็นผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ เป็นหัวหน้างาน เป็นต้น จึงทำให้เกิดการยอมรับโดยตำแหน่งหน้าที่ มีกฎหมายรองรับ ซึ่งผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไปเป็นผู้แต่งตั้งและมีการบังคับบัญชาเป็นชั้น ๆ ลงไปตามลำดับ ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ซึ่งได้กำหนดไว้ อำนาจของบุคคลที่เกิดจากบทบัญญัติและระเบียบต่าง ๆ นี้เรียกว่า อำนาจตามกฎหมาย

4. อำนาจอ้างอิง (referent power) เป็นอำนาจที่ผู้ร่วมงานอ้างถึง เกิดจากผู้บริหารมีคุณลักษณะพิเศษ เช่น ความสามารถหรือศักยภาพ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และมีคุณค่าทำให้ผู้ร่วมงานประทับใจ จึงนำไปอ้างอิงเพื่อให้ได้รับการยอมรับและเชื่อถือมากขึ้น โดยเฉพาะการอ้างอิงบุคคลที่คุ้นเคย รู้จักดี มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับของทุกคน เป็นการนำไปอ้างอิงแล้วทำให้มีอำนาจมากขึ้น อย่างเช่นการเขียนงานวิชาการใช้อำนาจอ้างอิงมาก

5. อำนาจเชี่ยวชาญ (expert power) เป็นอำนาจที่มาจากการสร้างสมความรู้ การศึกษาค้นคว้า วิจัยสร้างองค์ความรู้อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง จนทำให้เป็นผู้รู้และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคคล และได้ปฏิบัติงานได้ตรงกับความสามารถ ความถนัดก็จะยิ่งทำให้เพิ่มความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น อำนาจดังกล่าวนี้เป็นอำนาจทางปัญญาเพราะต้องใช้ความรู้ความสามารถจนเป็นอำนาจเชี่ยวชาญได้

6. อำนาจเทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีความสามารถเชิงข้อมูลข่าวสาร สามารถตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลหรือสารสนเทศ จึงทำให้ปฏิบัติได้ถูกต้องแม่นยำ และน่าเชื่อถือ อำนาจเช่นนี้มาจากการใช้ทักษะความชำนาญด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และสามารถเก็บข้อมูลไว้เป็นระบบจำนวน

มากเกินกว่าความสามารถที่บุคคลจำได้ ทั้งยังสามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างกว้างขวางทั่วโลกได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งยุคปัจจุบันเรียกว่า “ยุคไอซีที” (ICT-Information Communication Technology) ทำให้บุคคลและสังคมมีความเจริญก้าวทันสถานการณ์

7. อำนาจบารมี (charismatic power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการปฏิบัติและสร้างสมความดี เพื่อความสุขแก่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งอำนาจบารมีอาจบูรณาการมาจากอำนาจต่าง ๆ เช่น การให้รางวัล การใช้ตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมาย การได้รับการยอมรับจนเป็นที่ชื่นชมและได้รับการอ้างอิง มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจนเป็นที่ยกย่อง จึงทำให้สั่งสมมากขึ้นจนกลายเป็นอำนาจบารมี

อำนาจดังกล่าวทั้งเจ็ดประเภทเป็นประโยชน์และมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการมาก ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงานสามารถใช้พลังอำนาจให้เกิดคุณค่าต่อองค์กรหรือหน่วยงาน พลังอำนาจอยู่ภายในตัวบุคคล เมื่อถูกนำมาใช้อย่างมีเหตุผลและเหมาะสมย่อมทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกคนในองค์กรต้องสร้างพลังอำนาจของตนเองเพิ่มขึ้นจนเป็นอำนาจขั้นสูงคืออำนาจบารมี

3. ลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ไบโอลิน (Biolin.1988: 82 อ้างถึงใน สมชาย บุญศิริเภสัช. 2545) กล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานตามภารกิจทางการศึกษาของครูและบุคลากร ทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติภารกิจ กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งานและนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา ปลุกจิตสำนึกพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติภาระหน้าที่สร้างความรักความผูกพันในงาน สามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ การสร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขและสนุกกับการทำงาน มีคุณธรรม มีน้ำใจ บุคลากรในทีมงานในองค์กรกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองเข้าสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ มีพลังและมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและต่อการทำงาน สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีประโยชน์ และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในองค์กร ให้เกิดพลังอำนาจสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

แมนเดย์ (Manthey, 1989) พบว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจหน้าที่และมีความตระหนักถึงภาระหน้าที่

คลัทเทอร์บลัค และ เคอร์แนกฮาน (1995) กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา ไว้ดังนี้ คือ

ผู้บริหารที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมีลักษณะ เป็นผู้มีพลังมาก มีความตั้งใจ มีความปรารถนาที่ดี มีความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น มีความจริงใจในการติดต่อกับบุคคล มองตัวเองในแง่ดี เห็นคุณค่าของคนอื่นแต่ไม่ครอบงำ มีความเชื่อในความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความตื่นตัวและอยากรู้อยากเห็น

ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมีลักษณะ เป็นผู้มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจ มีความผูกพันยึดมั่นในองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์สามารถรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง สามารถสื่อสารความต้องการ ความสำเร็จ ปัญหา และความคิดของตนแก่บุคคลอื่นได้ สามารถทำงานในหน้าที่ของตนเองหรือในงานเป็นทีมได้ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถตัดสินใจได้ มีความภูมิใจในงานของตนเอง มีความภูมิใจในทีมงานและองค์กรของตนเอง ไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน สามารถแก้ปัญหาและข้อโต้แย้งได้ มีความเข้าใจในงานของตนเองและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น สามารถกำหนดความสำคัญและการจัดการตนเอง สามารถปรับปรุงกระบวนการการทำงานให้ดีขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานของตนเองดีขึ้น มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาให้บุคคลมีพลังอำนาจ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ พัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง มอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ พัฒนาเครือข่ายข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือคนอื่น ๆ ในทีมงานให้มีทักษะส่วนบุคคลตามความต้องเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลและทีมงานเตรียมการเข้าสู่การแข่งขันอย่างชาญฉลาด รักษาความสมดุลของสุขภาวะในการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สร้างความสุขในการทำงานและมีการเรียนรู้ต่อเนื่อง

powerful information (2010) องค์กรการกุศลที่ทำงานเพื่อสร้างพลังในชุมชนยากจนให้ต่อสู้กับความไม่ยุติธรรมและความยากจน ได้กล่าวว่าพลังอำนาจเป็นสิ่งที่มากกว่าการควบคุมการดำเนินชีวิต มี 2 ระดับ คือ ระดับบุคคลหมายถึง พลังอำนาจสร้างความเชื่อมั่น เข้าใจอย่างลึกซึ้ง และเข้าใจ และพัฒนาทักษะส่วนบุคคล สามารถวิเคราะห์สภาวการณ์และสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ รับฟังความคิดเห็นและพฤติกรรมของผู้อื่น ระดับกลุ่มหรือพลังชุมชนเป็นพลังที่สามารถสร้างความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความร่วมมือและการสื่อสารในกลุ่มคน สมาชิกในกลุ่มมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีโครงสร้างและการทำข้อตกลงร่วมกัน และได้เสนอตัวชี้วัดของพลังอำนาจ 1) ความเชื่อมั่นและความเข้าใจ 2) ทักษะการวิเคราะห์และการสื่อสาร 3) ไว้วางใจ ห่วงใย และการยอมรับความคิดเห็น 4) การสื่อสารและความร่วมมือ และ 5) สิทธิการเข้าถึงข้อมูล

สรุปบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะมีลักษณะที่โดดเด่น คือ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง สามารถจัดการกับตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กรและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ

กลยุทธ์การเสริมสร้างอำนาจให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เมืองทอง แขมณี (2550) ได้เสนอแนะกลยุทธ์ในการใช้อำนาจให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนี้

1. กลยุทธ์ใช้ตำแหน่งหน้าที่ ในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เช่น การขอร้อง หรือการเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อให้งานเสร็จสิ้นไป

2. กลยุทธ์การผลักดัน ("PUSH" strategies) โดยใช้วิธีการข่มขู่ ซึ่งจะมีอิทธิพลมากน้อย ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ และทรัพยากร ที่มีความสามารถควบคุมได้ การใช้กลยุทธ์แบบนี้ ถ้าใช้พร่ำเพรื่อไป จะทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความกลัว และความไม่ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำไปสู่การไม่เชื่อฟัง การทำงานที่ไม่ได้ผล และความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลในองค์กรได้

3. กลยุทธ์การให้รางวัล ("PULL" or "REWARD" strategies) เป็นการสร้างอิทธิพล โดยการให้รางวัล ในลักษณะต่างๆ เช่น เป็นวัตถุสิ่งของ เป็นคำชมเชย เป็นการยอมรับความสำเร็จ หรือการให้กำลังใจเหล่านี้ เป็นต้น ซึ่งถ้าปราศจากความเป็นธรรม ในการให้แล้วจะก่อให้เกิดความอิจฉาริษยา หรือไม่พอใจ ซึ่งกันและกัน

4. กลยุทธ์เกลี้ยกล่อม หรือชักชวน (persuasion strategies) โดยใช้เหตุผลทำให้เชื่อถือและปฏิบัติตาม ซึ่งอาจถูกแปลความหมายไปในทางที่ผิดว่า เป็นการผลักดันบังคับ กดขี่ให้ทำก็ได้ นอกจากนั้น การเกลี้ยกล่อม หรือชักชวน อาจเชื่อมโยง กับการต่อรอง หรือการให้รางวัลก็ได้

5. กลยุทธ์การเตรียมการ (preparatory strategies) เพื่อการมีอิทธิพลในวันข้างหน้า โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การช่วยเหลือ โดยหวังว่า จะนำไปสู่การยอมรับอิทธิพลที่จะมีต่อกันในวันข้างหน้า

6. กลยุทธ์การป้องกัน (preventive strategies) เป็นการสร้างอิทธิพล โดยใช้วิธีการป้องกันบางอย่าง เช่น ป้องกันการตั้งคำถาม เก็บข้อมูลบางอย่างไว้ หรือป้องกันความไม่พอใจไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะต้องทำในลักษณะที่แนบเนียน ไม่เปิดเผยโจ่งแจ้งจนเกินไป

โคเวย์ (Covey, 1991) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคคลอื่นด้วยการให้อิสระในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวิถีทางของตนเอง สร้างความเชื่อมั่นและ

ความสามารถแก้ปัญหา และกำหนดเงื่อนไขในการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 6 ประการ (Covey's six conditions of empowerment) ดังนี้

1. คุณลักษณะ (critical character traits) หมายถึงลักษณะของบุคคลนั้น

1.1 ความซื่อตรง หมายถึง การเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถพัฒนาการพึ่งพาตนเองได้และมีอิสระทางความคิด

1.2 วุฒิภาวะหมายถึง ความสมดุลระหว่างความกล้าหาญและความคิดรอบคอบ

1.3 ความมีจิตใจกว้าง หมายถึง การมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักการแบ่งปันให้ผู้อื่น มีการตัดสินใจร่วมกัน พึงพอใจและยินดีเมื่อเห็นความสำเร็จของผู้อื่น

2. ทักษะ (critical skill) หมายถึงความสามารถที่บุคคลกระทำได้ เป็นลักษณะที่ทำให้บุคคลใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างมีประสิทธิผล ได้แก่ทักษะ

2.1 การติดต่อสื่อสาร

2.2 การวางแผนและการจัดการองค์กร

2.3 การประสานพลังเพื่อแก้ปัญหา

3. ข้อตกลงแห่งความสำเร็จ (win-win agreement) หมายถึง ข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์และสิ่งที่ต้องการตามข้อตกลงแห่งความสำเร็จ ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ หมายถึง การกำหนดผลงานและความคาดหวังทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพของงานที่สอดคล้องกันระหว่าง วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายขององค์กร กับ เป้าหมาย ค่านิยม ความสามารถและความต้องการของบุคลากร

3.2 การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน หมายถึง การกำหนดหลักการ นโยบาย และกระบวนการดำเนินงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและมีความยืดหยุ่น

3.3 การกำหนดทรัพยากร หมายถึง การกำหนดทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ คน เงิน โครงสร้าง และระบบการปฏิบัติงาน รวมถึงข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสาร และการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

3.4 การกำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ และสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง

3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการสรุปผลการดำเนินงาน ทั้งผลงานที่ประสบและไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำไปสู่การพัฒนางานต่อไป

4. การนิเทศตนเอง (self supervision) หมายถึง ความคิดริเริ่มในการวางแผนการทำงาน การสร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเองและการควบคุมตนเองให้อยู่ในขอบเขตของพันธะสัญญาแห่งความสำเร็จ

5. โครงสร้างและระบบการสนับสนุน (helpful structure and system) หมายถึง รูปแบบขององค์กรและการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่พันธะสัญญาแห่งความสำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุน โดยการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงยุทธศาสตร์ ระบบการปฏิบัติงาน งบประมาณ ค่าตอบแทน สารสนเทศ ระบบการสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การบรรจุ และการพัฒนาบุคลากร

6. การตรวจสอบ (accountability) หมายถึงการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้กำหนดผลงานที่ต้องการด้วยตนเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างชัดเจน และสามารถเลือกเกณฑ์ที่เหมาะสมในการประเมินผลงานของตนเองได้

5. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

แทรซี่ (Tracy,1990) ได้อธิบายขั้นตอนของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคคลในองค์กรไว้ 10 ขั้น เรียกว่า “ปิรามิดของพลังอำนาจ(power pyramid)” ดังนี้

1. ความรับผิดชอบในหน้าที่ (responsibility) บุคลากรต้องมีความเข้าใจหน้าที่การทำงานของตนเองอย่างชัดเจน รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นเจ้าขององค์กร

2. อำนาจหน้าที่ (authority) มอบอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบของเขา โดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่และขอบเขตของอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

3. มาตรฐานของงานที่ดี (standards of excellence) กำหนดมาตรฐานของงานที่ดี เป็นเกณฑ์ที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ และกระตุ้นให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงานให้ถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้

4. การฝึกและพัฒนา (training and development) ฝึกอบรมพนักงานให้มีทักษะในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถทำงานได้ตามมาตรฐาน สร้างเสริมความมีคุณค่าในตนเอง

5. ความรู้และข้อมูล (knowledge and information) เป็นการให้ความรู้และข้อมูลแก่บุคลากรในองค์กร เพื่อการทำงานและการตัดสินใจมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการสื่อสารข้อมูลที่จำเป็นแก่บุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาและหาข้อมูลด้วยตนเอง

6. ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ให้ข้อมูลย้อนกลับผลของการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อนำไปพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น แสดงให้บุคลากรเห็นว่าเขาต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง อย่างไร และจูงใจให้บุคลากรทำงานให้ดีขึ้น

7. ความตระหนัก (recognition) ทำให้บุคลากรตระหนักในการเป็นสมาชิกขององค์กร ตระหนักในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

8. ความไว้วางใจ (trust) ให้ความไว้วางใจแก่บุคลากรในองค์กรด้วยการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและการมอบหมายงานให้ทำ

9. ยอมรับความไม่สมหวัง (permission to fail) การเสริมพลังอำนาจด้วยการยอมรับความล้มเหลวของบุคลากรด้วยประสบการณ์เชิงบวก และความมีคุณค่าในตนเอง

10. การให้ความยอมรับ (respect) ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยการให้เกียรติ และให้การยอมรับเป็นพื้นฐานสำหรับการเตรียมบุคลากรให้มีการรับรู้ต่อการมีพลังอำนาจ

รูปที่ 1 ปิรามิดของอำนาจ (power pyramid) ของแทรซี (Tracy,1990 : 161)

กิบสัน (Gibson,1991) ได้สรุปรูปแบบกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การค้นพบสภาพการณ์จริง (discovering reality)

เป็นการรับรู้และทำความเข้าใจและยอมรับเหตุการณ์และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนตามสภาพที่เป็นจริง ทำความเข้าใจข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ในขั้นนี้จะมีการตอบสนองของบุคคล 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านการคิดรู้ และด้านพฤติกรรม

การตอบสนองด้านอารมณ์ (emotional response) เมื่อบุคคลรับรู้และต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น จะเกิดความรู้สึกสับสน ไม่แน่ใจ ต่อต้าน วิตกกังวล กระวนกระวาย กลัว โกรธ ความรู้สึกดังกล่าวเกิดจากการที่บุคคลไม่สามารถยอมรับกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพของความเป็นจริงได้ เนื่องจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ ทำให้เกิดความรู้สึกคับข้องใจ ถ้าบุคคลมีการเปลี่ยนความคิดโดยมีความหวังจะช่วยให้บุคคลมีกำลังใจดีขึ้น พยายามค้นหาปัญหาและสาเหตุที่เกิดขึ้นตามสภาพที่เป็นจริง ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

การตอบสนองทางการคิดรู้ (cognitive responses) เมื่อบุคคลรู้สึกสูญเสียความสามารถหรือไม่มั่นใจ บุคคลจะแสวงหาความช่วยเหลือจากสิ่งรอบตัว โดยการหาข้อมูลความรู้ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือ การซักถาม และการพูดคุย เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจเหตุการณ์และสถานการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น ในระยะนี้บุคคลจะใช้ข้อมูลความรู้ทั้งหมดที่ได้จากการแสวงหาจากแหล่งต่างๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ต่อไป

การตอบสนองทางพฤติกรรม (behavioral responses) โดยบุคคลจะรับรู้และตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบของตน การที่บุคคลคิดว่าสิ่งที่ได้ทำเป็นสิ่งที่ดีที่สุดที่สามารถทำได้ในขณะนั้น และมองปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่ดี พยายามทำความเข้าใจกับปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจนสามารถรู้ชัดเจนว่าสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร เกิดความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง ใช้ประสบการณ์การแก้ปัญหาที่ผ่านมาประยุกต์กับสถานการณ์ใหม่ ในขั้นนี้การกระทำของบุคคลจะได้รับข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องว่าความวิตกกังวลจนเกินไป จะทำให้รู้สึกสับสน คับข้องใจ และไม่มั่นใจ จนในที่สุดบุคคลจะตระหนักได้เองถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และเปลี่ยนความคิดเป็นเชิงบวกว่าปัญหาทุกอย่างก็จะสามารถแก้ไขได้

ขั้นตอนที่ 2 การสะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical reflection)

การสะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นการทบทวนเหตุการณ์ สถานการณ์อย่างรอบคอบ เพื่อการตัดสินใจและจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม เป็นการฝึกทักษะในการ

ทำความเข้าใจกับสถานการณ์ปัญหา เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกคับข้องใจในการดูแล สามารถค้นหาสภาพการณ์จริง แสวงหาทางเลือก การพินิจพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณ เกิดมุมมองใหม่จะส่งผลให้บุคคลได้พัฒนาตนเองขึ้น ช่วยให้กลับมามองปัญหา ประเมิน และคิดวิเคราะห์ถึงสถานการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งหมดในแง่มุมต่างๆ ทำให้เข้าใจมากขึ้น นำไปสู่การแก้ปัญหา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ในขั้นนี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้สึกมีพลังอำนาจในการควบคุมตนเอง (sense of personal control) ถ้าบุคคลผ่านขั้นตอนนี้ไปได้ จะทำให้บุคคลรู้สึกเข้มแข็ง มีความสามารถ และมีพลังเพิ่มขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมและลงมือปฏิบัติ (taking charge)

ในขั้นตอนนี้ บุคคลจะตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมและดีที่สุด การที่บุคคลจะมีทางเลือกได้หลายวิธี ก็ขึ้นกับการแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาของบุคคลนั้น ถ้าบุคคลมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่น เพื่อเป็นสิ่งที่ช่วยประกอบการตัดสินใจด้วยตนเอง การตัดสินใจเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อควบคุมและจัดการกับปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เกิดการยอมรับตนเอง (self-determination) การจะตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมและดีที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ (holding on)

เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในระยะนี้ เมื่อเกิดปัญหา พยาบาลและผู้รับบริการจะร่วมมือแก้ไขปัญหา เมื่อนำวิธีการที่เลือกใช้ไปปฏิบัติแล้วเกิดประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จ บุคคลก็รู้สึกมั่นใจ รู้สึกมีพลังอำนาจ มีความสามารถและถือว่าเป็นข้อผูกพันในการปฏิบัติที่จะคงไว้ซึ่งพฤติกรรมการแก้ปัญหานั้น สำหรับใช้ในครั้งต่อไป

การเสริมสร้างพลังอำนาจทั้ง 4 ขั้นตอน เป็นกระบวนการระหว่างบุคคลที่มีความเชื่อมโยงและมีความต่อเนื่องกัน การที่บุคคลจะผ่านแต่ละขั้นตอน บุคคลต้องมีพลังใจ พลังความคิดจากปัจจัยต่างๆ มาช่วยกันสร้างเสริมแรงใจ ให้บุคคลรู้สึกมั่นใจที่จะแก้ปัญหาให้ได้ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามผลการวิจัยดังกล่าวมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถนำไปอ้างอิงกับกลุ่มประชากรได้ เนื่องจากกระบวนการดังกล่าวเป็นข้อค้นพบจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะกลุ่มซึ่งต้องมีการพัฒนาโดยอาศัยการวิจัยเชิงปริมาณก่อนนำกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจดังกล่าวมาใช้เป็นแนวคิด (concept) ที่ใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆต่อไป

คานเตอร์ (Kanter, 1993 cited in Laschinger, et. al., 1999) เจ้าของทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร (Kanter's Theory of Organization Empowerment) เสนอว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและ

เจตคติของบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน แหล่งประโยชน์ซึ่งจะทำให้เจตคติเปลี่ยนไป อำนาจดังกล่าวจะได้รับมาจาก 2 แหล่ง คือ

1. อำนาจที่เป็นทางการ (formal power) เป็นอำนาจที่พบในการทำงานที่มีรูปแบบที่เห็นได้ชัดเจนในองค์กร คืองานที่มีความยืดหยุ่น งานที่เป็นที่ยอมรับ งานที่ตัดสินใจด้วยความรอบคอบ งานที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับกระบวนการร่วมมือสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. อำนาจที่ไม่เป็นทางการ (informal power) เป็นอำนาจที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความสำคัญในองค์กร เป็นอำนาจที่แต่ละคนมีอยู่ในตำแหน่งต่างๆ ในองค์กร เช่น บุคคลที่เกี่ยวข้องทางการเมือง ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

อำนาจทั้งสองส่วนนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. การได้รับทรัพยากร หมายถึงความสามารถในการจัดหาสิ่งที่จำเป็นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนี้

1.1 ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ (material) เงินทุน (fund) ขอบเขต (space) และเวลา (time) ซึ่งวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง อาคารสถานที่ ที่ให้ความสะดวกหรือเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เงินทุน หมายถึง งบประมาณที่องค์กรจัดสรร เพื่อใช้ในกิจกรรมของแต่ละแผนก ขอบเขต หมายถึง การเปิดช่องว่างให้กว้าง เพื่อให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนเวลา หมายถึง การใช้เวลาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรส่วนบุคคล ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับตนเองด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญ อดทน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรภายในที่ผู้นำควรสนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถนำทรัพยากรภายนอก ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เป็นการเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากได้รับการตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันในงาน และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความสุขในการทำงาน

2. ด้านการได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติ งานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้การยอมรับและเห็นชอบตามกฎหมาย ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและหมู่คณะเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเป็นการ

สร้างเครือข่ายในการทำงาน รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้โอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน พัฒนางาน หรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (feedback) การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับในความผิดพลาด การแสดงความพึงพอใจในงานที่ทำสำเร็จ การแสดงความห่วงใย รับฟัง และเข้าใจปัญหาทุกด้านของบุคลากร ตลอดจนการแสดงไมตรีจิต ยิ้มแย้ม และให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับ บัญชา จะทำให้บุคลากรรู้สึกสุขใจ และมีคุณค่า มีการรับรู้ถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียรและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งได้แก่ ข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน และข่าวสารการเมือง ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารควรแบ่งปันให้ผู้ปฏิบัติควรเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการและได้รับข้อมูลข่าวสาร ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร ข้อมูลข่าวสารที่ได้ควรมีการสื่อสารแบบสองทาง ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ จะช่วยสนับสนุน

การตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในทางตรงข้ามถ้าผู้ปฏิบัติไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ และไม่ทราบว่ามีอะไรเกิดขึ้นบ้างในองค์กร (Gunden & Crissman, 1992) ผู้ปฏิบัติจะรู้สึกผิดหวัง ไม่พอใจกับการกระทำของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและประสิทธิผลขององค์กรต่ำลง

4. การได้รับโอกาส ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการได้รับโอกาสนี้ คานเตอร์ (Kanter, 1977) แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

4.1 การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (advancement) การส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

4.2 การได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ (competence and skill) การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการไปอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน หรือลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

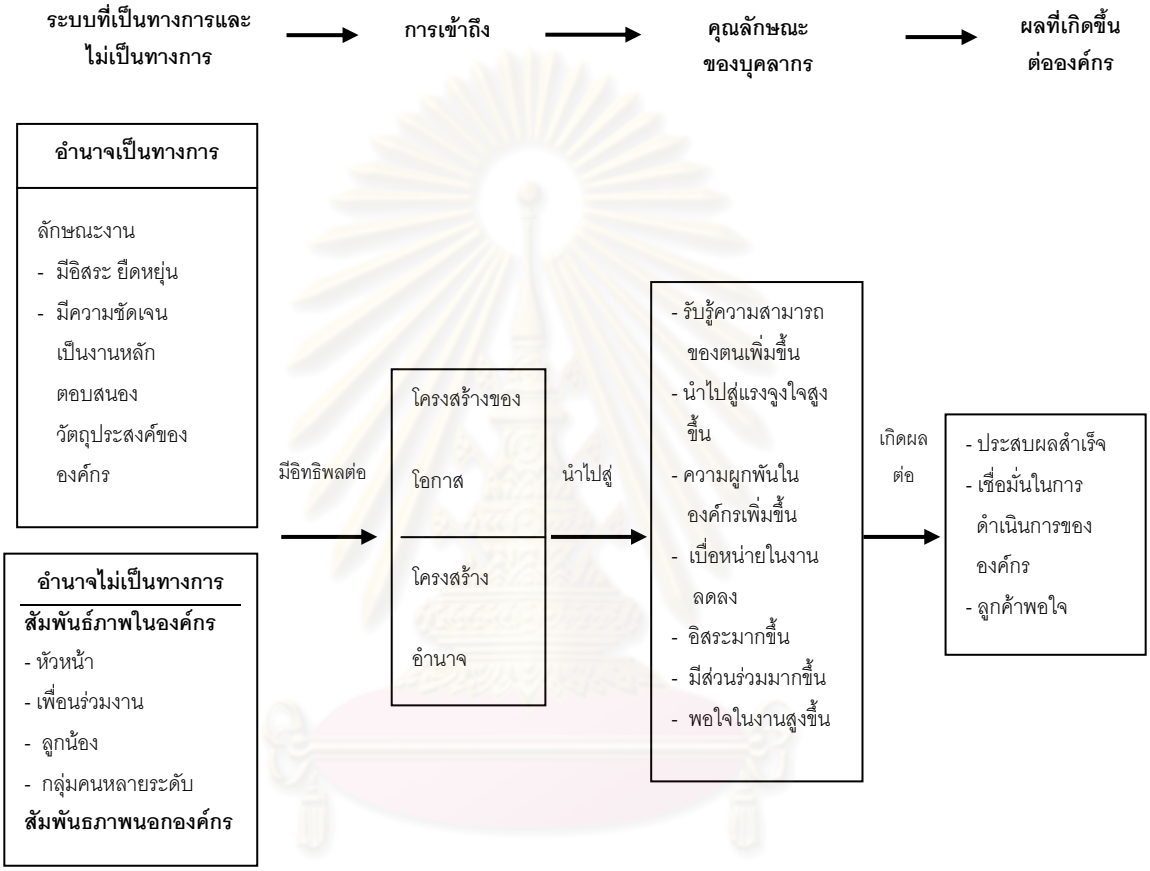
4.3 การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ (reward and recognition) การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานดี โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกตัวเองมีคุณค่า

ในระยะแรกคานเตอร์ (Kanter, 1993) ได้เน้นให้เห็นความสำคัญขององค์กรหรือระบบว่ามีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีการเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการ เนื่องจากปัญหาในหน่วยงานจะไม่สามารถแก้ไขได้ลำพังเพียงใครคนใดคนหนึ่ง และต่อมาคานเตอร์ได้เสนอโครงสร้างปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม เจตคติและประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติว่าประกอบด้วยอำนาจและโอกาส อำนาจในที่นี้ได้มาจากการได้รับการสนับสนุน การได้รับข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนปัจจัยต่างๆเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสำหรับปัจจัยโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้า การได้รับเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ และการได้รับรางวัลและการยอมรับ ทั้งสองปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลของงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับการคงอยู่หรือลาออกจากงานของลูกจ้าง (แสดงในรูปที่ 2) กล่าวคือถ้าลูกจ้างลาออกจำนวนมากประสิทธิผลของงานจะลดลง

รูปที่ 2 ประสิทธิผลของงาน ตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรของ Kanter (Wilson & Laschinger, 1994:40)

ต่อการทำงาน ในขณะที่ถ้าลูกจ้างมีการคงอยู่ในงานสูงประสิทธิผลของงานจะสูงขึน เนื่องจากจำนวนคนที่จะช่วยแบ่งปันกันทำงานมีมากขึ้น ลูกจ้างไม่ต้องทำงานหนักและเหนื่อยกับการทำงานจนเกินไปทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ลาสชิงเจอร์ (Laschinger, 1996) เสนอความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรของคานเตอร์ ซึ่งได้นำผลการวิจัยมาปรับปรุงและเพิ่มเติมในรายละเอียดให้มากขึ้น โดยแสดงได้เห็นโครงสร้างที่เชื่อมโยงความเป็นเหตุเป็นผลชัดเจนขึ้น จากแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1993) ได้กล่าวถึงอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการว่า



รูปที่ 3 อำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ส่งผลต่อองค์กร (Laschinger, 1996:27)

อำนาจที่เป็นทางการได้มาจากลักษณะงาน เช่น งานที่มีความชัดเจน สามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ งานที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของโอกาส ส่วนอำนาจอย่างไม่เป็นทางการจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อบุคคลทั้งในองค์กรและนอกองค์กรที่สามารถช่วยให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อำนาจอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการนี้ ทำให้เข้าถึงโอกาส โครงสร้างอำนาจ การสนับสนุนด้านข้อมูล และโครงสร้างด้านสัดส่วน ซึ่งนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนเพิ่มขึ้น มีแรงจูงใจสูงขึ้น มีความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้น ความเบื่อหน่ายในงานลดลง มีอิสระมาก มีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น และ เพิ่มความพึงพอใจในงาน ผลที่เกิดขึ้น

นำไปสู่การประสบความสำเร็จ มีความเชื่อมั่นในการดำเนินการขององค์กร และ ลูกค้ามีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ

คินลอว์ (Kinlaw, 1995) ได้เสนอรูปแบบการจัดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment Process Management Model) แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ขั้นตอน (step) และสารสนเทศนำเข้า (information)

1. ขั้นตอน หมายถึงขั้นตอนของรูปแบบของการจัดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล เพื่อทำให้การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความเข้มแข็งและขยายออกไป มีการวางแผนการดำเนินงานเป็นกระบวนการที่เป็นวงจร ทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้น ดังนี้

1.1 การกำหนดขอบเขตและเผยแพร่ การเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ จำเป็นต้องมีความชัดเจน ในขอบเขตความหมายอย่างแท้จริง หลังจากนั้นควรเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้

1.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในการทำงานทุกระดับขององค์กร เป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กรซึ่งต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ให้ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.3 การฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นการฝึกอบรมเทคนิคในการปรับปรุง และสร้างสรรค์การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

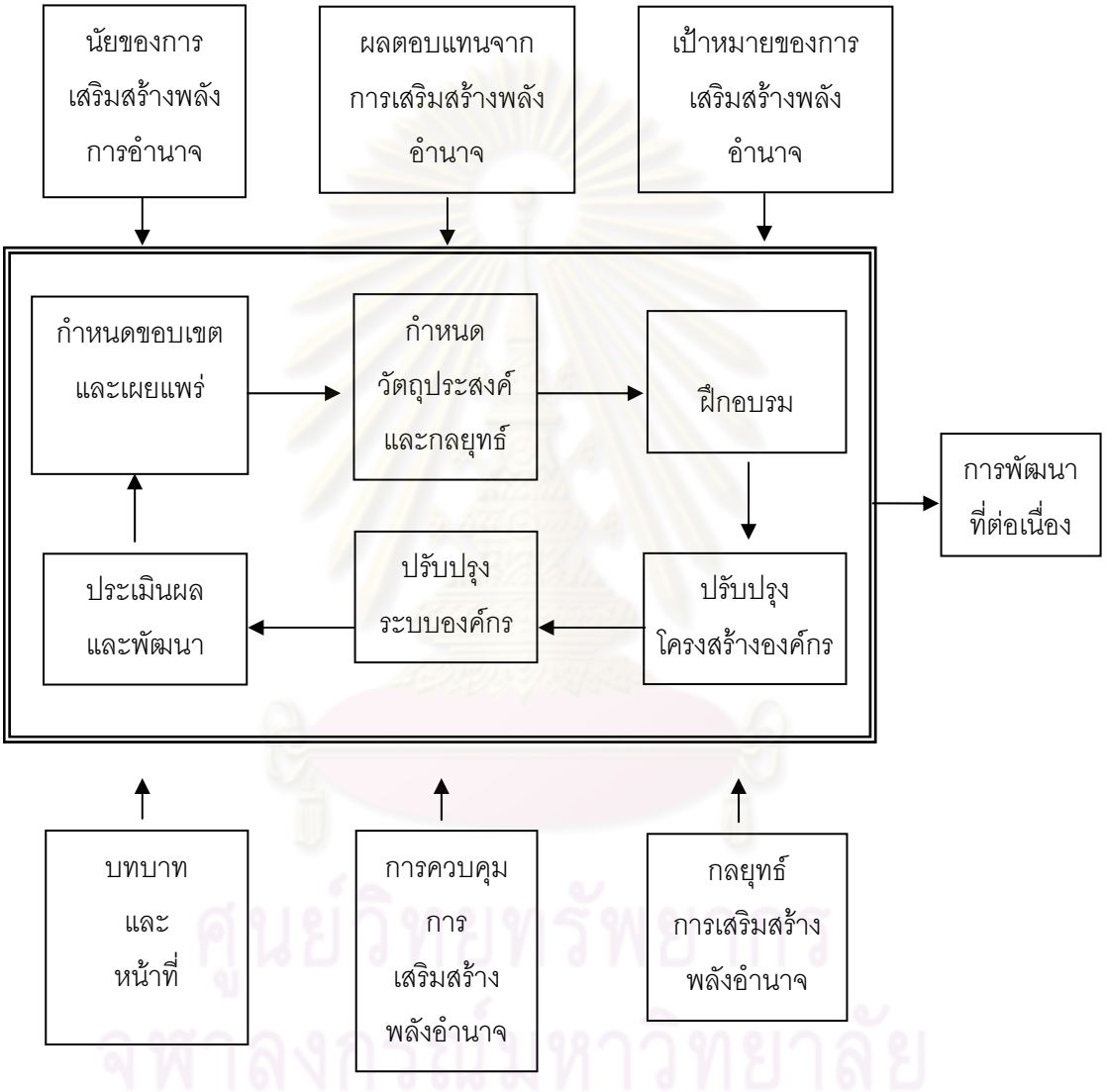
1.4 การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร เพื่อเพิ่มอิสระในการทำงาน ลดความเป็นทางการและสิ่งครอบงำ สร้างสรรค์งานของผู้ปฏิบัติงาน โดยการพิจารณางานที่มีผลดีต่อองค์กร แล้วตัดงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมที่ดีในองค์กรออกไป รวมกลุ่มงานที่มีอยู่ให้มีลักษณะเป็นธรรมชาติ แล้วจัดวางระบบเครือข่ายการบริหารงานให้เกิดช่องว่างให้น้อยที่สุด

1.5 ปรับปรุงระบบต่าง ๆ ขององค์กร โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบต้องมีความชัดเจน ทุกคนรับรู้ สามารถควบคุมและจัดการได้ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เช่น ระบบการวางแผน การให้รางวัล และการชมเชย

1.6 ประเมินผลและปรับปรุง เป็นการประเมินขั้นตอนต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาโดยวัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานแล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ข้อมูลสารสนเทศนำเข้า หมายถึงแหล่งข้อมูลที่นำไปใช้ในกระบวนจัดการขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจ แบ่งออกได้ดังนี้

2.1 นัยของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นข้อมูลป้อนเข้าตัวแรก คือความมีอำนาจ จะต้องประกอบด้วยความรู้ จริยธรรมและผลการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความสามารถต้องมีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะด้านที่ใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะที่จำเป็นต่อการมีอำนาจต่อผู้อื่น



รูปที่ 4 รูปแบบของการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของคินลอว์ (Kinlaw, 1995:24)

2.2 สิ่งตอบแทนที่คาดหวังว่าจะได้รับจากการเสริมสร้างพลังอำนาจมี 3 ระดับคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบขององค์กร และองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2.3 เป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ มุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและทีมงานในองค์กร โดยสร้างสภาพการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ขยายแนวคิด แก้ปัญหา ปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2.4 กลยุทธ์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจที่สำคัญมี 3 ประการคือ ให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน การสร้างและการพัฒนางานเป็นทีม ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับ

2.5 การควบคุม เป็นการควบคุมเพื่อให้เกิดการพัฒนาบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่นั่นคือการเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานจากแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐานสูง

คินลอว์ได้อธิบายถึงเงื่อนไขที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจสู่ความสำเร็จ (the initiations for success) ดังนี้ (เงื่อนไขของการเริ่มต้นสู่ความสำเร็จ)

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งในปัจจุบันองค์กรได้นำไปใช้ออกแบบการปรับปรุงคุณภาพโดยรวมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจจะต้องเริ่มต้นที่ความรับผิดชอบของผู้จัดการหรือผู้บริหารที่จะต้องสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กรให้ทราบถึงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. การจัดการพันธะสัญญา (management commitment) การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรจะบังเกิดผลสูงสุด เมื่อผู้จัดการมีความเชื่อมั่นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในองค์กรเช่นเดียวกับการปฏิวัติองค์กร

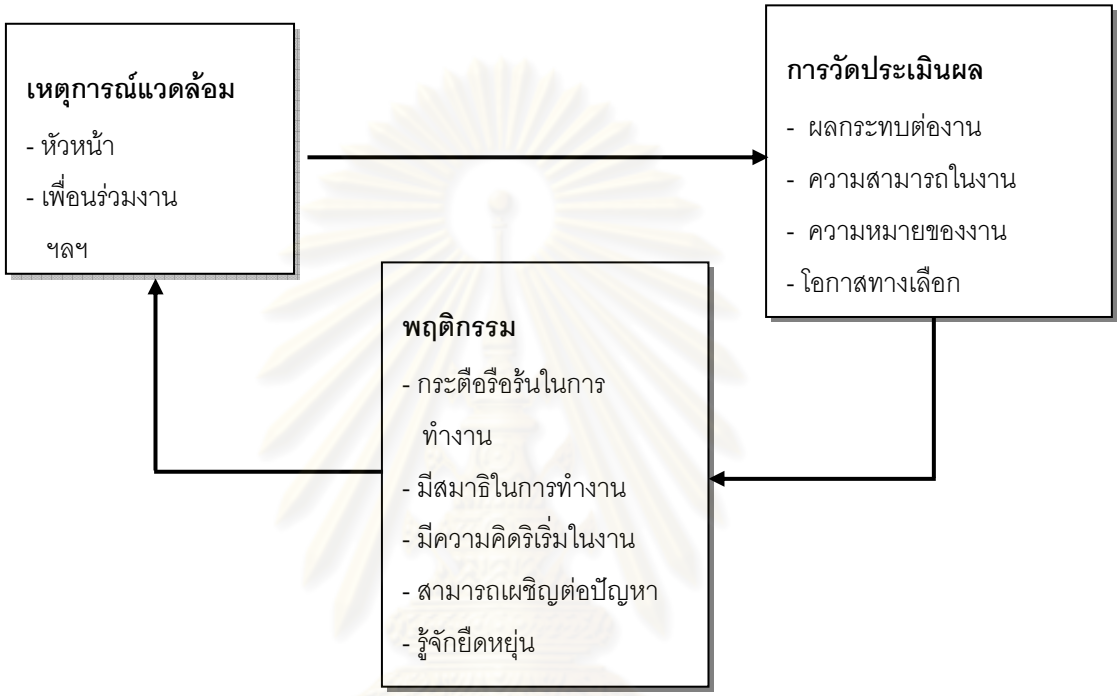
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในองค์กร (involvement of the workplace) เป็นการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กร

3. การมีส่วนร่วมของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ (involvement of customers and suppliers) ผู้ให้บริการและผู้รับบริการมีความสำคัญ โดยผู้รับบริการเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับแสดงถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการ และผู้ให้บริการต้องนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุงให้ดีขึ้น

4. มีการสื่อสารอย่างทั่วถึงและเปิดเผย (full and open communication) จะทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับนโยบาย จุดประสงค์และแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรทราบทิศทางว่าตนเองควรปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กร

โทมัสและเวลท์เฮ้าส์ (Thomas & Velthouse, 1990) ได้เสนอรูปแบบการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในของบุคคล และผลของงานที่ได้จะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ในบทบาทของบุคคลนั้นๆ และเป็นการให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานใน

ด้านการรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถของตนเองในการทำงาน โทมัสและเวลเฮ้าส์ ได้เสนอแบบแผนการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ (cognitive model of empowerment) ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่เป็นเหตุการณ์แวดล้อม (environmental events) พฤติกรรม (behavior) และการวัดประเมินงาน (task assessment)



รูปที่ 5 แบบแผนการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Thomas & Velthouse, 1990:670)

ตามแนวคิดแบบแผนการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ในส่วนของเหตุการณ์แวดล้อม (environmental events) จะเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นรวมทั้งบุคคลแวดล้อม เช่น หัวหน้างาน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนสนิท การจัดฝึกอบรม เป็นต้น เหตุการณ์แวดล้อมจะส่งผลต่อการประเมินงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลกระทบต่องาน (impact) เป็นการประเมินระดับของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงาน เช่น ความตั้งใจในการทำงาน เป็นต้น 2) ความสามารถในงาน (competence) เป็นการประเมินระดับความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ 3) ความหมายของงาน (meaningfulness) เป็นการประเมินความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานรวมถึงความใส่ใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย และ 4) โอกาสทางเลือก (choice) เป็นการประเมินความรับผิดชอบในการกระทำของแต่ละบุคคล การเลือกและคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เมื่อได้รับการประเมินผลอย่างใดอย่างหนึ่ง จะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น มีความกระตือรือร้น

ในการทำงานมากขึ้น (activity) มีสมาธิมุ่งมั่นในการทำงาน (concentration) การแสดงออกถึงความคิดริเริ่มใหม่ๆ (initiative) ความสามารถในการเผชิญกับปัญหา (resiliency) และ การมีพฤติกรรมยืดหยุ่น (flexibility) ปรับตัวอย่างเหมาะสมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมเหล่านี้ก็สามารถส่งผลไปถึงเหตุการณ์แวดล้อมด้วย เช่น ถ้าได้รับการประเมินออกมาดี หัวหน้าจะให้ความไว้วางใจมากขึ้น แต่ถ้าผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ หัวหน้าต้องดูแลบุคคลนั้นอย่างเคร่งคัดมากขึ้น

สพรีทเซอร์ (Spreitzer, 1995) ได้เสนอองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งผ่านการทดสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบยืนยัน (confirmatory factor analysis) พบว่า มี 4 องค์ประกอบตรงตามที่โทมัสและเวลเฮ้าส์ (Thomas & Velthouse, 1990) ได้ระบุไว้ คือ การรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถในการทำงาน การตัดสินใจด้วยตนเอง และผลกระทบต่อหน่วยงาน สพรีทเซอร์ให้ความหมายไว้ดังนี้

1. การรับรู้ความหมาย (meaning) หมายถึง การให้คุณค่ากับเป้าหมายของงาน ความต้องการบทบาทในงานที่สอดคล้องกับความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญและมีความหมายต่อตนเอง

2. ความสามารถในการทำงาน (competence) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ว่าตนเองมีทักษะ และความสามารถ ทำงานได้ประสบความสำเร็จ

3. การตัดสินใจด้วยตนเอง (self-determination) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจ คิดริเริ่มสร้างสรรค์งานได้ และควบคุมการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง

4. ผลกระทบต่อหน่วยงาน (impact) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าตนเองมีส่วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

สจวต (Stewart, 1994) กล่าวว่าในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ บทบาทที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องใช้ในการบริหารจัดการและการนำผู้ปฏิบัติงานมีดังนี้

1. การเสริมสร้างความสามารถ (enabling) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติของบุคลากร เช่น เวลา เงิน วัสดุ อุปกรณ์และบุคลากร นอกจากนี้ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยการเตรียมผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้และทักษะ มีความเข้าใจและมีประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนได้รับการฝึกอบรม อีกทั้งโอกาสแสดงความสามารถ

2. การอำนวยความสะดวก (facilitating) ผู้บริหารต้องให้ข้อมูลที่จำเป็นและเพียงพอในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขจัดปัญหาและอุปสรรคต่างๆที่มากีดขวางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ ตลอดจนจัดระบบภายในองค์กรที่ส่งเสริมความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

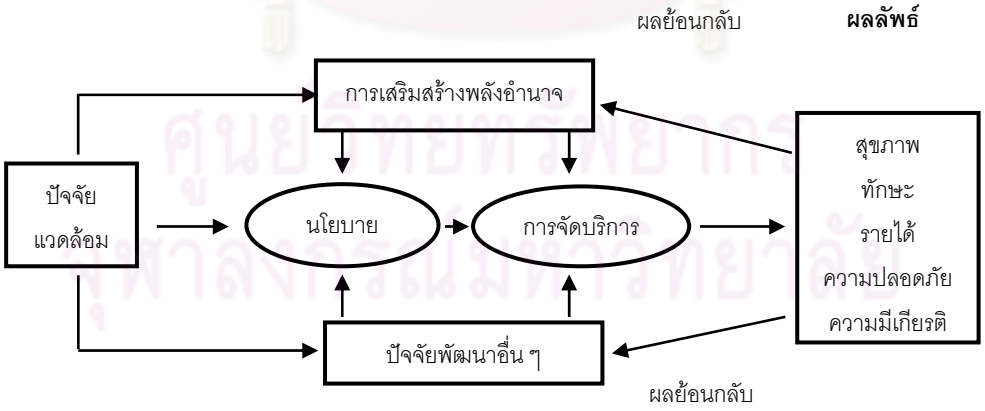
3. การให้คำปรึกษา (counseling) ผู้บริหารต้องสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

4. การให้ความร่วมมือ (collaborating) ผู้บริหารต้องไม่อาศัยอำนาจจากตำแหน่งหน้าที่สั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานตามคำสั่ง แต่ควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและให้ความร่วมมือกับผู้ปฏิบัติ

5. การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) ระบบพี่เลี้ยง มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติ ทั้งในด้านความรู้และความชำนาญ เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของงาน อีกทั้งยังเป็นความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

6. การสนับสนุน (supporting) ผู้บริหารมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ รวมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจในกรณีทำงานไม่ประสบความสำเร็จหรือทำงานผิดพลาด

นารายัน (Narayan, 2005) การเสริมสร้างพลังอำนาจในสังคมรู้จักกันในเรื่องที่เกี่ยวกับความมีอิสระ การนำตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง และความมีคุณค่าในตนเอง



รูปที่ 6 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ นโยบายและปัจจัยแวดล้อม (Narayan, 2005)

การเสริมสร้างพลังอำนาจมีหลายมิติ ได้แก่ มิติทางเศรษฐกิจ มิติทางสังคมและการเมือง และมิติทางจิตวิทยา แต่ละมิติมีความแตกต่างกัน เช่น มิติทางด้านเศรษฐกิจ มีตัวบ่งชี้เป็นรายได้รายจ่าย การครอบครองทรัพย์สมบัติ การวัดพลังอำนาจวัดจากการควบคุม และการมอบอำนาจในการตัดสินใจ มิติทางจิตวิทยาได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความตระหนักในความสามารถแห่งตน (self - efficacy) นารายันได้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจ นโยบาย และปัจจัยแวดล้อม

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ คอนเจอร์ และ คานันโก (Conger & Kanungo,1988 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2547) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ คอนเจอร์ และคานันโกได้เสนอกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ (conditions leading to a psychological state of powerlessness) คอนเจอร์ และ คานันโก กล่าวว่า ภาวะไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติงานสามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยต่างๆเหล่านี้ คือ

1) ปัจจัยด้านองค์กร (organizational factors) เช่น การปรับเปลี่ยนนโยบาย ระบบการบริหารงาน และการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการแข่งขัน

2) การนิเทศงาน (supervision) เช่น การควบคุมกำกับและติดตามงานอย่างใกล้ชิด การลงโทษเกินกว่าเหตุ และการใช้อำนาจมากเกินไปในการดูแลผู้ปฏิบัติงาน

3) การระบบการให้รางวัล (reward system) เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความพอใจของผู้บริหาร การให้ค่าตอบแทนต่ำกว่าวิชาชีพอื่นๆ

4) ลักษณะงาน (nature of job) เช่น บทบาทหน้าที่ในแต่ละงานไม่ชัดเจน ขาดอิสระในการปฏิบัติงาน และขาดทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกไร้อำนาจ หมดพลังที่จะต่อสู้กับงานที่มีปริมาณมากและต้องใช้ความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องทำงานแข่งกับเวลาเพื่อรักษาชีวิตของมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงานลดลง ความพึงพอใจเริ่มน้อยลง ขาดความสนใจในงาน ลักษณะดังกล่าวส่งผลเสียต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของหน่วยงาน และองค์กร

ขั้นที่ 2 การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ (the use of managerial strategies and techniques) ในขั้นตอนนี้เป็นการนำปัญหาที่ทำให้เกิดภาวะไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติมาดำเนินการแก้ไข กลยุทธ์ที่คอนเจอร์ และ คานันโก เสนอไว้ คือ

1) การบริหารอย่างมีส่วนร่วม (participative management) ซึ่งหมายถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติหรือการแก้ปัญหาของหน่วยงาน

2) การตั้งเป้าหมาย (goal setting) ในการบริหารงาน แต่ละหน่วยงานจะมีการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ถ้าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดฝ่ายเดียวโดยที่ผู้ปฏิบัติไม่ได้มีส่วนร่วม พลังอำนาจในการปฏิบัติย่อมจะไม่เกิดขึ้น เมื่อหน่วยงานเป็นของทุกคนที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นทุกคนก็ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการสร้างความสามัคคี และมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงานเพื่อองค์กร

3) ระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback system) ในการทำงานร่วมกัน เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นหรือมีการประเมินผลงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการประเมินเฉพาะบุคคล เฉพาะกลุ่ม หรือทั้งหน่วยงาน ก็ควรมีการบอกผลให้ทุกคนได้รับทราบ จะได้มีการแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น และถ้าเป็นผลในทางที่ดี ผู้ปฏิบัติก็จะรู้สึกดีใจที่ได้รับทราบและทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารก็ควรให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าอยากจะปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการให้ข้อมูลป้อนกลับด้วย

4) การเป็นตัวอย่างที่ดี (modeling) ในการที่ผู้บริหารจะจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิกทุกคนในหน่วยงานก่อน เพราะการที่หัวหน้าเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง ลูกน้องจะไว้วางใจ ให้ความศรัทธาแก่หัวหน้า และเลียนแบบหรือปฏิบัติตามในที่สุด

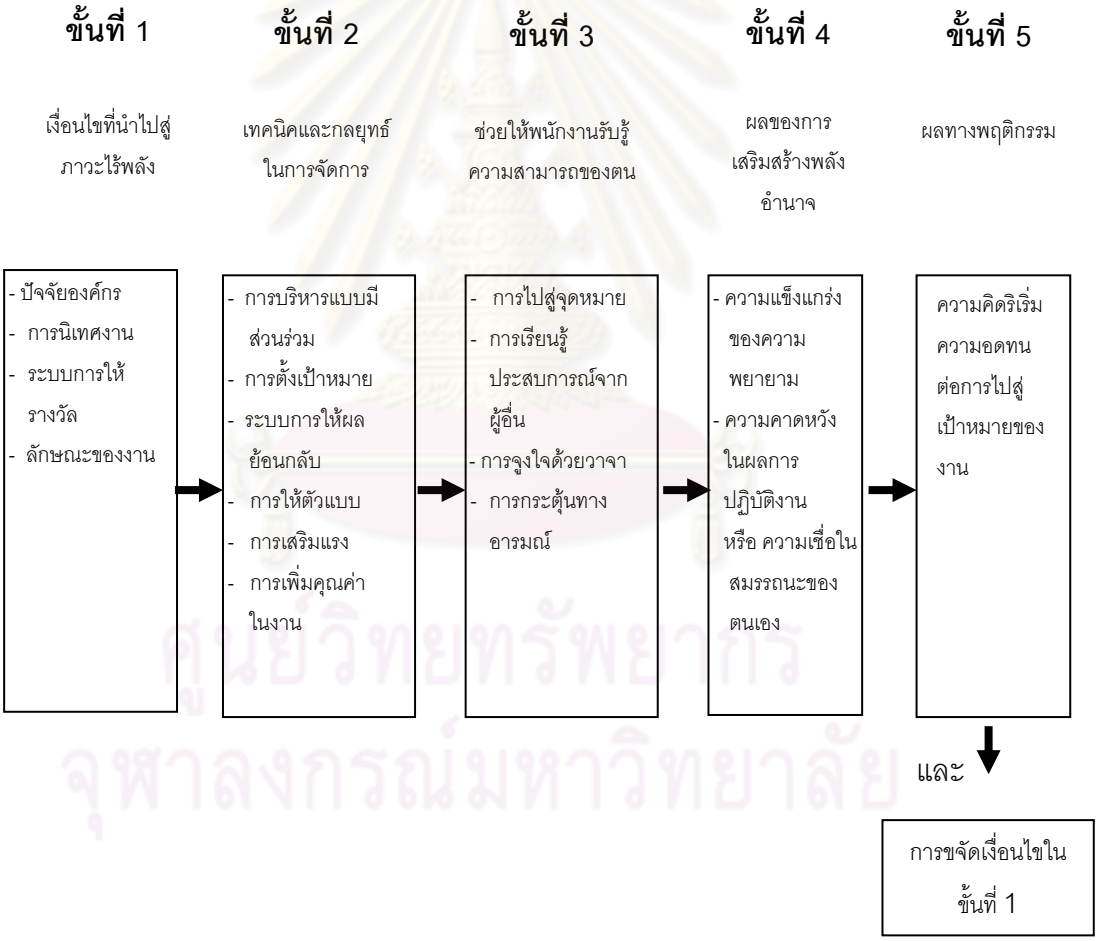
5) การเสริมแรง (contingent/competence-based reward) ในการปฏิบัติงานบางครั้งการจูงใจด้วยวัตถุอย่างเดียว อาจไม่สามารถทำให้บุคคลเกิดพลังอำนาจได้ การเสริมแรงทางบวก โดยเฉพาะเรื่องที่มีผลต่อจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ยอมรับในความสามารถของผู้ปฏิบัติ และการให้อิสระในการปฏิบัติงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงเสริมที่จะให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกเต็มใจ และภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่

6) การเพิ่มคุณค่าในงาน (job enrichment) เป็นการเพิ่มงานและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงานในการวางแผน ออกแบบงาน และประเมินผลงานด้วยตัวของผู้ปฏิบัติงานเอง แทนที่จะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเดียว การเพิ่มคุณค่าในงานเป็นวิธีการหนึ่งในการเพิ่มแรงจูงใจในงาน

ขั้นที่ 3 การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (to provide self-efficacy information to subordinates) เป็นการสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอต่อความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ โดยอาศัย

1) การไปสู่เป้าหมาย (enactive attainment) ด้วยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับรู้และทดสอบการมีทักษะและความสามารถในงานที่เพิ่มขึ้นของตนตามลำดับ

2) การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น (vicarious experience) การสะสมประสบการณ์เป็นการนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานวิธีการหนึ่ง โดยศึกษาจากผู้มีประสบการณ์ เช่น การมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาการวิจัยตรงตามสาขาวิชา เป็นต้น



รูปที่ 7 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Conger & Kanungo, 1988:475)

3) การจูงใจด้วยวาจา (verbal persuasion) เป็นการสร้างเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การสอบถามปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่ผู้บริหารพร้อมจะแก้ไขหรือให้การสนับสนุน การให้ความเชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ

4) การกระตุ้นทางอารมณ์ (emotional arousal) บางครั้งผู้ปฏิบัติงานอาจทำงานด้วยความกลัว ความเครียด ความวิตกกังวล ความเก็บกด ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถต่ำ ถ้าผู้บริหารสามารถลดความรู้สึกเหล่านี้ได้ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความ สามารถมากขึ้น ในขั้นตอนการเพิ่มการรับรู้ความสามารถนี้ ต้องดำเนินควบคู่กับการขจัดปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติไร้อำนาจที่กล่าวไว้แล้วในขั้นที่ 1

ขั้นที่ 4 ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (results in empowering experience of subordinates) เมื่อผู้บริหารสามารถขจัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไร้พลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยมีการใช้กลยุทธ์ต่างๆที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในงาน และการช่วยให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ถึงสมรรถนะในตน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความแข็งแกร่ง (strengthening of effort) มีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (performance expectancy) และ เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ (belief in personal efficacy) ในการทำงานให้สำเร็จ

ขั้นที่ 5 พฤติกรรมที่เกิดขึ้น (leading to behavioral effects) เมื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อให้เกิดพลังในตัวผู้ปฏิบัติแล้ว ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจยังทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) และมีความอดทนต่อการทำงานที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย (persistence of behavior to accomplish task objectives)

6. การประเมินพลังอำนาจ

การประเมินพลังอำนาจต้องคำนึงถึงการประเมินผล เทคนิควิธี และค้นหาการปรับปรุงให้ดีขึ้นและอำนาจการตัดสินใจอย่างอิสระ โดยวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และสามารถประยุกต์ใช้ประเมินพลังอำนาจของบุคคล องค์กร ชุมชนและสังคมหรือวัฒนธรรม โดยประเมินที่กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ผู้ประเมินต้องวิเคราะห์ความชัดเจนระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการประเมินกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ ต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมในสังคม และทรัพยากรที่ได้รับ ส่วนการประเมินผลลัพธ์จะต้องพิจารณาถึงสิ่งที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการเสริมสร้างพลังอำนาจ

บุคคลก็คือ ทักษะและพฤติกรรม หากเป็นการประเมินผลลัพธ์ระดับองค์กรจะประเมินจากเครือข่ายองค์กร ประสิทธิภาพของทรัพยากรที่ได้รับมา และระดับของนโยบาย

วอลเลอร์สตีน และเบอร์สตีน (Wallerstein and Berstein,1994) ได้เสนอแนวทางการกำหนดตัวแปรเพื่อวัดและประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้

1. กรณีการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การประเมินจะวัดที่ตัวแปรพฤติกรรมที่เป็นผลจากการเรียนรู้ เช่น ความรู้ เจตคติ ความเชื่อ การปฏิบัติ

2. กรณีการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เป็นผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายจะวัดที่พลังของบุคคลและกลุ่ม ถ้าเป็นพลังอำนาจในเรื่องทั่วไปของบุคคลสามารถวัดได้ที่ตัวแปรการตระหนักในคุณค่าของตนเอง (self esteem) แต่ถ้าต้องการวัดพลังอำนาจเฉพาะเรื่องจะสามารถวัดที่ตัวแปรความเชื่อ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self efficacy) หรือวัดที่พฤติกรรมการปฏิบัติโดยตรง ถ้าต้องการวัดพลังอำนาจกลุ่ม สามารถวัดการรวมตัวกันจัดกิจกรรมของกลุ่ม ความพึงพอใจในการรวมกลุ่มการสนับสนุนทางสังคมของสมาชิกกลุ่ม เป็นต้น

3. กรณีต้องการวัดผลกระทบของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข สามารถวัดที่การเปลี่ยนแปลงสภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม การลดลงของปัญหาสาธารณสุข ซึ่งเป็นผลจากการที่บุคคลและกลุ่มสามารถแก้ปัญหาสุขภาพของตนเองและกลุ่มได้

นามัส (Namus, 1985 อ้างถึงใน สมชาย บุญศิริเภสัช, 2545) กล่าวว่า การประเมินการสร้างเสริมพลังอำนาจ การทำงานของครูควรเป็นการประเมินจากความรู้สึก พฤติกรรมการทำงาน และผลงานที่แปรเปลี่ยนได้ตามสภาวการณ์ เวลาและภารกิจ จากงานวิจัยของเบนนิส แนนนัส ซึ่งศึกษาความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานโดยวิธีการสัมภาษณ์ พบว่าหน่วยงานที่มีกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานนั้น บุคลากรมีความรู้สึกในทางเชิงบวกด้วยสาเหตุต่าง ๆ คือได้ทำในสิ่งที่ต้องการได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการทำงาน รับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทุกคนต่างมีจุดมุ่งหมายของการทำงานร่วมกัน และมีความสุขกับการทำงาน สนุกในการทำงานกับบุคคลที่มีภาวะผู้นำ

เคลกเกอร์ และ โลดแมน (Klecker, Beverly and Loadman,William E.,1996) ได้เสนอแนะการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู จากพฤติกรรมความสามารถในการทำงาน คือ ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำครูใหม่และเพื่อนครู เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถและประสบการณ์การทำงาน ความสามารถถ่ายทอดความรู้ ความรู้สึกมั่นคงใน

งาน ความภาคภูมิใจในอาชีพครู ความรู้เนื้อหาวิชา ทักษะ และการปฏิบัติ ความสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและงานในสถานศึกษา

ภารกิจการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

1. ความสำคัญของการทำวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงที่มุ่งพัฒนาความเจริญงอกงามทางสติปัญญาและความคิด เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ให้ผู้เรียนมีความรู้รอบ และเน้นเฉพาะสาขาวิชาชีพให้มีความรู้สึกและชำนิชำนาญทั้งในด้านทฤษฎี ปฏิบัติและมีจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้นๆ และมุ่งเน้นการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542) หน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาจึงมุ่งดำเนินการเรียนการสอนทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ การวิจัยเพื่อแสวงหาข้อมูล ความรู้ใหม่ และพิสูจน์หลักทฤษฎีต่างๆ การบริการชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาประเทศทุกด้าน และช่วยแก้ปัญหาของชุมชน จึงกล่าวได้ว่าสถาบัน อุดมศึกษา มีภารกิจหลักที่สำคัญ คือการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การปฏิบัติภารกิจดังกล่าวให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สถาบันอุดมศึกษาต้องบูรณาการทุกภารกิจเข้าด้วยกัน โดยมีภารกิจการวิจัยสอดแทรกในทุกภารกิจ เนื่องจากการวิจัย เป็นวิถีชีวิตของคนทุกคน การเรียนรู้กับการวิจัยเป็นกระบวนการทางปัญญาเดียวกัน ระบบการศึกษาทั้งหมดจึงต้องมีการวิจัย (ประเวศ วะสี, 2546) ดังนั้นการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ และมีปัญญา สามารถพัฒนาชีวิตของตนเองและพัฒนาสังคมได้ สถาบันต้องทำวิจัยเพื่อบุกเบิกแสวงหาความรู้ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การผลิตบัณฑิตและการวิจัยจึงเป็นเรื่องเดียวกัน สอดคล้องกับประเวศ วะสี (2546) กล่าวว่า การเรียนรู้ต้องสามารถสร้างและใช้ความรู้ใหม่ การเรียนรู้ การวิจัยหรือกระบวนการทางปัญญาจึงเป็นสิ่งเดียวกัน หากแยกการศึกษาและการวิจัยออกจากกัน จะทำให้เกิดความอ่อนแอทางปัญญา ระบบการวิจัยจะต้องเข้าไปทำให้การศึกษากับการวิจัยเข้ามาเป็นเรื่องเดียวกัน เมื่อการศึกษาและการเรียนรู้เป็นเรื่องเดียวกันก็จะนำไปสู่การบริการวิชาการ โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาต้องนำความรู้ใหม่ซึ่งเป็นผลพวงที่ได้จากการศึกษาและการวิจัยออกเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน และสังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมยังต้องอาศัยกระบวนการทางการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริง ทางด้านวัฒนธรรม เพื่อการอนุรักษ์และสืบสานต่อไป จึงเห็นได้ว่าการวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญในสถาบันอุดมศึกษา ที่สามารถพัฒนาการศึกษาให้มีความเข้มแข็ง สร้างองค์ความรู้ และสร้างสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) (เกษม วัฒนชัย, 2548) จะต้องศึกษาการเรียนรู้ภายใต้บริบท ของสังคมไทยและสังคมโลกอยู่ตลอดเวลา

และจะต้องยกเครื่องระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ อยู่เสมอ ที่สำคัญคือ สถาบันการศึกษาต้องมุ่งเน้น เรื่องการวิจัยเป็นหลัก สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ (2550) กล่าวว่าการวิจัยมีบทบาทในภารกิจของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. การวิจัยเป็นการสร้างความรู้ ซึ่งจะนำสู่การตัดสินใจในการแก้ปัญหา พัฒนา และเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

2. การวิจัยเป็นเครื่องมือในการสร้างคนในระบบการศึกษา ให้มีความสามารถในการรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ รู้จักเก็บและใช้ข้อมูลที่แม่นตรง เชื่อถือได้ และรู้จักใช้สถิติและเหตุผลที่เหมาะสมในการตัดสินใจ รู้จักสังเคราะห์ความรู้ และสร้างแนวปฏิบัติจากความรู้ที่ได้รับ

3. การวิจัยเป็นเครื่องมือในการนำความรู้มาใช้ เพราะความรู้เป็นพลวัต เปลี่ยนแปลง มีใหม่ตลอดเวลา

4. การวิจัยสร้างคุณค่ามากขึ้น ในแง่ของการพึ่งตนเองไม่ต้องอาศัยความรู้ผู้อื่นหรืออาศัยแต่เพียงส่วนน้อย และเมื่อพัฒนาถึงระดับหนึ่งก็จะเป็นเครื่องมือสร้างความสามารถในการแข่งขัน

สรุปภารกิจด้านการวิจัยมีความสำคัญต่อการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ในด้านการแสวงหาความรู้ “สร้างองค์ความรู้” เพื่อการพัฒนาสถาบัน พัฒนาเทคโนโลยีนำประเทศเข้าสู่การแข่งขันในเวทีโลก

2. นโยบายการส่งเสริมการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติได้จัดทำกรอบแนวคิดเชิงนโยบายอุดมศึกษาเพื่อกำหนดมาตรฐานและแนวทางการดำเนินงานให้ครอบคลุมภารกิจของสถาบัน อุดมศึกษา ในด้านการวิจัยได้กำหนดไว้ ดังนี้

1. เร่งสร้างนักวิจัยมืออาชีพในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้มีนักวิจัยเพียงพอในการดำเนินงานวิจัยและพัฒนา การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับโครงการที่เป็นความร่วมมือกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยกันเองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการเครือข่ายเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาฯ (โครงการ Mega Project)

2. ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสร้างระบบบริหารจัดการงานวิจัย และกำหนดบทบาท/ทิศทางการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาให้ชัดเจน โดยใช้คุณภาพเป็นตัวจัดสรรงบประมาณการวิจัยเพื่อกระตุ้นให้มีผลงานวิจัยที่สนับสนุน การพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ และการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3. สร้างกลไกการส่งเสริม สนับสนุน จูงใจ และการสร้างกระแสสังคมให้สถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนทำงานวิจัย ทั้งทำงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาของตนเองและในลักษณะเครือข่ายร่วมกันทำวิจัย ซึ่งเป็นการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งการเพิ่มลิขสิทธิ์และสิทธิบัตรในสถาบันอุดมศึกษาเร่งสร้างกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ภาคอุตสาหกรรม โดยให้มีการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาและการถ่ายทอดเทคโนโลยี และสนับสนุนการจัดตั้ง Technology Licensing Office รวมทั้ง University Business Incubator เพื่อสนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการมากขึ้น เกษม วัฒนชัย (2548) กล่าวว่ายุทธศาสตร์หลักพัฒนานักวิจัยในมหาวิทยาลัย เพื่อนำพาประเทศไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ต้องเริ่มต้นที่นิสิตนักศึกษา ไปจนถึงบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยให้อธิการบดีเป็นเจ้าภาพหลักในการกำหนดทิศทาง สิ่งสำคัญคือ ต้องมีนโยบายชัดเจนที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และได้เสนอยุทธศาสตร์ในการพัฒนานักวิจัย 6 ยุทธศาสตร์หลัก คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับและปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อการบริหารจัดการงานวิจัยซึ่งจะต้องมีแผนปฏิบัติคือการยกระดับและปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐานระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะและหน่วยงานเทียบเท่าคณะ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาความพร้อมของปัจจัยด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุนงานวิจัย ไม่ว่าจะเป็นระบบงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัยและเพื่อทำวิจัย โดยพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สนับสนุนให้อาจารย์ทุกคนทำวิจัยโดยมีแผนงานพัฒนาทักษะวิจัยสำหรับอาจารย์ที่ยังไม่เคยทำ การสนับสนุนอาจารย์ที่เคยทำวิจัยแล้ว เพื่อหาแหล่งทุนวิจัยโดยเฉพาะแหล่งทุนภายในประเทศ และสนับสนุนอาจารย์ที่พร้อม โดยขอแหล่งทุนวิจัยจากต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 กำหนดให้นิสิตนักศึกษาทุกหลักสูตรทำการศึกษา/วิจัย โดยให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสำเร็จการศึกษา เพื่อหาข้อมูลและวิธีแก้ปัญหาวิชาที่ศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะเพื่อการศึกษาวิจัย สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมให้ข้าราชการ/พนักงาน (ที่ไม่ใช่อาจารย์) ทำการศึกษา/วิจัย เพื่อพัฒนางาน โดยกำหนดให้มหาวิทยาลัยและหน่วยงานระดับคณะหรือเทียบเท่า มีการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบงานโครงสร้าง และนโยบายอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการลดขั้นตอนและรายจ่าย โดยเน้นการพัฒนาทักษะเพื่อการวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ 6 จะต้องมีกลไกความรับผิดชอบ และผู้รับผิดชอบ โดยให้อธิการบดีรับผิดชอบให้มีระบบบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย เพื่อสั่งการ กำกับติดตาม และ

ประเมิน ทั้งในระดับอธิการบดี คณบดี โดยที่จะต้องมีแผนการวิจัย และตั้งเป้าหมายในการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย (Research University) ให้ได้โดยเร็ว

มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยสอดคล้อยกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ตัวอย่าง เช่น นโยบายและกลยุทธ์การวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2547-2550 (สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ, 2550)

แนวความคิดเกี่ยวกับการวิจัยที่กล่าวมานี้จึงเป็นประเด็นหลักในการดำเนินการหลายประการสำหรับการกำหนดนโยบายและการปรับระบบงานวิจัย ดังนี้

1. นโยบายให้บริหารจัดการงานวิจัยให้เป็นงานที่มาร่วมกันคิดร่วมกันทำทั้งระหว่างอาจารย์ นักวิจัย และนิสิต ไม่ใช่ลักษณะต่างคนต่างทำ สนับสนุนและเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับกลุ่มวิจัยที่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

2. นโยบายให้ใช้งานวิจัยเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการวิจัยในทีมไปพร้อม ๆ กัน รวมทั้งเป็นกระบวนการในการศึกษาเพื่อวุฒิหรือปริญญาบัตรสำหรับบุคลากรในทีมที่เป็นนิสิตด้วย

3. นโยบายให้ปรับมโนทัศน์ของอาจารย์/นักวิจัย ของการทำงานเป็นทีม การสร้างและบริหารจัดการทีมวิจัย และการมองความต้องการจากภายนอกเป็นหลักสำหรับเป้าหมายงานวิจัย

4. นโยบายให้มีการวางแผนงานวิจัยและกำหนดทิศทางของการวิจัยที่ต้องให้เห็นว่ามีแผนระยะยาวอย่างไร ก่อให้เกิดประโยชน์ไปถึงขั้นใด นอกจากการตีพิมพ์เพื่อแสดงความสำเร็จหรือความก้าวหน้าด้านวิชาการ ส่วนใดที่มีศักยภาพในการพัฒนาต่อเนื่องไปถึงการประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ ก็มีการเชื่อมโยงไปยังภาคส่วนนั้น

4. นโยบายให้งานวิจัยดำเนินการตามมาตรฐานสากลของการวิจัย เชื่อถือได้ในความถูกต้อง แม่นตรง และเป็นไปตามจริยธรรมของการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้สามารถตอบสนองต่อนโยบายในการพัฒนางานด้านวิจัย และงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

1. กลยุทธ์การผนึกกำลัง ประสานร่วมงานกันเป็นทีมในรูปแบบองค์กรวิจัยที่คล่องตัว ยืดหยุ่น ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกลุ่มวิจัยมากกว่าการทำงานแบบเดี่ยว การสร้างกลไกให้กลุ่มวิจัยที่อยู่ในสาขาเดียวกันหรือต่างสาขาแต่เกี่ยวข้องกัน ได้เกิดการประสานเป็นเครือข่ายที่ใหญ่ขึ้น

2. การกำหนดทิศทางการวิจัยและแนวทางหลักการวิจัยของมหาวิทยาลัย เพื่อกำกับจุดเด่นของความหลากหลายในเชิงวิชาการมิให้กลายเป็นจุดด้อยในการที่ผลงานแยกกระจายคนละทิศทาง

3. กลยุทธ์การขับเคลื่อนโดยอาศัยความต้องการจากภายนอก เป็นประเด็นใหญ่ในการกำหนดเป้าหมายการวิจัย เพื่อให้สามารถนำเอาผลงานจากการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ยังคงยึดประเด็นความเป็นเลิศทางวิชาการในแต่ละศาสตร์สาขาควบคู่ไปด้วย

4. กลยุทธ์การระดมทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะด้านบุคลากรการวิจัยทุกภาคส่วนให้เข้ามาร่วมในกระบวนการวิจัย มีลักษณะสหสาขา กับพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ต่อเนื่อง รวมกับการผสมผสานการวิจัยในกระบวนการสร้างบัณฑิต

5. กลยุทธ์เสาะแสวงหาทรัพยากรจากภาคอุตสาหกรรม ทั้งบุคลากร เครื่องมืออุปกรณ์ และทุนสนับสนุนจากภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรมให้มากขึ้น

6. กลยุทธ์การใช้เครือข่ายต่างประเทศในการพัฒนางานวิจัย อาศัยความเชื่อถือและยอมรับในมหาวิทยาลัยในวงวิชาการต่างประเทศ สร้างความร่วมมือด้านวิจัยที่เป็นรูปธรรม

7. กลยุทธ์การเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่ปัจจัยพื้นฐานสำคัญของงานวิจัยและพัฒนาให้มีมาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ เพื่อให้งานวิจัยได้รับการยอมรับและเชื่อถือมากยิ่ง ขึ้น

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์งานวิจัยแนวนโยบายการวิจัย (2551) ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์งานวิจัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

1. กำหนดนโยบายและประเด็นหลักในการวิจัยระดับมหาวิทยาลัย

1.1 ผู้บริหารกำหนด นโยบายและแนวทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย

1.2 จัดสัมมนาเพื่อกำหนดประเด็นหลักในการวิจัยระดับมหาวิทยาลัยโดยแบ่งตามกลุ่มคณะวิชา

2. สนับสนุนให้มีการทำวิจัยมากขึ้น ทั้งด้านการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การพัฒนาการบริหารสถาบัน การค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่เพื่อนำไปสู่การจดทะเบียนอนุสิทธิบัตร สิทธิบัตร หรือลิขสิทธิ์งานต่างๆ

2.1 บริหารจัดการเงินทุนวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน ให้มีผู้ขอทุนมากขึ้น และได้งบประมาณเพิ่มมากขึ้น โดยให้สอดคล้องกับแผนงานวิจัยของสภาวิจัยแห่งชาติ และสอดคล้องกับนโยบายและประเด็นหลักในการวิจัยของมหาวิทยาลัย

2.2 บริหารจัดการเรื่องการวิจัยเสริมหลักสูตรโดยให้ครอบคลุมเรื่องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยให้มีผู้ขอทุนเพิ่มมากขึ้น และมีงบประมาณมากขึ้น

2.3 บริหารจัดการเรื่องทุนวิจัยสถาบัน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

2.4 สนับสนุนให้มีการตั้งหน่วยวิจัยเฉพาะทางในคณะ/สถาบันต่างๆเพื่อการวิจัยค้นคว้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในทางลึกหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ โดยให้มีการบริหารจัดการภายในหน่วย มีการผลิตผลงานอย่างต่อเนื่องทุกปี และเพื่อการพัฒนาเป็นศูนย์วิจัยเฉพาะทางระดับชาติและนานาชาติ

2.5 สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการวิจัยของมหาวิทยาลัย

2.6 กำหนดให้มีทุนเพื่อการวิจัยและการค้นคว้าสิ่งประดิษฐ์ใหม่จากงบประมาณรายได้พิเศษ ในปริมาณที่แน่นอน และเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและประเด็นหลักในการวิจัยของมหาวิทยาลัย

3. สนับสนุนให้มีนักวิจัยใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น นักวิจัยพี่เลี้ยง และนักวิจัยอาวุโส ให้การผลิตผลงานวิจัย ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ อย่างต่อเนื่อง ทั้งระระดับบุคคลและหน่วยงาน

3.1 บริหารจัดการโครงการนักวิจัยรุ่นใหม่ ให้เป็นที่นิยมมากขึ้นสำหรับอาจารย์ใหม่

3.2 สนับสนุนให้มีรางวัลนักวิจัยดีเด่น ผลงานวิจัยดีเด่นในหลายระดับ และรางวัลสำหรับผลงานที่เผยแพร่ในระดับชาติ และ นานาชาติ

3.3 สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มนักวิจัยเพื่อจัดตั้งหน่วยวิจัยเฉพาะทาง เพื่อการวิจัย ค้นคว้าและผลิตผลงานอย่างต่อเนื่อง

4. สนับสนุนนักวิจัยในด้านข้อมูลแหล่งทุน ข้อมูลนักวิจัย ช่วยเหลือในการหาแหล่งทุน และการบริหารงานวิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้กว้างขวางมากขึ้น

4.1 รวบรวมข้อมูลแหล่งทุน นักวิจัย ผลงานวิจัย และข่าวสารต่างๆ เผยแพร่ใน web board ของมหาวิทยาลัย และหนังสือข่าวของมหาวิทยาลัย

4.2 สนับสนุนให้มีผู้ช่วยวิจัยเพื่อคอยให้คำปรึกษาด้านวิจัย ในสถาบันที่เกี่ยวกับงานวิจัย โดยเฉพาะสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นโยบายและแนวทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย

1. มุ่งเน้นการวิจัยที่สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ นำไปปฏิบัติ หรือนำไปเป็นแนวทางในการวิจัยต่อเนื่อง โดยให้สอดคล้องกับแนวทางการวิจัยของชาติ

2. มุ่งเน้นการวิจัยในเรื่องที่เป็นปัญหาระดับชาติ หรือนานาชาติ ในทุก ๆ กลุ่มคณะวิชา

3. มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งในด้านสังคม การเมือง ศิลปวัฒนธรรม เศรษฐกิจ ศิลปวัฒนธรรม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี สุขศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม

4. มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพของประเทศในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม และวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี กับต่างประเทศ

5. มุ่งเน้นการวิจัยพื้นฐานเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวิจัยสถาบัน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ

7. มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร และลิขสิทธิ์งานต่างๆของมหาวิทยาลัย

8. มุ่งเน้นการสร้างนักวิจัย หน่วยวิจัยเฉพาะทาง ศูนย์วิจัยเฉพาะทาง และศูนย์วิจัยสหวิทยาการในทุกๆกลุ่มคณะวิชา

นโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังตัวอย่างมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (2550) มีนโยบายการวิจัยดังนี้

1. ให้บริการงานวิจัย สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการวิจัย และการพัฒนาบุคลากรทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย

2. สนับสนุนให้บุคลากรทำการวิจัย เพื่อพัฒนาศักยภาพในการให้บริการงานวิจัยและบริการวิชาการ

3. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ด้วยสื่อทุกรูปแบบ รวมทั้งประสานการถ่ายทอดและขยายผลงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางเป็นศูนย์กลางการบริการวิชาการ และการบริหารจัดการสารสนเทศทางการวิจัย เพื่อให้บริการงานวิจัยและบริการวิชาการที่สะดวก รวดเร็ว ถูกต้องและทันสมัย

4. จัดให้มีกองทุนสนับสนุนการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (2550) มีนโยบายการวิจัยดังนี้

นโยบายข้อที่ 1 ส่งเสริมการวิจัย ในสาขาต่างๆ ที่ส่งผลต่อการ พัฒนา ท้องถิ่น

นโยบายข้อที่ 2 ส่งเสริมบุคคลากรในคณะต่างๆ ให้มีศักยภาพในการทำวิจัย

นโยบายข้อที่ 3 ส่งเสริมการจัดวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ เพื่อสนับสนุนงานวิจัยของ คณาจารย์ในคณะต่างๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (2550) มีปรัชญา “วิจัยเป็นหัวใจของการพัฒนาความรู้ เป็นศาสตร์ต้องใฝ่หา พัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้ยั่งยืนสื่อสัมพันธ์สากล มุ่งผลพัฒนา”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยให้มีคุณภาพ

2. กำหนดนโยบายและทิศทางการวิจัยให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ชาติ

3. ผลิตและพัฒนาผลงานวิจัยให้สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัยและพัฒนาสังคม ชุมชนท้องถิ่น

4. พัฒนาบุคลากรทางการวิจัยและการทำงานในระดับนานาชาติ

5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ

6. เร่งรัดติดตามและประเมินผลการดำเนินงานวิจัย

7. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

8. พัฒนาความร่วมมือในด้านต่าง ๆ กับต่างประเทศ เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย

9. ถ่ายทอดเทคโนโลยีและเผยแพร่ผลงานวิจัยที่เอื้อประโยชน์ต่อการใช้งานจริงชุมชนท้องถิ่นและสากล

3. สภาพการวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา

ปัจจุบันมีการแบ่งมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 ประเภท คือมหาวิทยาลัยเน้นการสอน มหาวิทยาลัยที่เน้นการสอนและการวิจัย และมหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัย หรือที่เรียกว่า “มหาวิทยาลัยวิจัย” เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นภารกิจการวิจัยเป็นภารกิจหลัก ภารกิจการวิจัยเป็นไปเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นความรู้ของมหาวิทยาลัยเอง ความรู้นี้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย นักศึกษาได้เรียนรู้จากการวิจัย อาจารย์จะมีความเชี่ยวชาญสูงมากขึ้น อาจารย์จะสร้างความเชี่ยวชาญโดยการเรียนรู้จากการวิจัย นักศึกษาได้รับการสร้างให้มีความเชี่ยวชาญแบบนักวิจัย เป็นนักคิดวิเคราะห์ มีเหตุผล คิดเป็นระบบ มีเหตุผล ทุกภารกิจในมหาวิทยาลัยคือการวิจัยและเป็นการวิจัยเพื่อค้นหาผลผลิตจากการวิจัยนั้นมากกว่าวิจัยเพื่อสอนให้รู้กระบวนการวิจัย (ฤๅเดช เกิดวิชัย, 2550) อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยก็ต้องมีความพร้อมด้านปัจจัยต่างๆ เช่น เครื่องมือทดลอง อุปกรณ์ ห้องปฏิบัติการ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างครบถ้วน ทันสมัย เพียงพอ และมีคุณภาพ มีงบประมาณสนับสนุนมีเอกสาร ตำราที่ใช้ในการค้นคว้าหาความรู้ วิจัยอย่างเพียงพอ

สภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัย ภารกิจของมหาวิทยาลัย จากรายงานการประกันคุณภาพภายนอกของสำนักงานมาตรฐานและการประกันคุณภาพ(สมศ.) พบว่า มหาวิทยาลัยเน้นการวิจัย เช่น มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า เป็นมหาวิทยาลัยที่มีวัฒนธรรมวิจัยในองค์กรที่ชัดเจน มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนให้มีงานวิจัยในระดับคุณภาพสูง มีศูนย์วิจัยเฉพาะทาง บุคลากรทุกฝ่าย อาจารย์ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย มีเครือข่ายความร่วมมือทางการวิจัยทั้งภายในประเทศและนานาชาติ ได้รับเงินสนับสนุนการวิจัยภายในและภายนอกจำนวนมาก มีผลงานวิจัยมีคุณภาพดี สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ได้รับการอ้างอิงและเป็นที่รับรองในระดับนานาชาติจำนวนมาก การปรับปรุงและพัฒนางานวิจัยในอนาคต ควรมีระบบการบริหารงานวิจัยที่ดีจะทำให้งานวิจัยมีคุณภาพยิ่งขึ้น และเพิ่มศักยภาพนักวิจัยยิ่งขึ้น มีระบบการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ให้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพเร่งรัดจัดระบบที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการจดสิทธิบัตร และลิขสิทธิ์จากผลงานการวิจัย และส่งเสริมให้อาจารย์มีการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารนานาชาติที่มี peer review

มหาวิทยาลัยเน้นการสอน และเน้นการสอนควบคู่การวิจัย เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า มีการวิจัยเป็นชุดโครงการโดยความร่วมมือของหลายฝ่ายนอกมหาวิทยาลัย สามารถบูรณาการการวิจัยให้ตอบสนองความต้องการของสังคม มีการขยายงานได้อย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการวิจัย และอาจารย์ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายนอกจำนวนมากผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน และในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ปัญหาของการวิจัยพบว่า บางมหาวิทยาลัยยังมีงานวิจัยน้อย และหน่วยงานระดับคณะบางคณะไม่มีผลงานการวิจัยหรือมีน้อยมาก อาจารย์มีภาระงานสอนมากไม่มีเวลาสำหรับการวิจัย เงินสนับสนุนการวิจัยภายในมีจำนวนไม่มาก ผลงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ค่อนข้างน้อย และการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยไม่มาก การพัฒนางานวิจัยมหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายการวิจัยที่ชัดเจน มีการวิจัยในลักษณะเป็นการวิจัยชุดโครงการบูรณาการหลายสาขาวิชาร่วมมือกับสถาบันการศึกษา องค์กร ชุมชน ร่วมกันพัฒนาโจทย์วิจัย สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำวิจัยอย่างจริงจัง ควรเร่งสนับสนุนให้อาจารย์ให้ความสำคัญ จูงใจให้ถือว่างานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจของอาจารย์ และผลิตผลงานวิจัยให้มากขึ้น มีระบบการให้รางวัลนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยดีเด่น มีระบบบริการนักวิจัยรุ่นใหม่ให้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ เชื่อมโยงงานวิจัยกับบัณฑิตศึกษาในลักษณะการรวมเพื่อสร้างพลังทวีคูณ (synergy)

มหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการสอน เนื่องจากพัฒนามาจากวิทยาลัยครู สู่สถาบันราชภัฏ เป็นมหาวิทยาลัย การวิจัยในมหาวิทยาลัยได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2545 มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รวมกลุ่มกัน ทำชุดโครงการวิจัย โดยความร่วมมือและการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และได้ร่วมกันวางแผนพัฒนาด้านการบริหารจัดการคุณภาพงานวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ทำให้งานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเปลี่ยนแปลงไปหลายมิติดังนี้ (พัชริน ดำรงกิตติกุล, 2551)

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏทำวิจัยมากขึ้นประมาณ 5-10 เท่า ภาพเก่าของมหาวิทยาลัยราชภัฏคือ “อาจารย์ราชภัฏมีชั่วโมงสอนมาก” “อาจารย์ราชภัฏทำวิจัยน้อย” ทำให้มี “ปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา” สภาพปัญหาที่ปรากฏอยู่นี้ กำลังเปลี่ยนแปลงไปเป็น “มีอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทำวิจัยจำนวนมากกว่าเดิม ประมาณ 5-10 เท่า” เนื่องจาก การมีกระบวนการพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยที่เอื้อให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทำวิจัยได้มากขึ้น

2. มหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมกับชุมชนทำงานพัฒนาท้องถิ่น โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมกับคนท้องถิ่น ทำให้คนในชุมชนท้องถิ่นได้มา “ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ” เป็นเครือข่ายกัน ในปี 2545 มีประมาณ 50 โครงการและเพิ่มขึ้นมากกว่า 400 โครงการ ในปี 2547 กระจายอยู่ทั่วประเทศ

3. บูรณาการการเรียน การสอน การวิจัย และบริการวิชาการ เป็นเรื่องเดียวกัน จากวิกฤตภาระงานสอนทำให้อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มองเห็นโอกาส การบูรณาการการเรียน การสอน การวิจัย และบริการวิชาการ เป็นเรื่องเดียวกัน พบว่าหลาย ๆ แห่ง สามารถปฏิบัติได้จนเป็นเรื่องปกติ โดยใช้ความได้เปรียบที่นักศึกษาเป็นผู้นำท้องถิ่นเข้ามาเรียนใน มหาวิทยาลัยราชภัฏ และเมื่ออาจารย์มาร่วมในเครือข่ายการวิจัย จึงมีกระบวนการพัฒนา “การจัดการคุณภาพงานวิจัย” ในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละท้องถิ่น

4. นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวนมากได้ร่วมทำวิจัย ผลจากการบูรณาการการเรียน การสอน การวิจัย และบริการวิชาการ ทำให้นักศึกษามีโอกาสร่วมทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน โดยเฉพาะการทำวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา ผลการสำรวจพบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่ง มีงานวิจัยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าแห่งละ 10 โครงการที่กำลังดำเนินงานอยู่ แต่ละโครงการมีนักวิจัยที่เป็นอาจารย์ 3-5 คน อาจารย์เกือบทุกคนได้ให้นักศึกษาอยู่ในกระบวนการทำวิจัยร่วมกับคนท้องถิ่น และนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาประกอบการเรียนการสอนในชั้นเรียน และมีอาจารย์ประมาณครึ่งหนึ่งเขียนเอกสารประกอบการเรียนการสอน

5. มหาวิทยาลัยราชภัฏ ขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการ “ คุณภาพงานวิจัย” การร่วมงานกับ สกว. ในลักษณะเป็นที่ปรึกษา ร่วมเป็นกรรมการ ร่วมวางแผนงานพัฒนางานวิจัย ทั้งระดับส่วนกลาง ระดับเครือข่ายการวิจัย ระดับสถาบัน และการร่วมประชุมกับผู้บริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ เกือบ 30 แห่ง ทำให้มองเห็น “กลไกการขับเคลื่อนงานวิจัย”

6. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีนโยบายสนับสนุนการวิจัย ที่ทำให้เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ ที่ได้พบโดยทั่วไปมีดังนี้ คือ

6.1 การตั้งกองทุนวิจัย ส่วนมากมีกองทุนวิจัยประมาณ 10 ล้านบาท บางแห่งหัก 2 % ของเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มาสนับสนุนการวิจัยทุกปี

6.2 การนับงานวิจัยเป็นภาระงาน

6.3 การปรับระเบียบการเงิน ที่เอื้อต่อนักวิจัยให้ทำงานได้สะดวก

6.4 การสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หลาย มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดกิจกรรมเสริมให้อาจารย์สามารถสร้างผลงานทางวิชาการ

6.5 การพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวิจัย

6.6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการคุณภาพงานวิจัย

6.7 การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย การติดตามสนับสนุนให้เกิดคุณภาพงานวิจัย และการประเมินคุณภาพงานวิจัย

6.8 การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น และกลไกต่าง ๆในท้องถิ่น เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด CEO อบจ. อบต. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน เป็นต้น มีผู้บริหารหลาย มหาวิทยาลัยราชภัฏทำงานร่วมมือกับองค์กรท้องถิ่น

6.9 การมีส่วนร่วมงานวิจัยกับเครือข่ายอุดมศึกษาในท้องถิ่นนั้น ขณะนี้มีอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เข้าร่วมงานกับเกือบทุกเครือข่ายอุดมศึกษา และสามารถนำประสบการณ์การทำวิจัยแบบมีส่วนร่วมกับคนท้องถิ่น มาแลกเปลี่ยนในเครือข่ายอุดมศึกษา ทำให้เกิดการทำงานโดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีคนท้องถิ่นเป็นศูนย์กลาง

7. นักวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ปรับกระบวนทัศน์การทำวิจัย จากการทำวิจัยเป็นโครงการเดี่ยว ๆ และคิดโจทย์วิจัยเอง มาทำวิจัยเป็น “ชุดโครงการ” โดยมีโครงการย่อยหลายโครงการมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน มีกระบวนการพัฒนาข้อเสนอโครงการร่วมกับคนท้องถิ่น เพื่อให้การทำวิจัยมาจากปัญหาความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่น

8. เกิดวัฒนธรรม “การบริหารจัดการงานวิจัย” โดยมีหน่วยงานระดับสำนักหรือสถาบันวิจัยทำหน้าที่เป็น “ผู้จัดการงานวิจัย” วางแผนดำเนินงานพัฒนา “คุณภาพงานวิจัย” และส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยมากขึ้น

9. เกิดเครือข่ายงานวิจัยของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เครือข่ายการวิจัยเกิดจากการจัดการงานวิจัยเป็น “ชุดโครงการ” มี 10 ชุดโครงการ โครงการหนึ่งมีนักวิจัยตั้งแต่ 50-100 คน โดยนักวิจัยในชุดโครงการมีเป้าหมายร่วมกัน มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง มีการเสนอรายงานความก้าวหน้า และเสริมทักษะและเนื้อหาการวิจัย นอกจากนี้ยังมีการจัดการเครือข่ายเชิงพื้นที่ทั่วประเทศ โดย มหาวิทยาลัยราชภัฏ 41 แห่งได้แบ่งพื้นที่ดูแลทั่วทุกจังหวัด และได้จัดเป็น 8 เครือข่ายภูมิศาสตร์ มีผู้จัดการเครือข่ายการวิจัย 8 คน ทำหน้าที่พัฒนาเสริมทักษะให้นักวิจัยใหม่ เชื่อมโยงองค์ความรู้จากทุกชุดโครงการในพื้นที่ให้มองเห็นภาพรวม เพื่อร่วมกับองค์กรท้องถิ่นพัฒนายุทธศาสตร์ท้องถิ่น รวมทั้งการขับเคลื่อนการวิจัยนโยบายสาธารณะของท้องถิ่น

10. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีวัฒนธรรมเป็น “เครือข่าย” และจิตวิญญาณเพื่อท้องถิ่น อยู่ในคนราชภัฏมายาวนาน นับว่าเป็นทุนเดิมที่ดีงามของสังคมไทย อาจารย์รุ่นใหม่อาจยังไม่เกิดการฝังความคิดนี้ และยังไม่มั่นใจในการสืบทอดวัฒนธรรมอันดีงามนี้ ดังนั้นการบริหารจัดการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงต้องมุ่งให้โอกาสอาจารย์รุ่นใหม่ ได้เข้ามาร่วมงานกับนักวิจัยที่มีประสบการณ์

สภาพปัญหาการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาพบว่ามีปัญหาทั้งในแง่ของปริมาณคุณภาพและการใช้ประโยชน์ ปัญหาเหล่านี้เกิดจากสถาบันอุดมศึกษาต่างมุ่งเน้นภารกิจการจัดการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่และละเลยภารกิจการวิจัยและสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศ ประกอบกับขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย นอกจากนี้การเร่งรัดผลิตบัณฑิตในสาขาขาดแคลนและการเพิ่มขึ้นของจำนวนนักศึกษาทำให้อาจารย์มีภาระสอนมากขึ้น รวมถึงการไปสอนให้แก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทำให้การพัฒนาตนเองและองค์ความรู้ของอาจารย์ลดน้อยลง บุคลากรจึงมีการพัฒนาผลงานทางวิชาการและทำผลงานวิจัยน้อย การสนับสนุนด้านงบประมาณมีจำกัดหรือไม่ต่อเนื่อง งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนมีน้อย การทำวิจัยมีลักษณะเป็นวิจัยเดี่ยวมากกว่าวิจัยเป็นทีม งานวิจัยในลักษณะสหสาขาวิชายังมีน้อย มีปัญหาด้านการสื่อสารระหว่างนักวิชาการต่างสถาบันหรือนักวิชาการกับชุมชนทั้งในด้านระยะเวลาการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสาร บุคลากรประสบปัญหาด้านวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศอยู่ในวงจำกัดวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบัน ยังไม่เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ นอกจากนี้ยังอาจเป็นผลจากการขาดการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยสนองความต้องการส่วนบุคคลมากกว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีเป้าหมายในการทำวิจัยเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่หรือเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และผลงานส่วนใหญ่

ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง (พงษ์พัชรินทร์ พุธวัฒนะ, 2545; พรนภา แสงดี, 2550)

4. การส่งเสริมการวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา

การวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาที่จะขับเคลื่อนอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ สามารถแข่งขันในระดับสากลได้ ปัจจุบันพบว่าสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาการทำวิจัยให้มีคุณภาพที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ มหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย(สกว.) และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) จัดโครงการและทุนสนับสนุนการสร้างอาจารย์และบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็น นักวิจัยมืออาชีพที่มีความสามารถสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพได้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีโครงการพัฒนาอาจารย์ให้เป็นนักวิจัยมืออาชีพ มีการดำเนินการ 6 รูปแบบ คือ

1. ทุนวิจัยหลังปริญญาโท (Post Grad.)

2. ทุนวิจัยหลังปริญญาเอก

3. ทุนพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่ เป็นทุนที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทำร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

4. ทุนพัฒนาอาจารย์รุ่นกลาง เป็นทุนที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทำร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

5. ทุนพัฒนากลุ่มวิจัย

6. ทุนพัฒนาอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่

6.1 ทุนพัฒนาอัตลักษณ์กลุ่มวิจัย (Identity-Based Research Group)

6.2 ทุนสร้างความพร้อมด้านการวิจัย (Capacity Building)

6.2.1 ข้อเสนอโครงการที่เสนอโดยผู้บริหารมหาวิทยาลัย

6.2.2 ข้อเสนอโครงการที่เสนอโดยอาจารย์/นักวิจัย

7. ทุนพัฒนางานวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ โดยใช้การวิจัยเป็นกลไกสร้างฐานความรู้สำหรับการแก้ปัญหาให้แก่สังคม มีพันธกิจ สนับสนุนกระบวนการสร้างความรู้ สร้างนักวิจัย และสร้างระบบวิจัย เพื่อตอบคำถามและเสนอทางเลือกให้สังคม ทั้งในระบบเศรษฐกิจภาคดั้งเดิมและสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการกำหนดนโยบาย การยกระดับความรู้และสติปัญญาของสังคม

และการเสริมความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่สัมพันธ์กับความเปลี่ยนแปลงของโลก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญในการสร้างกำลังคนระดับสูงที่มีคุณภาพและปริมาณมากเพียงพอในการสร้างองค์ความรู้ใหม่และมีบทบาทสำคัญต่อกิจกรรมการวิจัย จึงได้สนับสนุนทุนวิจัยพื้นฐานเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยความคิดริเริ่มของนักวิจัย กองทุนนี้มีเป้าหมายสำคัญคือการสร้างนักวิจัยอาชีพ มีทุน 5 ประเภท ได้แก่

1. ทุนพัฒนาศักยภาพในการทำงานวิจัยของอาจารย์รุ่นใหม่ เป็นทุนที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.) สนับสนุนทุนอาจารย์รุ่นใหม่ให้ทำวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง ผู้อยู่ในข่ายรับทุนเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในสังกัดของ สกอ. ซึ่งได้รับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า มาแล้วไม่เกิน 5 ปี และไม่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับหัวหน้าภาคขึ้นไป

2. ทุนเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยของอาจารย์รุ่นกลางในสถาบันอุดมศึกษาเป็นทุนที่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ร่วมกับ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สนับสนุนการวิจัยแก่อาจารย์รุ่นกลางในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่อยู่ในข่ายได้รับทุนต้องเป็นอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของ สกอ. ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก เป็นผู้ที่มีผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่เป็นเจ้าของบทความชื่อแรกหรือเป็น corresponding author (ผู้วิจัยสำหรับการติดต่อ) ไม่น้อยกว่า 1 เรื่องในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา โดยต้องเป็นงานวิจัยที่ทำในประเทศไทย และไม่ใช่ผลงานจากการทำวิทยานิพนธ์และไม่เป็นผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาขึ้นไป

3. ทุนส่งเสริมนักวิจัยรุ่นใหม่ เป็นทุนที่มีเป้าหมาย หลักเกณฑ์การให้ทุน วงเงินทุนวิจัยและระยะเวลาดำเนินการเช่นเดียวกับทุนพัฒนาศักยภาพในการทำงานวิจัยของอาจารย์รุ่นใหม่ แต่เปิดรับสมัครเฉพาะผู้สมัครที่ไม่ได้เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของ สกอ. ซึ่งผู้สมัครต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่เกิน 5 ปี อายุไม่เกิน 45 ปี และไม่เป็นผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาขึ้นไป และผู้สมัครต้องมีผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติอย่างน้อย 1 เรื่องในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา สำหรับสาขาสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์จะพิจารณาจากคุณภาพผลงานที่มีในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา

4. ทุนส่งเสริมกลุ่มวิจัย (เมธีวิจัยอาวุโส สกว.) เป็นทุนสร้างทีมวิจัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนนักวิจัยอาวุโสที่มีความสามารถ มีจริยธรรม มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติให้สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ที่มีความสามารถทาง

วิชาการระดับสูงให้แก่ประเทศ โดยเน้นหนักในการพัฒนาทีมงาน พัฒนาผลงาน และพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อสร้างศักยภาพเชิงปัญญาระยะยาวของชาติ ผู้รับทุนต้องไม่เป็นผู้บริหารระดับคณบดีขึ้นไป โดยผู้ได้รับทุนจะได้รับชื่อ "เมธีวิจัยอาวุโส สกว. (TRF Senior Research Scholar)"

ทุนประเภทนี้ใช้วิธีการสรรหาและเสนอชื่อ โดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาจากรายชื่อในกลุ่มต่างๆ เช่น รายนามศาสตราจารย์ในประเทศไทย รายนามนักวิทยาศาสตร์ดีเด่น รายนามนักวิจัยดีเด่นแห่งชาติ รายนามผู้ได้รางวัลวิจัยดีเด่นของมหาวิทยาลัยต่างๆ รายนามนักวิจัยอาวุโสที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้เสนอรายชื่อ และรายนามคณาจารย์ที่มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับระดับนานาชาติ หลังจากนั้นจะเรียนเชิญนักวิจัยผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยฉบับเต็มเพื่อ สกว. จะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินและใช้ประกอบการพิจารณาให้ทุนต่อไป

5. ทุนวิจัยองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นพื้นฐานต่อการพัฒนา (วุฒิเมธีวิจัย สกว.) เป็นทุนวิจัยระดับกลางสำหรับผู้ที่มีประสบการณ์ในการวิจัยพอสมควร ผู้อยู่ในข่ายได้รับทุนต้องเคยมีผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนานาชาติที่ทำในประเทศไทยมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เรื่องในช่วง 5 ปี ที่ผ่านมาและเป็นเจ้าของบทความชื่อแรกหรือเป็น corresponding author และมีผลรวมของ impact factor อยู่ในเกณฑ์ดี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสาขาวิชา เช่น มีค่าไม่น้อยกว่า 5.0 สำหรับวิทยาศาสตร์ชีวภาพและการแพทย์ ไม่น้อยกว่า 2.0 สำหรับวิทยาศาสตร์กายภาพและวิศวกรรมศาสตร์ ส่วนสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์จะไม่นำเกณฑ์ของ impact factor มาพิจารณา ผู้ได้รับทุนจะได้รับชื่อ "วุฒิเมธีวิจัย สกว. (TRF Advanced Research Scholar)"

6. ทุนพัฒนานักวิจัย (เมธีวิจัย สกว.) เป็นทุนที่มีเป้าหมาย หลักเกณฑ์การให้ทุน วงเงินทุนวิจัยและระยะเวลาดำเนินการเช่นเดียวกับทุนเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยของอาจารย์รุ่นกลางในสถาบันอุดมศึกษา แต่เปิดรับสมัครเฉพาะผู้สมัครที่ไม่ได้เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของ สกอ. ซึ่งผู้สมัครต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า อายุไม่เกิน 45 ปี มีผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนานาชาติที่เป็นเจ้าของบทความชื่อแรกหรือเป็น corresponding author ไม่น้อยกว่า 1 เรื่องใน 5 ปีที่ผ่านมา โดยไม่ใช่ผลงานจากวิทยานิพนธ์ และเป็นผลงานที่ทำในประเทศไทย มีการวิจัยอยู่ในเกณฑ์ดีเด่น และไม่เป็นผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาขึ้นไป ผู้ได้รับทุนได้ชื่อว่าเป็น "เมธีวิจัย สกว. (TRF Research Scholar)"

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การสร้างศักยภาพและความสามารถของทรัพยากรบุคคล โดยให้มีการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของนักวิจัยรุ่นใหม่ ในปี พ.ศ. 2551 สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ได้ร่วมมือกับ

มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานพันธมิตรด้านการวิจัย ดำเนินการโครงการสร้างนักวิจัย(ต้นกล้าวิจัย) เพื่อฝึกอบรมนักวิจัยมือใหม่ มีจุดประสงค์เพื่อให้นักวิจัยมือใหม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักและกระบวนการ วิจัย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ฝึกปฏิบัติทำวิจัยอย่างมีระบบ และมีแรงบันดาลใจในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาภาคการผลิตและบริการจากการศึกษาดูงานด้านการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ อันเป็นการสร้างความมั่นใจและสามารถสร้างเครือข่ายนักวิจัยมือใหม่ระหว่างหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เพื่อร่วมทำโครงการวิจัยเป็นโปรแกรมหรือแผนงานวิจัย อันนำไปสู่การค้นพบความรู้ใหม่ การสร้างสรรค์และการพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศต่อไป

นอกจากนี้ยังมีองค์กรอื่นที่จัดสรรทุนโครงการวิจัยให้กับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา เช่น สำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

1. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร คือ การเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเอง และองค์กร การพัฒนาบุคลากร มีความหมายครอบคลุมไปถึงการพัฒนารายบุคคล (individual development) การพัฒนาอาชีพ (career development) การพัฒนาองค์กร (organization development) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (work – life balance) การส่งเสริมการเรียนรู้

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์(Spencer and Spencer, 1993) ได้อธิบายคุณลักษณะของบุคคลเปรียบเหมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนที่ลอยอยู่ในน้ำและมีส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มองเห็น สังเกต เปรียบเทียบกับความรู้ และทักษะ ความเชี่ยวชาญและความชำนาญ และพฤติกรรมที่แสดงออกมาสามารถสังเกตได้ วัดได้ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนใหญ่ เป็นส่วนที่มองไม่เห็น สังเกตได้ยาก เป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (self-image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (traits) และแรงจูงใจ (motives) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่สัมพันธ์กับเชาวน์ปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีเพียงความฉลาดที่ทำให้เขาสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ และทักษะได้เท่านั้น ซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วยจึงจะทำให้สามารถ

ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ และคำนิยามนี้มักจะถูกนำมาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดการพัฒนาบุคลากรซึ่งต้องพัฒนาทุกส่วน ทั้งส่วนที่เป็นความรู้ ทักษะ และ ด้านจิตใจ คุณลักษณะ ความคิด ความเชื่อและค่านิยม

สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

1. บุคลากรทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ถ้ามีแรงจูงใจที่ดีพอ

2. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ควรดำเนินการโดยยึดหลักสมรรถนะ (competency based development)

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจะต้องดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องเป็นระบบสอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินและการพัฒนา

4. วิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลและองค์กร

5. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะเพื่อการพัฒนาบุคคลแต่ละกลุ่มให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้มีความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น

6. ระบบข้อมูลบุคลากรขององค์กรจะต้องครบถ้วนถูกต้องและทันสมัย สามารถตรวจสอบความก้าวหน้ารายบุคคลได้

7. การพัฒนาบุคลากรจะต้องทำทุกด้าน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ จิตใจ และคุณธรรม รวมทั้งสุขภาพอนามัย

8. องค์กรต้องคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคคลควบคู่ไปกับความก้าวหน้าขององค์กร องค์กรจะอยู่ไปได้ถ้าขาดบุคคลที่มีกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาทุ่มเทให้กับองค์กร

9. บุคคลจะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและอนาคตโดยไม่รู้สึกหวั่นไหวกับกระแสการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

2. วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในองค์กรให้เพิ่มขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่น การฝึกอบรม (training) การสอนงาน (coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) การมอบหมายงานที่ยากและท้าทาย (job enrichment) การเพิ่มปริมาณงาน (job

enlargement) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self learning) การทำให้ดูเป็นตัวอย่าง (job shadowing) เป็นต้น วิธีนิยมใช้กันมากที่สุด คือ การฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถ ความชำนาญและเจตคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร

การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม จะต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ลักษณะเนื้อหาวิชาที่อบรม ความรู้พื้นฐาน ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักการเบื้องต้นในการพิจารณา คือ การอบรมนั้นต้องให้ผู้เข้ารับการอบรม 1) มีความรู้เพิ่มขึ้น 2) เพิ่มทักษะในการทำงาน 3) ปรับเปลี่ยนเจตคติและค่านิยม วิธีฝึกอบรมที่ใช้ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์มีรายละเอียด ดังนี้

1. วิธีที่เหมาะสมกับการเพิ่มความรู้ ได้แก่

1.1 การบรรยายและการสอน (lecture/instruction) การให้ข้อมูลใหม่และการปรับเปลี่ยนเจตคติ

1.2 การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (panel discussion)ให้ข้อมูลใหม่ และมุมมองจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ และค่านิยม

1.3 การอภิปรายหมู่ (group discussion) ให้ข้อมูลใหม่เพื่อปรับเปลี่ยน เจตคติ และค่านิยม ทักษะการฟังและการแก้ปัญหาร่วมกัน

1.4 การศึกษาดูงาน (study visit/ field trip) เพื่อให้ได้ประสบการณ์การนำหลักการหรือทฤษฎีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง ศึกษาปัญหาและการแก้ปัญหา

1.5 การให้ทำโครงงาน (project work) เป็นการผสมผสานความรู้ เพื่อนำไปใช้พัฒนางาน หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

2. วิธีที่เหมาะสมกับการสร้างทักษะ

2.1 การสาธิต (demonstration) เป็นการอบรมด้วยวิธีปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะ

2.2 การสอนงาน (coaching) เป็นการให้ความรู้ใหม่ ในการปฏิบัติงาน และการปรับพฤติกรรมในการเรียนรู้ในงานที่มีลักษณะเฉพาะ

2.3 การฝึกปฏิบัติงาน (on the job training) การเพิ่มทักษะการปฏิบัติ การให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงาน

2.4 การศึกษากรณี (case study) ทักษะในการค้นหาสาเหตุ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และทักษะในการฟัง

2.5 การให้ทำโครงงาน (project work) เป็นทักษะการผสมผสานความรู้ เพื่อนำไปใช้พัฒนางาน หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

3. วิธีที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนเจตคติ และค่านิยม ได้แก่

3.1 การแสดงบทบาทสมมุติ (role-playing) การสื่อสารกับผู้อื่น การรับรู้ความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น การปรับเจตคติ ค่านิยม และสร้างความมั่นใจ

3.2 ระดมความคิดเห็น (brainstorming) การคิดอย่างสร้างสรรค์ การค้นหาและแก้ปัญหา การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3.3 การอภิปรายกลุ่ม (group discussion) ฝึกการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การปรับเปลี่ยนเจตคติและค่านิยม และการแก้ปัญหาร่วมกัน

3.4 การอภิปรายกลุ่มย่อย (buzz group) การพัฒนาการเรียนรู้ และกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ระบุและแก้ปัญหาร่วมกัน

3.5 การศึกษากรณี (case study) การค้นหาสาเหตุและการแก้ปัญหา การตัดสินใจ

การพัฒนารูปแบบ

รูปแบบ (Model) มีความหมายหลายประการ ได้แก่ 1) หมายถึง สิ่งของที่จำลองมาให้มีขนาดเล็กลง เช่น แบบจำลองเครื่องบิน 2) หมายถึงบุคคลที่เป็นนางแบบแสดงแบบแฟชั่นเสื้อผ้าและทรงผม แบบสำหรับวาดภาพหรือถ่ายภาพ 3) รูปแบบ เช่น รูปแบบบ้าน รูปแบบการปกครองประชาธิปไตย 4) บุคคลหรือสิ่งของที่สมบูรณ์แบบเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นเลียนแบบ เช่น นักเรียนตัวอย่าง งานเขียนที่เป็นแบบอย่างของความประณีตและถูกต้อง (Longman,1998)

สไตเนอร์ (Steiner, 1988) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (physical model) เป็นรูปแบบจำลองที่ทำจำลองมาจากของจริง หรือแบบจำลองที่ทำขึ้นเพื่อเป็นต้นแบบ ในทางเทคโนโลยีหมายถึงแบบจำลองที่อธิบายการดำเนินงานของระบบ

2. รูปแบบเชิงแนวคิด (conceptual model) เป็นรูปแบบที่อธิบายทฤษฎีต่าง ๆ หรือรูปแบบที่สร้างขึ้นมาจากทฤษฎี

คีฟส์ (Keeves, 1988.) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึงแบบแผนโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

1. ประเภทของรูปแบบ

คีฟส์ (1994. อ้างถึงใน เสรี ชัดแย้ม, 2553) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (analogue models) ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะทางกายภาพของสิ่งที่คล้ายคลึงกัน และให้สอดคล้องกับข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นด้วยรูปแบบที่สร้างขึ้นจึงต้องมีองค์ประกอบที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้และสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวางรูปแบบประเภทนี้ที่ใช้ในทางการศึกษา ก็เช่น รูปแบบของจำนวนประชากรนักศึกษาในมหาวิทยาลัย จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้ก็เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงของจำนวนประชากรนักศึกษาในมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษา

2. รูปแบบเชิงข้อความ (semantic models) ลักษณะสำคัญของรูปแบบประเภทนี้ ก็คือการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในรูปแบบเป็นภาษาหรือข้อความ รูปแบบเชิงข้อความใช้หลักการเทียบเคียงเชิงแนวความคิด ทำให้อธิบายรายละเอียดของรูปแบบได้ดี จึงให้เนื้อหาสาระได้มากกว่ารูปแบบเชิงเทียบเคียง แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้ก็คือ ข้อความขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบโครงสร้างของรูปแบบ อย่างไรก็ตาม รูปแบบเชิงข้อความก็นำมาใช้กันแพร่หลายทางด้านการศึกษา เพราะสามารถใช้ศึกษาหรือวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางการศึกษาได้ดี เช่น รูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา เป็นต้น

3. รูปแบบเชิงแบบแผน (schematic models) ลักษณะสำคัญของรูปแบบประเภทนี้ก็คือ การจัดระบบโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในรูปแบบอย่างเป็นลำดับขั้น มีลักษณะคล้าย ๆ กับแผนที่ ดังนั้นรูปแบบจึงเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเข้าด้วยกัน นักจิตวิทยาได้พัฒนารูปแบบเชิงแบบแผนเพื่อใช้อธิบายเชาว์ปัญญาของมนุษย์ เช่น รูปแบบของลำดับขั้นความสามารถทางเชาว์ปัญญา

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (mathematical models) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ได้เริ่มนำมาใช้ทางการศึกษาในช่วงต้นทศวรรษที่ 1960 แรก ๆ นำมาใช้กับการวิจัยทางด้านวัดผลการศึกษาก่อน ต่อมาได้นำไปใช้กับการวิจัยทางด้านการศึกษา สาขาวิชาอื่น ๆ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์เพิ่มขึ้น เพราะสามารถทดสอบโมเดลด้วยวิธีการทางสถิติได้

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (causal models) เป็นรูปแบบที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปร นำมาใช้ในการวิจัยทางการศึกษาโดยเริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นตรง (path analysis) และใช้กับงานวิจัยที่ไม่ใช่การวิจัยเชิงทดลอง ทำให้รูปแบบประเภทนี้แพร่หลายในทางการศึกษา รูปแบบเชิงสาเหตุทำให้เราสามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนได้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง แนวคิดที่สำคัญของ

รูปแบบเชิงสาเหตุก็คือ รูปแบบต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว ความสัมพันธ์ของตัวแปรจะถูกเขียนออกมาเป็นสมการเส้นตรง ซึ่งแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปร การตรวจสอบรูปแบบใช้การหาความสอดคล้องของข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบ/ทฤษฎีที่เราศึกษาได้รูปแบบเชิงสาเหตุ จำแนกอย่างกว้าง ๆ ได้ 2 ลักษณะดังนี้

5.1 รูปแบบที่มีทิศทางของสาเหตุไปในทิศทางเดียว (recursive models) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุไปในทางเดียวกันหรือไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

5.2 รูปแบบที่มีทิศทางของสาเหตุสองทิศทาง (non-recursive model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในรูปแบบอย่างน้อยหนึ่งตัว เป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรภายในรูปแบบอีกตัวหนึ่ง หรือมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับนั่นเอง

2. การพัฒนารูปแบบ

คีฟส์ (1988) ได้เสนอหลักการพัฒนารูปแบบไว้อย่างกว้าง ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์ เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา จะเน้นความสัมพันธ์แบบรวม ๆ แต่อย่างไรก็ตามสหสัมพันธ์และสมการถดถอยที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรก็สามารถนำไปใช้สร้างรูปแบบได้ มักใช้ในระยะเริ่มต้นของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้

4. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ของเรื่องที่ศึกษาได้

3. การตรวจสอบรูปแบบ

การตรวจสอบรูปแบบเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ รูปแบบที่ใช้ทางสังคมศาสตร์การศึกษา และพฤติกรรมศาสตร์ มักจะทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นในการสร้างรูปแบบจึงบูรณาการวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นกิจกรรมในโครงสร้างของรูปแบบอย่างชัดเจน เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบและตรวจสอบรูปแบบต่อไป ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์การทดสอบรูปแบบเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะสามารถนำรูปแบบที่สร้างขึ้น

พัฒนาไปสู่ทฤษฎีได้ ถ้าไม่มีการทดสอบรูปแบบที่สร้างขึ้นก็เป็นเพียงรูปแบบที่อธิบายความสอดคล้องของรูปแบบกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์เท่านั้น

สรุปการวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบประเภทรูปแบบเชิงข้อความเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรของการสร้างพลังอำนาจที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการวิจัย

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างพลังอำนาจ

รัตนา ลือวานิช (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการจำนวน 485 คน ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการได้รับความเคารพและการได้รับอิสระอยู่ในระดับสูง และการได้รับความไว้วางใจ ได้รับอำนาจและได้รับโอกาสอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในระดับมาก และตัวแปรที่ทำนายความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การได้รับโอกาส ความไว้วางใจ อิสระ ประสบการณ์การทำงานและข้อมูลข่าวสาร

นารีรัตน์ รูปงาม (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับคุณภาพการบริการตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย 360 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริการ

ราฟาเอล (Rafael, 2001) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ค่อย ๆ สร้างความตระหนักรู้ : รูปแบบการสร้างพลังความห่วงใย เป็นการศึกษาแบบสำรวจเชิงคุณภาพโดยใช้เทคนิคสนทนากลุ่มกับพยาบาลสาธารณสุขชุมชนเกี่ยวกับการสร้างกรอบแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ กลยุทธการสร้างพลังและผลลัพธ์จากการเสริมสร้างพลังอำนาจ รูปแบบที่เกิดจากกรอบแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ค่อย ๆ สร้างความตระหนักรู้ โดยเพิ่มการรับรู้ ความรู้และทักษะ ปฏิสัมพันธ์กับคนไข้แบบมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นก่อให้เกิดศักยภาพอย่างแท้จริง

ศิริรัตน์ จุลษร (2544) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านทักษะ(การติดต่อสื่อสาร การวางแผนและการจัดการ การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ) ด้านคุณลักษณะ(ความซื่อตรง ความเป็นผู้ใหญ่ ความมีจิตใจกว้าง) และด้านคำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ (การกำหนดแผนงาน การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดทรัพยากร การกำหนดการตรวจสอบ และการสรุปผลการดำเนินงาน)

เทวี พรหมมินต๊ะ (2544) ศึกษาผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ : การออกแบบด้วยวิธีผสมผสาน ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูใช้วิธีการบรรยายให้ความรู้และสนับสนุนส่งเสริมให้ความช่วยเหลือครูในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และพบว่าหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาทำวิจัยมากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละโรงเรียนมีการทำวิจัยแบบไม่เป็นทางการมากกว่าร้อยละ 60 ลักษณะการทำวิจัยเป็นแบบรายบุคคลมากกว่าร้อยละ 70 รูปแบบความร่วมมือในการทำวิจัยที่พบเป็นแบบความร่วมมือระหว่างบุคคลภายในโรงเรียน โดยไม่มีบุคคลภายนอกให้ความช่วยเหลือ ประเด็นปัญหาวิจัยที่ศึกษาส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของนักเรียนและปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู

สมชาย บุญศิริเภสัช (2545) ศึกษา เรื่องการศึกษาการสร้างเสริมพลังอำนาจการทำงานของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรปัจจัยพื้นฐานของครูในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว ศึกษาผลของปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวที่ส่งผลต่อพลังอำนาจในการทำงานของครู และศึกษาผลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่ส่งผลต่อพลังอำนาจการทำงาน โดยมีตัวแปรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู คือ ความมุ่งหวังของครู ความรู้ของครู ทักษะประสบการณ์ และอำนาจหน้าที่ของครู ตัวแปรในส่วนกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ได้แก่กระบวนการทำงานอย่างมีอิสระ กระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงาน กระบวนการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบของครู ในส่วนของพลังอำนาจการทำงานพิจารณาโดยรวมจากคุณภาพผลงานของครู การแสดงออกซึ่งความเพียรในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีน้ำใจและความเชี่ยวชาญในการทำงาน

อติพร ทองหล่อ (2546) ได้ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และเปรียบเทียบคุณลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในด้านคุณลักษณะที่มีผลต่อองค์กร ได้แก่การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน และคุณลักษณะที่มีผลต่อตนเอง ได้แก่ การตระหนักในคุณค่าแห่งตนเองและการรับรู้ถึงการมีพลังอำนาจในตนเอง พบว่า ภายหลังการทดลองระยะที่ 1 อาจารย์กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านคุณลักษณะที่มีผลต่องานหรือองค์กร คือการยึดมั่นผูกพันองค์กร และด้านคุณลักษณะที่มีผลต่อตนเอง คือการรับรู้ถึงการมีพลังอำนาจในตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และภายหลังการทดลองระยะที่ 2 อาจารย์กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านคุณลักษณะที่มีผลต่องานหรือองค์กร คือการยึดมั่นผูกพันองค์กรและความพึงพอใจในงานและด้านคุณลักษณะที่มีผลต่อตนเอง ได้แก่ การตระหนักในคุณค่าแห่งตนและการรับรู้ถึงการมีพลังอำนาจในตนเองสูงกว่าก่อนการทดลองและสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเป็นการจัดกิจกรรมต่อเนื่อง ทั้งกิจกรรมการฝึกอบรมและกิจกรรมฝึกทักษะที่มีความสอดคล้องกัน ซึ่งสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติกิจกรรมตระหนักในความสามารถและพลังอำนาจในตนเอง และความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้อื่น

จิรวรรณ นาคพัฒน์ (2547) ศึกษาเรื่องผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ กระบวนการวิจัยประกอบด้วยการสำรวจสนามทดลอง การสร้างชุดฝึกอบรมการพัฒนาความ สามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพลังอำนาจครู การตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพชุดฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่าลักษณะชุดฝึกอบรมประกอบด้วยแผนการจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จำนวน 8 ชุด ใช้เวลาอบรมชุดละ 3 ชั่วโมง ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในกิจกรรมที่ได้รับจากการฝึกอบรมและกลุ่มทดลองมีพลังอำนาจสูงกว่ากลุ่มควบคุม

เพ็ญพรรณ ขจรศิลป์ (2549) ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาและสภาพการมีพลังอำนาจในตนเอง ของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบัน พัฒนาและประเมินความสำเร็จของการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลัง

อำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผลของรูปแบบ 2) โครงสร้างเนื้อหาและหน่วยงานผู้รับผิดชอบการใช้รูปแบบ 3) ขั้นตอนการดำเนินการรูปแบบ และ 4) การประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่พบว่าหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ คะแนนเฉลี่ยตระหนักในคุณค่าของตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักศึกษาเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสำเร็จของการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เห็นได้จากฐานนิยมของคะแนนพลังอำนาจของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพิ่มขึ้นร้อยละ 30

คณิต เขียววิชัย (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ พบว่า 1) ปัจจัยสร้างและปัจจัยเสริมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือการสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนและการบริหารจัดการ มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดี 2) สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณลักษณะแยกรายด้านแตกต่างจากคุณลักษณะที่เป็นส่วนตัวของคณบดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 9 รายด้าน และ 3) รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เป็นกระบวนการเสริมสร้างคุณลักษณะรายด้านจำนวน 9 รายด้าน มีกิจกรรมรู้จักเข้าใจตนเอง กิจกรรมสะท้อนคิด และการประชุมเพื่อระดมความคิด

สรุปการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจประกอบด้วย การตระหนักในคุณค่าแห่งตน การได้รับโอกาส ความไว้วางใจ อิสระ ประสบการณ์การทำงานและข้อมูลข่าวสาร รูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจประกอบ ด้วย 1) หลักการและเหตุผลของรูปแบบ 2)โครงสร้างเนื้อหาและหน่วยงานผู้รับผิดชอบการใช้รูปแบบ 3) ขั้นตอนการดำเนินการรูปแบบ และ4) การประเมินผลการใช้ กิจกรรมที่ใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกิจกรรมการฝึกอบรม ที่ทำอย่างต่อเนื่อง การประเมินพลังอำนาจเป็นการประเมินจากการสังเกตพฤติกรรม การประเมินตนเอง การประเมินความพึงพอใจ และ การประเมินผลงาน ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจพบว่ามีความตระหนักและรับรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้น มีความเพียรพยายามในการทำงาน ความพึงพอใจใน

การทำงาน ความมีน้ำใจและมีทักษะ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

2. การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ทัศนีย์ ธรานนท์ (2541) ศึกษาปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์กับการวิจัยของอาจารย์สาขาสังคมศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการวิจัยไม่มีความสัมพันธ์กับการวิจัยของอาจารย์ ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับการวิจัย ได้แก่จำนวนแหล่งเงินทุนในประเทศมีความสัมพันธ์กับการวิจัยของอาจารย์สาขาสังคมศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พงษ์พัชรินทร์ พุธวัฒนะ (2545) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในด้านความเชื่อ เจตคติและค่านิยมด้านการทำวิจัยของอาจารย์ สภาพปัจจุบันด้านนโยบาย การบริหารงานวิจัย ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย และผลงานของอาจารย์ และนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมการวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบันยังไม่เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับงานสอนมากกว่างานวิจัย และมีเป้าหมายในการทำวิจัยเพื่อตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่หรือเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ อาจารย์ให้เหตุผลในการไม่ทำวิจัยหรือไม่คิดจะทำวิจัยว่าเพราะไม่มีเวลา แม้มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีนโยบายและเป้าหมายที่จะพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย แต่พบว่ายังขาดการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ผลงานวิจัยส่วนใหญ่ยังมีลักษณะรับองค์ความรู้จากต่างประเทศมากกว่าสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเอง นักวิจัยที่มีคุณภาพยังมีน้อย การทำวิจัยมีลักษณะเป็นงานวิจัยเดี่ยวมากกว่าวิจัยเป็นทีม ผลงานวิจัยส่วนใหญ่มีลักษณะแยกส่วนงานวิจัยในลักษณะสหสาขาวิชายังมีน้อย และผลงานส่วนใหญ่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่นำเสนอ ประกอบด้วยกลยุทธ์ด้านนโยบายการวิจัย ด้านบริหารงานวิจัย ด้านการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการวิจัย และด้านผลงานวิจัย โดยนำเสนอกลยุทธ์ในภาพรวมทุกสาขาวิชา และกลยุทธ์เฉพาะสาขาวิชา โดยมุ่งเน้นพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ใน 2 ระดับ คือ พัฒนาตัวอาจารย์เพื่อให้เกิดเจตคติและค่านิยมที่ดีต่อการทำวิจัย ให้การวิจัยเป็นวิถีชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัย และพัฒนาในระดับสถาบันเพื่อให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์

กาญจนา ตระกูลวรกุล (2548) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะครูและการวิจัยปฏิบัติการของครูที่มีต่อโอกาสการเพิ่มสมรรถภาพการวิจัย ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการวิจัยของครู พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการวิจัยของครูแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะครู ได้แก่ 1) บุคลิกภาพครูนักวิจัย เจตคติต่อการวิจัย ความคาดหวังในการทำวิจัย สังกัด มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ทำวิจัยมีความสามารถในการทำวิจัย 2) ปัจจัยเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการของครู ได้แก่ การสนับสนุนการทำวิจัยของหน่วยงาน ความร่วมมือของเพื่อนครูในการทำวิจัย ที่ปรึกษาในการทำวิจัย มีเวลาเพียงพอในการทำวิจัย และจำนวนครั้งที่เข้าอบรม

จารุวรรณ ศิลปรัตน์ (2548) ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล เพื่อหาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล สร้างรูปแบบการเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล และศึกษาผลการใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล พบว่า ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการคิด ด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการสื่อสาร รูปแบบเสริมสร้างพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่พัฒนาแล้วมีลักษณะ 4 ประการ คือ ส่งเสริมให้ครูรู้จักและเข้าใจตนเอง ส่งเสริมให้ครูสร้างทีมและทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง และส่งเสริมให้ครูสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นประสบการณ์ ขั้นนำเสนอ ขั้นอภิปรายและสรุป และขั้นสะท้อนคิด ผลการทดลองใช้รูปแบบเสริมสร้างการทำงานเพื่อพัฒนาการวิจัยของครูอนุบาลพบว่าครูอนุบาลมีศักยภาพในการเป็นนักวิจัยทุกด้าน และมีความสามารถเสริมพลังการทำงานในตนเองสอดคล้องกับการรับรู้ตนเอง

วิไลวรรณ วิภาจักษณกุล (2550) ได้ศึกษาการบริหารจัดการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พบว่า บริบทการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมีสถาบัน วิจัยและพัฒนาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบบริหารจัดการการวิจัย มีงบประมาณสนับสนุนการวิจัย บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย มหาวิทยาลัยกำหนดให้งานวิจัยเป็นภาระงาน และมีความสามารถในการหาทุนสนับสนุนจากภายนอก สภาพการบริหารจัดการงานวิจัย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหาร เห็นความสำคัญของผลผลิตการวิจัยของอาจารย์น้อย และไม่สนับสนุนเท่าที่ควร 2) ด้านงบประมาณ ขาดทุนสนับสนุนการวิจัยในการจัดการอบรมให้ความรู้นักวิจัย ทุนวิจัยภายในจำนวนน้อยไม่สร้างแรงจูงใจ 3) ด้านการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล พบว่าอาจารย์มีความกระตือรือร้นและเห็นคุณค่าของการวิจัย แต่ขาดความรู้ในการทำวิจัย 4) ด้านคุณภาพการวิจัย การพิจารณาทุนของมหาวิทยาลัยไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ผู้พิจารณาไม่เหมาะสมเนื่องจากไม่มีผู้เชี่ยวชาญพิจารณาครบทุกสาขาวิชา การพิจารณาต้องการจำนวนโครงการวิจัยมากกว่าคุณภาพ 5) ด้านการติดตามและการประเมินผล สถาบันวิจัยและพัฒนาควรติดตามผลการวิจัยอย่างต่อเนื่องและให้ความช่วยเหลือนักวิจัย 6) ด้านการเผยแพร่ผลงานวิจัย มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายเชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัยนเรศวร

สรุปการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของการทำวิจัยของแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ได้แก่ 1) บุคลิกภาพนักวิจัย เจตคติต่อการวิจัย ความคาดหวังในการทำวิจัย สังกัด มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ทำวิจัยมี ความสามารถในการทำวิจัย 2) ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ การสนับสนุนการทำวิจัยของหน่วยงาน งบประมาณ ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานในการทำวิจัย ที่ปรึกษาในการทำวิจัย มีเวลาเพียงพอในการทำวิจัย และจำนวนครั้งที่เข้าอบรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ด้านการทำวิจัย และ ติดตามผลของการสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ในการเพิ่มศักยภาพของการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตามขั้นตอนดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการ สภาพปัจจุบันและปัญหา การทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประชากรเป็น อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ 40 แห่ง จำนวนประชากรอาจารย์ 13,246 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) จัดกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏตามภูมิภาค เป็น 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มกรุงเทพมหานคร กลุ่มภาคตะวันออก กลุ่มภาคตะวันตก กลุ่มภาคใต้ กลุ่มภาคเหนือตอนบน กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 8 มหาวิทยาลัย กาญจนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน กระจายทุกคณะ

ขั้นตอนที่ 2 การใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยประชากรเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์จำนวน 205 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ที่มีความสมัครใจเข้าร่วมโครงการ จำนวน 20 คน จากคณะครุศาสตร์ 6 คน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 7 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4 คน และคณะวิทยาการจัดการ 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ แบ่งออกตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. แบบสอบถามความต้องการ สภาพปัจจุบัน และปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายเปิดประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาการทำงาน ภาระงานและประสบการณ์เกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ความต้องการการฝึกอบรม

ตอนที่ 2- 4 เป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นและตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ค่าความเที่ยง (reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Coefficient Alpha's Cronbach)

ตอนที่ 2 การสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยข้อมูลการรับรู้ของอาจารย์เกี่ยวกับการสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ เช่น นโยบายเกี่ยวกับการวิจัย แหล่งทุนวิจัยในมหาวิทยาลัย จำนวน 20 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.9319

ตอนที่ 3 ความต้องการทำวิจัยของอาจารย์ ประกอบด้วยลักษณะของวิจัยที่ต้องการ และเหตุผลที่ต้องการทำวิจัย จำนวน 19 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.9166

ตอนที่ 4 ปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์ ประกอบด้วยข้อมูลที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำวิจัย เช่น ความรู้ ทักษะ เจตคติ ต่อการทำงานวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย จำนวน 21 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.8788

2. แบบประเมินพลังอำนาจของอาจารย์ในการทำวิจัย มีลักษณะเป็นการประเมินตนเองเกี่ยวกับพลังอำนาจในการทำวิจัย มีข้อคำถามเกี่ยวกับ ความมั่นใจในตนเอง ความตระหนักในความสามารถของตนเอง ความสามารถควบคุมตนเองและควบคุมสถานการณ์ได้ และความสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นและตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ค่าความเที่ยง (reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Coefficient Alpha's Cronbach) เท่ากับ 0.9753

3. แบบการประเมินศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ มีลักษณะเป็นแบบประเมินความสามารถของตนเองในการทำวิจัย เป็นแบบประเมินชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นและตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ค่าความเที่ยง (reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Coefficient Alpha's Cronbach) เท่ากับ 0.9698

4.แบบเสนอโครงการวิจัย เป็นแบบเสนอโครงการวิจัยตามแหล่งทุนที่อาจารย์ต้องการ เช่น ทุนของมหาวิทยาลัย ใช้แบบเสนอโครงการของมหาวิทยาลัย ทุนของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ โครงการที่เสนอผ่านระบบ NKPM ของภารกิจมาตรฐานระบบวิจัย (ภม.) ใช้แบบฟอร์ม ว-1ด สำหรับการทำวิจัยเดี่ยว ว-1ช สำหรับการทำวิจัยเป็นทีม โครงการที่เป็นภารกิจโครงการและประสานงานวิจัย(ภค) ใช้แบบฟอร์ม ภค.1ด และ ภค. 1 ช.

5. รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

5.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย

5.1.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยองค์กร ได้แก่ การรับรู้ของบุคลากรต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยและองค์กรต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนานักวิจัย แหล่งทุนอุดหนุน เป็นต้น

5.1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง ได้แก่ การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความตระหนักในความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเองและสถานการณ์ได้ การวางแผน และการสร้างพลังเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

5.2 การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ การทำวิจัย ได้แก่ การเขียนโครงการวิจัย การกำหนดโจทย์วิจัย การออกแบบการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการเขียนรายงานการวิจัย

6. แบบประเมินโครงการวิจัย เป็นแบบประเมินคุณภาพโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการพิจารณาทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในหัวข้อความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขต กรอบแนวคิด การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประโยชน์ที่ได้รับ และวิธีดำเนินการวิจัย แบบประเมินเป็นแบบประมาณค่า 4 ระดับ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการ สภาพปัจจุบันและปัญหา การทำวิจัยของอาจารย์

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์กับกลุ่มตัวอย่าง อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์

ดังมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา สภาพปัจจุบัน ความต้องการ และ ปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

การศึกษาในขั้นตอนนี้เพื่อศึกษาสภาพ ความต้องการและปัญหา การวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลสภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากเอกสารการประกันคุณภาพสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รายงานประจำปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เอกสารรายงานการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพการดำเนินการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัย แหล่งทุนวิจัย การเผยแพร่งานวิจัยและการสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. ศึกษาสภาพ ความต้องการและปัญหา การวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏโดยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ วิเคราะห์สภาพการวิจัยจากการรับรู้ของอาจารย์ ความต้องการทำวิจัย และปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัย

3. วิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ที่เป็นปัจจัยของการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อหาตัวประกอบร่วม ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละด้านหรือแต่ละองค์ประกอบ ด้วยวิธี exploratory factor analysis สกัดตัวประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบสำคัญ (principal component analysis) และหมุนแกนแบบออโธกอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax Rotation) และได้ใช้เกณฑ์พิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบดังนี้

1. แต่ละองค์ประกอบต้องมีค่าความแปรปรวนร่วม (Eigen Value) มากกว่า 1 ขึ้นไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

2. ตัวแปรบรรยายแต่ละตัวจะต้องมีค่าน้ำหนักบนตัวแปร (Factor Loading) ที่เท่ากับหรือมากกว่า 0.45 (Johnstone, 1981)

3. องค์ประกอบแต่ละตัวต้องมีตัวแปรที่บรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป (อุทุมพร จามรมาน, 2532)

4. กำหนดชื่อองค์ประกอบตามลักษณะเด่นของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการสร้างรูปแบบการสร้างพลังอำนาจ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนี้

1. วิเคราะห์องค์ประกอบสภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในขั้นตอนที่ 1

2. การวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของอาจารย์ และพลังอำนาจของอาจารย์

3. การกำหนดรูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้รูปแบบเชิงข้อความเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในด้วยภาษา แผนภาพ แสดงให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ (Keeves, 1988) โดยมีโครงสร้าง ดังนี้

หลักการ กล่าวถึงความสำคัญ และทฤษฎีหลักการที่นำมาใช้สร้างรูปแบบ

วัตถุประสงค์ เป็นจุดมุ่งหมายของรูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

โครงสร้างและสาระของรูปแบบ มีความครอบคลุมการสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน คือการสร้างพลังอำนาจประกอบด้วยการสร้างพลังอำนาจโดยองค์กร และการสร้างพลังอำนาจในตนเอง และการพัฒนาศักยภาพในการทำวิจัย

วิธีการ และเทคนิคการดำเนินกิจกรรมของรูปแบบ ใช้วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยการสร้างพลังอำนาจตลอดช่วงเวลาการเข้าร่วมโครงการ และการปฏิบัติการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยของแต่ละคน

การประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อสร้างศักยภาพในการทำวิจัย ประเมินพลังอำนาจที่เกิดขึ้นและประเมินศักยภาพการวิจัยจากคุณภาพของโครงการวิจัย

ตรวจสอบความเหมาะสม ความครอบคลุม แลความชัดเจนของการใช้ภาษาของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และนำมาคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency : IOC) โดยใช้เกณฑ์การยอมรับ IOC มากกว่า 5.0 ผลการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.6-1.0 เป็นรูปแบบที่ได้รับการยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้ปรับรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ คือ กิจกรรมการสร้างพลังอำนาจในตนเอง ในระหว่างเข้าร่วมโครงการควรกำหนดให้มีความชัดเจน และ การประเมินพลังอำนาจที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าร่วมโครงการ

ขั้นตอนที่ 3 การนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพการวิจัยของอาจารย์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จำนวน 20 คนที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการในระยะ 1 ภาคการศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ประเมินพลังอำนาจของอาจารย์ในการทำวิจัย และประเมินศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ ด้วยแบบประเมินพลังอำนาจในการทำวิจัยของอาจารย์ และแบบประเมินศักยภาพการวิจัยของอาจารย์

2. อบรมเชิงปฏิบัติการสร้างพลังอำนาจในการทำวิจัย จำนวน 3 วัน ประกอบด้วย

2.1 การสร้างพลังอำนาจจากองค์กร คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏให้การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย ได้แก่ การกำหนดนโยบายและทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย การสนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณของมหาวิทยาลัย และ การจัดหาแหล่งทุนภายนอก การพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ การสร้างบรรยากาศการวิจัยภายในมหาวิทยาลัย การกำหนดภาระงานด้านการวิจัย เป็นต้น

2.2 การสร้างพลังอำนาจในตนเอง ประกอบด้วยการสร้างความตระหนักในความสามารถของตนเอง การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถควบคุมตนเองและสถานการณ์ ความสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย

3. อบรมเชิงปฏิบัติการทำวิจัย จำนวน 3 วัน เนื้อหาการอบรมประกอบด้วย

3.1 การเขียนโครงการวิจัย เป็นการอธิบายถึงความสำคัญของโครงการวิจัย ระเบียบวิธีในการเขียนโครงการวิจัย ประกอบด้วย ชื่อโครงการ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย คำถามของการวิจัย ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สมมุติฐานการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย ขอบเขตการวิจัย ข้อตกลงเบื้องต้น ข้อจำกัดของการวิจัยคำนิยามศัพท์หรือคำจำกัดความในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ระเบียบการวิจัย แผนการดำเนินงานงบประมาณในการวิจัย เอกสารอ้างอิง ภาคผนวก และผู้ทำวิจัย/คณะผู้จัดทำวิจัย

3.2 การกำหนดโจทย์วิจัย อธิบายถึงแหล่งที่มาของปัญหาในการวิจัย การเลือกหัวข้อการวิจัย และการตั้งชื่อโครงการวิจัย

3.3 การออกแบบการวิจัย อธิบายถึง จุดมุ่งหมายของการออกแบบการวิจัย จุดเน้นที่สำคัญของการออกแบบการวิจัย ขั้นตอนของการออกแบบการวิจัย ตัวอย่างการออกแบบการวิจัยประเภทต่าง ๆ เช่น การออกแบบการวิจัยเชิงสำรวจ การออกแบบการวิจัยและพัฒนา การออกแบบการวิจัยเชิงทดลอง เป็นต้น

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรม R

3.6 การเขียนรายงานการวิจัย อธิบายถึงวิธีการเขียนรายงานการวิจัย ส่วนนำ ได้แก่ ปกนอก ปกใน บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ประกาศคุณูปการหรือกิตติกรรมประกาศ สารบัญ สารบัญภาพ สารบัญตาราง ส่วนเนื้อหา ได้แก่ บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ และส่วนอ้างอิง ได้แก่ บรรณานุกรม ภาคผนวก เช่น เครื่องมือวิจัย และ ประวัติผู้วิจัย

4. ปฏิบัติการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เป็นเวลา 3 เดือน พบที่ปรึกษาสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อสร้างศักยภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่เข้ารับการอบรมตลอดทั้งโครงการโดย

1. ประเมินผลการเสริมสร้างพลังอำนาจของอาจารย์จากแบบประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจของอาจารย์และแบบการสัมภาษณ์พลังอำนาจที่ใช้ในการทำวิจัย

2. ประเมินศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์จากแบบประเมินศักยภาพการทำวิจัย และการประเมินคุณภาพโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการทุนวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

3. สรุปผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ประกอบด้วย

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพ ความต้องการและปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ และ แบบประเมินศักยภาพการวิจัยของอาจารย์ จากอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ

3. เก็บข้อมูลคุณภาพของโครงการวิจัยจากแบบประเมินโครงการวิจัยจากคณะกรรมการทุนวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม ใช้สถิติคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Coefficient Alpha's Cronbach)

2. วิเคราะห์ความต้องการและปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน และวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ และแบบประเมินศักยภาพการวิจัยของอาจารย์ ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลคำถามปลายเปิด ใช้วิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนา

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินคุณภาพโครงการวิจัยด้วยค่าร้อยละ

เกณฑ์เทียบระดับความคิดเห็น

1. ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายที่น้อยกว่า 20 ถือว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากกว่า 20 ขึ้นไปเท่าใด ถือว่าความคิดของกลุ่มแตกต่างกันมากเท่านั้น (ศิริชัย กาญจนวาสี ทวีวัฒน์ ปิตตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข. 2540)

2. ผู้วิจัยกำหนดระดับของค่าเฉลี่ยของการแสดงความคิดเห็นของสภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัย ความต้องการในการทำวิจัย และปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. การประเมินพลังอำนาจของอาจารย์ และศักยภาพในการวิจัย กำหนดระดับของค่าเฉลี่ยดังนี้

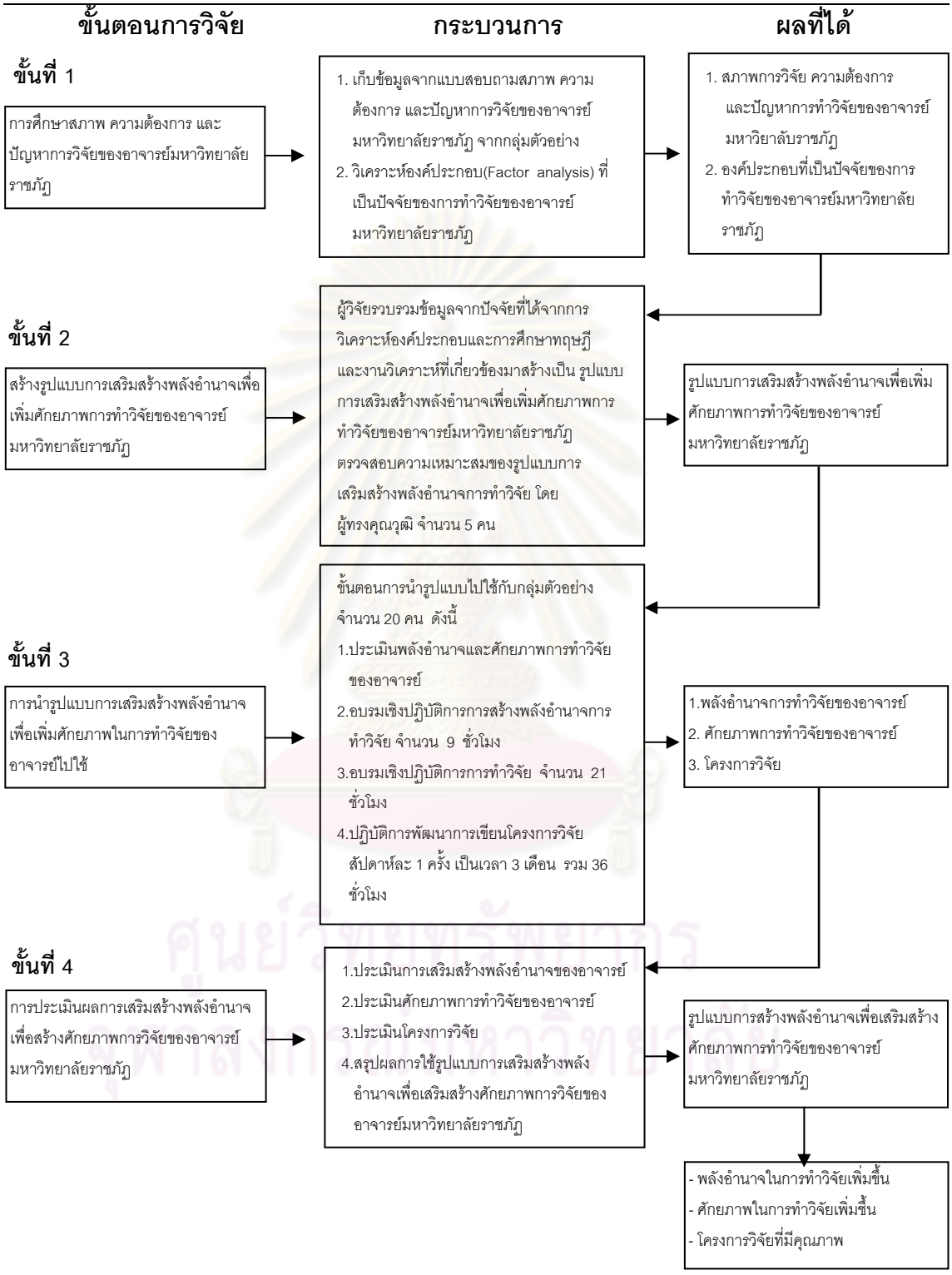
4.50 - 5.00	หมายถึง	การประเมินระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	การประเมินระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	การประเมินระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	การประเมินระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	การประเมินระดับน้อยที่สุด

4. การประเมินโครงการวิจัย กำหนดระดับของค่าเฉลี่ยการประเมินโครงการวิจัยไว้ดังนี้

3.50 – 4.00	หมายถึง	มีคุณภาพระดับดีมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีคุณภาพระดับดี
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีคุณภาพระดับพอใช้
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีคุณภาพระดับควรปรับปรุง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ด้านการทำวิจัยและติดตามผลของการสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ในการเพิ่มศักยภาพของการทำวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ แบ่งออกเป็น

ตอนที่ 1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการทำวิจัย แบ่งออกเป็น

ตอนที่ 2.1 การพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อการเสริมสร้างศักยภาพการทำวิขัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 2.2 ผลการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อการเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 3 การติดตามผลการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ แบ่งออกเป็น

ตอนที่ 3.1 การประเมินพลังอำนาจและศักยภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหลังการใช้รูปแบบ

ตอนที่ 3.2 ผลการประเมินโครงการวิจัยโดยกรรมการทุนวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตอนที่ 4 ผลการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และการวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

การศึกษาในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร และใช้แบบสอบถามอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั่วประเทศ ได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ได้รับกลับ 370 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.5 โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.1.1 การศึกษาสภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากเอกสาร พบว่าเมื่อสถาบันราชภัฏได้เปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยได้พัฒนาภารกิจตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะพันธกิจด้านการวิจัย โดยมีสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นหน่วยงานที่กำหนดไว้ในโครงสร้างของมหาวิทยาลัยทำหน้าที่ปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย มีการจัดสรรงบประมาณของมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตามการดำเนินงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน จากการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)รอบ 2 พบว่าการประเมินมาตรฐานที่ 2 ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนใหญ่ได้รับการรับรองอยู่ในระดับพอใช้ สภาพโดยทั่วไปพบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏได้สนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และงานวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นมี ทั้งด้านภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรม ผลิตภัณฑ์ชุมชน เป็นงานวิจัยประเภทวิจัยและพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน บางแห่งส่งเสริมให้นักศึกษาทำโครงงานพิเศษที่มีลักษณะเป็นงานวิจัย (research oriented) ในหลายสาขา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อาจารย์ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายนอกจำนวนมาก ปัญหาที่พบก็คืออาจารย์มีภาระงานสอนและงานอื่น ๆ มากทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย และอาจารย์ที่ทำวิจัยมักเป็นกลุ่มที่เคยทำมาแล้ว และการเผยแพร่ผลงานเพื่อการนำไปใช้ยังมีน้อย มหาวิทยาลัยราชภัฏควรพัฒนาการวิจัยในด้านต่าง ๆ เช่น ความชัดเจนของนโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัย การจัดสรรทุนและหาแหล่งทุนจากภายนอก การสร้างแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศการวิจัยในมหาวิทยาลัย เช่นการกำหนดภาระงานวิจัย การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือน การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพการทำวิจัยเพิ่มนักวิจัยหน้าใหม่ โดยการจัด

อบรมปฏิบัติการ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษา การจัดพี่เลี้ยง (mentor) ส่งเสริมอาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์วิจัย ได้ร่วมวิจัยกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

1.1.2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจากแบบสอบถาม

1) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศจำนวน 41 แห่ง ตามกลุ่มภูมิภาค ได้มหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 8 แห่ง ส่งแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด ได้รับตอบกลับจำนวน 360 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.0 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 1-5 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	163	45.70
หญิง	194	54.30
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	54	15.30
31 – 40 ปี	171	48.44
41 – 50 ปี	69	19.55
51 – 60 ปี	59	16.71
3. อายุราชการ		
ต่ำกว่า 10 ปี	115	42.59
11 – 20 ปี	77	28.52
21 – 30 ปี	42	15.56
31 ปี ขึ้นไป	36	13.33
4. ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ		
ต่ำกว่า 10 ปี	206	60.59
11 – 20 ปี	92	27.06
31 ปี ขึ้นไป	24	7.06

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
5. คณะที่สังกัด		
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	62	20.20
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	54	17.60
คณะศิลปกรรม	6	2.00
คณะเทคโนโลยีเกษตรและอาหาร	7	2.30
6. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	13	3.70
ปริญญาโท	285	80.10
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	55	15.40
7. ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	244	74.60
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	76	23.20
รองศาสตราจารย์	7	2.10
8. จำนวนชั่วโมงสอน		
ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง	163	46.97
13 — 20 ชั่วโมง	160	46.11
มากกว่า 20 ชั่วโมง	24	6.92
9. จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ		
ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง	94	46.31
11 — 20 ชั่วโมง	68	33.50
21 — 30 ชั่วโมง	27	13.30
30 ชั่วโมงขึ้นไป	14	6.90

ตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายร้อยละ 45.70 เพศหญิง ร้อยละ 54.30 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 48.44 มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 60.59 สังกัดคณะต่าง ๆ ได้แก่ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ และคณะ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีอุตสาหกรรม วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ร้อยละ 80.10 ตำแหน่งอาจารย์ ร้อยละ 74.60 และเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 23.20

อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่มีภาระงานการสอน ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์ ร้อยละ 46.97 มีชั่วโมงสอนสัปดาห์ละ 13-20 ชั่วโมง ร้อยละ 46.11 นอกจากงานสอน อาจารย์ยังปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง/สัปดาห์ ร้อยละ 46.31 รองลงมา 11- 20 ชั่วโมง ร้อยละ 33.50 ยังพบว่ามีอาจารย์ถึงร้อยละ 6.90 ปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ มากว่า 30 ชั่วโมง/สัปดาห์

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์การทำวิจัย		
ไม่เคยทำวิจัย	46	13.10
เคย	306	86.90
2. ลักษณะงานวิจัยที่เคยทำ		
วิจัยพัฒนาการเรียนการสอน	108	29.60
วิจัยในชั้นเรียน	58	15.90
วิจัยพัฒนาท้องถิ่น	130	35.60
วิจัยสถาบัน	53	14.50
วิจัยประเภทอื่น ๆ เช่น วิทยานิพนธ์ การวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยเอกสาร เป็นต้น	87	23.80
3. สถานการณ์ทำวิจัย		
หัวหน้านักวิจัย	109	29.90
ผู้ร่วมวิจัย	147	40.30
ทำวิจัยเดี่ยว (คนเดียว)	161	44.10
4. ทุนวิจัย		
ทุนส่วนตัว	63	17.30
ทุนภายในมหาวิทยาลัย	196	53.70
ทุนภายนอกมหาวิทยาลัย	117	32.10

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
5. แหล่งทุนวิจัยภายนอก		
วช.	35	9.46
สกว.	33	8.92
สกอ.	9	2.43
สสส.	7	1.89
อื่น ๆ	36	9.73
6. จำนวนเงินทุนวิจัยเฉลี่ยต่อเรื่อง	174,301.2	
≤50,000 บาท	151	58.75
50,001 – 100,000	41	15.95
100,001 – 500,000	54	21.01
500,001- 1,000,000	8	3.11
1,000,001 ขึ้นไป	3	1.17
7. ประสบการณ์การเข้ารับการอบรมการทำวิจัย		
ไม่เคย	94	27.20
เคย	251	72.80
8. เรื่องที่ได้รับการอบรม		
ความรู้การวิจัยเบื้องต้น	19	5.14
การเขียนเค้าโครงการวิจัยและข้อเสนอการวิจัย	47	12.70
การวิจัยวิธีต่าง ๆ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยทางสังคมศาสตร์ การวิจัยแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ	65	17.57
การพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ ต้นกล้านักวิจัย ฯลฯ	9	2.43
การวิจัยอื่น ๆ เช่น การพัฒนารูปแบบบัญชีธุรกิจ การพัฒนาศักยภาพผลิตภัณฑ์ การพัฒนาสมรรถภาพการอ่าน ฯลฯ	54	14.59
การเขียนรายงานการวิจัย	23	6.22

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สถิติสำหรับการวิจัย	22	5.95
9. หน่วยงานที่จัดอบรม		
สถาบันวิจัย	27	7.30
คณะที่สังกัด	26	7.03
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	85	22.97
มหาวิทยาลัย	40	10.81
องค์กรการวิจัย เช่น วช. สกว.	46	12.43
องค์กรอื่น ๆ	6	1.62
10. ความต้องการรับการอบรมการทำวิจัย		
ไม่ต้องการ	70	20.70
ต้องการ	268	79.30
11. เรื่องที่ต้องการอบรม		
การวิจัยประเภทต่าง ๆ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยประยุกต์ การวิจัยแบบมีส่วนร่วม การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ฯลฯ	87	23.51
การพัฒนาโจทย์วิจัย	15	4.05
การออกแบบการวิจัย	12	3.24
การพัฒนาเครื่องมือ	10	2.70
สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล	40	10.81
การเขียนรายงานการวิจัย	15	4.05
การเสนอโครงการวิจัยเพื่อรับทุน	11	2.97
อื่น ๆ	30	8.11

ตารางที่ 2 พบว่าสถานภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์การทำวิจัย ร้อยละ 86.90 เป็นการวิจัยพัฒนา

ท้องถิ่น ร้อยละ 35.60 รองลงมาเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ร้อยละ 29.60 สถานะการทำวิจัยมีลักษณะเป็นการวิจัยเดี่ยว(คนเดียว) ร้อยละ44.10 และเป็นผู้ร่วมวิจัย ร้อยละ 40.30 ส่วนใหญ่ได้รับทุนวิจัยภายในมหาวิทยาลัย ร้อยละ 53.70 และทุนภายนอกมหาวิทยาลัย ร้อยละ 32.10 โดยได้รับทุนจาก สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ร้อยละ 9.42 และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ร้อยละ 8.92 จำนวนเงินทุนที่ได้รับเฉลี่ย 174,301.20 บาท ต่อเรื่อง ส่วนใหญ่ ได้รับไม่เกิน 50,000 บาท ร้อยละ 58.75 ได้รับทุนสูงสุด 10,000,000 บาท อาจารย์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์เข้ารับการอบรมการวิจัย ร้อยละ 72.80 เรื่องที่อบรม ได้แก่ วิธีวิจัย ร้อยละ17.57 การเขียนเค้าโครงการวิจัย ร้อยละ 12.70 อาจารย์มีความต้องการการอบรมวิจัย ร้อยละ 79.30 เรื่องที่ต้องการอบรม ได้แก่ การวิจัย ประเภทต่าง ๆ ร้อยละ 23.51 และ สถิติการวิจัย ร้อยละ 10.81

ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวสภาพการสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยในมหาวิทยาลัย ความต้องการการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ จากอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3 การสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยในมหาวิทยาลัย

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	C.V.
1. **การสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยในมหาวิทยาลัย**			
1.1 มหาวิทยาลัยมีนโยบายการวิจัยที่ชัดเจน	3.47	1.01	29.00
1.2 มหาวิทยาลัยกำหนดทิศทางการวิจัยอย่างชัดเจน	3.30	0.99	29.95
1.3 มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการงานวิจัยอย่างเป็นระบบ	3.27	1.03	31.49
1.4 มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการวิจัย	3.98	0.97	24.26
1.5 มหาวิทยาลัยมีระเบียบเกี่ยวกับการใช้เงินอุดหนุนการวิจัยภายในและภายนอก	3.61	1.05	29.04
1.6 มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการวิจัยเพียงพอและเหมาะสม	3.03	1.05	34.80
1.7 มหาวิทยาลัยมีโครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย	3.27	0.99	30.24
1.8 มหาวิทยาลัยกำหนดภาระงานวิจัยอย่างเหมาะสม	3.02	1.01	33.52
1.9 มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้อาจารย์มีเวลาสำหรับการทำวิจัย	2.62	1.08	41.43
1.10 มหาวิทยาลัยจัดระบบการให้ความดีความชอบจากผลงานวิจัย	2.75	1.10	40.00

ตารางที่ 3 การสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยในมหาวิทยาลัย (ต่อ)

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	C.V.
1.11 มหาวิทยาลัยนำผลการวิจัยสถาบันประกอบการวางแผนมหาวิทยาลัย	2.66	1.02	38.22
1.12 มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศการวิจัย เช่น มีการเสวนาผลการวิจัยของอาจารย์	2.59	1.01	39.10
1.13 มหาวิทยาลัยจัดสิ่งอำนายความสะดวกสำหรับการทำวิจัย เช่น แหล่งศึกษาค้นคว้า มีการบริการการศึกษาค้นคว้า มีเครื่องมือสำหรับการค้นคว้าและทำวิจัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ต ห้องปฏิบัติการ	2.77	1.04	37.65
1.14 มหาวิทยาลัยมีการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจด้าน การวิจัย แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง	2.85	0.96	33.80
1.15 มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ผู้สนใจเข้ารับฟังการนำเสนอเค้าโครงวิจัย	3.05	1.04	34.15
1.16 มหาวิทยาลัยประสานงานกับแหล่งทุนจากภายนอกและประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ทราบ	3.15	1.04	33.11
1.17 มหาวิทยาลัยมีโครงการให้รางวัลผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น	2.81	1.12	39.84
1.18 มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์จัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน	2.90	1.05	36.13
1.19 มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์นำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.02	1.05	34.80
1.20 มหาวิทยาลัยส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างกว้างขวาง เช่น การจัดประชุมเผยแพร่ผลงานวิจัย การจัดพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสาร	3.13	1.01	32.09

ตารางที่ 3 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ ในระดับมาก 2 รายการ คือ มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการวิจัย ค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97 และมีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 24.26 และ มหาวิทยาลัยมีระเบียบเกี่ยวกับการใช้เงินอุดหนุนการวิจัยภายในและภายนอก ค่าเฉลี่ย 3.61ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน

29.04 รายการอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.50-3.45) รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศการวิจัย เช่น มีการเสวนาผลการวิจัยของอาจารย์ ค่าเฉลี่ย 2.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 39.10 และ มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้อาจารย์มีเวลาสำหรับการทำวิจัย ค่าเฉลี่ย 2.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.08 และมีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 41.43

สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏให้การสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยระดับมากคือ มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการวิจัย และมีระเบียบเกี่ยวกับการใช้เงินอุดหนุนการวิจัยภายในและภายนอก และพบว่ารายการที่มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนน้อยได้แก่ บรรยากาศการวิจัยในมหาวิทยาลัย เช่น มีการเสวนาผลการวิจัยของอาจารย์และ นโยบายให้อาจารย์มีเวลาสำหรับการทำวิจัย

ตารางที่ 4 ความต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับการทำวิจัย

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	C.V.
2. ความต้องการทำวิจัยของอาจารย์			
2.1 ต้องการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.88	0.97	25.07
2.2 ต้องการทำวิจัยสถาบัน	3.30	1.10	33.32
2.3 สนใจทำวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	3.90	1.02	25.99
2.4 ต้องการทำวิจัยเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	4.09	1.01	24.73
2.5 ต้องการทำวิจัยเพราะเป็นหน้าที่ของอาจารย์	3.59	1.13	31.41
2.6 ต้องการทำวิจัยเพื่อให้ได้ภาระงานด้านการวิจัย	3.37	1.12	33.20
2.7 ต้องการให้มหาวิทยาลัยพิจารณาความดีความชอบจากผลงานวิจัย	3.58	1.07	29.93
2.8 ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดตั้งรางวัลสำหรับผลงานวิจัยดีเด่น	3.74	1.04	27.71
2.9 ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัย	4.29	0.89	20.85
2.10 ต้องการให้มหาวิทยาลัยทำระเบียบข้อบังคับว่าด้วยทุนอุดหนุนการวิจัย	4.08	0.95	23.17
2.11 ต้องการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research Based Learning)	3.95	0.88	22.34
2.12 ต้องการทำวิจัยด้วยตนเอง	3.95	0.97	24.65
2.13 ต้องการทำวิจัยเป็นทีม	3.77	1.07	28.37
2.14 ต้องการทำวิจัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่	4.28	0.89	20.89

ตารางที่ 4 ความต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับการทำวิจัย (ต่อ)

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	C.V.
2.15 ต้องการทำวิจัยหากได้รับการสนับสนุนมากกว่านี้	4.19	0.89	21.34
2.16 ต้องการทำวิจัยหากการวิจัยนั้นทำให้มีความก้าวหน้า	4.02	0.97	24.14
2.17 ต้องการทำวิจัยถ้ามีความสามารถขอทุนวิจัย	3.91	0.97	24.85
2.18 ต้องการทำวิจัยถ้าวิจัยมีประโยชน์คุ้มค่ากับงบประมาณและเวลา	4.10	0.95	23.24
2.19 ต้องการทำวิจัยเมื่อคิดว่าจะทำได้สำเร็จ	3.97	1.06	26.73

ตารางที่ 4 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ตอบแบบสอบถามมีความต้องการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก 17 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัย ค่าเฉลี่ย 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 และมีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 20.85 ต้องการทำวิจัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ ค่าเฉลี่ย 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 และมีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 20.89 ความต้องการที่อยู่ในระดับปานกลาง 2 รายการ ได้แก่ ความต้องการทำวิจัยสถาบัน ค่าเฉลี่ย 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.10 และมีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 33.32 และต้องการทำวิจัยเพื่อให้ได้ภาระงานด้านการวิจัย ค่าเฉลี่ย 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.12 และมีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 33.20

สรุปผลความต้องการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า อาจารย์มีความต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัย อาจารย์ต้องการทำวิจัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ ต้องการทำวิจัยที่มีประโยชน์คุ้มค่า และต้องการทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้า และเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในส่วนที่ต้องการน้อยคือการทำวิจัยเพื่อให้ได้ภาระงานด้านการวิจัย และการทำวิจัยสถาบัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

รายการ	$\overline{X}$	S.D.	C.V.
3. ปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์			
3.1 มีชั่วโมงสอนมากไม่มีเวลาทำงานวิจัย	3.59	1.11	31.03
3.2 มีภารกิจงานด้านอื่น ๆ เช่น การบริการวิชาการ งานพัฒนานักศึกษา ฯลฯ ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย	3.60	1.09	30.33
3.3 ไม่ทราบแหล่งทุนอุดหนุนการทำวิจัย	2.74	1.11	40.65
3.4 ระเบียบการใช้เงินสนับสนุนงานวิจัยเป็นเรื่องยุ่งยาก	3.43	1.18	34.47
3.5 มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการวิจัยน้อย	3.27	1.14	35.02
3.6 ภาระงานด้านการวิจัยน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ	3.29	1.10	33.29
3.7 แหล่งค้นคว้าไม่เพียงพอ	3.39	1.16	34.29
3.8 งานสอน(วิชาที่สอน)ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	2.70	1.13	41.95
3.9 มีความรู้ในการเขียนโครงการวิจัยไม่เพียงพอ	2.82	1.12	39.84
3.10 ไม่สามารถกำหนดปัญหาในการวิจัย	2.63	1.10	41.77
3.11 มีปัญหาในการเก็บรวบรวมข้อมูล	2.70	1.05	38.82
3.12 มีความรู้ทางด้านการวิเคราะห์ข้อมูลไม่เพียงพอ	2.81	1.09	38.79
3.13 ไม่สามารถออกแบบการวิจัยได้	2.56	1.09	42.75
3.14 ไม่มั่นใจว่าจะทำวิจัยได้สำเร็จ	2.48	1.14	46.16
3.15 ไม่สนใจทำวิจัย	2.03	1.08	53.14
3.16 การทำวิจัยเป็นงานที่ยากมาก	2.38	1.10	46.00
3.17 ไม่ต้องการทำผลงานทางวิชาการ	2.04	1.16	56.98
3.18 งานวิจัยมีประโยชน์ต่องานที่ทำ/งานในสถาบันน้อย	2.37	1.18	49.70
3.19 ไม่เชื่อว่าผลงานวิจัยสามารถแก้ปัญหาได้จริง	2.28	1.15	50.23
3.20 การทำงานวิจัยต้องใช้เวลามากและทุ่มเทพลัง	3.52	1.21	34.46
3.21 การทำวิจัยทำให้มีความเครียดเพิ่มขึ้น	2.96	1.19	40.12

ตารางที่ 5 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีปัญหาการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 จำนวน 3 รายการ ได้แก่ มีภารกิจงานด้านอื่น ๆ เช่น การบริการวิชาการ งานพัฒนานักศึกษา ฯลฯ ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.09 และมีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 30.33 และ มีชั่วโมงสอนมากไม่มีเวลาทำงานวิจัย ค่าเฉลี่ย

3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.11 และมีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 31.0 และการทำงานวิจัยต้องใช้เวลามากและทุ่มเทพลัง ค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.21 และมีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 34.46 ปัญหาระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 จำนวน 12 รายการ ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 33.29 – 42.75 เช่น ระเบียบการใช้เงินสนับสนุนงานวิจัยเป็นเรื่องยุ่งยาก ค่าเฉลี่ย 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.18 และมีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 34.47 และแหล่งค้นคว้าไม่เพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.16 และมีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 34.29 และปัญหาระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.50- 2.49 จำนวน 6 รายการ เช่น ไม่มั่นใจว่าจะทำวิจัยได้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 2.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.14 และมีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 46.16 และ การทำวิจัยเป็นงานที่ยากมาก ค่าเฉลี่ย 2.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.10 และมีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน 46.00

สรุปผลปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ปัญหามากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ มีภารกิจงานด้านอื่น ๆ เช่น การบริการวิชาการ งานพัฒนานักศึกษา ฯลฯ ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย มีชั่วโมงสอนมากไม่มีเวลาทำงานวิจัย และการทำงานวิจัยต้องใช้เวลามากและทุ่มเทพลัง

ตอนที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยความต้องการและปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อหาตัวประกอบร่วม ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละด้านหรือแต่ละองค์ประกอบ ด้วยวิธี Exploratory Factor Analysis สกัดตัวประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) และหมุนแกนแบบออโธกอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax Rotation) และได้ใช้เกณฑ์พิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบดังนี้

1. แต่ละองค์ประกอบต้องมีค่าความแปรปรวนร่วม (Eigen Value) มากกว่า 1 ขึ้นไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 อ้างถึงใน ปทีป เมธาคุณวุฒิ, 2546)

2. ตัวแปรบรรยายแต่ละตัวจะต้องมีค่าน้ำหนักบนตัวแปร (Factor Loading) ที่เท่ากับหรือมากกว่า 0.45 (Johnstone, 1981 อ้างถึงใน ปทีป เมธาคุณวุฒิ, 2546)

3. องค์ประกอบแต่ละตัวต้องมีตัวแปรที่บรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป (อุทุมพร จามรมาน, 2532 อ้างถึงใน ปทีป เมธาคุณวุฒิ, 2546)

4. กำหนดชื่อองค์ประกอบตามลักษณะเด่นของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบ\

ผลจากการวิเคราะห์การสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยความต้องการ และปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏตามเกณฑ์ดังกล่าว ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 6 องค์ประกอบที่ 1 การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย ด้านปัจจัย และสิ่งอำนวยความสะดวก

องค์ประกอบที่ 1 การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย ด้านปัจจัย และสิ่งอำนวยความสะดวก	น้ำหนักองค์ประกอบ
1.18 มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์จัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน	.835
1.17 มหาวิทยาลัยมีโครงการให้รางวัลผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น	.803
1.11 มหาวิทยาลัยนำผลการวิจัยสถาบันประกอบการวางแผนมหาวิทยาลัย	.796
1.12 มหาวิทยาลัยของท่านมีบรรยากาศการวิจัย เช่น มีการเสวนาผลการวิจัยของอาจารย์	.796
1.19 มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์นำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	.789
1.10 มหาวิทยาลัยจัดระบบการให้ความดีความชอบจากผลงานวิจัย	.779
1.14 มหาวิทยาลัยมีการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจด้านการวิจัยแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง	.765
1.13 มหาวิทยาลัยจัดสิ่งอำนายความสะดวกสำหรับการทำวิจัย เช่น แหล่งศึกษาค้นคว้า มีการบริการการศึกษาค้นคว้า มีเครื่องมือสำหรับการค้นคว้าและทำวิจัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ต ห้องปฏิบัติการ	.719
1.9 มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้อาจารย์มีเวลาสำหรับการทำวิจัย	.645
1.16 มหาวิทยาลัยประสานงานกับแหล่งทุนจากภายนอกและประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ทราบ	.641
1.15 มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ผู้สนใจเข้ารับฟังการนำเสนอเค้าโครงวิจัย	.631
1.8 มหาวิทยาลัยกำหนดภาระงานวิจัยอย่างเหมาะสม	.616
1.20 มหาวิทยาลัยส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างกว้างขวาง เช่น การจัดประชุมเผยแพร่ผลงานวิจัย การจัดพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสาร	.637
ร้อยละของความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ	21.58
ค่าไอเกน	12.950

ตารางที่ 6 พบว่าองค์ประกอบที่ 1 การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย ด้านปัจจัย และสิ่งอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย 13 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .637 - .835 ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ข้อ 1.18 มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์จัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ตัวแปรทั้ง 13 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ร่วมกันกำหนดองค์ประกอบนี้ด้วยค่าไอเกน 12.950 และเมื่อเทียบกับองค์ประกอบทั้งหมดแล้ว องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบนี้เป็นส่วนประกอบการสร้างพลังอำนาจจากองค์กร โดยให้การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย ด้านปัจจัย และสิ่งอำนวยความสะดวก คิดเป็นร้อยละ 21.58

ตารางที่ 7 องค์ประกอบที่ 2 ความต้องการทำวิจัย

องค์ประกอบที่ 2 ความต้องการทำวิจัย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
2.17 ต้องการทำวิจัยถ้ามีความสามารถขอทุนวิจัย	.793
2.14 ต้องการทำวิจัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่	.789
2.18 ต้องการทำวิจัยถ้าวิจัยมีประโยชน์คุ้มค่ากับงบประมาณ และเวลา	.779
2.16 ต้องการทำวิจัยหากการวิจัยนั้นทำให้มีความก้าวหน้า	.777
2.15 ต้องการทำวิจัยหากได้รับการสนับสนุนมากกว่านี้	.774
2.19 จะทำวิจัยเมื่อคิดว่าจะทำได้สำเร็จ	.743
2.10 ต้องการให้มหาวิทยาลัยทำระเบียบข้อบังคับว่าด้วยทุนอุดหนุนการวิจัย	.733
2.11 ต้องการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research Based Learning)	.716
2.9 ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัย	.713
2.4 ต้องการทำวิจัยเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	.612
2.12 ต้องการทำวิจัยด้วยตนเอง	.612
2.13 ต้องการทำวิจัยเป็นทีม	.575
2.3 มีความสนใจทำวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	.574
2.1 มีความต้องการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	.562
ร้อยละของความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ	13.54
ค่าไอเกน	8.126

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 พบว่าองค์ประกอบที่ 2 ความต้องการทำวิจัย ประกอบด้วย 14 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .562-.793 ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ข้อ 2.17 ต้องการทำวิจัยถ้ามีความสามารถขอทุนวิจัย ตัวแปรทั้ง 14 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ร่วมกันกำหนดองค์ประกอบนี้ด้วยค่าไอเกน 8.126 และเมื่อเทียบกับองค์ประกอบทั้งหมดแล้ว องค์ประกอบนี้เป็นส่วนประกอบในการสร้างพลังอำนาจในตนเองของอาจารย์ เป็นความต้องการทำวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองได้ คิดเป็นร้อยละ 13.54

ตารางที่ 8 องค์ประกอบที่ 3 ปัญหาด้านความรู้และทักษะการทำวิจัย

องค์ประกอบที่ 3 ปัญหาด้านความรู้และทักษะการทำวิจัย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
3.13 ไม่สามารถออกแบบการวิจัยได้	.898
3.10 ไม่สามารถกำหนดปัญหาในการวิจัย	.877
3.11 มีปัญหาในการเก็บรวบรวมข้อมูล	.854
3.9 มีความรู้ในการเขียนโครงการวิจัยไม่เพียงพอ	.851
3.12 มีความรู้ทางด้านการวิเคราะห์ข้อมูลไม่เพียงพอ	.824
3.14 ไม่มั่นใจว่าจะทำวิจัยได้สำเร็จ	.757
3.16 คิดว่าการทำวิจัยเป็นงานที่ยากมาก	.639
3.8 งานสอน(วิชาที่สอน)ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	.572
ร้อยละของความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ	12.39
ค่าไอเกน	7.435

ตารางที่ 8 พบว่าองค์ประกอบที่ 3 ปัญหาด้านความรู้และทักษะการทำวิจัย ประกอบด้วย 8 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .572 - .898 ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ข้อ 3.13 ไม่สามารถออกแบบการวิจัยได้ ตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ร่วมกันกำหนดองค์ประกอบนี้ด้วยค่าไอเกน 7.435 และเมื่อเทียบกับองค์ประกอบทั้งหมดแล้ว องค์ประกอบนี้เป็นส่วนประกอบในการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย โดยการจัดอบรมด้านความรู้และทักษะการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 12.39

ตารางที่ 9 องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ

องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ	น้ำหนักองค์ประกอบ
1.4 มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการวิจัย	.757
1.5 มหาวิทยาลัยมีระเบียบเกี่ยวกับการใช้เงินอุดหนุนการวิจัยภายในและภายนอก	.750
1.1 มหาวิทยาลัยมีนโยบายการวิจัยที่ชัดเจน	.736
1.3 มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการงานวิจัยอย่างเป็นระบบ	.686
1.2 มหาวิทยาลัยกำหนดทิศทางการวิจัยของอย่างชัดเจน	.630
1.7 มหาวิทยาลัยมีโครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย	.570
1.6 มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการวิจัยเพียงพอและเหมาะสม	.548
ร้อยละของความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ	3.90
ค่าไอเกน	2.342

ตารางที่ 9 พบว่าองค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ ประกอบด้วย 7 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .548 - .757 ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ข้อ 1.4 มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการวิจัย ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ร่วมกันกำหนดองค์ประกอบนี้ด้วยค่าไอเกน 2.342 และเมื่อเทียบกับองค์ประกอบทั้งหมดแล้ว องค์ประกอบนี้เป็นส่วนประกอบในการเสริมพลังอำนาจโดยองค์กร โดยการสนับสนุนด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 3.90

ตารางที่ 10 องค์ประกอบที่ 5 ความไร้พลังการทำวิจัย

องค์ประกอบที่ 5 ความไร้พลังการทำวิจัย	น้ำหนักองค์ประกอบ
3.17 ไม่ต้องการทำผลงานทางวิชาการ	.783
3.15 ไม่สนใจทำวิจัย	.770
3.18 งานวิจัยมีประโยชน์ต่องานที่ทำ/งานในสถาบันน้อย	.689
3.19 ไม่เชื่อว่าผลงานวิจัยสามารถแก้ปัญหาได้จริง	.646
ร้อยละของความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ	3.33
ค่าไอเกน	1.995

ตารางที่ 10 พบว่าองค์ประกอบที่ 5 ความไร้พลังการทำวิจัย ประกอบด้วย 4 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .646 - .783 ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ข้อ 3.17 ไม่ต้องการทำผลงานทางวิชาการ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ร่วมกันกำหนดองค์ประกอบนี้ด้วยค่าไอเกน 1.995 และเมื่อเทียบกับองค์ประกอบทั้งหมดแล้ว องค์ประกอบนี้เป็นส่วนประกอบในการสร้างพลังอำนาจในตนเอง โดยการวิเคราะห์ภาวะความไร้พลังการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 3.33

ตารางที่ 11 องค์ประกอบที่ 6 การทำวิจัยเป็นหน้าที่

องค์ประกอบที่ 6 การทำวิจัยเป็นหน้าที่	น้ำหนักองค์ประกอบ
2.6 ต้องการทำวิจัยเพื่อให้ได้ภาระงานด้านการวิจัย	.776
2.7 ต้องการให้มหาวิทยาลัยพิจารณาความดีความชอบจากผลงานวิจัย	.722
2.5 ต้องการทำวิจัยเพราะเป็นหน้าที่ของอาจารย์	.710
2.8 ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดตั้งรางวัลสำหรับผลงานวิจัยดีเด่น	.609
ร้อยละของความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ	2.98
ค่าไอเกน	1.786

ตารางที่ 11 พบว่าองค์ประกอบที่ 6 การทำวิจัยเป็นหน้าที่ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .609 - .776 ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ข้อ 2.6 ต้องการทำวิจัยเพื่อให้ได้ภาระงานด้านการวิจัย ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ร่วมกันกำหนดองค์ประกอบนี้ด้วยค่าไอเกน 1.786 และเมื่อเทียบกับองค์ประกอบทั้งหมดแล้ว องค์ประกอบนี้เป็นส่วนประกอบในการสร้างพลังอำนาจในตนเอง ตระหนักในหน้าที่การทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 2.98

ตารางที่ 12 องค์ประกอบที่ 7 ปัญหาด้านการรับรู้การสนับสนุน ด้านทรัพยากร

องค์ประกอบที่ 7 ปัญหาด้านการรับรู้การสนับสนุน ด้านทรัพยากร	น้ำหนักองค์ประกอบ
3.5 มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการวิจัยน้อย	.743
3.4 ระเบียบการใช้เงินสนับสนุนงานวิจัยเป็นเรื่องยุ่งยาก	.742
3.6 ภาระงานด้านการวิจัยน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ	.584
3.3 ไม่ทราบแหล่งทุนอุดหนุนการทำวิจัย	.537
ร้อยละของความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ	2.44
ค่าไอเกน	1.461

ตารางที่ 12 พบว่าองค์ประกอบที่ 7 ปัญหาด้านการรับรู้การสนับสนุน ด้านทรัพยากร ประกอบด้วย 4 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .537 - .743 ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ข้อ 3.5 คิดว่ามหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการวิจัยน้อย ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ร่วมกันกำหนดองค์ประกอบนี้ด้วยค่าไอเกน 1.461 และเมื่อเทียบกับองค์ประกอบทั้งหมดแล้ว องค์ประกอบนี้เป็นส่วนประกอบในการสร้างพลังอำนาจโดยองค์กร โดยสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุน ด้านทรัพยากรของมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 2.44

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 2.1 การพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

การพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพการวิจัย ปัญหา และความต้องการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และแนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่

1.ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบจากการศึกษาสภาพการวิจัย ปัญหาและความต้องการการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. พันธกิจการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3. แนวทางการพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4. แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

5. แนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การนำแนวคิดทฤษฎีมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบมีรายละเอียด ดังนี้

1.ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบจากการศึกษาสภาพการวิจัย ปัญหาและความต้องการการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากผลการศึกษาสภาพการทำวิจัย ความต้องการและปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในตอนที่ 1 ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ 7 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบตามลักษณะของเนื้อหาออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย *องค์ประกอบที่1 การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย ด้านปัจจัยและสิ่งอำนวยความสะดวก องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และองค์ประกอบที่ 7 ปัญหาด้านการรับรู้การสนับสนุน ด้านทรัพยากร* แนวทางการนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย โครงการพัฒนาอาจารย์ 3 โครงการ คือ 1) โครงการสร้างพลังอำนาจการทำวิจัยโดยองค์กร ประกอบด้วยโครงการย่อย 3 โครงการคือ โครงการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำวิจัยด้วยการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านปัจจัยและสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการสร้างความตระหนักและการรับรู้เกี่ยวกับ นโยบายระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการวิจัย และโครงการสร้างการรับรู้แหล่งสนับสนุนทรัพยากรการวิจัย 2) โครงการเสริมสร้างพลังอำนาจการวิจัยด้วยตนเอง และ3) โครงการเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัย กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย*องค์ประกอบที่ 3 ปัญหาด้านความรู้และทักษะการทำวิจัย* แนวทางการนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ คือ โครงการเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัย กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย *องค์ประกอบที่ 2 ความต้องการทำวิจัย องค์ประกอบที่ 6 การทำวิจัยเป็นหน้าที่ และ องค์ประกอบที่ 5 ความไร้พลังการทำวิจัย* แนวทางการนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ ฯ คือ โครงการเสริมสร้างพลังอำนาจการวิจัยในตนเอง ดังสรุปไว้ในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 สรุปโครงสร้างและสาระของรูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ	แนวทางการนำมาใช้พัฒนารูปแบบฯ
<u>กลุ่มที่ 1</u>		
องค์ประกอบที่1	การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย ด้านปัจจัย และสิ่งอำนวยความสะดวก	โครงการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำวิจัยโดยองค์กร ประกอบด้วยโครงการย่อย 3 โครงการคือ 1) โครงการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำวิจัยด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมด้านปัจจัยและสิ่งอำนวยความสะดวก
องค์ประกอบที่ 4	การสนับสนุนด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ	2) โครงการสร้างความตระหนักและการรับรู้เกี่ยวกับ นโยบายระเบียบข้อบังคับ ด้านการวิจัย
องค์ประกอบที่ 7	ปัญหาด้านการรับรู้การสนับสนุนด้านทรัพยากร	3) โครงการสร้างการรับรู้แหล่งสนับสนุนทรัพยากรการวิจัย
<u>กลุ่มที่ 2</u>		
องค์ประกอบที่ 3	ปัญหาด้านความรู้และทักษะการทำวิจัย	โครงการเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัย
<u>กลุ่มที่ 3</u>		
องค์ประกอบที่ 2	ความต้องการทำวิจัย	โครงการเสริมสร้างพลังอำนาจการวิจัยด้วยตนเอง
องค์ประกอบที่ 6	การทำวิจัยเป็นหน้าที่	
องค์ประกอบที่ 5	ความไร้พลังการทำวิจัย	

ตารางที่ 13 สรุปโครงสร้างและสาระของรูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า องค์ประกอบของการสร้างพลังอำนาจฯ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย องค์ประกอบที่1 การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย ด้านปัจจัย และสิ่งอำนวยความสะดวก องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และองค์ประกอบที่ 7 ปัญหาด้านการรับรู้การสนับสนุน ด้านทรัพยากร แนวทางการนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำ

วิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วยโครงการพัฒนาอาจารย์ 3 โครงการ คือ 1) โครงการสร้างพลังอำนาจการทำวิจัยโดยองค์กร ประกอบด้วยโครงการย่อย 3 โครงการคือ โครงการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำวิจัยด้วยการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านปัจจัยและสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการสร้างความตระหนักและการรับรู้เกี่ยวกับ นโยบายระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการวิจัย และ โครงการสร้างการรับรู้แหล่งสนับสนุนทรัพยากรการวิจัย 2) โครงการเสริมสร้างพลังอำนาจการวิจัยด้วยตนเอง และ3) โครงการเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัย กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 3 ปัญหาด้านความรู้และทักษะการทำวิจัย แนวทางการนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ ฯ คือ โครงการเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัย กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 2 ความต้องการทำวิจัยองค์ ประกอบที่ 6 การทำวิจัยเป็นหน้าที่ และ องค์ประกอบที่ 5 ความไร้พลังการทำวิจัยแนวทางการนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ ฯ คือ โครงการเสริมสร้างพลังอำนาจการวิจัยในตนเอง

2. พันธกิจการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มีพันธกิจด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และนำความรู้จากการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาท้องถิ่นและสังคม ดังเสนอไว้ในบทที่ 2 หน้า 52 แนวคิดการนำมาพัฒนารูปแบบคือ การพัฒนาศักยภาพการวิจัยให้กับอาจารย์และบุคลากร เพื่อการนำไปใช้ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ดังสรุปไว้ในตารางที่ 14

3. แนวทางการพัฒนามาตรฐานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏ รอบ 2 ดังเสนอไว้ในบทที่ 2 หน้า 60 ได้ข้อสรุปที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ ดังนี้ แนวทางการพัฒนาการวิจัยของมหาวิทยาลัย การส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัย การจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัย และสนับสนุนให้ได้รับทุนวิจัยจากภายในและภายนอก การพัฒนาศักยภาพการวิจัยให้บุคลากร การสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ทำวิจัย การพัฒนาระบบการถ่ายทอดประสบการณ์วิจัย เช่น การวิจัยร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีประสบการณ์ และระบบพี่เลี้ยงวิจัย (research mentor) ดังสรุปไว้ในตารางที่ 14

4. แนวคิดการพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะประสบการณ์และเจตคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ยากขึ้นและมีรับผิดชอบสูงขึ้น วิธีการพัฒนามีหลายวิธี ได้แก่ การอบรมปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาแนะนำ ระบบพี่เลี้ยง และการสร้างแรงจูงใจ ดังเสนอไว้ในบทที่ 2 หน้า 67-70 ได้ข้อสรุปที่นำมาพัฒนารูปแบบคือ การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรม การให้คำปรึกษา การจัดระบบพี่เลี้ยง และการสร้างพลังอำนาจ ดังสรุปไว้ในตารางที่ 14

5. แนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ ดังนี้

สจวต (Stewart,1994) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารต่อกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร โดย การเสริมสร้างความสามารถ (enabling) การอำนวยความสะดวก (facilitating) การสนับสนุน (supporting) การให้คำปรึกษา (counseling) และการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) ดังเสนอไว้ในบทที่ 2 หน้า 46 แนวทางที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจ คือ การสร้างการรับรู้ของอาจารย์ที่มีต่อมหาวิทยาลัยที่ได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการสนับสนุน รวมทั้งมีหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาความสามารถ ให้คำปรึกษา รวมทั้งการจัดหาพี่เลี้ยง

คานเตอร์ (Kanter,1993) กล่าวว่า พลังอำนาจของบุคลากร มี 2 แหล่ง คือ อำนาจแบบเป็นทางการและอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งอำนาจทั้งสองแหล่งนี้มาจาก 1) การได้รับทรัพยากร จากปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงินทุน สิ่งอำนายความสะดวก และปัจจัยภายใน ได้แก่ ทรัพยากรส่วนบุคคล ความมุ่งมั่น ทักษะการรับรู้ เป็นต้น 2) การได้รับการสนับสนุน จาก ผู้บริหาร หน่วยงาน เช่น การกำหนดนโยบาย การสนับสนุน จะทำให้บุคลากรรู้สึกสุขใจ และมีคุณค่า มีการรับรู้ถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ 3) การได้รับข้อมูลข่าวสาร เป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการ ทำให้มีเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร 4) การได้รับโอกาส ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการงาน โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถ และโอกาสการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับดังเสนอไว้ในบทที่ 2 หน้า 37-38 แนวคิดที่นำใช้ในการพัฒนารูปแบบ คือ การได้รับทรัพยากร ให้อาจารย์ได้รับรู้ถึงแหล่งทุนและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มหาวิทยาลัยจัดให้เพื่อส่งเสริมการทำวิจัย ให้อาจารย์ได้รับรู้ความสามารถด้านการวิจัยของตนเอง ให้อาจารย์ได้รับรู้ความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน ให้อาจารย์เพิ่มพูนทักษะและความสามารถในการวิจัย ด้วยการอบรมให้ความรู้

กิบสัน (Gibson,1993) กล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การรับรู้พลังในตนเอง ทำให้มีคุณลักษณะ มีความสามารถควบคุมหรือจัดการสถานการณ์ได้ มีความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง และมีเป้าหมายในชีวิตของตนเองดังเสนอไว้ในบทที่ 2 หน้า 24 แนวทางที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ คือ ความสามารถที่จะควบคุม หรือจัดการสถานการณ์ได้ ความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง และการมีเป้าหมายในการทำงานและทำงานได้ตามเป้าหมาย

คอนเจอร์ และคานันโก (Conger & Kanungo,1988) กล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน แบ่งออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ขั้นที่ 1 การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ ขั้นที่ 2 การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ และขั้นที่ 3 การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองดังเสนอไว้ในบทที่ 2 หน้า 47-51 แนวทางที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ คือ วิเคราะห์ภาวะไร้พลังของตนเอง การใช้เทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการต่อภาวะไร้พลังด้วยการตั้งเป้าหมาย การให้ผลย้อนกลับ และความตระหนักในสำคัญของงาน การกระตุ้นด้วยวาจา และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติ

การใช้แนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์(ตารางที่ 14)

ตารางที่ 14 แนวคิด และทฤษฎี ที่นำมาเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ข้อมูล/แนวคิด/ทฤษฎี	แนวทางการนำมาใช้พัฒนารูปแบบ ฯ
พันธกิจการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	มหาวิทยาลัยมีพันธกิจด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการและพัฒนาท้องถิ่น เช่น การวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น การวิจัยสถาบัน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นต้น อาจารย์และบุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำวิจัย โดยการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยให้อาจารย์และบุคลากร
แนวทางการพัฒนามาตรฐานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	1. ให้อาจารย์ได้รับรู้แนวทางการพัฒนาการวิจัยของมหาวิทยาลัย การส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัย การจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยและสนับสนุนให้ได้รับทุนวิจัยจากภายใน และภายนอก 2. การพัฒนาศักยภาพการวิจัยให้บุคลากร การจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้และพัฒนาทักษะการวิจัย 3. การสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ทำวิจัยให้เกิดพลังอำนาจ 4. การพัฒนาระบบการถ่ายทอดประสบการณ์วิจัย เช่น การวิจัยร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีประสบการณ์ และระบบพี่เลี้ยงวิจัย (research mentor)

ตารางที่ 14 แนวคิด และทฤษฎี ที่นำมาเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

ข้อมูล/แนวคิด/ทฤษฎี	แนวทางการนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ
แนวทางการพัฒนาบุคลากร	1. วิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นด้วยการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2. การให้คำปรึกษา ระบบพี่เลี้ยง 3. การวางแผนพัฒนาวิชาชีพ 4. การสร้างแรงจูงใจ
ทฤษฎีและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจ คานเตอร์ (Kanter, 1993)	1. การได้รับทรัพยากร ให้อาจารย์ได้รับรู้ถึงแหล่งทุนและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มหาวิทยาลัยจัดให้เพื่อส่งเสริมการทำวิจัย 2. ให้อาจารย์ได้รับรู้ความสามารถด้านการวิจัยของตนเอง 3. ให้อาจารย์ได้รับรู้ความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน 4. ให้อาจารย์เพิ่มพูนทักษะและความสามารถในการวิจัย ด้วยการอบรมพัฒนาความรู้ และทักษะ
ทฤษฎีและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจ กิบสัน (Gibson,1993)	1. ความสามารถที่จะควบคุม หรือจัดการสถานการณ์ได้ 2. ความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง 3. การมีเป้าหมายในการทำงานและทำงานได้ตามเป้าหมาย
ทฤษฎีและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจ สจวต (Stewart,1994)	1. การเสริมสร้างความสามารถ (enabling) โดยการจัดโครงการอบรม 2. การให้บุคลากรได้รับรู้ถึงการอำนวยความสะดวก (facilitating) และการให้การสนับสนุน (supporting) ทุกรูปแบบ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ 3. การจัดพี่เลี้ยง (mentoring) ในการทำวิจัย
ทฤษฎีและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจ คอนเจอร์ และคานันโก (Conger & Kanungo,1988)	1. ภาวะไร้พลัง - วิเคราะห์ภาวะไร้พลังของตนเอง 2. เทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการต่อภาวะไร้พลัง – การตั้งเป้าหมาย การให้ผลย้อนกลับ ความสำคัญของงาน 3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง – การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น การกระตุ้นด้วยวาจา

ตารางที่ 14 พบว่าข้อมูล/แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่

พันธกิจของมหาวิทยาลัย แนวทางการพัฒนามาตรฐานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แนวทางการพัฒนาบุคลากร ทฤษฎีและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพการวิจัย ปัญหา และความต้องการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และแนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่แสดงในตารางที่ 13 - 14 มาใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนี้

ตารางที่ 15 โครงสร้างเนื้อหาและที่มาของเนื้อหาของรูปแบบ

โครงสร้างเนื้อหา	ที่มา
การสร้างพลังอำนาจจากองค์กรโดยการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย ประกอบด้วย 1. นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการสนับสนุน ส่งเสริมการวิจัย 2. ทุนอุดหนุนการวิจัยภายใน 3. แหล่งทุนอุดหนุนวิจัยภายนอก 4. โครงการพัฒนานักวิจัยของมหาวิทยาลัย	- องค์ประกอบที่ 1 การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย ด้านปัจจัย และสิ่งอำนวยความสะดวก - องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ - องค์ประกอบที่ 7 ปัญหาด้านการรับรู้การสนับสนุน ด้านทรัพยากร - พันธกิจการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ - แนวทางการพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
การสร้างพลังอำนาจในตนเอง	- องค์ประกอบที่ 2 ความต้องการทำวิจัย - องค์ประกอบที่ 5 ความไร้พลังการทำวิจัย - องค์ประกอบที่ 6 การทำวิจัยเป็นหน้าที่ - แนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ - แนวทางการพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ - แนวทางการพัฒนาบุคลากร
การพัฒนาศักยภาพการวิจัย	- องค์ประกอบที่ 3 ปัญหาด้านความรู้และทักษะการทำวิจัย - พันธกิจการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ - แนวทางการพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ 15 พบว่าโครงสร้างเนื้อหาของรูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยจากองค์กร การสร้างพลังอำนาจในตนเอง การพัฒนาศักยภาพการวิจัย มีที่มาจาก องค์ประกอบของการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พันธกิจ และแนวทางการพัฒนางานวิจัย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

หลักการและเหตุผล

การวิจัยมีบทบาทสำคัญในสถาบันอุดมศึกษาคือการวิจัยสร้างปัญญา สร้างองค์ความรู้ใหม่ ทำให้บุคคลได้เรียนรู้ตลอดชีวิต การวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี และพัฒนาท้องถิ่นและประเทศได้ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และได้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏไว้ในมาตรา 8 ซึ่งต้องใช้การวิจัยเป็นฐานในการปฏิบัติภาระหน้าที่ เช่น (1) แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล และ (8) ศึกษาวิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงจำเป็นต้องพัฒนางานวิจัยให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา และพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน เป็นกลไกในการพัฒนาความรู้และปัญญาของนักศึกษา นำผลจากการวิจัยไปแก้ปัญหา และพัฒนาสถาบันท้องถิ่นและประเทศได้

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏมีนโยบายสนับสนุนการวิจัย ที่ทำให้เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์หลายประการ เช่น การตั้งกองทุนวิจัย การปรับระเบียบการเงิน ที่เอื้อต่อนักวิจัยให้ทำงานได้สะดวก การกำหนดภาระงานวิจัย การสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่งเสริมให้อาจารย์สามารถสร้างผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการวิจัย เป็นต้น แต่ยังพบว่าอาจารย์ที่สามารถทำวิจัยที่มีคุณภาพได้มีจำนวนน้อย เนื่องจากมีความรู้และประสบการณ์การทำวิจัยไม่เพียงพอ มีภาระงานสอนและงานอื่น ๆ มากทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำวิจัย และผลประโยชน์ที่ได้จากการทำวิจัยในด้านค่าตอบแทนน้อยกว่างานอื่น ๆ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาให้อาจารย์มีศักยภาพในการทำวิจัยให้มากขึ้น ควบคู่กับการ

เสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ในการทำวิจัยให้กับอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์มีพลังและความสามารถในการทำวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

พลังอำนาจ (empowerment) เป็นภาวะทางจิตใจ เป็นการสร้างจิตใจ ทัศนคติ ให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีภูมิปัญญา สามารถควบคุมตนเอง ในการทำงานของตนเอง และรับผิดชอบการกระทำของตนได้ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการสร้างสภาวะทางจิตใจและทัศนคติของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร (สจวต,1994) โดย การเสริมสร้างความสามารถ (enabling) การอำนวยความสะดวก (facilitating) การสนับสนุน (supporting) การให้คำปรึกษา (counseling) และ การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) สอดคล้องกับ คานเตอร์ (1993) ที่กล่าวว่า พลังอำนาจของบุคคลเกิดจาก 1) การได้รับทรัพยากรจากภายนอกและภายในตนเอง 2) การได้รับการสนับสนุน 3) การได้รับข้อมูลข่าวสาร และ 4) การได้รับโอกาส กระบวนการสร้างพลังอำนาจในตนเอง มีหลายวิธี ได้แก่ กระบวนการสร้างพลังอำนาจของคอนเจอร์และคานันโก (Conger & Kanungo,1988) ประกอบด้วย 1) เงื่อนไขของภาวะไร้พลัง – วิเคราะห์ภาวะไร้พลังของตนเอง 2) เทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการต่อภาวะไร้พลัง 3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง และกิบสัน (Gibson,1993) ประกอบด้วย 1)ความสามารถที่จะควบคุม หรือจัดการสถานการณ์ได้ 2) ความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง 3) การมีเป้าหมายในการทำงานและทำงานได้ตามเป้าหมายพลังอำนาจในตนเอง

ดังนั้นการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย การสร้างพลังอำนาจโดยองค์กร การสร้างพลังอำนาจในตนเอง และการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยให้อาจารย์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้อาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการได้เรียนรู้การสร้างพลังอำนาจในตนเอง
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ให้มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถทำวิจัยได้
3. เพื่อสร้างพลังอำนาจการเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
4. เพื่อให้อาจารย์เขียนโครงการวิจัยที่มีคุณภาพได้

โครงสร้างและเนื้อหาของรูปแบบ

จากการศึกษาสภาพการวิจัย ปัญหา และความต้องการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พันธกิจการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏแนวทางการพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และแนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจมาจัดทำโครงสร้างและเนื้อหา 3 ส่วน คือ

1. การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยจากองค์กร เป็นการสร้างพลังอำนาจโดยองค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีพลังอำนาจเพื่อสร้างศักยภาพในการทำวิจัย โดยสร้างความตระหนักและการรับรู้เกี่ยวกับ นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการสนับสนุน ส่งเสริมการวิจัย ทุนอุดหนุนการวิจัยภายใน แหล่งทุนอุดหนุนวิจัยภายนอก และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยในมหาวิทยาลัย

2. การสร้างพลังอำนาจในตนเอง ได้แก่ การวิเคราะห์ภาวะไร้พลัง กลวิธีในการกำจัดภาวะไร้พลัง การสร้างพลังอำนาจในตนเอง การวางแผนและกำหนดเป้าหมายของการทำงาน การสร้างความมั่นใจและตระหนักในความสามารถของตนเอง

3. การพัฒนาศักยภาพวิจัย ได้แก่ การเขียนโครงการวิจัย การกำหนดโจทย์วิจัย การออกแบบการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และ การเขียนรายงานการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนาโครงสร้าง เนื้อหา กิจกรรมและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ดังนี้

องค์ประกอบ	โครงการ	เนื้อหา	กิจกรรม/เวลา	วัตถุประสงค์
- องค์ประกอบที่ 1 การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยด้านปัจจัย และสิ่งอำนวยความสะดวก - องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนด้านนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ	1. การสร้างพลังอำนาจจากองค์กร	1.นโยบายการสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยของอาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	บรรยาย เวลา 3 ชั่วโมง	เพื่อสร้างความตระหนักและการรับรู้ เกี่ยวการสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์จากมหาวิทยาลัย - นโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัย - ทิศทางการวิจัย

องค์ประกอบ	โครงการ	เนื้อหา	กิจกรรม/เวลา	วัตถุประสงค์
- องค์ประกอบที่ 7 ปัญหาด้านการรับรู้การสนับสนุนด้านทรัพยากร - พันธกิจการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ - แนวทางการพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ				- แหล่งทรัพยากร - ทุนอุดหนุนการวิจัย - ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย
		2.การสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์จากองค์กรต่างๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นต้น	บรรยาย เวลา 3 ชั่วโมง	เพื่อสร้างความตระหนักและการรับรู้ เกี่ยวการสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์จากองค์กรภายนอก - ทุนอุดหนุนการวิจัย - แนวทางการปฏิบัติเพื่อขอทุน - ประโยชน์ที่ได้รับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

องค์ประกอบ	โครงการ	เนื้อหา	กิจกรรม/เวลา	วัตถุประสงค์
- องค์ประกอบที่ 2 ประโยชน์ของการทำวิจัย - องค์ประกอบที่ 5 ความไร้พลังการทำวิจัย - องค์ประกอบที่ 6 การทำวิจัยเป็นหน้าที่ - แนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ -.แนวทางการพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง	1. การสร้างพลังอำนาจในตนเอง - การวิเคราะห์ภาวะไร้พลังของตนเอง - เทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการต่อภาวะไร้พลัง - ให้ผลย้อนกลับ - การรับรู้ความสามารถของตนเอง	บรรยายและปฏิบัติการ เวลา 4.30 ชั่วโมง	1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการค้นหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่ทำให้ตนเองไร้พลังอำนาจในการทำวิจัย 2. เพื่อค้นหาเทคนิควิธีที่จะจัดการต่อภาวะไร้พลังของตนเอง 3.เพื่อวางแผนการสร้างพลังอำนาจของตนเอง
		2. การวางแผนกำหนดเป้าหมาย	ปฏิบัติการ เวลา 1.30 ชั่วโมง	1.ให้ผู้เข้าอบรมฝึกกำหนดเป้าหมายการทำวิจัยของตนเอง 2.เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเขียนแผนการทำงานวิจัยได้
		3. การสร้างพลังอำนาจเพื่อการพัฒนาวิชาชีพและการทำวิจัย	บรรยาย เวลา 3 ชั่วโมง	1.เพื่อให้อาจารย์ได้รับรู้วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างพลังอำนาจในตนเองเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

องค์ประกอบ	โครงการ	เนื้อหา	กิจกรรม/เวลา	วัตถุประสงค์
				2. เพื่อให้อาจารย์ได้รับรู้วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างพลังอำนาจในตนเองในการทำวิจัย
- องค์ประกอบที่ 3 ปัญหาด้านความรู้และทักษะการทำวิจัย - พันธกิจการวิจัยของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ	3. พัฒนาศักยภาพการทำวิจัย	1. การเขียนโครงการวิจัย 2. การกำหนดโจทย์วิจัย 3. การออกแบบการวิจัย	บรรยาย และฝึกปฏิบัติ 18 ชั่วโมง ปฏิบัติการเขียนโครงการ	1. เพื่อพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีศักยภาพในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น
- แนวทางการพัฒนางานวิจัยของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ		4. การเก็บรวบรวมข้อมูล 5. การวิเคราะห์ข้อมูล 6. การเขียนรายงานการวิจัย	สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ตั้งแต่ ต.ค.-ธ.ค. รวม 24 ชั่วโมง โดยประมาณ	2. เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการเขียนโครงการวิจัย และทำวิจัย

วิธีการ และเทคนิคการดำเนินกิจกรรมของรูปแบบ

1. วิธีการ ผู้วิจัยใช้วิธี “การฝึกอบรม” ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร การอบรมที่มีประสิทธิภาพ ควรวางแผนการอบรมอย่างมีระบบ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ใช้เสริมความรู้ (knowledge) ทักษะในการทำงาน (skill) และความสามารถ (capacity) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจและการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มาใช้เป็นหลักการสร้างรูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์เพื่อใช้ในการฝึกอบรมโดยแบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 3 ตอน คือ 1) การอบรมเพื่อสร้างพลังอำนาจในตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัย 2) การอบรมการพัฒนาศักยภาพการวิจัย และ3) การฝึกปฏิบัติโดยมีที่ปรึกษา

2. เทคนิคการสร้างพลังอำนาจในรูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการบรรยายโดยวิทยากร การวิเคราะห์พลังอำนาจในตนเอง การอภิปราย และการปฏิบัติ

3. กิจกรรมของการสร้างพลังอำนาจ ผู้วิจัยเน้นกิจกรรมให้อาจารย์ที่เข้ารับการอบรมสร้างพลังอำนาจในตัวเอง เพื่อสร้างแรงหรือพลังในการทำวิจัย โดยใช้เทคนิคการค้นหาพลังอำนาจ และภาวะไร้พลัง ที่มีอยู่ในตนเอง เรียนรู้วิธีใช้พลังอำนาจของตนเองที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จระหว่างกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม วิธีสร้างพลังให้กับตนเอง โดยใช้เทคนิค การพูดกับตัวเอง การสร้างความมั่นใจของตนเอง การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาวิชาชีพ และวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

4. กิจกรรมการฝึกปฏิบัติการพัฒนาโครงการวิจัยหลังการฝึกอบรม ระยะเวลา 3 เดือน จัดกลุ่มย่อยตามคณะ นัดพบกันอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ผู้วิจัยเป็นผู้ให้คำปรึกษา และเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาเป็นที่ปรึกษา เป็นต้น

ขั้นตอนการดำเนินงานรูปแบบ

1.ประชาสัมพันธ์โครงการในมหาวิทยาลัยราชภัฏรานครินทร์ กลุ่มเป้าหมายเป็นอาจารย์ พนักงานมหาวิทยาลัย และอาจารย์ประจำสัญญาจ้าง ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย 3 ปีขึ้นไป

2. รับสมัครอาจารย์ที่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยของตนเอง

3. ชี้แจงที่มาของโครงการ วัตถุประสงค์ กิจกรรมการอบรมของโครงการและเป้าหมายของโครงการ

4. ประเมินพลังอำนาจของอาจารย์ และประเมินศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์

5. กิจกรรมการอบรมด้วยการบรรยาย ฝึกปฏิบัติกิจกรรม

5.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง จำนวน 9 ชั่วโมง

5.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจจากองค์กร จำนวน 6 ชั่วโมง

5.3 การพัฒนาศักยภาพการวิจัย จำนวน 18 ชั่วโมง

5.4 ปฏิบัติการเขียนโครงการวิจัย สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ตั้งแต่เดือนตุลาคม – ธันวาคม ระยะเวลา 3 เดือน

6. ประเมินพลังอำนาจของอาจารย์ และประเมินศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

ระยะเวลาดำเนินการตามรูปแบบ

รวมระยะเวลาดำเนินการตามรูปแบบทั้งหมด 4 เดือน (1 ภาคเรียน)

การประเมินผล

1. ประเมินพลังอำนาจของอาจารย์ และประเมินศักยภาพการวิจัยของอาจารย์ก่อนและหลังการอบรม

2. ประเมินพลังอำนาจของอาจารย์จากการใบกิจกรรมและการแสดงความคิดเห็นระหว่างการอบรม และประเมินศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ในการทำกิจกรรมระหว่างการอบรม

3. ประเมินผลโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการพิจารณาทุนวิจัยของสถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

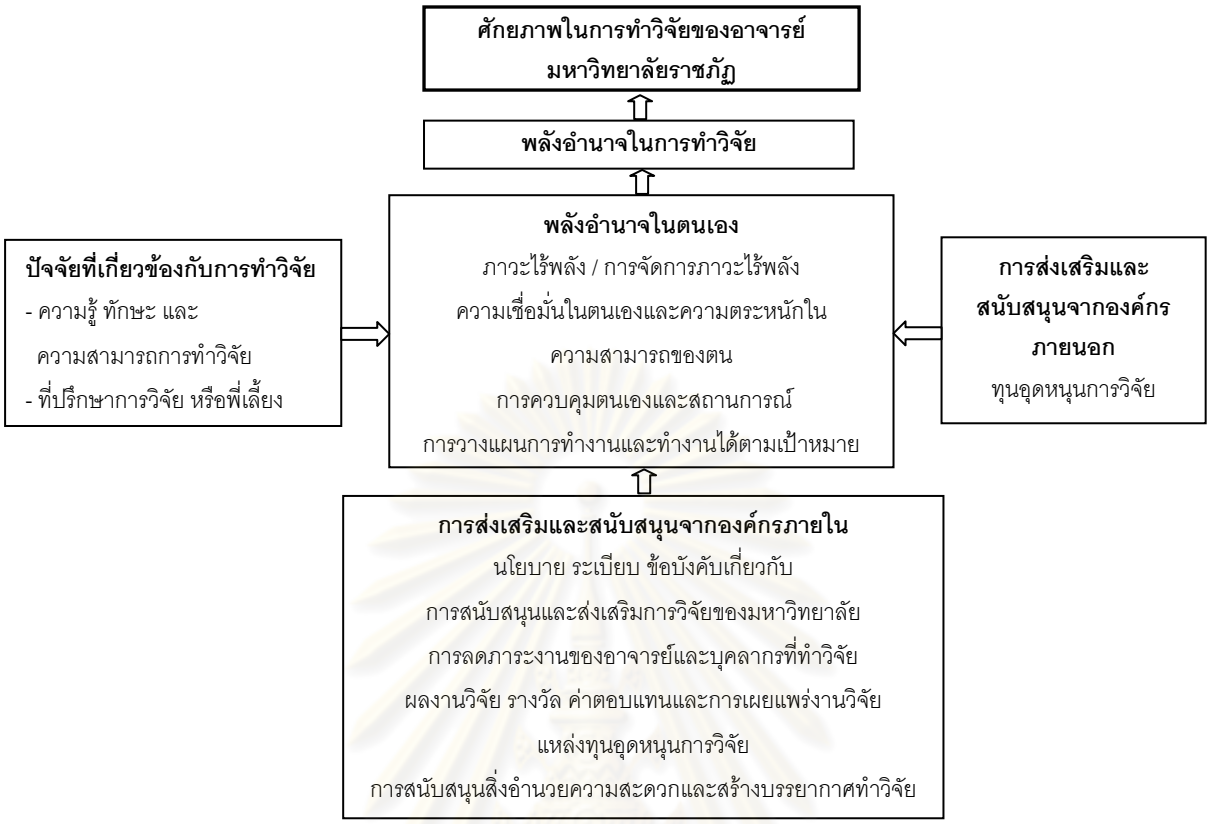
แผนภาพรูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัยได้สร้างแผนภาพการสร้างพลังอำนาจเพื่อการเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ จากรูปแบบการสร้างพลังอำนาจ ฯ มีขั้นตอนดังนี้

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีศักยภาพในการทำวิจัย ได้แก่ พลังอำนาจในการทำวิจัย ผู้ที่ขาดพลังอำนาจจะทำให้ไม่สนใจทำวิจัยและทำวิจัยไม่สำเร็จ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าอาจารย์ที่ทำวิจัย ต้องมีพลังอำนาจในการทำวิจัย

พลังอำนาจในการทำวิจัยเกิดจากพลังอำนาจในตนเอง จะเกิดขึ้นได้ในบุคคลสามารถค้นหาและรับรู้พลังอำนาจรวมทั้งภาวะไร้พลังของตนเอง เทคนิคการจัดการต่อภาวะไร้พลัง การสร้างพลังอำนาจในตนเองซึ่งเกิดจากการสร้างความตระหนัก และความเชื่อมั่นในความสามารถของตน การควบคุมตนเองและสถานการณ์ การวางแผนการทำงานและสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย

พลังอำนาจในตนเองเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ 1) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำวิจัย 2) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภายในและผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การให้การสนับสนุนด้านนโยบาย การสร้างบรรยากาศ การให้ทุนอุดหนุน การให้คำแนะนำปรึกษา และ 3) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก ดังแสดงในรูปที่ 8



รูปที่ 8 การสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 2.2 ผลการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้น ดังนี้

2.2.1 ขั้นที่ 1 ก่อนการใช้รูปแบบ เป็นผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไป พลังอำนาจในตนเอง และศักยภาพการทำวิจัยของผู้เข้าร่วมโครงการ

2.2.2 ขั้นที่ 2 ระหว่างการใช้รูปแบบ เป็นผลการวิเคราะห์ของการสร้างพลังอำนาจและการพัฒนาศักยภาพการวิจัยที่เกิดขึ้นระหว่างการอบรมปฏิบัติการ

2.2.3 ขั้นที่ 3 หลังการใช้รูปแบบ เป็นผลการวิเคราะห์ผลของการสร้างพลังอำนาจและผลของการการพัฒนาศักยภาพการวิจัยหลังฝึกปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 สภาพทั่วไป พลังอำนาจ และศักยภาพการทำวิจัยของผู้เข้าร่วมโครงการก่อนการใช้รูปแบบ

1) สภาพทั่วไปของผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 20 คน เป็นผู้ที่เข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ จาก 4 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์ ประกอบด้วย สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 2 คน สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว จำนวน 2 คน สาขาวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 1 คน สาขาวิชาหลักสูตรจำนวน 1 คน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย สาขาวิชาภาษาไทย จำนวน 1 คน สาขาวิชาพัฒนาชุมชน จำนวน 3 คน สาขาวิชานาฏดุริยางคศิลป์ไทย จำนวน 2 คน สาขา วิชาภาษาต่างประเทศ จำนวน 1 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย สาขาวิชาเคมี จำนวน 1 คน สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 2 คน สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 คน และคณะวิทยาการจัดการ ประกอบด้วย สาขาวิชานิเทศศาสตร์ จำนวน 1 คน และ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ จำนวน 2 คน

สถานภาพของผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 75.0 และระดับปริญญาเอก ร้อยละ 15.0 และปริญญาตรี ร้อยละ 10.0 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เฉลี่ย 8.9 ปี อายุราชการเฉลี่ย 12.3 ปี ส่วนใหญ่ตำแหน่งอาจารย์ ร้อยละ 95.0 อาจารย์ส่วนใหญ่มีภาระงานทั้งงานสอนและงานอื่น ๆ มีงานสอนเฉลี่ยสัปดาห์ละ 12.6 ชั่วโมง มีภาระงานอื่น ๆ เฉลี่ยสัปดาห์ละ 20.8 ชั่วโมง และมีอยู่ถึงร้อยละ 30 ที่มีภาระงานสัปดาห์ละ 30 ชั่วโมงขึ้นไปในเวลาราชการ และยังมีงานสอนพิเศษนอกเวลาราชการ ตั้งแต่วันจันทร์-วันศุกร์ และวันเสาร์-วันอาทิตย์ สัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง ผู้เข้าร่วมโครงการมีความมุ่งหมายในการร่วมโครงการนี้เพื่อทำโครงการวิจัยในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 35.0 เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะการวิจัยและสร้างพลังอำนาจในการทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกและปริญญาโท ร้อยละ 25.0 และเพิ่มศักยภาพการทำวิจัยเพื่อขอทุนจากภายนอก และเพิ่มภาระงานในมหาวิทยาลัย ร้อยละ 45.0

ด้านประสบการณ์การทำวิจัย ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ร้อยละ 80 เคยมีประสบการณ์การทำวิจัยมาก่อน ในฐานะผู้ร่วมวิจัย ร้อยละ 65.0 ทำวิจัยเดี่ยว ร้อยละ 45.0 และเคยเป็นหัวหน้านักวิจัย ร้อยละ 15.0 งานวิจัยที่ทำมีลักษณะเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน วิจัยสถาบัน และวิทยานิพนธ์ เป็นต้น ผู้เข้าร่วมโครงการเคยได้รับทุนวิจัย จากมหาวิทยาลัยและแหล่งทุนอื่น ๆ ภายนอก เช่น วช. สกว. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย กระทรวงทรัพยากรสิ่งแวดล้อม

ด้านการอบรมการทำวิจัย ผู้เข้าร่วมโครงการเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย ร้อยละ 80.0 เรื่องที่อบรม ได้แก่ ต้นกล้านักวิจัย การเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุน เทคนิคการทำวิจัย กรอบการเสนอโครงการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน การสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์

ข้อมูล และการเขียนรายงานการวิจัยเพื่อตีพิมพ์ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 100.0 ยังมีความต้องการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ได้แก่ การทำวิจัยเฉพาะศาสตร์เพื่อขอผลงานทางวิชาการ เทคนิคการทำวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย นวัตกรรมทางคอมพิวเตอร์ การวิจัยเชิงปริมาณ การสร้างเครื่องมือ การสุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น

ความต้องการเกี่ยวกับทำวิจัย ผู้เข้าร่วมโครงการมีความต้องการทำวิจัยเพราะเป็นหน้าที่ของอาจารย์อุดมศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการให้ได้องค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้เข้าร่วมโครงการต้องการจะพัฒนาให้ตนเองมีความสามารถทำงานด้วยตนเองและงานวิจัยที่เป็นทีม นอกจากนี้ยังมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนอาจารย์ที่ทำวิจัยโดยการมีระเบียบการจัดสรรทุนวิจัย พิจารณาความดีความชอบจากผลงานวิจัย และให้รางวัลสำหรับผลงานวิจัยดีเด่น

ปัญหาของผู้เข้าร่วมโครงการที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัยได้แก่ อาจารย์มีภาระงานสอนและภาระงานอื่น ๆ มากทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัยเพราะคิดว่าการทำงานวิจัยต้องใช้เวลามากและทุ่มเทพลังอย่างเต็มที่ และคิดว่ามหาวิทยาลัยกำหนดภาระงานด้านการวิจัยน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น

2) พลังอำนาจของอาจารย์ก่อนเข้าร่วมโครงการ อาจารย์ประเมินพลังอำนาจของตนเอง <u>ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง</u> อยู่ในระดับมาก 1 รายการ คือ มีความมุ่งมั่นที่จะทำวิจัยให้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.75 – 3.40 จำนวน 11 รายการ เช่น สามารถแสดงความคิดและความรู้สึกต่อคนอื่นได้ กล้าเสี่ยงที่จะทำในสิ่งที่คิดว่าถูกต้องในมหาวิทยาลัย สามารถแสดงความรู้สึกและความคิดอย่างอิสระ สามารถให้เหตุผลกับผู้อื่นได้ในงานที่ทำ มีความมั่นใจในตนเอง มีความมั่นคงและเป็นตัวของตัวเอง และมีพลังภายในตัวเอง ที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ <u>ด้านความตระหนักในความสามารถของตนเอง</u> อยู่ในระดับระดับมาก 3 รายการ คือ พอใจกับความสามารถของตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.50 รู้สึกยินดีในผลงานของตนเองเสมอ แม้ว่าจะเป็นงานเล็ก ๆ ค่าเฉลี่ย 3.65 มักได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 6 รายการ ค่าเฉลี่ย 2.90 – 3.35 เช่น มีความสามารถให้คำแนะนำปรึกษางานวิจัยแก่บุคคลอื่นได้ มีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน ได้รับไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการให้คำปรึกษาเรื่องสำคัญ และมีความภูมิใจในผลงานวิจัยของตนเอง เป็นต้น ระดับน้อย 1 รายการ คือ มีความสามารถทำวิจัยได้ดี ค่าเฉลี่ย 2.10 <u>ด้านความสามารถควบคุมตนเองและสถานการณ์ได้</u> อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ค่าเฉลี่ย 2.65 – 3.20 เช่น มีความสามารถจัดการเวลาเพื่อทำงานที่สนใจได้ สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดีเสมอ สามารถเป็นผู้ควบคุมสถานการณ์ขณะที่อยู่ในกลุ่ม และ สามารถคิด

วิธีการเพื่อเตรียมตัวรับสถานการณ์ต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า เป็นต้น ด้านความสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก 1 รายการ คือ มีความเชื่อว่าการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเกิดจากการวางแผนที่ดีมิใช่เกิดจากโชคหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ค่าเฉลี่ย 3.55 อยู่ในระดับ ปานกลาง 11 รายการ ค่าเฉลี่ย 3.05 – 3.40 เช่น หากงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายจะต้องพยายามกลับไปทำใหม่ สามารถวางแผนการดำเนินการวิจัยให้ประสบความสำเร็จอย่างรอบคอบ สามารถดำเนินการวิจัยตามเป้าหมายของการวิจัยได้ และ ศึกษาวิธีการของกระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายก่อนทำงานทุกครั้ง เป็นต้น ดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การประเมินพลังอำนาจการทำวิจัยของอาจารย์ก่อนการใช้รูปแบบ

รายการ	ผลการประเมิน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ความเชื่อมั่นในตนเอง			
1. มีความมั่นใจในตนเอง	3.10	0.55	ปานกลาง
2. มีความมั่นคงและเป็นตัวของตัวเอง	3.10	0.64	ปานกลาง
3. มีพลังภายในตัวเอง ที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ	3.10	0.79	ปานกลาง
4. สามารถแสดงความรู้สึกและความคิดอย่างอิสระ	3.00	0.80	ปานกลาง
5. สามารถแสดงความคิดและความรู้สึกต่อคนอื่นได้	2.75	0.72	ปานกลาง
6. กล้าเสี่ยงที่จะทำในสิ่งที่คิดว่าถูกต้องในมหาวิทยาลัย	2.85	0.93	ปานกลาง
7. เชื่อในการรับรู้และความรู้สึกของตนเอง แม้ว่าจะแตกต่างจากผู้อื่น	3.20	0.52	ปานกลาง
8. สามารถยอมรับความผิดพลาดของตนกับผู้ร่วมงาน	3.40	0.50	ปานกลาง
9. สามารถให้เหตุผลกับผู้อื่นได้ในงานที่ทำ	3.05	0.39	ปานกลาง
10. มีความมุ่งมั่นที่จะทำวิจัยให้สำเร็จ	3.50	0.51	มาก
11. มีความสามารถเพียงพอที่จะทำวิจัย	3.20	0.41	ปานกลาง
12. สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนางานในภารกิจของตนเองได้	3.15	0.75	ปานกลาง
ความตระหนักในความสามารถของตนเอง			
1. มีความพอใจกับความสามารถของตนเอง	3.50	0.69	มาก
2. ได้รับไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการให้คำปรึกษาเรื่องสำคัญ	3.10	0.64	ปานกลาง
3. มีพลังในตัวเองที่จะทำงานให้สำเร็จ	3.35	0.59	ปานกลาง
4. มีความสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นนักวิจัยได้	3.30	0.57	ปานกลาง
5. รู้สึกยินดีในผลงานของตนเองเสมอ แม้ว่าจะเป็นงานเล็ก ๆ	3.65	0.67	มาก
6. มีความสามารถให้คำแนะนำปรึกษางานวิจัยแก่บุคคลอื่นได้	2.90	0.85	ปานกลาง

ตารางที่ 16 การประเมินพลังอำนาจการทำวิจัยของอาจารย์ก่อนการใช้รูปแบบ (ต่อ)

รายการ	ผลการประเมิน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
7. มีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน	3.10	0.55	ปานกลาง
8. ได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญ	3.60	0.60	มาก
9. มีความสามารถทำวิจัยได้ดี	2.10	0.91	น้อย
10. มีความภูมิใจในผลงานวิจัยของตนเอง	3.25	0.91	ปานกลาง
ความสามารถควบคุมตนเองและสถานการณ์ได้			
1. มีความสามารถจัดการเวลาเพื่อทำงานที่สนใจได้	2.65	0.93	ปานกลาง
2. สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้เสมอ	3.15	0.75	ปานกลาง
3. สามารถเป็นผู้ควบคุมสถานการณ์ขณะที่อยู่ในกลุ่ม	2.75	0.85	ปานกลาง
4. สามารถร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ตึงเครียดกับผู้อื่นได้	3.00	0.73	ปานกลาง
5. สามารถคิดวิธีการเพื่อเตรียมตัวรับสถานการณ์ต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า	3.00	0.56	ปานกลาง
6. คิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมักจะมีความหมายเสมอ มิใช่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ	3.20	0.77	ปานกลาง
7. คิดว่าตนเองเป็นคนมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า จนสามารถควบคุมสถานการณ์ได้	3.00	0.73	ปานกลาง
8. ให้กำลังใจตนเองเสมอ เมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน	3.15	0.67	ปานกลาง
9. สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดีเสมอ	2.75	0.64	ปานกลาง
10. สามารถเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้	3.10	0.64	ปานกลาง
11. สามารถแก้ปัญหาได้ หากกระบวนการวิจัยไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้	2.90	0.72	ปานกลาง
ความสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย			
1. สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วง แม้ว่าจะต้องใช้ เวลานานสักเพียงใดก็ตาม	3.25	0.72	ปานกลาง
2. หากงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายจะต้องพยายามกลับไปทำใหม่	3.05	0.69	ปานกลาง
3. มีความสามารถทำงานให้สำเร็จโดยไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคใด ๆ	3.32	0.89	ปานกลาง
4. ศึกษาวิธีการของกระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายก่อนทำงานทุกครั้ง	3.15	0.67	ปานกลาง
5. มีความพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาทั้งหมดให้กับงานเพื่อความสำเร็จ	3.25	0.85	ปานกลาง

ตารางที่ 16 การประเมินพลังอำนาจการทำวิจัยของอาจารย์ก่อนการใช้รูปแบบ (ต่อ)

รายการ	ผลการประเมิน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
6. มีความมุ่งมั่นใช้พลังความคิดและสติปัญญาเพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.30	0.98	ปานกลาง
7. สามารถนำประสบการณ์ที่ผ่านมาประยุกต์สร้างวิธีการใหม่มาใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.40	0.50	ปานกลาง
8. มีความเชื่อว่าการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเกิดจากการวางแผนที่ดีมิใช่เกิดจากโชคหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์	3.55	0.69	มาก
9. สุภาษิตของการทำงานคือ"ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น"	3.20	0.62	ปานกลาง
10. สามารถวางแผนการดำเนินการวิจัยให้ประสบความสำเร็จอย่างรอบคอบ	3.05	0.69	ปานกลาง
11. สามารถดำเนินการตามเป้าหมายของการวิจัยได้	3.10	0.91	ปานกลาง
12. ระหว่างการทำวิจัยมักหาความรู้เพิ่มเติมเสมอเพื่อช่วยให้การทำงานไปสู่เป้าหมาย	3.35	0.67	ปานกลาง

ตารางที่ 16 พบว่าก่อนการใช้รูปแบบอาจารย์ประเมินตนเองว่ามีพลังอำนาจ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.75 – 3.40 จำนวน 11 รายการอยู่ในระดับดี 1 รายการ คือ มีความมุ่งมั่นที่จะทำวิจัยให้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.50 ด้านความตระหนักในความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง 6 รายการ ค่าเฉลี่ย 2.90 – 3.35 ระดับดี 3 รายการ คือ พอใจกับความสามารถของตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.50 รู้สึกยินดีในผลงานของตนเองเสมอ แม้ว่าจะเป็นงานเล็ก ๆ ค่าเฉลี่ย 3.65 มักได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.60 และระดับน้อย 1 รายการ คือ มีความสามารถทำวิจัยได้ดี ค่าเฉลี่ย 2.10 ด้านความสามารถควบคุมตนเองและสถานการณ์ได้ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ค่าเฉลี่ย 2.65 – 3.20 ด้านความสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง 11 รายการ ค่าเฉลี่ย 3.05 – 3.40 อยู่ในระดับดี 1 รายการ คือ มีความเชื่อว่าการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเกิดจากการวางแผนที่ดีมิใช่เกิดจากโชคหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ค่าเฉลี่ย 3.55

3) ศักยภาพการวิจัยของผู้เข้าร่วมโครงการก่อนการใช้รูปแบบ โดยการประเมินศักยภาพการวิจัยของตนเอง พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.85 – 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76-1.23 เช่น สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยเพื่อขอทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายนอก สามารถเลือกใช้วิธีสถิติวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง สามารถสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ด้วยตนเอง สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยได้ สามารถเป็นหัวหน้าทีมวิจัยได้ สามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสมกับการวิจัย อยู่ในระดับมาก 10 รายการ ค่าเฉลี่ย 3.55 – 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62-1.31 ได้แก่ มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยได้ สามารถเขียนเค้าโครงวิจัยเพื่อขอทุนภายในมหาวิทยาลัย สามารถสืบค้นและค้นคว้าหาข้อมูลได้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ สามารถประมวลความรู้จากเอกสาร ตำราและแหล่งข้อมูลการวิจัยต่าง ๆได้ สามารถเป็นผู้ร่วมวิจัยได้ สามารถกำหนดโจทย์วิจัยได้ถ้าได้รับคำแนะนำ สามารถออกแบบการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ สามารถสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ สามารถเขียนรายงานการวิจัยได้ สามารถเขียนรายการอ้างอิงได้ถูกต้อง ดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ก่อนการใช้รูปแบบ

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยได้	3.75	0.72	มาก
2. สามารถเขียนเค้าโครงวิจัยเพื่อขอทุนภายในมหาวิทยาลัย	3.50	0.89	มาก
3. สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยเพื่อขอทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายนอก	2.85	0.88	ปานกลาง
4. สามารถเขียนวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้สอดคล้องกับการวิจัย	3.35	0.93	ปานกลาง
5. สามารถสืบค้นและค้นคว้าหาข้อมูลได้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	3.55	0.89	มาก
6. สามารถประมวลความรู้จากเอกสาร ตำราและแหล่งข้อมูลการ วิจัยต่าง ๆได้	3.80	0.62	มาก
7. สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยได้	3.15	0.99	ปานกลาง

ตารางที่ 17 ศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ก่อนการใช้รูปแบบ (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
8. สามารถดำเนินการวิจัยได้ด้วยตัวเอง	3.40	1.10	ปานกลาง
9. สามารถเป็นหัวหน้าทีมวิจัยได้	3.15	1.23	ปานกลาง
10. สามารถเป็นผู้ร่วมวิจัยได้	3.75	0.85	มาก
11. สามารถกำหนดโจทย์วิจัยได้ด้วยตนเอง	3.40	1.05	ปานกลาง
12. สามารถกำหนดโจทย์วิจัยได้ถ้าได้รับคำแนะนำ	3.60	1.23	มาก
13. สามารถออกแบบการวิจัยได้ด้วยตนเอง	3.25	1.07	ปานกลาง
14. สามารถออกแบบการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ	3.85	1.31	มาก
15. สามารถสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ด้วยตนเอง	3.05	0.76	ปานกลาง
16. สามารถสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ	3.75	0.85	มาก
17. สามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสมกับการวิจัย	3.15	0.99	ปานกลาง
18. สามารถสุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสมกับการวิจัย	3.20	0.89	ปานกลาง
19. สามารถเลือกใช้วิธีสถิติวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง	2.95	0.76	ปานกลาง
20. สามารถเก็บข้อมูลเชิงปริมาณได้	3.20	1.20	ปานกลาง
21. สามารถเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพได้	3.45	1.23	ปานกลาง
22. สามารถเขียนรายงานการวิจัยได้	3.60	1.05	มาก
23. สามารถเขียนรายการอ้างอิงได้ถูกต้อง	3.70	0.80	มาก
24. สามารถเขียนบทความการวิจัยลงวารสารวิชาการได้	3.30	1.08	ปานกลาง
25. มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อการทำงานวิจัยได้	3.30	0.92	ปานกลาง

ตารางที่ 17 ผู้เข้าร่วมโครงการประเมินศักยภาพของตนเองก่อนการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก 10 รายการ ค่าเฉลี่ย 3.55 – 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62-1.31 ได้แก่ มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยได้ สามารถเขียนเค้าโครงวิจัยเพื่อขอทุนภายในมหาวิทยาลัย สามารถสืบค้นและค้นคว้าหาข้อมูลได้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ สามารถประมวลความรู้จากเอกสารตำราและแหล่งข้อมูลการวิจัยต่าง ๆได้ สามารถเป็นผู้ร่วมวิจัยได้ สามารถกำหนดโจทย์วิจัยได้ถ้า

ได้รับคำแนะนำ สามารถออกแบบการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ สามารถสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ สามารถเขียนรายงานการวิจัยได้ สามารถเขียนรายการอ้างอิงได้ถูกต้อง

2.2.2 ผลของการสร้างพลังอำนาจและการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของผู้เข้าร่วมโครงการที่เกิดขึ้นระหว่างการใช้รูปแบบ

1) ผลการสร้างพลังอำนาจในการวิจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลของการสร้างพลังอำนาจจากใบกิจกรรมและการอภิปรายของผู้เข้าร่วมโครงการระหว่างทำกิจกรรมการสร้างพลังอำนาจ สรุปได้ดังนี้

ผลการสร้างพลังอำนาจจากองค์กร ผู้เข้าร่วมโครงการได้ประเมินการรับรู้ของตนเองเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยและองค์กรภายนอก ก่อนและหลังการอบรม พบว่า ก่อนการอบรมอาจารย์รับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง และหลังการอบรมอาจารย์ได้รับรู้อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บทบาทหน้าที่ด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ว่าด้วยกองทุนราชภัฏราชนครินทร์ เพื่อพัฒนางานวิจัยและงานวิชาการ ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ว่าด้วยทุนอุดหนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายใน ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ว่าด้วยทุนอุดหนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ว่าด้วยอัตราค่าจ้าง และการเลื่อนค่าจ้าง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทน และเงินรางวัลในการทำผลงานวิชาการ ขั้นตอนการดำเนินงานการส่งข้อเสนอโครงการเพื่อพิจารณาทุน โครงการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ “ต้นกล้านักวิจัย” และแหล่งทุนการวิจัยจากองค์กรภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น สกว. วช. สสส. ในระดับจังหวัด เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น ดังแสดงในภาคผนวก จ

พลังอำนาจในตนเองที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จของผู้เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ ทำงานในหน้าที่ให้ดีและสำเร็จ (งานสอนและงานอื่นๆ) (ร้อยละ 90) ความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์ เช่น การเลื่อนขั้น ตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 45) ความภาคภูมิใจในผลงาน เช่น การให้ผลย้อนกลับ (feed back) จากนักศึกษา (ร้อยละ 25) การได้รับสิ่งตอบแทน เช่น รางวัล ได้ค่าตอบแทน (ร้อยละ 20) ความกลัว กลัวการทำผิดระเบียบ เช่น การส่งเกรดไม่ตรงเวลา (ร้อยละ 10)

สาเหตุหรือเงื่อนไขที่ทำให้ไร้พลังในการทำวิจัย ไม่สามารถทำงาน(วิจัย)ได้ หรือไม่

ต้องการทำวิจัยของผู้เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ มีภาระงานประจำมาก เช่น งานสอนและงานอื่น ๆ ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย เพราะการทำวิจัยต้องใช้เวลามาก (ร้อยละ 75) คิดว่ามหาวิทยาลัยไม่สนับสนุน หรือสนับสนุนน้อย (ร้อยละ 50) ผลตอบแทน/รางวัลจากการทำวิจัยน้อยกว่างานอื่น ๆ (ร้อยละ 45) ไม่มีเวลา/ไม่สามารถบริหารจัดการเวลาได้ (ร้อยละ 35) มีความรู้ด้านการวิจัยไม่เพียงพอ ทำให้ไม่มั่นใจและไม่กล้าทำวิจัย (ร้อยละ 30) มีภาระส่วนตัวที่ต้องรับผิดชอบมาก เช่น ดูแลบุคคลในครอบครัว ความเจ็บป่วยทางร่างกาย (ร้อยละ 10)

วิธีการจัดการต่อภาวะไร้พลังเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้เข้าร่วมโครงการ สรุปได้ดังนี้ พยายามบริหารจัดการกับเวลาให้ได้ (ร้อยละ 50) สร้างความมั่นใจในการทำวิจัยด้วยการอบรมหาความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยและหาที่ปรึกษา (ร้อยละ 40) ควรตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง (วางแผนชีวิตการทำงาน) และพยายามทำตามแผน (ร้อยละ 30) อย่าหาข้ออ้าง “เรามักมีข้ออ้างมากมายที่จะไม่ลงมือทำในสิ่งที่อยากทำ” (ร้อยละ 30)

2) ผลการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย การปฏิบัติกิจกรรมในระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้เข้าร่วมโครงการได้ฝึกเขียนโครงการวิจัย โดยมีกิจกรรม กำหนดโจทย์วิจัย คำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อแสดงถึงศักยภาพในการทำวิจัยในเบื้องต้น จำนวน 20 โครงการ ได้แก่ คณะครุศาสตร์ 6 โครงการ คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 3 โครงการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 4 โครงการ และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 7 โครงการ

ตอนที่ 3 การติดตามผลการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ แบ่งออกเป็น

ตอนที่ 3.1 ผลการสร้างพลังอำนาจของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหลังการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจ ฯ

3.1.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์พลังอำนาจการทำวิจัยของอาจารย์หลังการเสนอโครงการจากแบบประเมินพลังอำนาจการวิจัยของอาจารย์ พบว่า

ผู้เข้าร่วมโครงการประเมินพลังอำนาจของตนเอง <u>ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง</u> อยู่ในระดับมากทุกรายการ เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะทำวิจัยให้สำเร็จ สามารถแสดงความคิดและความรู้สึกต่อคนอื่นได้ กล้าเสี่ยงที่จะทำในสิ่งที่คิดว่าถูกต้องในมหาวิทยาลัย สามารถแสดงความรู้สึกและความคิดอย่างอิสระ สามารถให้เหตุผลกับผู้อื่นได้ในงานที่ทำ มีความมั่นใจในตนเอง มีความมั่นคงและเป็นตัวของตัวเอง และมีพลังภายในตัวเอง ที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ <u>ด้านความตระหนักในความสามารถของตนเอง</u> อยู่ในระดับระดับมาก 6 รายการ ค่าเฉลี่ย 3.60 –

4.20 เช่น พอใจกับความสามารถของตนเอง รู้สึกยินดีในผลงานของตนเองเสมอ แม้ว่าจะเป็นงานเล็ก ๆ มักได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญเสมอ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 4 รายการ ค่าเฉลี่ย 2.87 – 3.47 เช่น มีความสามารถให้คำแนะนำปรึกษางานวิจัยแก่บุคคลอื่นได้ มีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน มักได้รับไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการให้คำปรึกษาเรื่องสำคัญ และมีความภูมิใจในผลงานวิจัยของตนเอง เป็นต้น ด้านความสามารถควบคุมตนเองและสถานการณ์ได้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.60 – 3.80 เช่น สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้เสมอ ให้กำลังใจตนเองเมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน เป็นต้น ระดับปานกลาง 5 รายการ ค่าเฉลี่ย 3.07 – 3.47 เช่น มีความสามารถจัดการเวลาเพื่อทำงานที่สนใจได้ สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดีเสมอ สามารถเป็นผู้ควบคุมสถานการณ์ขณะที่อยู่ในกลุ่ม และสามารถคิดวิธีการเพื่อเตรียมตัวรับสถานการณ์ต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า เป็นต้น ด้านความสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย อยู่ในระดับดีทุกรายการ ค่าเฉลี่ย 3.60 – 4.20 เช่น เชื่อว่าการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเกิดจากการวางแผนที่ดีมิใช่เกิดจากโชคหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ หากงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายจะต้องพยายามกลับไปทำใหม่ สามารถวางแผนการดำเนินการวิจัยให้ประสบความสำเร็จอย่างรอบคอบ สามารถดำเนินการวิจัยตามเป้าหมายของการวิจัยได้ และ ศึกษาวิธีการของกระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายก่อนทำงานทุกครั้ง เป็นต้น ดังแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การประเมินพลังอำนาจการทำวิจัยของอาจารย์หลังการใช้รูปแบบ

รายการ	ผลการประเมิน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ความเชื่อมั่นในตนเอง			
1. มีความมั่นใจในตนเอง	4.00	0.76	มาก
2. มีความมั่นคงและเป็นตัวของตัวเอง	3.80	0.67	มาก
3. มีพลังภายในตัวเอง ที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ	4.00	0.54	มาก
4. สามารถแสดงความรู้สึกและความคิดอย่างอิสระ	3.93	0.80	มาก
5. สามารถแสดงความคิดและความรู้สึกต่อคนอื่นได้	3.80	0.78	มาก
6. กล้าเสี่ยงที่จะทำในสิ่งที่คิดว่าถูกต้องในมหาวิทยาลัย	3.73	1.03	มาก
7. เชื่อในการรับรู้และความรู้สึกของตนเอง แม้ว่าจะแตกต่างจากผู้อื่น	4.13	0.64	มาก
8. สามารถยอมรับความผิดพลาดของตนกับผู้ร่วมงาน	4.27	0.80	มาก

ตารางที่ 18 การประเมินพลังอำนาจการทำวิจัยของอาจารย์หลังการใช้รูปแบบ (ต่อ)

รายการ	ผลการประเมิน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
9. สามารถให้เหตุผลกับผู้อื่นได้ในงานที่ทำ	4.13	0.74	มาก
10. มีความมุ่งมั่นที่จะทำวิจัยให้สำเร็จ	4.13	0.64	มาก
11. มีความสามารถเพียงพอที่จะทำวิจัย	4.07	0.46	มาก
12. สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนางานในภารกิจของตนเองได้	3.93	0.59	มาก
ความตระหนักในความสามารถของตนเอง			
1. มีพอใจกับความสามารถของตนเอง	3.60	0.63	มาก
2. ได้รับไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการให้คำปรึกษาเรื่องสำคัญ	3.47	0.52	ปานกลาง
3. มีพลังในตัวเองที่จะทำงานให้สำเร็จ	3.93	0.70	มาก
4. มีความสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นนักวิจัยได้	4.00	0.66	มาก
5. รู้สึกยินดีในผลงานของตนเองเสมอ แม้ว่าจะเป็นงานเล็ก ๆ	4.20	0.78	มาก
6. มีความสามารถให้คำแนะนำปรึกษางานวิจัยแก่บุคคลอื่นได้	3.33	1.05	ปานกลาง
7. มีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน	3.47	0.52	ปานกลาง
8. ได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญ	3.60	0.63	มาก
9. มีความสามารถทำวิจัยได้ดี	2.87	0.74	ปานกลาง
10. มีความภูมิใจในผลงานวิจัยของตนเอง	3.93	0.96	มาก
ความสามารถควบคุมตนเองและสถานการณ์ได้			
1. สามารถจัดการเวลาเพื่อทำงานที่สนใจได้	3.40	0.91	ปานกลาง
2. สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้เสมอ	3.73	0.59	มาก
3. สามารถเป็นผู้ควบคุมสถานการณ์ขณะที่อยู่ในกลุ่ม	3.07	0.88	ปานกลาง
4. สามารถร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ตึงเครียดกับผู้อื่นได้	3.67	0.72	มาก
5. สามารถคิดวิธีการเพื่อเตรียมตัวรับสถานการณ์ต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า	3.60	1.06	มาก
6. คิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมักจะมีความหมายเสมอ มิใช่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ	3.80	0.78	มาก
7. คิดว่าตนเองเป็นคนมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า จนสามารถควบคุมสถานการณ์ได้	3.60	0.83	มาก

ตารางที่ 18 การประเมินพลังอำนาจการทำวิจัยของอาจารย์หลังการใช้รูปแบบ (ต่อ)

รายการ	ผลการประเมิน		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
8. ให้กำลังใจตนเองเสมอ เมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน	3.73	1.10	มาก
9. สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดีเสมอ	3.47	0.83	ปานกลาง
10. สามารถเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้	3.73	0.70	มาก
11. สามารถแก้ปัญหาได้ หากกระบวนการวิจัยไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้	3.67	0.62	มาก
ความสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย			
1. สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วง แม้ว่าจะต้องใช้ เวลานานสักเพียงใดก็ตาม	4.20	0.68	มาก
2. หากงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายจะต้องพยายามกลับไปทำใหม่	4.07	0.59	มาก
3. มีความสามารถทำงานให้สำเร็จโดยไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคใด ๆ	3.80	0.68	มาก
4. ศึกษาวิธีการของกระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายก่อนทำงานทุกครั้ง	3.67	0.72	มาก
5. มีความพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาทั้งหมดให้กับงานเพื่อความสำเร็จ	3.67	1.05	มาก
6. มีความมุ่งมั่นใช้พลังความคิดและสติปัญญาเพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.80	0.68	มาก
7. สามารถนำประสบการณ์ที่ผ่านมาประยุกต์สร้างวิธีการใหม่มาใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.80	0.78	มาก
8. มีความเชื่อว่าการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเกิดจากการวางแผนที่ดีมิใช่เกิดจากโชคหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์	4.13	0.83	มาก
9. สุภาษิตของการทำงานคือ"ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น"	4.20	0.68	มาก
10. สามารถวางแผนการดำเนินการวิจัยให้ประสบความสำเร็จอย่างรอบคอบ	3.60	0.83	มาก
11. สามารถดำเนินการวิจัยตามเป้าหมายของการวิจัยได้	3.80	0.78	มาก
12. ระหว่างการทำวิจัยมักหาความรู้เพิ่มเติมเสมอเพื่อช่วยให้การทำงานไปสู่เป้าหมาย	3.93	0.96	มาก

ตารางที่ 18 หลังจากการใช้รูปแบบอาจารย์ประเมินพลังอำนาจของตนเอง พบว่า องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นในตนเอง อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ ค่าเฉลี่ย 3.73 – 4.27 องค์ประกอบความตระหนักในความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก 6 รายการ ค่าเฉลี่ย 3.60 - 4.20 ระดับปานกลาง 4 รายการ ค่าเฉลี่ย 2.87 - 3.47 องค์ประกอบด้านความสามารถควบคุมตนเองและสถานการณ์ได้อยู่ในระดับมาก 8 รายการ ค่าเฉลี่ย 3.60 – 3.80 ระดับปานกลาง 3 รายการ ค่าเฉลี่ย 3.07 – 3.47 องค์ประกอบด้านความสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมากทุกรายการ ค่าเฉลี่ย 3.60 – 4.20

สรุป ผลการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า พลังอำนาจในการทำวิจัย ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ค่าเฉลี่ยก่อนการใช้รูปแบบ 2.75 - 3.60 อยู่ในระดับมากและปานกลาง หลังการใช้รูปแบบค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 3.73 - 4.27 อยู่ในระดับมากทุกรายการ ด้านความตระหนักในความสามารถของตนเอง ค่าเฉลี่ยก่อนการใช้รูปแบบ 2.10 - 3.65 อยู่ในระดับน้อยถึงระดับมาก หลังการใช้รูปแบบค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 2.87- 4.20 อยู่ในระดับมากและปานกลาง ด้านความสามารถควบคุมตนเองและสถานการณ์ได้ ค่าเฉลี่ยก่อนการใช้รูปแบบ 2.65 - 3.20 อยู่ในระดับปานกลาง หลังการใช้รูปแบบค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 3.07- 3.80 อยู่ในระดับมากและปานกลาง ด้านความสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย ค่าเฉลี่ยก่อนการใช้รูปแบบ 3.05 – 3.55 อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก หลังการใช้รูปแบบค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 3.60 - 4.20 อยู่ในระดับมากทุกรายการ

3.1.2 ผลการวิเคราะห์พลังอำนาจของผู้เข้าร่วมโครงการจากคำถามปลายเปิดหลังจากเสนอโครงการวิจัย

ปัจจัยที่ทำให้มีพลังในการทำโครงการวิจัย (เรียงตามลำดับ) ดังนี้ ได้นำวิธีการ (สร้างความฝัน)วางแผนการทำวิจัยไปใช้ (ร้อยละ 50) ต้องการความก้าวหน้าด้านตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 35) มีผู้ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดระหว่างการทำโครงการ ฯ ทำให้มีความมั่นใจยิ่งขึ้น (ร้อยละ 35) อาจารย์ผู้ทำวิจัยให้ติดตามการดำเนินงานและคำแนะนำพร้อมทั้งให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เช่น ช่วยให้คำแนะนำการค้นคว้า การสุ่มตัวอย่าง การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น (ร้อยละ 35) ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ได้รับจะนำไปสู่การพัฒนาความรู้ของตนเอง (ร้อยละ 30) มีอาจารย์ในโครงการที่มีประสบการณ์การทำวิจัยเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำด้วยความเต็มใจ ทำให้มีกำลังใจมากขึ้น (ร้อยละ 30) ความท้าทายของงานวิจัยเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถ อีกทั้งความตั้งใจที่มุ่งมั่นอยากจะสร้างสรรค์ผลงานเพื่อเผยแพร่ให้ผู้ที่สนใจจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาทางด้านการศึกษา (ร้อย

ละ 25) มีความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยมากขึ้น ระหว่างอบรมได้มีการฝึกปฏิบัติและมี Feedback ทำให้มั่นใจมากยิ่งขึ้นว่าทำถูกแล้ว (ร้อยละ 25) ต้องการทำวิจัยเพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนระดับที่สูงขึ้น (ร้อยละ 15) ต้องการทำวิจัยเป็น และต้องการเป็นนักวิจัยมืออาชีพ (ร้อยละ 15) มีเพื่อนทำงานอย่างเดียวกัน ทำให้ปรึกษากันได้ (ร้อยละ 15) พยายามใช้หลักการ "ททท" ในการทำงาน (ร้อยละ 15)

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำโครงการ (ความไร้พลัง) (เรียงตามลำดับ) ดังนี้ มีภาระงานมากทั้งงานสอน งานอื่น ๆ รวมทั้งกำลังศึกษาต่อโดยไม่ลาเรียนด้วยทำให้งานมาก (ร้อยละ 45) ไม่สามารถจัดสรรเวลาได้ ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 35) มีความรู้ด้านการวิจัยไม่เพียงพอ ขาดทักษะในการทำวิจัย และไม่มั่นใจว่าจะทำได้ (ร้อยละ 20) ปัญหาเรื่องสุขภาพ (จากการใช้งานคอมพิวเตอร์ ปวดหลังและปวดกล้ามเนื้อแขน สายตา (ร้อยละ 15) ปัญหาส่วนตัว ได้แก่ ภาระครอบครัว (ร้อยละ 10) โครงการที่คิดไว้ระหว่างการอบรมไม่สามารถนำไปขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ จึงต้องปรับโครงการใหม่ (ร้อยละ 5) ไม่มีที่ปรึกษาเฉพาะศาสตร์ (ร้อยละ 5)

ตอนที่ 3.2 ผลการสร้างพลังอำนาจที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหลังการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจ ฯ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ศักยภาพในการทำวิจัยของผู้เข้าร่วมโครงการหลังจากได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ อบรมปฏิบัติการและฝึกปฏิบัติการทำข้อเสนอโครงการวิจัย โดยวิเคราะห์จากแบบประเมินศักยภาพการทำวิจัย และผลสัมฤทธิ์ของโครงการวิจัยของผู้เข้าร่วมโครงการ ดังนี้

3.2.1 ผลการประเมินศักยภาพการวิจัยของผู้เข้าร่วมโครงการหลังการใช้รูปแบบ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 18 รายการ ค่าเฉลี่ย 3.53 – 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 – 0.98 ได้แก่ มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยได้ สามารถเขียนเค้าโครงวิจัยเพื่อขอทุนภายในมหาวิทยาลัย สามารถสืบค้นและค้นคว้าหาข้อมูลได้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ สามารถประมวลความรู้จากเอกสาร ตำราและแหล่งข้อมูลการวิจัยต่าง ๆได้ สามารถเป็นผู้ร่วมวิจัยได้ สามารถกำหนดโจทย์วิจัยได้ถ้าได้รับคำแนะนำ สามารถออกแบบการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ สามารถสร้างเครื่องการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ สามารถเขียนรายงานการวิจัยได้ สามารถเขียนรายการอ้างอิงได้ถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.13 – 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80-1.15 เช่น สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยเพื่อขอทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายนอก สามารถเลือกใช้วิธีสถิติวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง สามารถสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ด้วย

ตนเอง สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยได้ สามารถเป็นหัวหน้าทีมวิจัยได้ ดังแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ศักยภาพการทำวิจัยของผู้เข้าร่วมโครงการหลังการใช้รูปแบบ

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยได้	3.80	0.68	มาก
2. สามารถเขียนเค้าโครงวิจัยเพื่อขอทุนภายในมหาวิทยาลัย	3.73	0.70	มาก
3. สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยเพื่อขอทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายนอก	3.21	0.80	ปานกลาง
4. สามารถเขียนวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้สอดคล้องกับการวิจัย	3.87	0.64	มาก
5. สามารถสืบค้นและค้นคว้าหาข้อมูลได้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	3.87	0.52	มาก
6. สามารถประมวลความรู้จากเอกสาร ตำราและแหล่งข้อมูลการ วิจัยต่าง ๆได้	3.80	0.56	มาก
7. สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยได้	3.47	0.74	ปานกลาง
8. สามารถดำเนินการวิจัยได้ด้วยตัวเอง	3.67	0.90	มาก
9. สามารถเป็นหัวหน้าทีมวิจัยได้	3.20	1.15	ปานกลาง
10. สามารถเป็นผู้ร่วมวิจัยได้	4.13	0.64	มาก
11. สามารถกำหนดโจทย์วิจัยได้ด้วยตนเอง	3.73	0.96	มาก
12. สามารถกำหนดโจทย์วิจัยได้ถ้าได้รับคำแนะนำ	4.13	0.74	มาก
13. สามารถออกแบบการวิจัยได้ด้วยตนเอง	3.47	0.92	ปานกลาง
14. สามารถออกแบบการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ	4.07	0.70	มาก
15. สามารถสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ด้วยตนเอง	3.47	0.92	ปานกลาง
16. สามารถสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ	4.00	0.66	มาก
17. สามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสมกับการวิจัย	3.60	0.83	มาก

ตารางที่ 19 ศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์หลังปฏิบัติกิจกรรมเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
18. สามารถสุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสมกับการวิจัย	3.53	0.92	มาก
19. สามารถเลือกใช้วิธีสถิติวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง	3.13	0.99	ปานกลาง
20. สามารถเก็บข้อมูลเชิงปริมาณได้	3.67	0.98	มาก
21. สามารถเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพได้	3.93	0.88	มาก
22. สามารถเขียนรายงานการวิจัยได้	3.73	0.96	มาก
23. สามารถเขียนรายการอ้างอิงได้ถูกต้อง	3.67	0.98	มาก
24. สามารถเขียนบทความการวิจัยลงวารสารวิชาการได้	3.40	0.91	ปานกลาง
25. มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อการทำงานวิจัยได้	3.67	0.90	มาก

ตารางที่ 19 พบว่า หลังจากทำโครงการวิจัยอาจารย์ได้ประเมินศักยภาพการทำวิจัยของตนเองอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.53 - 4.13 เป็นส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง 7 รายการ ได้แก่ สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยเพื่อขอทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายนอก สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยได้ สามารถเป็นหัวหน้าทีมวิจัยได้ สามารถออกแบบการวิจัยได้ด้วยตนเอง สามารถสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ด้วยตนเอง สามารถเลือกใช้วิธีสถิติวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง และสามารถเขียนบทความการวิจัยลงวารสารวิชาการได้

สรุป ผลการประเมินศักยภาพในการทำวิจัยก่อนและหลังการใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ก่อนการใช้รูปแบบค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.85 – 3.80 หลังการใช้รูปแบบค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 3.13 – 4.13 รายการที่เพิ่มมาก ได้แก่ สามารถกำหนดโจทย์วิจัยได้ถ้าได้รับคำแนะนำ สามารถเป็นผู้ร่วมวิจัยได้ สามารถออกแบบวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ รายการที่ค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นแต่ยังอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยเพื่อขอทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายนอก สามารถติดต่อประสาน งานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยได้ สามารถออกแบบการวิจัยได้ด้วยตนเอง สามารถสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ด้วยตนเอง สามารถเลือกใช้วิธีสถิติวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง และสามารถเขียนบทความการวิจัยลงวารสารวิชาการได้ สามารถเป็นหัวหน้าทีมวิจัยได้

3.2.2 ผลประเมินโครงการวิจัยของผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 20 คน เขียนโครงการสำเร็จ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 55 ได้โครงการจำนวน 12 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 60 โครงการที่อยู่ระหว่างการดำเนินงาน 9 โครงการ จำแนกตามคณะพบว่า อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เข้าร่วมโครงการ จำนวน 7 คน ทำโครงการสำเร็จ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 ได้โครงการ 7 โครงการ เป็นโครงการที่ทำเป็นทีม 1 โครงการ อาจารย์คณะครุศาสตร์เข้าร่วมโครงการจำนวน 6 คน ทำโครงการสำเร็จ จำนวน 3 คน ได้โครงการ 3 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 50 อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้าร่วมโครงการจำนวน 4 คน ทำโครงการสำเร็จ จำนวน 1 คน ได้โครงการ 1 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 25 คณะวิทยาการจัดการเข้าร่วมโครงการจำนวน 3 คน ทำโครงการสำเร็จ จำนวน 1 คน ได้ 1โครงการ คิดเป็นร้อยละ 33.3 ดังแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลลัพธ์ของการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัย

คณะ	โครงการ	ผล
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อจัดทำแผนแม่บทการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน : กรณีศึกษาชุมชนดงน้อย อำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา*	ทำสำเร็จ
	2. การประเมินผลลัพธ์โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	ทำสำเร็จ
	3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตัวเองเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย	ทำสำเร็จ
	4. วิเคราะห์ลักษณะความหมายย้ายที่ในหนังสืออักขราภิธาน ศรับท์ของหมอบรัดเลย์	ทำสำเร็จ
	5. แนวทางการส่งเสริมศิลปะการแสดงละครชาตรีในจังหวัดฉะเชิงเทรา	ทำสำเร็จ
	6. การศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้หญิงมุสลิมในการสืบทอดเพลงและดนตรีพื้นบ้านเพื่อการพัฒนาชุมชนอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา	ทำสำเร็จ

ตารางที่ 20 ผลลัพธ์ของการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัย (ต่อ)

คณะ	โครงการ	ผล
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ต่อ)	7. การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6	ทำสำเร็จ
	8. การศึกษารูปแบบเสียงดนตรีไทยในจังหวัดฉะเชิงเทรา	กำลังดำเนินการ
วิทยาการจัดการ	9. การพัฒนารูปแบบการทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชนในอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา	ทำสำเร็จ
	10. การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจการจัดประชุมและสัมมนา(MICE) ของผู้ประกอบการท่องเที่ยวในจังหวัดฉะเชิงเทรา	กำลังดำเนินการ
	11. ผลกระทบของการค้าสมัยใหม่(modern trade) ต่อการดำเนินชีวิตของนักศึกษา	กำลังดำเนินการ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	12. กระบวนการผลิตและการใช้ประโยชน์จากบอระเพ็ด	ทำสำเร็จ
	13. การพัฒนาระบบรายงานพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่	กำลังดำเนินการ
	14. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ e-learning ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	กำลังปรับหัวข้อ
	15. การศึกษาการใช้งานในสังคมออนไลน์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	กำลังดำเนินการ
ครุศาสตร์	16. การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมแรงจูงใจภายในการเล่นเกมออนไลน์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกที่ติดเกมออนไลน์	ทำสำเร็จ
	17. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพเชิงบูรณาการด้วยเทคนิคดุลยภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	ทำสำเร็จ
	18. รูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	ทำสำเร็จ

ตารางที่ 20 ผลลัพธ์ของการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัย (ต่อ)

คณะ	โครงการ	ผล
	19. พฤติกรรมทางด้านความมีคุณธรรมของเด็กปฐมวัยจากกิจกรรมกลางแจ้ง	กำลังดำเนินการ
	20. การจัดกิจกรรมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	กำลังดำเนินการ
	21. การให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อลดความวิตกกังวล ด้านการเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	กำลังดำเนินการ

ตารางที่ 20 ผลลัพธ์ของการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำวิจัยพบว่า อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 20 คน ทำโครงการวิจัยสำเร็จจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 55 ได้โครงการ 12 โครงการ เป็นโครงการที่ทำเป็นทีม 1 โครงการจำแนกตามคณะ พบว่า อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เข้าร่วมโครงการ จำนวน 7 คน ทำโครงการสำเร็จ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 ได้โครงการ 7 โครงการ เป็นโครงการที่ทำเป็นทีม 1 โครงการ อาจารย์คณะครุศาสตร์เข้าร่วมโครงการจำนวน 6 คน ทำโครงการสำเร็จ 3 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 50 อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้าร่วมโครงการจำนวน 4 คน ทำโครงการสำเร็จ 1 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 25 คณะวิทยาการจัดการเข้าร่วมโครงการจำนวน 3 คน ทำโครงการสำเร็จ 1 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 33.3

* โครงการที่ทำเป็นทีม

3.2.3 ผลการประเมินโครงการวิจัยโดยกรรมการทุนวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

คณะกรรมการทุนวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้ประเมินโครงการทั้ง 12 โครงการ ได้ผล ดังในตารางที่ 21 – 22 ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 แสดงผลการประเมินโครงการ จำแนกตามโครงการและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงโครงการ

โครงการ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	มีคุณค่าควรแก่การทำวิจัย(%)	มีคุณค่าแต่ควรปรับปรุง(%)	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงโครงการ
คณะมนุษยศาสตร์					
1	2.78	ดี	40	60	1. กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยให้สอดคล้องกับโครงการ 2. ควรกำหนดนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ 3. ควรแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย 4. อธิบายวิธีวิจับแบบ PAR ให้ชัดเจน
2	2.82	ดี	40	60	1. ควรเขียนความสำคัญของปัญหาให้ชัดเจน 2. กำหนดขอบเขตการวิจัยให้ชัดเจน 3. ควรกำหนดนิยามศัพท์ให้ชัดเจน 4. ควรแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย 5. กำหนดระเบียบวิธีวิจัยให้ชัดเจน
3	2.58	ดี	40	60	1. ควรแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย 2. ควรกำหนดนิยามศัพท์ให้ชัดเจน 3. ปรับหัวข้อที่ขาดหายไปให้ชัดเจน
4	2.78	ดี	60	40	1. ควรแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย 2. ควรกำหนดนิยามศัพท์ให้ชัดเจน 3. ควรระบุวิธีวิจัยเอกสารให้ชัดเจน
5	2.92	ดี	40	60	1. กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยให้สอดคล้องกับโครงการ 2. ควรแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย 3. กำหนดระเบียบวิธีวิจัยให้ชัดเจน
6	2.69	ดี	40	60	1. ควรกำหนดนิยามศัพท์ให้ชัดเจน 2. ควรแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย 3. ปรับหัวข้อที่ขาดหายไปให้ชัดเจน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ผลการประเมินโครงการ จำแนกตามโครงการ และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงโครงการ (ต่อ)

โครงการ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	มีคุณค่าควรแก่การทำวิจัย(%)	มีคุณค่าแต่ควรปรับปรุง(%)	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงโครงการ
7	2.70	ดี	60	40	1. กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยให้สอดคล้องกับโครงการ 2. ควรกำหนดนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ 3. ควรแสดงวิธีหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 4. ปรับหัวข้อที่ขาดหายไปให้ชัดเจน
คณะวิทยาการจัดการ					
8	2.93	ดี	40	60	1.กำหนดขอบเขตการวิจัยให้ชัดเจน 2.ควรระบุกลุ่มตัวอย่างให้ชัดเจน/กำหนดพื้นที่และประเภทของผลิตภัณฑ์ 3.ควรกำหนดกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
คณะวิทยาศาสตร์					
9	2.80	ดี	40	60	1. ควรกำหนดนิยามศัพท์ให้ชัดเจน 2. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับกรรมวิธีการผลิต 3. ควรระบุกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการวิจัย 4. ควรอ้างอิงให้ครบถ้วน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 แสดงผลการประเมินโครงการ จำแนกตามโครงการและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงโครงการ (ต่อ)

โครงการ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	มีคุณค่าควรแก่การทำวิจัย(%)	มีคุณค่าแต่ควรปรับปรุง(%)	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงโครงการ
คณะครุศาสตร์					
10	2.79	ดี	20	80	1. ความสำคัญของปัญหาให้เห็นถึงสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหา 2. ควรกำหนดนิยามศัพท์ให้ชัดเจน 3. ระบุขอบเขตการวิจัยให้ชัดเจน 4. ควรอ้างอิงให้ครบถ้วน
11	2.25	พอใช้	0	100	1. ควรเขียนความสำคัญของปัญหาให้ตรงประเด็น 2. ควรกำหนดนิยามศัพท์ให้ชัดเจน 3. ระบุขอบเขตการวิจัยให้ชัดเจน 4. ควรระบุวิธีดำเนินการวิจัย
12	2.76	ดี	0	100	1. ควรกำหนดนิยามศัพท์ให้ชัดเจน 2. กลุ่มตัวอย่าง และวิธีสุ่มตัวอย่าง 3. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ควบคู่กันเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและผลลัพธ์ของรูปแบบการเรียนรู้

ตารางที่ 21 พบว่าผลการประเมินโครงการ 12 โครงการ อยู่ในระดับดี 11 โครงการ ค่าเฉลี่ย 2.58-2.93 และอยู่ในระดับพอใช้ 1 โครงการ ค่าเฉลี่ย 2.25 โครงการส่วนใหญ่ได้รับการประเมินให้มีคุณค่าควรแก่การวิจัย แต่รายละเอียดของโครงการยังไม่ชัดเจน สมควรปรับปรุง ประเด็นที่สมควรปรับปรุง ได้แก่ ควรกำหนดคำนิยามศัพท์ให้ชัดเจน ควรแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย ระบุขอบเขตการวิจัยให้ชัดเจน

ตารางที่ 22 ผลการประเมินโครงการจำแนกตามองค์ประกอบของโครงการวิจัย และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
1. โครงการ	3.11	ดี	โครงการส่วนใหญ่มีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และท้องถิ่น
2. ชื่อโครงการ	3.21	ดี	ควรปรับชื่อโครงการ เพื่อใช้ภาษาให้ถูกต้อง 2 โครงการ
3. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2.71	ดี	1. ควรเขียนความสำคัญของปัญหาให้ชัดเจน และตรงประเด็น 2 โครงการ 2. ชี้ให้เห็นสภาพปัจจุบันและปัญหาที่มีความจำเป็นต้องแก้ไข และควรแสดงให้ชัดเจนว่าการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้พัฒนางานแตกต่างจากสภาพปัจจุบันอย่างไร 1 โครงการ
4. วัตถุประสงค์การวิจัย	3.13	ดี	กำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับชื่อเรื่อง 4 โครงการ
5. สมมุติฐานการวิจัย(ถ้ามี)	0		โครงการทั้ง 12 โครงการ ไม่มีสมมุติฐานการวิจัย
6. ขอบเขตการวิจัย	2.54	ดี	ควรกำหนดขอบเขตการวิจัยให้ชัดเจน 4 โครงการ
7. นิยามศัพท์	2.07	พอใช้	เพิ่มนิยามศัพท์ปฏิบัติการให้ชัดเจนและกำหนดคำนิยามศัพท์ให้ครบถ้วนและเข้าใจง่าย 9 โครงการ
8. กรอบแนวคิดการวิจัย	2.30	พอใช้	1. ควรระบุกรอบแนวคิดการวิจัยให้ชัดเจน 5 โครงการ 2. ควรอธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วย 1 โครงการ
9. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	2.78	ดี	1. ควรทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน 1 โครงการ 2. ควรเขียนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องและร้อยเรียงกัน 1 โครงการ

ตารางที่ 22 แสดงผลการประเมินโครงการจำแนกตามองค์ประกอบของโครงการวิจัย และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
10. วิธีดำเนินการวิจัย	2.69	ดี	- ควรระบุวิธีการดำเนินวิจัยให้ชัดเจน จำนวน 4 โครงการ - ควรกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างให้ชัดเจน และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีที่เหมาะสม จำนวน 3 โครงการ - ควรระบุเครื่องมือและวิธีหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 2 โครงการ
11. รายการอ้างอิง	2.86	ดี	ควรอ้างอิงให้ครบถ้วนและถูกต้อง 4 โครงการ
12. ประโยชน์จากผลการวิจัย	2.62	ดี	ควรระบุประโยชน์ของการวิจัยอย่างชัดเจน 1 โครงการ
รวม	2.73	ดี	

ตารางที่ 22 พบว่าผลการประเมินตามองค์ประกอบของโครงการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ย 2.73 ผลการประเมินรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ย 2.54 - 3.21 และอยู่ในระดับพอใช้ 2 ข้อ คือ นิยามศัพท์ ค่าเฉลี่ย 2.07 และกรอบแนวคิด ค่าเฉลี่ย 2.30 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง เช่น เพิ่มนิยามศัพท์ปฏิบัติการให้ชัดเจนและกำหนดคำนิยามศัพท์ให้ครบถ้วนและเข้าใจง่าย 9 โครงการ ควรระบุกรอบแนวคิดการวิจัยให้ชัดเจน 5 โครงการ

สรุปผลการประเมินโครงการ

คณะกรรมการทุนวิจัยของสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ได้ประเมินโครงการวิจัย 12 โครงการ ผลการประเมินพบว่า โครงการวิจัยทั้ง 12 โครงการมีคุณค่าควรแก่การทำวิจัย แต่รายละเอียดของโครงการบางส่วนยังไม่ชัดเจนสมควรปรับปรุง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. โครงการวิจัย ผลการประเมิน ได้ค่าเฉลี่ย 3.11 อยู่ในระดับ ดี คณะกรรมการผู้ประเมินมีความคิดเห็นว่าโครงการวิจัยส่วนใหญ่มีความน่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและท้องถิ่น

2. ชื่อโครงการ ผลการประเมิน ค่าเฉลี่ย 3.21 อยู่ในระดับดี กรรมการมีข้อเสนอแนะให้ปรับชื่อโครงการ เพื่อใช้ภาษาให้ถูกต้อง 2 โครงการ

3. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผลการประเมิน ค่าเฉลี่ย 2.71 อยู่ในระดับดี มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง ดังนี้ ควรเขียนความสำคัญของปัญหาให้ชัดเจน และตรงประเด็น 2 โครงการ ชี้ให้เห็นสภาพปัจจุบันและปัญหาที่มีความจำเป็นต้องแก้ไข และควรแสดงให้ชัดเจนว่าการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้พัฒนางานแตกต่างจากสภาพปัจจุบันอย่างไร 1 โครงการ

4. วัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการประเมินเฉลี่ย 3.13 อยู่ในระดับดี มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง คือ ปรับวัตถุประสงค์การวิจัยให้สอดคล้องกับชื่อเรื่อง 4 โครงการ

5. ขอบเขตของการวิจัย ผลการประเมิน เฉลี่ย 2.54 อยู่ในระดับดี มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง คือ ให้กำหนดขอบเขตการวิจัยให้ชัดเจน 4 โครงการ

6. นิยามศัพท์ เกณฑ์การประเมิน ผลการประเมิน เฉลี่ย 2.07 อยู่ในระดับพอใช้ มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงจำนวน คือควรระบุคำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และกำหนดคำนิยามศัพท์ให้ครบถ้วนและเข้าใจง่าย 9 โครงการ

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย ผลการประเมินเฉลี่ย 2.30 อยู่ในระดับพอใช้ มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง คือ ควรระบุกรอบแนวคิดการวิจัยให้ชัดเจน 5 โครงการ และควรอธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วย 1 โครงการ

8. ทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผลการประเมินเฉลี่ย 2.78 อยู่ในระดับดี มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง คือ ควรทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน 1 โครงการ และควรเขียนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องและร้อยเรียงกัน 1 โครงการ

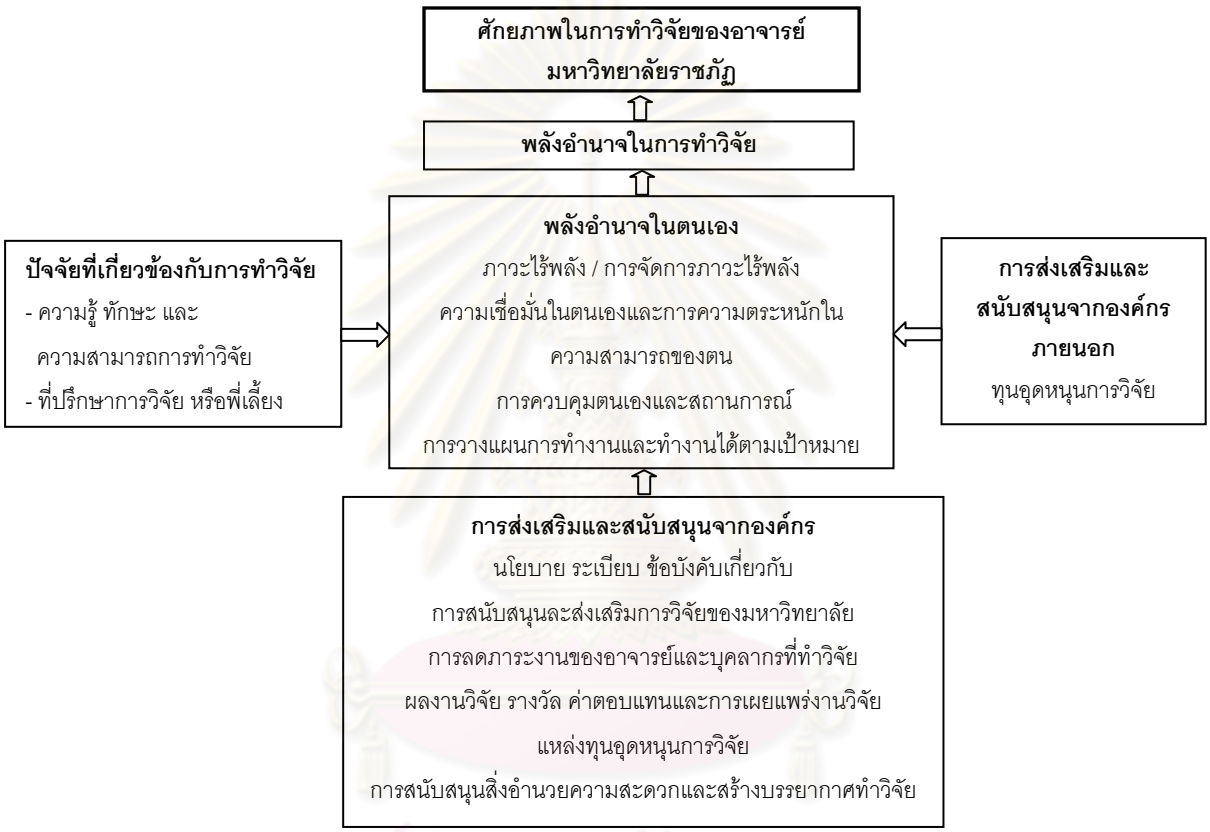
9. วิธีดำเนินการวิจัย ผลการประเมินเฉลี่ย 2.69 อยู่ในระดับดี มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง ดังนี้ ควรระบุวิธีการดำเนินวิจัยให้ชัดเจน จำนวน 4 โครงการ ควรกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ให้ชัดเจน และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีที่เหมาะสม จำนวน 3 โครงการ ควรระบุเครื่องมือและวิธีหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 2 โครงการ

10. รายการอ้างอิง ผลการประเมินเฉลี่ย 2.86 อยู่ในระดับดี มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง คือ ควรระบุเอกสารอ้างอิงให้ครบถ้วน จำนวน 4 โครงการ

11. ประโยชน์จากผลการวิจัย ผลการประเมินเฉลี่ย 2.62 อยู่ในระดับดี มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง ควรระบุประโยชน์ของการวิจัยอย่างชัดเจน 1 โครงการ

ตอนที่ 4 ผลการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

หลังจากการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในรูปที่ 8 พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในรูปที่ 9 ดังนี้



รูปที่ 8 การสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รูปที่ 9 ผลการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.การส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กรภายใน มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบาย/ระเบียบ/ข้อบังคับและประกาศเกี่ยวกับการส่งเสริมการวิจัย จัดสรรทุนอุดหนุนวิจัยภายใน พิจารณาลดภาระงานให้เอื้อต่อการทำวิจัย จัดประชุมเสนอผลงานวิจัยและจัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ผลงานวิจัย การกำหนดค่าตอบแทนและรางวัลงานวิจัย เกณฑ์การวิจัยเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีสิ่งอำนวยความสะดวกและบรรยากาศการวิจัย และมีโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการทำวิจัย

2. การส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กรภายนอก อาจารย์สามารถเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยภายนอก รับรู้และเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย เช่น โครงการต้นกล้านักวิจัย ทราบแหล่งค้นคว้าข้อมูล และมีวิทยากรให้การอบรม

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย ได้แก่ จัดการทบทวนพื้นฐานความรู้และทักษะการทำวิจัย จัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย จัดอาจารย์พี่เลี้ยงการวิจัย

4. พลังอำนาจในตนเอง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใน ข้อ 1-3 เป็นผลให้พลังอำนาจในตนเองของอาจารย์เพิ่มขึ้นทุกด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การความตระหนักในความสามารถของตน การควบคุมตนเองและสถานการณ์ และ ทำงานได้ตามเป้าหมาย มีพฤติกรรมดังนี้ สามารถ บริหารจัดการเวลาให้มีเวลาสำหรับทำวิจัย เข้ารับการอบรมเพิ่มความรู้และความสามารถทำวิจัย มีการวางแผนการทำวิจัย และลงมือทำทันที รู้ว่าตนเองมีความสามารถทำวิจัยได้ รู้ว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยต้องทำวิจัย

5. มีศักยภาพในการทำวิจัยเพิ่มขึ้นจาก ผู้เข้าร่วมโครงการมีความสามารถสามารถสืบค้นข้อมูล กำหนดปัญหาการวิจัย ออกแบบวิจัย สร้างเครื่องมือ เก็บวิเคราะห์ข้อมูลและเขียนโครงการวิจัยได้อย่างมีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถ เสนอขอทุนวิจัยและทำโครงการวิจัยได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ

6. ผลลัพธ์จากการมีศักยภาพในการทำวิจัยเพิ่มขึ้นทำให้ได้โครงการวิจัยที่มีคุณภาพ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และติดตามผลการสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ในการเพิ่มศักยภาพของการทำวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาความต้องการและสภาพปัญหาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจในการเพิ่มศักยภาพการทำวิจัย เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ทุกคณะ ที่มีความสมัครใจเข้าร่วมโครงการ เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์มีนโยบายการพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่ให้เป็นนักวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ในขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการ สภาพปัจจุบันและปัญหา การทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประชากรเป็น อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ 40 แห่ง จำนวนประชากรอาจารย์ 13,246 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) จัดกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏตามภูมิภาค เป็น 8 กลุ่ม เลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 8 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน กระจายทุกคณะเท่ากัน ขั้นตอนที่ 2 การใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัย ประชากรเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์จำนวน 205 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ที่มีความสมัครใจเข้าร่วมโครงการ จำนวน 20 คน จากคณะครุศาสตร์ 6 คน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 7 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4 คน และคณะวิทยาการจัดการ 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความต้องการ สภาพปัจจุบัน และปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยของ

อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. แบบประเมินพลังอำนาจของอาจารย์ในการทำวิจัย

3. แบบการประเมินศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์

4. แบบประเมินโครงการวิจัย

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.ศึกษาเอกสารผ่านอินเตอร์เน็ตและห้องสมุด ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แล้วสรุปสาระสำคัญ

2. วิเคราะห์ความต้องการและปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน และวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ และแบบประเมินศักยภาพการวิจัยของอาจารย์ ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ข้อมูลคำถามปลายเปิด ใช้วิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนา

5. วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินคุณภาพโครงการวิจัยด้วยค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพการวิจัย ความต้องการและปัญหาการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 3 การติดตามผลของการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการวิจัยแต่ละขั้นตอนสรุปได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพการวิจัย ความต้องการและปัญหาการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1. สภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า

1.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏได้จัดโครงสร้างตามประกาศกฎกระทรวง มีหน่วยงาน คือสถาบันวิจัยและพัฒนาทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย

1.2 มหาวิทยาลัยมีระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่สนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ เช่น ระเบียบว่าด้วยกองทุน เพื่อการพัฒนางานวิจัยและงานวิชาการ ระเบียบว่าด้วยทุนอุดหนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายใน เป็นต้น

1.2 มีการจัดสรรงบประมาณของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นทุนอุดหนุนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งได้จัดสรรงบประมาณจัดตั้งเป็นกองทุน

1.4 มหาวิทยาลัยบางแห่งอาจารย์ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายนอกจำนวนมาก มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่อาจารย์ทำวิจัยโดยใช้ทุนอุดหนุนภายใน

1.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏได้สนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรทำการวิจัยหลากหลาย เช่น การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และงานวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นมี ทั้งด้านภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรม ผลิตภัณฑ์ชุมชน เป็นงานวิจัยประเภทวิจัยและพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน

1.6 มหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งส่งเสริมให้นักศึกษาทำโครงงานพิเศษที่มีลักษณะเป็นงานวิจัย (Research oriented) ในหลายสาขา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.7 อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 86.9 มีประสบการณ์การทำวิจัย อาจารย์ร้อยละ 72.8 เคยได้รับการฝึกอบรมวิจัย

2. ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำวิจัย

2.1 อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 79.3 มีความต้องการเข้ารับการอบรมการทำวิจัย

2.2 อาจารย์ต้องการให้มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการทำวิจัยมากกว่านี้และมีความชัดเจน

2.3 อาจารย์ต้องการทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ นำไปขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และได้ภาระงานเพิ่มขึ้น

2.4 ต้องการทำวิจัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ และถ้างานวิจัยมีประโยชน์คุ้มค่า

3. ปัญหาด้านการวิจัยที่พบก็คือ

3.1 อาจารย์มีการรับรู้ของเกี่ยวกับนโยบายการวิจัย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการวิจัยของมหาวิทยาลัยไม่ชัดเจน

3.2 การจัดสรรทุนภายในจำนวนน้อยไม่จูงใจให้อาจารย์ทำวิจัย

3.3 อาจารย์ไม่ทราบแหล่งทุนวิจัยจากภายนอก

3.4 อาจารย์มีภาระงานสอนและงานอื่น ๆ มากทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย

3.5 มหาวิทยาลัยกำหนดภาระงานวิจัยและผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานวิจัยเช่น ค่าตอบแทน รางวัล น้อยเมื่อเทียบกับภาระงานด้านอื่น ๆ

3.6 อาจารย์ที่ทำวิจัยมักเป็นกลุ่มที่เคยทำมาแล้ว นักวิจัยหน้าใหม่มีน้อย

3.7 การเผยแพร่ผลงานเพื่อการนำไปใช้ยังมีน้อย

4. ข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัยราชภัฏควรพัฒนาการวิจัยในด้านต่าง ๆ

4.1 ความชัดเจนของนโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัย

4.2 การจัดสรรทุนและหาแหล่งทุนจากภายนอก

4.3 การสร้างแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศการวิจัยในมหาวิทยาลัย เช่นการกำหนดภาระงานวิจัย การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือน

4.4 การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพการทำวิจัยเพิ่มนักวิจัยหน้าใหม่ โดยการจัดอบรมปฏิบัติการ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษา การจัดพี่เลี้ยง (mentor)

4.5 ส่งเสริมอาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์วิจัย ได้ร่วมวิจัยกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

5. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยความต้องการ และปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อหาตัวประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละด้านหรือแต่ละองค์ประกอบ ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สกัดตัวประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบสำคัญ และหมุนแกนแบบออโธกอนอลด้วยวิธีแวริแมกซ์ผลการวิเคราะห์ได้ 7 องค์ประกอบดังนี้คือ

องค์ประกอบที่ 1 การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย ด้านปัจจัย และสิ่งอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย 13 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .637 - .835 ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ข้อ 1.18 มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์จัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ตัวแปรทั้ง 13 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ร่วมกันกำหนดองค์ประกอบนี้ด้วยค่าไอเกน 12.950 และเมื่อเทียบกับองค์ประกอบทั้งหมดแล้ว องค์ประกอบนี้เป็นส่วนประกอบการสร้างพลังอำนาจจากองค์กร โดยให้การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยด้านปัจจัยและสิ่งอำนวยความสะดวกคิดเป็นร้อยละ 21.584

องค์ประกอบที่ 2 ความต้องการทำวิจัย ประกอบด้วย 14 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .562-.793 ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ข้อ 2.17 ต้องการทำวิจัยหากมีความสามารถขอทุนวิจัย ตัวแปรทั้ง 14 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ร่วมกันกำหนดองค์ประกอบนี้

ด้วยค่าไอเกน 8.126 และเมื่อเทียบกับองค์ประกอบทั้งหมดแล้ว องค์ประกอบนี้เป็นส่วนประกอบในการสร้างพลังอำนาจในตนเองของอาจารย์ โดยให้อาจารย์ตระหนักถึงประโยชน์ของการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 13.543

องค์ประกอบที่ 3 ปัญหาด้านความรู้และทักษะการทำวิจัย ประกอบด้วย 8 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .572 - .898 ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ข้อ 3.13 ไม่สามารถออกแบบการวิจัยได้ ตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ร่วมกันกำหนดองค์ประกอบนี้ด้วยค่าไอเกน 7.435 และเมื่อเทียบกับองค์ประกอบทั้งหมดแล้ว องค์ประกอบนี้เป็นส่วนประกอบในการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย โดยการจัดอบรมด้านความรู้และทักษะการทำวิจัย คิดเป็น ร้อยละ 12.391

องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ ประกอบด้วย 7 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .548 - .757 ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ข้อ 1.4 มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการวิจัย ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ร่วมกันกำหนดองค์ประกอบนี้ด้วยค่าไอเกน 2.342 และเมื่อเทียบกับองค์ประกอบทั้งหมดแล้ว องค์ประกอบนี้เป็นส่วนประกอบในการเสริมพลังอำนาจโดยองค์กร โดยการสนับสนุนด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 3.903

องค์ประกอบที่ 5 ความไร้พลังการทำวิจัย ประกอบด้วย 4 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .646 - .783 ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ข้อ 3.17 ไม่ต้องการทำผลงานทางวิชาการ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ร่วมกันกำหนดองค์ประกอบนี้ด้วยค่าไอเกน 1.995 และเมื่อเทียบกับองค์ประกอบทั้งหมดแล้ว องค์ประกอบนี้เป็นส่วนประกอบในการสร้างพลังอำนาจในตนเอง โดยการวิเคราะห์ภาวะความไร้พลังการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 3.325

องค์ประกอบที่ 6 การทำวิจัยเป็นหน้าที่ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .609 - .776 ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ข้อ 2.6 ต้องการทำวิจัยเพื่อให้ได้ภาระงานด้านการวิจัย ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ร่วมกันกำหนดองค์ประกอบนี้ด้วยค่าไอเกน 1.786 และเมื่อเทียบกับองค์ประกอบทั้งหมดแล้ว องค์ประกอบนี้เป็นส่วนประกอบในการสร้างพลังอำนาจในตนเอง ตระหนักในหน้าที่การทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 2.977

องค์ประกอบที่ 7 ปัญหาด้านการรับรู้การสนับสนุน ด้านทรัพยากร ประกอบด้วย 4 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .537 - .743 ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ข้อ 3.5 คิดว่ามหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการวิจัยน้อย ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ร่วมกันกำหนดองค์ประกอบนี้ด้วยค่าไอเกน 1.461 และเมื่อเทียบกับองค์ประกอบทั้งหมดแล้ว องค์ประกอบนี้เป็น

ส่วนประกอบในการสร้างพลังอำนาจโดยองค์กร โดยสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุน ด้านทรัพยากรของมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 2.435

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

1. ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพการวิจัย ปัญหา และความต้องการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และแนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนารูปแบบฯ ดังนี้

หลักการและเหตุผล

1) ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบจากการศึกษาสภาพการวิจัย ปัญหาและความต้องการการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้นำมาจัดกลุ่ม ใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ 3 โครงการ คือ โครงการสร้างพลังอำนาจโดยองค์กร โครงการสร้างพลังอำนาจในตนเอง และโครงการพัฒนาศักยภาพการวิจัย

2) พันธกิจการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีพันธกิจการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาองค์ความรู้ แนวคิดการนำมาพัฒนารูปแบบคือ การพัฒนาศักยภาพการวิจัยให้กับอาจารย์และบุคลากร เพื่อการนำไปใช้ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

3) แนวทางการพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินคุณภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการวิจัย ได้นำมาเป็นแนวทางการพัฒนาการวิจัยของมหาวิทยาลัย คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัย การจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัย และสนับสนุนให้ได้รับทุนวิจัยจากภายในและภายนอก การพัฒนาศักยภาพการวิจัยให้บุคลากร การสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ทำวิจัย การพัฒนาระบบการถ่ายทอดประสบการณ์วิจัย เช่น การวิจัยร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีประสบการณ์ และระบบพี่เลี้ยง (research mentor)

4) แนวคิดการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีหลายวิธี แนวทางการนำมาพัฒนารูปแบบคือ การอบรมปฏิบัติการ การสร้างแรงจูงใจ การให้คำปรึกษา การจัดหาระบบพี่เลี้ยง และการวางแผนพัฒนาวิชาชีพ

5) แนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบได้แก่ การสร้างพลังอำนาจโดยองค์กร ของสจวต (Stewart,1994) คานเตอร์ (Kanter,1993) และกระบวนการสร้างพลังอำนาจของ คอนเจอร์และคานันโก (Conger & Kanungo,1988) และกิบสัน (Gibson,1993)

วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างพลังอำนาจให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีศักยภาพการวิจัยเพิ่มขึ้น

วิธีการและเทคนิคการดำเนินกิจกรรมของรูปแบบ ใช้วิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากร และผู้วิจัย และปฏิบัติการจริงโดยมีผู้ให้คำแนะนำปรึกษา

โครงสร้างและเนื้อหาของรูปแบบ โครงสร้างของเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยจากองค์กร เป็นการสร้างพลังอำนาจโดยองค์กร ใช้เวลาอบรมและปฏิบัติการ 6 ชั่วโมง

2) การสร้างพลังอำนาจในตนเอง ใช้เวลาอบรมเชิงปฏิบัติการ 9 ชั่วโมง

3) การพัฒนาศักยภาพวิจัย ใช้เวลา 18 ชั่วโมง และปฏิบัติการเขียนโครงการหลังการอบรม สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ตั้งแต่เดือนตุลาคม – ธันวาคม รวม 24 ชั่วโมงโดยประมาณ

ขั้นตอนการดำเนินงานรูปแบบ ประชาสัมพันธ์ตามกลุ่มเป้าหมายอาจารย์ที่สนใจจะทำวิจัย และรับสมัคร ประเมินพลังอำนาจและศักยภาพการวิจัยของอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการก่อนการอบรม ดำเนินการอบรมตามโครงสร้างของเนื้อหา หลังจากนั้นฝึกปฏิบัติการเขียนโครงการวิจัยโดยใช้หลักการพัฒนาพลังอำนาจและความรู้ด้านการวิจัยมาใช้

การประเมินผล ประเมินพลังอำนาจและศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ก่อนการใช้รูปแบบ ระหว่างการใช้รูปแบบ และหลังการใช้รูปแบบ และประเมินผลงาน คือจำนวนโครงการวิจัย และคุณภาพของโครงการวิจัย

2 ผลการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ก่อนการใช้รูปแบบ เป็นผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไป พลังอำนาจในตนเองและศักยภาพการทำวิจัยของผู้เข้าร่วมโครงการ

พลังอำนาจของอาจารย์ก่อนเข้าร่วมโครงการอาจารย์ประเมินตนเองว่ามีพลังอำนาจอยู่ในระดับดี 5 รายการ ได้แก่

1) มีความมุ่งมั่นที่จะทำวิจัยให้สำเร็จ

2) พอใจกับความสามารถของตนเอง

3) รู้สึกยินดีในผลงานของตนเองเสมอ แม้ว่าจะเป็นงานเล็ก ๆ

4) ได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญเสมอ

5) มีความเชื่อว่าการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเกิดจากการวางแผนที่ดีมิใช่เกิดจากโชคหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์

ศักยภาพการวิจัยของอาจารย์ก่อนเข้าร่วมโครงการอาจารย์ประเมินศักยภาพของตนเองในระดับมาก 10 รายการ ได้แก่

1) มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยได้

2) สามารถเขียนเค้าโครงวิจัยเพื่อขอทุนภายในมหาวิทยาลัย

3) สามารถสืบค้นและค้นคว้าหาข้อมูลได้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

4) สามารถประมวลความรู้จากเอกสาร ตำราและแหล่งข้อมูลการวิจัยต่าง ๆ ได้

5) สามารถเป็นผู้ร่วมวิจัยได้

6) สามารถกำหนดโจทย์วิจัยได้ถ้าได้รับคำแนะนำ

7) สามารถออกแบบการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ

8) สามารถสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ

9) สามารถเขียนรายงานการวิจัยได้

10) สามารถเขียนรายการอ้างอิงได้ถูกต้อง

2.2 ระหว่างการใช้รูปแบบ ระหว่างการใช้รูปแบบผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลของการสร้างพลังอำนาจเพื่อการพัฒนาศักยภาพการวิจัยที่เกิดขึ้นระหว่างการอบรมปฏิบัติการ พบว่า

2.2.1 ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยองค์กร พบว่าอาจารย์ตระหนักถึงหน้าที่และภารกิจการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย และได้รับรู้เกี่ยวกับนโยบายการพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพงานวิชาการและงานวิจัย ได้รับรู้เกี่ยวกับทรัพยากรและแหล่งทุนการวิจัยจากองค์กรภายนอก ผลตอบแทนในการทำงานวิจัย เช่น ภาระงาน ค่าตอบแทน และรางวัล

2.2.2 ผลของการสร้างพลังอำนาจในตนเอง โดยผู้เข้าร่วมโครงการพิจารณาพลังอำนาจที่มีอยู่ในตนเอง ค้นหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่ทำให้ไร้พลัง และค้นหาวิธีแก้ปัญหาและวิธีเสริมสร้างพลัง พบว่า

พลังอำนาจในตนเองที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จของผู้เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ ความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบ (งานสอนและงานอื่นๆ) ความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์ เช่น การเลื่อนขั้น ตำแหน่งทางวิชาการ ความภาคภูมิใจในผลงาน การได้รับสิ่งตอบแทน เช่น รางวัล ได้ค่าตอบแทน และพลังอำนาจจากความกลัวความผิด ไม่ต้องการทำผิดระเบียบ

สาเหตุหรือเงื่อนไขที่ทำให้ไร้พลังในการทำวิจัย ไม่สามารถทำงาน(วิจัย)ได้ หรือไม่ต้องการทำวิจัยของผู้เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ มีภาระงานประจำมาก ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย เพราะการทำวิจัยต้องใช้เวลามาก คิดว่ามหาวิทยาลัยไม่สนับสนุน หรือสนับสนุนน้อย ผลตอบแทน/รางวัลจากการทำวิจัยน้อยกว่างานอื่น ๆ ไม่สามารถบริหารจัดการเวลาได้ มีความรู้ด้านการวิจัยไม่เพียงพอ ทำให้ไม่มั่นใจและไม่กล้าทำวิจัย มีภาระส่วนตัวที่ต้องรับผิดชอบมาก และความเจ็บป่วยทางร่างกาย

วิธีการจัดการต่อภาวะไร้พลังเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้เข้าร่วมโครงการสรุปได้ดังนี้ พยายามบริหารจัดการกับเวลาให้ได้ พัฒนาความรู้และทักษะการทำวิจัย มีที่ปรึกษาการวิจัย วางแผนชีวิตการทำงาน และพยายามทำตามแผน อย่าหาข้ออ้าง “เรามักมีข้ออ้างมากมายที่จะไม่ลงมือทำในสิ่งที่อยากทำ”

2.2.3 ผลการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย ในระหว่างใช้รูปแบบในการอบรมปฏิบัติการการทำวิจัย ผู้เข้าร่วมโครงการได้ฝึกการตั้งโจทย์วิจัย คำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย จำนวน 20 โครงการ จำแนกตามคณะดังนี้ คณะครุศาสตร์ 6 โครงการ คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 3 โครงการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 4 โครงการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 7 โครงการ

2.3 หลังการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ผลดังนี้

2.3.1 ศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการได้ประเมินตนเองหลังการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก 18 รายการ ค่าเฉลี่ย 3.53 - 4.13 เรียงตามลำดับ 9 รายการ ได้แก่

1) สามารถเป็นผู้ร่วมวิจัยได้
2) สามารถกำหนดโจทย์วิจัยได้ถ้าได้รับคำแนะนำ
3) สามารถออกแบบการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ
4) สามารถสร้างเครื่องการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ
5) สามารถเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพได้
6) สามารถเขียนวัตถุประสงค์การวิจัยได้สอดคล้องกับเรื่องที่วิจัย
7) สามารถสืบค้นหาข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ
8) มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยได้
9) สามารถประมวลความรู้จากเอกสาร ตำรา และแหล่งข้อมูลการวิจัยได้

2.3.2 โครงการที่ทำสำเร็จ หลังจากเข้าสู่กระบวนการตามรูปแบบสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 20 คน ทำโครงการวิจัยสำเร็จ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 55 ได้โครงการ 12 โครงการ เป็นโครงการที่ทำเป็นทีม 1 โครงการ จำแนกตามคณะ ดังนี้

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อาจารย์เข้าร่วมโครงการ จำนวน 7 คน ทำโครงการสำเร็จ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 ได้โครงการ 7 โครงการ เป็นโครงการที่ทำเป็นทีม 1 โครงการ ได้แก่

1) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อจัดทำแผนแม่บทการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน : กรณีศึกษาชุมชนดงน้อย อำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา*

2) การประเมินผลลัพธ์โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตัวเองเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย

4) วิเคราะห์ลักษณะความหมายย้ายที่ในหนังสืออักขราภิธาน ศรับท์ของหมอบรัดเลย์

5) แนวทางการส่งเสริมศิลปะการแสดงละครชาตรีในจังหวัดฉะเชิงเทรา

6) การศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้หญิงมุสลิมในการสืบทอดเพลงและดนตรีพื้นบ้านเพื่อการพัฒนาชุมชน อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

7) การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

คณะครุศาสตร์ อาจารย์เข้าร่วมโครงการจำนวน 6 คน ทำโครงการสำเร็จ 3 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 50 ได้แก่

1) การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมแรงจูงใจภายในการเล่นเกมออนไลน์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกที่ติดเกมออนไลน์

2) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพเชิงบูรณาการด้วยเทคนิคดุลยภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

3)รูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาจารย์เข้าร่วมโครงการจำนวน 4 คน ทำโครงการสำเร็จ 1 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 25 ได้แก่

1) กระบวนการผลิตและการใช้ประโยชน์จากบอระเพ็ด

คณะวิทยาการจัดการ อาจารย์เข้าร่วมโครงการจำนวน 3 คน ทำโครงการสำเร็จ 1 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 33.3 ได้แก่

1) การพัฒนารูปแบบการทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชนในอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 3 การติดตามผลของการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำวิจัยโดยการประเมินตนเอง พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ ค่าเฉลี่ย 3.73 – 4.27 เรียงลำดับ 3 รายการ เช่น

1) สามารถยอมรับความผิดพลาดของตนกับผู้ร่วมงาน

2) มีความมุ่งมั่นที่จะทำวิจัยให้สำเร็จ

3) สามารถให้เหตุผลกับผู้อื่นได้ในงานที่ทำ

ด้านความตระหนักในความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก 5 รายการ ค่าเฉลี่ย 3.60 - 4.20 เรียงลำดับ 3 รายการ เช่น

1) รู้สึกยินดีในผลงานของตนเองเสมอ แม้ว่าจะเป็นงานเล็ก ๆ

2) มีความสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นนักวิจัยได้

3) มีพลังในตัวเองที่จะทำงานให้สำเร็จ

ด้านความสามารถควบคุมตนเองและสถานการณ์ได้อยู่ในระดับมาก 8 รายการ ค่าเฉลี่ย 3.60 – 3.80 เรียงลำดับ 3 รายการ เช่น

1) คิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมักจะมีความหมายเสมอ มิใช่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ

2) สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้เสมอ

3) ให้กำลังใจตนเองเสมอ เมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน

ด้านความสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมากทุกรายการ ค่าเฉลี่ย 3.60 – 4.20 เรียงลำดับ 3 รายการ เช่น

1) สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วง แม้ว่าจะต้องใช้ เวลานานสักเพียงใดก็ตาม

2) สุภาษิตของการทำงานคือ"ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น"

3) มีความเชื่อว่าการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเกิดจากการวางแผนที่ดีมิใช่เกิดจากโชคหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์

2. ผลการวิเคราะห์พลังอำนาจของผู้เข้าอบรมจากคำถามปลายเปิดหลังจากเสนอโครงการวิจัย ระบุว่าปัจจัยที่ทำให้มีพลังในการทำโครงการวิจัย (เรียงตามลำดับ 5 รายการ)

1) ได้นำวิธีการ (สร้างความฝัน) วางแผนการทำวิจัยไปใช้

2) ต้องการความก้าวหน้าด้านวิชาการ

3) มีผู้ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดระหว่างการทำโครงการ ฯ ทำให้มีความมั่นใจยิ่งขึ้น

4) อาจารย์ผู้ทำวิจัยให้ติดตามการดำเนินงานและคำแนะนำพร้อมทั้งให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เช่น ช่วยให้คำแนะนำการค้นคว้า การสุ่มตัวอย่าง การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น

5) ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ได้รับจะนำไปสู่การพัฒนาความรู้ของตนเอง

3. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการทำโครงการ (เรียงตามลำดับ 4 รายการ)

1) มีภาระงานมากทั้งงานสอน งานอื่น ๆ รวมทั้งกำลังศึกษาต่อโดยไม่ลาเรียนด้วยทำให้งานมาก

2) ไม่สามารถจัดสรรเวลาได้ ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

3) มีความรู้ด้านการวิจัยไม่เพียงพอ ขาดทักษะในการทำวิจัย และไม่มั่นใจว่าจะทำได้

4) ปัญหาเรื่องสุขภาพ (จากการใช้งานคอมพิวเตอร์ ปวดหลังและปวดกล้ามเนื้อแขน, สายตา

4. ประเมินโครงการ โดยคณะกรรมการทุนวิจัยของสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ได้ สรุปผลได้ดังนี้

โครงการวิจัยทั้ง 12 โครงการมีคุณค่าควรแก่การทำวิจัย แต่รายละเอียดของโครงการบางส่วนยังไม่ชัดเจนสมควรปรับปรุง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) โครงการวิจัย ผลการประเมิน ได้ค่าเฉลี่ย 3.11 อยู่ในระดับดี คณะกรรมการผู้ประเมินมีความคิดเห็นว่าโครงการวิจัยส่วนใหญ่มีความน่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและท้องถิ่น

2) ชื่อโครงการ ผลการประเมิน ค่าเฉลี่ย 3.21 อยู่ในระดับดี กรรมการมีข้อเสนอแนะให้ปรับชื่อโครงการ เพื่อใช้ภาษาให้ถูกต้อง 2 โครงการ

3) ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผลการประเมินค่าเฉลี่ย 2.71 อยู่ในระดับดี มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง ดังนี้ ควรเขียนความสำคัญของปัญหาให้ชัดเจน และตรง

ประเด็น 2 โครงการ ชี้ให้เห็นสภาพปัจจุบันและปัญหาที่มีความจำเป็นต้องแก้ไข และควรแสดงให้ชัดเจนว่าการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้พัฒนางานแตกต่างจากสภาพปัจจุบันอย่างไร 1 โครงการ

4) วัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการประเมินเฉลี่ย 3.13 อยู่ในระดับดี มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง คือ ปรับวัตถุประสงค์การวิจัยให้สอดคล้องกับชื่อเรื่อง 4 โครงการ

5) ขอบเขตของการวิจัย ผลการประเมิน เฉลี่ย 2.54 อยู่ในระดับ ดี มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง คือ ให้กำหนดขอบเขตการวิจัยให้ชัดเจน 4 โครงการ

6) นิยามศัพท์ เกณฑ์การประเมิน ผลการประเมิน เฉลี่ย 2.07 อยู่ในระดับพอใช้ มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงจำนวน คือควรระบุคำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และกำหนดคำนิยามศัพท์ให้ครบถ้วนและเข้าใจง่าย 9 โครงการ

7) กรอบแนวคิดในการวิจัย ผลการประเมินเฉลี่ย 2.30 อยู่ในระดับพอใช้ มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง คือ ควรระบุกรอบแนวคิดการวิจัยให้ชัดเจน 5 โครงการ และควรอธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วย 1 โครงการ

8) ทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผลการประเมินเฉลี่ย 2.78 อยู่ในระดับดี มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง คือ ควรทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน 1 โครงการ และควรเขียนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องและร้อยเรียงกัน 1 โครงการ

9) วิธีดำเนินการวิจัย ผลการประเมินเฉลี่ย 2.69 อยู่ในระดับดี มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง ดังนี้ ควรระบุวิธีการดำเนินวิจัยให้ชัดเจน จำนวน 4 โครงการ ควรกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ให้ชัดเจน และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีที่เหมาะสม จำนวน 3 โครงการ ควรระบุเครื่องมือและวิธีหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 2 โครงการ

10) รายการอ้างอิง ผลการประเมินเฉลี่ย 2.86 อยู่ในระดับดี มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง คือ ควรระบุเอกสารอ้างอิงให้ครบถ้วน จำนวน 4 โครงการ

11) ประโยชน์จากผลการวิจัย ผลการประเมินเฉลี่ย 2.62 อยู่ในระดับดี มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง ควรระบุประโยชน์ของการวิจัยอย่างชัดเจน 1 โครงการ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นอภิปรายผล 3 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประเด็นที่ 2 รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประเด็นที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.1 จากผลการวิจัยสภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการพัฒนางานวิจัยโดยการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการวิจัยอย่างมีระบบมากขึ้น มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยมากขึ้น และมีเงินทุนอุดหนุนการวิจัยภายใน อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีประสบการณ์การทำวิจัยมากถึง ร้อยละ 86 สอดคล้องกับพัชริน ดำรงกิตติกุล (2551) ได้ติดตามผลโครงการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทำวิจัยมากขึ้นประมาณ 5-10 เท่า เนื่องจากมีกระบวนการพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยที่เอื้อให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทำวิจัยได้มากขึ้น เช่น การตั้งกองทุนวิจัย การนับงานวิจัยเป็นภาระงาน การปรับระเบียบการเงินที่เอื้อต่อนักวิจัยให้ทำงานได้สะดวก การสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวิจัย การพัฒนาระบบบริหารจัดการคุณภาพงานวิจัย การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น อย่างไรก็ตามวิไลวรรณ วิภาจักษณกุล (2550) ได้ศึกษาการบริหารจัดการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พบว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญของผลผลิตการวิจัยของอาจารย์น้อย และไม่สนับสนุนเท่าที่ควร ขาดทุนสนับสนุนการจัดการอบรมให้ความรู้นักวิจัย ทุนวิจัยภายในมีจำนวนน้อยไม่สร้างแรงจูงใจ และนอกจากนี้การศึกษากลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐของ พงษ์พัชริน ทร์ พุธวัฒนะ (2545) พบว่ายังขาดการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ผลงานวิจัยส่วนใหญ่ยังมีลักษณะรับองค์ความรู้จากต่างประเทศมากกว่าสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเอง นักวิจัยที่มีคุณภาพยังมีน้อย การทำวิจัยมีลักษณะเป็นงานวิจัยเดี่ยวมากกว่าวิจัยเป็นทีม ผลงานวิจัยส่วนใหญ่มีลักษณะแยกส่วน งานวิจัยในลักษณะสหสาขาวิชายังมีน้อย และผลงานส่วนใหญ่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินมาตรฐานด้านการวิจัยของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) พบว่ามาตรฐานด้านการวิจัยโดยรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับพอใช้

จากผลการศึกษาสภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่ามีนโยบายและระบบบริหารจัดการที่สนับสนุนการวิจัยที่ดี แต่ยังพบว่าอาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งอาจเป็นเพราะการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยไม่ทั่วถึง หรืออาจเป็นเพราะอาจารย์และบุคลากรไม่สนใจศึกษา ทั้งนี้การให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ข้อมูลข่าวสารขององค์เป็นกระบวนการหนึ่งของการตัดสินใจของบุคลากรในการปฏิบัติภารกิจในองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างพลังอำนาจให้บุคลากร (Kanter,1993) จึงทำให้ผลงานวิจัยของอาจารย์มี

ปัญหาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรหาแนวทางการสื่อสารด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้อาจารย์และบุคลากรได้รับรู้ถึงนโยบายการการสนับสนุนด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย และตระหนักบทบาทหน้าที่ด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย

1.2 ผลการศึกษาความต้องการและปัญหาการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า อาจารย์มีความต้องการทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ แต่มีปัญหาด้านภาระงานสอนมาก ไม่มีเวลาทำวิจัย สอดคล้องกับ พงษ์พัชรินทร์ พุธวัฒนะ (2545) พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับงานสอนมากกว่างานวิจัย และมีเป้าหมายในการทำวิจัยเพื่อตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่หรือเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ อาจารย์ให้เหตุผลในการไม่ทำวิจัยหรือไม่คิดจะทำวิจัยว่าเพราะไม่มีเวลา แม้ว่ามหาวิทยาลัยให้การสนับสนุน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำวิจัยไม่มากพอ น้อยกว่าค่าตอบแทนจากงานอื่น ๆ เช่น การสอนภาคพิเศษซึ่งใช้ระยะเวลาน้อยกว่าได้รับค่าตอบแทนมากกว่า นอกจากนี้การทำงานวิจัยยังเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ ผู้วิจัยต้องมีความรู้หลายสาขาทั้งศาสตร์เฉพาะสาขาและศาสตร์วิจัย ผู้วิจัยต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ทุ่มเททั้งเวลา สติปัญญาและทรัพยากร อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ยังพบว่าอาจารย์ยังมีความต้องการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย ทั้ง ๆ ที่มหาวิทยาลัยได้จัดการอบรมการวิจัยอย่างต่อเนื่อง อาจารย์ที่ผ่านการอบรมมาแล้วแต่ก็ยังมีความต้องการอบรมซ้ำอีก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ไม่สามารถพัฒนาทักษะการวิจัยให้อาจารย์ได้

1.3 จากการวิเคราะห์องค์ประกอบสภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่า มี 7 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มองค์ประกอบตามลักษณะของเนื้อหา ได้ 3 กลุ่ม คือ

<u>กลุ่มที่ 1</u> การสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย ด้านปัจจัย และสิ่งอำนวยความสะดวก องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และองค์ประกอบที่ 7 ปัญหาด้านการรับรู้การสนับสนุนด้านทรัพยากร มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการวิจัย มีระเบียบเกี่ยวกับการใช้เงินอุดหนุนการวิจัยภายในและภายนอก มีนโยบายการวิจัยที่ชัดเจน มีการบริหารจัดการงานวิจัยอย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมให้อาจารย์จัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ให้รางวัลผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น สร้างบรรยากาศการวิจัย เช่น มีการจัดประชุมนำเสนอผลงานวิจัย การเสวนาผลงานวิจัยของอาจารย์ และการพัฒนาการรับรู้ของอาจารย์เกี่ยวกับการสนับสนุนการวิจัย

กลุ่มที่ 2 ความรู้และทักษะการวิจัย ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 3 ปัญหาด้านความรู้และทักษะการทำวิจัย อาจารย์ขาดความรู้และทักษะในการออกแบบการวิจัย การกำหนดปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น

กลุ่มที่ 3 การสร้างพลังอำนาจในการทำวิจัย ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 2 ความต้องการทำวิจัยองค์ประกอบที่ 6 การทำวิจัยเป็นหน้าที่ และ องค์ประกอบที่ 5 ความไร้พลังการทำวิจัย อาจารย์มีความต้องการทำวิจัยและมั่นใจว่าจะทำวิจัยได้สำเร็จ ในขณะเดียวกันก็มีภาวะความไร้พลังคือไม่สนใจทำวิจัย สอดคล้องกับกาญจนา ตระกูลวรรณ (2548) พบว่าปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการวิจัยปฏิบัติการของครู และโอกาสการเพิ่มสมรรถภาพการวิจัยมี 2 ประการ คือ 1) ปัจจัยสนับสนุนหรือปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ นโยบายการสนับสนุนการวิจัยของสถาบัน เช่น การกำหนดภาระงานวิจัย บรรยากาศการวิจัยในสถาบัน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่นแหล่งศึกษาค้นคว้า เครื่องอำนวยความสะดวก การสนับสนุนด้านงบประมาณ ทุนการวิจัย การจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย การนำผลงานการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอน การวางแผนกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัยและท้องถิ่น การส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม ความร่วมมือของเพื่อนครู และจัดให้มีที่ปรึกษาวิจัย 2) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยย่อย ได้แก่ ปัจจัยทางกายภาพ ได้แก่ เพศ วัย วุฒิการศึกษา ความรู้การทำวิจัย ประสบการณ์การวิจัย ประสบการณ์การอบรมเพิ่มหลังจากการศึกษา สมรรถภาพและความสามารถในการทำวิจัย เช่น การออกแบบการวิจัย การเลือกและการพัฒนาเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ การเขียนรายงานการวิจัย และความรู้ในศาสตร์(สาขาวิชา) กับการทำวิจัย ส่วนปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อการวิจัย แรงจูงใจภายใน เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสำเร็จของงาน คุณค่าประโยชน์ของผลการวิจัย ต่อการเรียนการสอน ต่อสถาบันการศึกษา ต่อสังคม และแรงจูงใจภายนอก เช่น ทุนอุดหนุนการวิจัย รางวัลผลงานวิจัยดีเด่น ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

สรุปประเด็นที่ 1 สภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในปัจจุบัน วิเคราะห์องค์ประกอบได้ 7 องค์ประกอบ จัดเป็นกลุ่มตามเนื้อหา ได้ 3 กลุ่ม คือ 1) การสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานรับผิดชอบการวิจัย มีนโยบาย และระเบียบการส่งเสริมการวิจัย มีทุนอุดหนุนการวิจัย 2) ความรู้และทักษะการวิจัย ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย การออกแบบการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล 3) การสร้างพลังอำนาจในการวิจัย ได้แก่ ความต้องการทำวิจัยและความไร้พลังการทำวิจัย

ประเด็นที่ 2 รูปแบบการสร้างพลังอำนาจการเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการสร้างพลังอำนาจในตนเองของ

อาจารย์ให้อาจารย์มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตระหนักในความสามารถของตนเอง ควบคุมตนเองและสถานการณ์ได้ และการทำงานได้ตามเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์พลังอำนาจและภาวะไร้พลังด้วยตนเอง ในกระบวนการนี้ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถรับรู้พลังอำนาจที่มีอยู่ในตนเอง ทราบสาเหตุหรือเงื่อนไขที่แท้จริงที่ทำให้ไม่ทำวิจัยหรือทำไม่สำเร็จ และค้นหาเทคนิควิธีการสร้างพลังอำนาจที่เหมาะสมกับตนเอง และการให้ความรู้ด้านการวิจัย พร้อมกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทำให้เกิดผลต่อการสร้างพลังอำนาจในตนเองและการเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนี้

2.1 ผลต่อพลังอำนาจ พบว่าหลังจากการเข้าร่วมโครงการ ผู้เข้าร่วมโครงการมีพลังอำนาจในการทำวิจัยของอาจารย์เพิ่มขึ้นทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความตระหนักในความสามารถของตนเอง ด้านความสามารถควบคุมตนเองและสถานการณ์ได้ และด้านความสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของกิบสัน (Gibson, 1993) ที่กล่าวว่าบุคคลที่รับรู้พลังอำนาจของตนเองจะมีความสามารถควบคุม หรือจัดการสถานการณ์ได้ มีความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง ทำให้มีความมั่นใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีการพัฒนาตนเอง จะช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกมั่นใจในความสามารถเพิ่มขึ้น และมีเป้าหมายและมีความหมายในชีวิตของตนเอง และสอดคล้องกับการค้นพบของ อติพร ทองหล่อ (2546) พบว่ารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกคุณลักษณะที่มีผลต่อตนเอง ได้แก่ การตระหนักในคุณค่าแห่งตนเองและการรับรู้ถึงการมีพลังอำนาจในตนเอง

สรุปพลังอำนาจในการทำวิจัยที่พบจากผู้เข้าร่วมโครงการคืออาจารย์ที่มีความต้องการทำวิจัย ลงมือทำทันที และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าสามารถทำได้และทำได้สำเร็จ สามารถควบคุมและจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้

2.2 ศักยภาพในการทำวิจัยของผู้เข้าร่วมโครงการ พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมีศักยภาพในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น 18 รายการ เช่น มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยได้ สามารถเขียนเค้าโครงวิจัยเพื่อขอทุนภายในมหาวิทยาลัย สามารถเป็นผู้ร่วมวิจัยได้ สามารถกำหนดโจทย์วิจัยได้ถ้าได้รับคำแนะนำ สามารถออกแบบการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ สอดคล้องกับข้อค้นพบของ ราฟาเอล (Rafael, 2001) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ค่อย ๆ สร้างความตระหนักรู้ ความรู้และทักษะก่อให้เกิดศักยภาพอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ยังพบว่าบางรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งก่อนและหลัง เช่น สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยเพื่อขอทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายนอก สามารถเป็นหัวหน้า

ทีมวิจัยได้ สามารถออกแบบการวิจัยได้ด้วยตนเอง สามารถสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ด้วยตนเอง สามารถเลือกใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง เป็นต้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในระยะการฝึกปฏิบัติผู้เข้าร่วมโครงการมีที่ปรึกษาให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาจึงทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการไม่มั่นใจว่าจะทำได้ด้วยตนเองจึงประเมินอยู่ในระดับปานกลาง และบางรายการผู้เข้าร่วมโครงการยังไม่ได้ฝึกปฏิบัติจริง เช่น สามารถเขียนบทความการวิจัยลงวารสารวิชาการได้ และผลลัพธ์ของการวิจัยนี้คือ การเขียนโครงการวิจัย

สรุปศักยภาพในการทำวิจัยของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้และความสามารถในการทำวิจัยได้ แต่ยังต้องการผู้ให้คำแนะนำ ที่ปรึกษา หรือพี่เลี้ยง เนื่องจากอาจารย์มีประสบการณ์ในการทำวิจัยน้อย ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำจะมีความมั่นใจและสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างเต็มที่

2.3 ผลลัพธ์ของการใช้รูปแบบสร้างพลังอำนาจการเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้เข้าร่วมโครงการทำโครงการสำเร็จ ร้อยละ 55 ได้รับการประเมินในระดับดี มีคุณค่าควรแก่การทำวิจัยต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของเทวี พรหมมินต๊ะ (2544) ศึกษาผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ : การออกแบบด้วยวิธีผสมผสาน พบว่าหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาทำวิจัยมากกว่าร้อยละ 50 ผลลัพธ์ของการใช้รูปแบบอาจเพิ่มขึ้นมากกว่านี้ถ้าจัดในช่วงเวลาที่เหมาะสม เช่น ปิดภาคเรียนเพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีเวลาเขียนโครงการวิจัย และดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยซึ่งมีอำนาจบังคับบัญชาโดยตรง

เมื่อพิจารณาผลลัพธ์ตามคณะ พบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ทำโครงการวิจัยสำเร็จมากที่สุด ร้อยละ 85.71 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เข้าร่วมโครงการคณะมนุษยศาสตร์มีการรวมกลุ่มกันร่วมปรึกษาหารือกันและมีผู้ที่เคยมีประสบการณ์การทำวิจัยทำหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษา การรวมกลุ่มกันทำให้พลังอำนาจของอาจารย์ในกลุ่มเพิ่มขึ้น มีความพยายามที่จะทำโครงการวิจัยให้สำเร็จ นอกจากนี้ยังมีความต้องการทำวิจัยเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จึงทำให้มีแรงผลักดันให้เกิดพลังอำนาจ มุ่งมั่นที่จะทำโครงการให้สำเร็จ

สรุปรูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้ สามารถพัฒนาให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีพลังอำนาจเพิ่มขึ้นทุกด้าน มีศักยภาพในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น และสามารถเขียนโครงการวิจัยที่มีคุณภาพได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าอาจารย์ที่มีศักยภาพในการทำวิจัยเป็นผู้ที่มีพลังอำนาจในตนเอง การสร้างพลังอำนาจให้กับอาจารย์ส่วนหนึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในองค์กร และเกิดจากตัวของอาจารย์เอง เพื่อผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีข้อจำกัดในการสร้างพลังอำนาจโดยองค์กร ผู้วิจัยได้สร้างพลังอำนาจเพียงให้อาจารย์ได้รับรู้การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยของอาจารย์เท่านั้น โดยผู้บริหารไม่มีส่วนร่วม การวิจัยจะได้ผลมากกว่านี้ถ้าจัดทำโดยมหาวิทยาลัย เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีอำนาจบังคับบัญชาเป็นอำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) และ อำนาจการบังคับ (coercive power) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดเกณฑ์การทำวิจัยของบุคลากรให้ชัดเจน การกำหนดค่าหรือคะแนนการทำงานวิจัย การสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างบรรยากาศ และการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

2. การนำไปใช้ระดับมหาวิทยาลัย/คณะ ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสำคัญกับงานวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้อย่างแท้จริง ทุกระดับเพื่อสร้างบรรยากาศการวิจัยในมหาวิทยาลัย โดยกำหนดนโยบายการวิจัยให้ชัดเจน (บุคลากรในมหาวิทยาลัยรับรู้และเข้าใจตรงกัน) กำหนดภาระงานของอาจารย์ให้ชัดเจน เช่น งานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ จัดหาผู้เชี่ยวชาญ และพี่เลี้ยงการวิจัยให้กับนักวิจัยรุ่นใหม่ จัดให้มีการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยให้กับบุคลากรควบคู่กับการสร้างพลังอำนาจ (research training and empowerment training) พบว่ามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพในการทำวิจัยเกี่ยวกับความรู้และความสามารถมากกว่าการสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากร ถ้าบุคลากรมีพลังอำนาจจะทำให้การทำงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้ระดับบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่คิดว่างานวิจัยเป็นเรื่องยุ่งยาก ถ้าจะทำงานวิจัยต้องใช้ทุ่มเทกำลังกาย และเวลาจึงจะทำได้สำเร็จ แต่อาจารย์มีภารกิจทั้งงานสอน การบริการวิชาการ และงานอื่น ๆ มาก ทำให้ไม่มีเวลา ดังนั้นอาจารย์ และบุคลากรจะต้องสะสมพลังอำนาจในตนเองขึ้นเพื่อให้เกิดพลังในการทำงานวิจัยให้ประสบความสำเร็จ พลังอำนาจในตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ ได้เปิดใจรับรู้นโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยของมหาวิทยาลัย ค้นหาวิธีจัดการกับภาวะไร้

พลังและวิธีการสร้างพลังของตนเอง และวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน และหาวิธีควบคุมตนเองและควบคุมสถานการณ์ให้สามารถทำงานวิจัยได้ โดยการวางแผนบูรณาการการทำงานสอนและงานอื่น ๆ กับงานวิจัยเข้าด้วยกัน เป็นวิธีการบริหารจัดการเวลาได้อีกวิธีหนึ่ง

4. กระบวนการสร้างพลังอำนาจกลุ่ม จากผลการวิจัยอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ประสบผลสำเร็จมากกว่าอาจารย์คณะอื่น เกิดจากอาจารย์รวมกลุ่มกันพัฒนาโครงการวิจัยมีการปรึกษากัน จึงอาจนำกระบวนการสร้างพลังอำนาจกลุ่มมาใช้ โดยให้ผู้บริหารและอาจารย์ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการวิจัยของมหาวิทยาลัยหรือคณะ และร่วมกันวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย

5. การวิจัยครั้งผู้วิจัยใช้กระบวนการสร้างพลังอำนาจโดยให้ผู้เข้าร่วมโครงการคิดวิเคราะห์สร้างพลังอำนาจด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยเป็นผู้เสนอแนะ จัดหาวิทยากร จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาแก้ปัญหา ให้กำลังใจ และร่วมลงพื้นที่หาข้อมูลพื้นฐานเท่านั้น ผู้วิจัยไม่สามารถจัดหางบประมาณมาสนับสนุนได้ ถ้าเป็นการสร้างพลังอำนาจโดยองค์กรควรจัดสรรงบประมาณให้ผู้ทำวิจัยตามขั้นตอน เพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป เช่น เมื่อผู้วิจัยพัฒนาโจทย์วิจัยแล้ว จะได้เงินอุดหนุนจำนวนหรือเพื่อศึกษาหาข้อมูลเพื่อเติม เพื่อนำมาเขียนเป็นโครงการวิจัย เมื่อได้โครงการวิจัยจะได้เงินอุดหนุนอีกจำนวนหนึ่ง เป็นต้น เพื่อสร้างแรงหรือพลังในการทำวิจัยให้สำเร็จตามขั้นตอน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสร้างพลังอำนาจในตนเอง โดยการวิเคราะห์ภาวะไร้พลังและผู้เข้าร่วมโครงการค้นหาวิธีการสร้างพลังอำนาจของตนเอง จึงมีข้อจำกัดหลายประการเนื่องจากการสร้างพลังอำนาจในองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร จึงควรวิจัยเรื่องเกี่ยวกับการสร้างพลังอำนาจโดยผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติภารกิจของอาจารย์

2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างพลังอำนาจกลุ่มเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการวิจัยของอาจารย์

3. ควรวิจัยพลังอำนาจของอาจารย์ที่เป็นนักวิจัยเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างพลังอำนาจของการในการทำวิจัยต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กาญจนา ตระกูลวรกุล. 2548. **อิทธิพลของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะครูและการวิจัยปฏิบัติการของครูที่มีต่อโอกาสการเพิ่มสมรรถภาพการวิจัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กองทุนสนับสนุนการวิจัย, สำนักงาน. **ทุนพัฒนาวิชาการ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.trf.or.th/fund. [2551, สิงหาคม 1]

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2553. **มหาวิทยาลัยกับการมีส่วนร่วมสร้างนักวิจัย**.[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.oknation.net/blog/kriengsak/2008/01/22/entry-1 [2554, มกราคม 20]

เกษตรศาสตร์, มหาวิทยาลัย. **มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.ku.ac.th/personal/grade.html [2551, สิงหาคม 1]

เกษม วัฒนชัย. **นพ.เกษม วัฒนชัย แนะ 6 ยุทธศาสตร์ยกเครื่องงานวิจัย ย้ำ ! มหาวิทยาลัยต้องเป็นเจ้าภาพหลัก**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://pr.ku.ac.th/pr_news/research/html/2548/194-2548.htm [2550, ธันวาคม 10]

คณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, สำนักงาน. 2550. **โครงการสร้างนักวิจัย(ต้นกล้าวิจัย)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.nrct.net/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=2778&mode=flat [2551, มีนาคม 15]

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2542. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542**. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิก.

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2551. **ประกาศคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.edu. chula.ac.th/edhome_49/forInformation/workload/เกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำ.pdf [2551, สิงหาคม 1]

คณิต เขียววิชัย. 2551. **การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จรัส สุวรรณเวลา. 2545. **อุดมศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จรัส สุวรรณเวลา. **ปัญหาระบบวิจัยไทย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://research.doae.go.th/data/thai.res_sys.doc [2551, กุมภาพันธ์ 12]

จิรวรรณ นาคพัฒน์. 2547. **ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบจัดการเรียนรู้**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จารุวรรณ ศิลปรัตน์. 2548. **การพัฒนารูปแบบเสริมสร้างพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

จินตนา วัชรสินธุ์ มณีรัตน์ ภาคฐูป และศิริยุพา สนั่นเรืองศักดิ์. 2549. **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจของญาติผู้ดูแลเด็กป่วยเรื้อรัง : กรณีศึกษาธาลัสซีเมีย**. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. **ทฤษฎีพลังอำนาจ (Theory of Power)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://eduit.pn.psu.ac.th/ education_admin/images/stories/theory %20of% 20power%201.doc [2551, กุมภาพันธ์ 17]

ฐิติมาวดี เจริญรัชต์ วัลลภา เฉลิม และ ศิวลักษณ์ ทรัพย์แสนดี. 2545. **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์สถาบันราชภัฏราชนครินทร์**. ฉะเชิงเทรา : สถาบันราชภัฏราชนครินทร์.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2547. **มารู้จักCOMPETENCYกันเถอะ**. กรุงเทพ ฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ดนัย เทียนพุฒ. 2545. **การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์.

ทัศนีย์ ธรานนท์. 2541. **ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับการวิจัยของอาจารย์สาขาสังคมศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เทวี พรหมมินต๊ะ. 2544. **ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ : การออกแบบด้วยวิธีผสมผสาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธรรมศาสตร์,มหาวิทยาลัย. **แผนพัฒนามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.tu.ac.th/overview/admin/exec/plan50-54/plan10.htm [2551, พฤษภาคม 27]

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. อ้างถึงใน ปทีป เมธาคุณวุฒิ. 2546. **การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคณาจารย์และจัดการระบบสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล**. ทุนวิจัยกองทุน รัชดาภิเษกสมโภช. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นรัตถพล เจริญพันธุ์. 2553. **ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง "การวิจัยกับการสร้างบูรณภาพของคนไทย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://pr.trf.or.th/index.php?option=com_Conten&view=article&id=225:2010-10-22-10-10-29&catid=42:2010-06-10-02-38-30&Itemid=60 [2554, มกราคม 12]

นวชล จงเปรมกิจไพศาล. 2546. **ประสบการณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นารีรัตน์ รูปงาม. 2542. **ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ การได้รับข้อมูลป้อนกลับด้านคุณภาพบริการ การให้รางวัล และวัฒนธรรมคุณภาพบริการ กับคุณภาพบริการตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลรัฐที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2543. **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พี.เอ็น. การพิมพ์.

ปทีป เมธาคุณวุฒิ. 2546. **การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคณาจารย์และจัดการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**. ทุนวิจัยรัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประวิตร เอราวรรณ์. **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประเวศ วะสี. (3 กรกฎาคม 2546). ระบบการวิจัยของประเทศ ระบบสมองของประเทศ. **มติชน**: 6.

ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ และ ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2542. **ทิศทางการปฏิรูปอุดมศึกษาจากผลการประชุมระดับโลก**. เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการสู่เส้นทางการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 4 เรื่อง ศตวรรษใหม่อุดมศึกษาไทย: บทเรียนจากการปฏิรูปอุดมศึกษานานาประเทศ. กรุงเทพมหานคร.

พงษ์พัชรินทร์ พุธวัฒนะ. 2545. **กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรทิพย์ โภไคยอุดม. 2546. **เสริมพลังอำนาจนักศึกษาสู่บัณฑิตบูรณาการ**. สำนักงานจัดการศึกษาทั่วไป จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรนภา แสงดี. **การพัฒนาวัฒนธรรมสารสนเทศในสถาบันอุดมศึกษา**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://eclassnet.kku.ac.th/ed-office/file/110110-f-822551135412-BA% B7% B7% D5%E8%202%2020_1%E0%C1%C249 (edit%201).doc [2550, ธันวาคม 20]

พัชริน ดำรงกิตติกุล. **รากแก้วแห่งปัญญา : เครือข่ายม.ราชภัฏ ความร่วมมือกับ สกว.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.trf.or.th/News/Content.asp?Art_ID=25 [2551, พฤษภาคม 27]

พัชริน ดำรงกิตติกุล. **"วิจัย" เป็นวิถีชีวิต พัฒนาคน พัฒนาคุณภาพชีวิต**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.cs.ssru.ac.th/research/file.php/1/pamp/pamp_04_3.html [2551, มิถุนายน 25]

พัชริน ดำรงกิตติกุล. **การบริหารจัดการงานวิจัยวิสาหกิจชุมชนของสถาบันราชภัฏ : กระบวนการพัฒนาโครงการวิจัยและการเชื่อมโยงกับการวิจัยและพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของเครือข่ายอุดมศึกษาและฝ่ายต่าง ๆของสกว.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://rescom2006.trf.or.th/display/show.colum_print. php?id. colum=354 [2551, มิถุนายน 25]

เพ็ญพรรณ ขจรศิลป์. 2549. **รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาวิช ทองโรจน์. **สภาสถาบันอุดมศึกษากับการพัฒนาอุดมศึกษา**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.dusit.ac.th/course/standard/No-3.pdf [2554, มกราคม 20]

เมืองทอง เขมมณี. **Empowerment**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://advisor.anamai. moph. go.th/hph/letter02/emp.html [2550, ตุลาคม 15]

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์กรมหาชน), สำนักงาน. **อุดมศึกษา : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.onesqa.or.th/ th/eduassess/ niversity_assess.php?SystemMenuID=1&SystemModuleKey=103. [2552, พฤศจิกายน 2]

ราชภัฏเชียงราย, มหาวิทยาลัย. **ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http:// research.ricr.ac.th /introduce2.php. [2550, พฤศจิกายน 2]

ราชภัฏนครสวรรค์, มหาวิทยาลัย. **วิสัยทัศน์ พันธกิจ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.nsru. ac.th/ main/info4.asp. [2550, พฤศจิกายน 2]

ราชภัฏพระนคร, มหาวิทยาลัย. **ปรัชญา ภารกิจ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.pnru.ac. th/index.php [2550, พฤศจิกายน 2]

ราชภัฏสวนสุนันทา, มหาวิทยาลัย. **แนวคิดและทิศทางของมหาวิทยาลัย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.ssru.ac.th:/app/front/about/vision.php [2550, พฤศจิกายน 2]

ราชภัฏอุตรดิตถ์, มหาวิทยาลัย. **ปรัชญา วิสัยทัศน์**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.uru.ac. th/abouturu/vision.htm [2550, พฤศจิกายน 2]

ฤาเดช เกิดวิชัย. **มหาวิทยาลัยเพื่อการวิจัย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: Research/cb1.htm [2550, กุมภาพันธ์ 12]

วันชัย ศิริชนะ. (10 กรกฎาคม 2543). ระดมนักวิชาการหาแนวปฏิรูปการศึกษางานวิจัย. **กรุงเทพธุรกิจ**: 10,

วิจัยและพัฒนา, สถาบัน. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. **ยุทธศาสตร์สถาบันวิจัยและพัฒนา (พ.ศ.๒๕๔๙– ๒๕๕๓)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://servnet.pnru.ac.th/offi/research/ html ori/ori.html. [2550, พฤศจิกายน 2]

วิจัยและพัฒนา, สถาบัน. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. 2550. **การพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์**. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วิจารณ์ พานิช. (2 พฤษภาคม – 13 มิถุนายน 2539). มหาวิทยาลัยการวิจัย : การปรับเปลี่ยนเพื่อภารกิจสร้างสรรค์ปัญญา. **กรุงเทพธุรกิจ**.

วิจารณ์ พานิช. **จุดเปลี่ยนระบบการวิจัยไทย "วัฒนะหรือหายนะ"**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://research.doae. go.th/data/thai_res_sys.doc [2551, กุมภาพันธ์ 12]

วิชัย ชูจิต. **การสร้างพลังชุมชน (Empowerment)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://gotoknow. org/blog/whch8435/22229 [2550, พฤศจิกายน 11]

วิไลวรรณ วิภาจักษณกุล. 2550. **การบริหารจัดการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์**. เพชรบูรณ์ **:** มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

วีระ กุลเพ็ง. **เครื่องมือ Competency มีความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างไร**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.peoplevalue.co.th/index.php?lay=show&ac= article&Id=539104251&Ntype=27 [2551, พฤษภาคม 15]

ศิริรัตน์ จุลษร**.** 2544. **การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปกร.

ศิวไลซ์ คนฉลาด. 2548. **สภาพการวิจัยและความคิดเห็นต่อการทำวิจัย สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของอาจารย์มหาวิทยาลัย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริชัย กาญจนวาสี ทวีวัฒน์ ปิตตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข. 2540. อ้างถึงใน ปทีป เมธาคุณวุฒิ. 2546. **การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคณาจารย์และจัดการระบบสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล**. ทุนวิจัยกองทุน รัชดาภิเษกสมโภช. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. **ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.mua.go.th/data main/law /2208_50_6.pdf. [2550, ธันวาคม 17]

ศูนย์ทนายความทั่วไทย. **พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.thailandlawyercenter.com/index.php?lay=show&ac= article&Id=538974757&Ntype=19. [2550, ธันวาคม 17]

สมชาย บุญศิริเภสัช. 2545. **การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์และคณะ. **ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการปฏิรูประบบการวิจัยของไทย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://research.doae.go.th/data/thai_res_sys.doc [2551, กุมภาพันธ์ 12]

สุนันทา เลาหนันท์. 2546. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. **สี่ปีแห่งการบุกเบิกพัฒนาจุฬา : มหาวิทยาลัยวิจัย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.research.chula.ac.th/community/51_03_01.htm [2551, พฤษภาคม 15]

สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. **สี่ปีแห่งการบุกเบิกพัฒนาจุฬา : มหาวิทยาลัยวิจัย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.research.chula.ac.th/community/51_03_02.htm [2551, พฤษภาคม 15]

สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. **8 ยุทธศาสตร์เชิงรุกการวิจัย เพื่อสร้างความเข้มแข็งของประเทศไทย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.nstda.or.th/index.php/nstda-knowledge/1420-research-strategy [2554,มกราคม 5]

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. **มาเป็น "ผู้นำที่** Empowerment" **กันเถอะ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://suthep.ricr.ac.th/ [2550,ธันวาคม 15]

สุธรรม อารีกุล. 2543. **รูปแบบและภารกิจอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

สุมาลี ขุนจันดี. 2541. **การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสรี ชัดแย้ม. **โมเดลและการสร้างโมเดล**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://erm.buu.ac.th/acdm/model%20and%20a%20development%20of%20model.pdf. [2553, มกราคม 20]

โสรีช์ โพธิแก้ว. **บทเรียนโมดุล เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจ**. โครงการพัฒนาและกำกับดูแลผู้ประสานงานคลัสเตอร์. ศูนย์ฝึกอบรมการไฟฟ้าฝ่ายผลิตบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. (1-2 พฤษภาคม 2547)

อรวรรณ วงศ์สุรินทร์. 2550. **การศึกษาการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้ป่วยจิตเภทโรงพยาบาลศรีธัญญา**. โครงการอิสระพยาบาลมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อติพร ทองหล่อ. 2546. **รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อานนท์ บุณยะรัตเวช. 2549. การสร้างนักวิจัยในประเทศไทย. **จุลสาร สวพ. ทร.** 1: 29-32 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.navy.mi.th/nrdo/jreport/mmaga/ maga1_49/ maga1_49.htm [2553, มกราคม 12]

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. 2547. **Career Development in Practice**. กรุงเทพ ฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์

อารีย์วรรณ อ่วมตานี. 2547. **หน่วยที่ 14 การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.stou.ac.th/Thai/Grad_Stdy/Downloads/ 51703/Unit14.doc [2550, สิงหาคม 13]

อุทุมพร จามรมาน. 2532. อ้างถึงใน ปทีป เมธาคุณวุฒิ. 2546. **การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคณาจารย์และจัดการระบบสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล**.ทุนวิจัยกองทุนรัชดาภิเษกสมโภช. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Adams, R. 1990. **Self-help social work and empowerment**. London : Macmillan Education.

Alsop, R., Bertelsen, M. and Holland, J. 2006. **Empowerment in practice : From analysis to implementation**. Washington: The International Bank for Reconstruction and Development/ THE WORLD BANK .

Alsop, R. and Heinsohn, N. 2005. **Measuring empowerment in practice : Structuring analysis and framing indicators**. World Bank policy research working paper 3510 [online] available from: http://econ.worldbank.org. [2008, June 3]

Ashcroft, L. 1987 . Defusing "empowering:" The what and the why. **Language Arts** 64(2): 142-156

Blanchard, K.H., Carlos, J. P. and Randolph, W. A. 1999. **The 3 keys to empowerment : release the power within people for astronishing results**. San Francisco: Berrett-Koehler.

Carwright, R. 2002. **Empowerment**. United Kingdom: Capstone.

Chai, A. S. 1999. **Performance and empowerment : Lessons in learning and motivation employees**. SHAH ALAM: Penerbit Fajar Bakti SDN.BHD.

Clutterbuck, D. and Kernaghan, S. 1995. **The Power of empowerment : Release the hidden talents of your employees**. London: KOGAN Page Limited.

Cochran, M. 1992. **Parent Empowerment : Developing a Conceptaul Framework**. [online]. Available from: http://www.familyscienceassociation.org/archived%20journal%20articles/volume5/FSR--Volume%205,%20Number%201_2/Vol%205%20No%201_2%20Article%201.PDF [2010, August 23]

Conger, J. A. and Kanungo, R. N. 1988. The empowerment process: Integrating theory and practice. **Academy Management Review** 13(3): 471-482.

Covey, S. R. 1991. **Principle-centered leadership**. New York: Franklin Covey.

Czuba, C. E. 1999. Empowerment : What is it?. **Journal of Extension** 37(5). [online]. Available from: http://www.joe.org/joe/1999october/comm1.html [2007, August 13]

Durbin, A.J. 1984. **Foundation of organization behavior : An applied perspective**. New Jersy: Prentice-Hall.

Fetterman, D. M., Kaftarian,S. J. and Wandersman, A. 1996. **Empowerment evaluation : Knowledge and tools for self-assessment & accountability**. USA: Sage Publication.

Gazzaniga, M.S. 1998. How to change the university. Science 16 (March):2 37-282.

Gibson, C.H. 1991. A concept analysis of empowerment. **Journal of Advanced Nursing** 354-361.

Gibson, C.H. 1993. **A study of empowerment in mothers of chronically ill children**. Michigan: Boston College.

Gibson, C.H. 1995. The process of empowerment in mothers of chronically ill children. **Journal of Advanced Nursing** 21: 1201-1210.

Gunden, E. and Crissman, S. 1992. Leadership skill for empowerment. **Journal of Nursing Administration Quartery** 16 : 6-12

Guralnik, D. 1970. **Webster's New world Dictionary of the American language**. 2nd ed. New York: the world.

Gutierrez and Ortega. 1991. Developing methods to empower Latinos:the importance of groups. **Social Work With Groups** 14(2): 23-43.

Hall, G. and Mackenzie, G. 2005. **Development for empowerment, empowerment for development.** The Issues SIG and Teacher Development SIG 2005 Brighton Event Paper ISSN: 1026-4361

Hawks, J.H. and Hromek, C. 1992. Nursing practicum : Empowering strategies. **Nursing Outlook.** 5: 231-234.

Herdiana, D. **Defining empowerment** . [Online]. Available from: http://dherdiana. blogspot.com/2007/11/defining-empowerment.html [2008, July 17]

Johnson, H. Thomas. 1992. **Relevance regained : From top-down control to bottom-up empowerment.** NewYork: The Free Press.

Johnstone, 1981. อ้างถึงใน ปทีป เมธาคุณวุฒิ. 2546. **การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคณาจารย์และจัดการระบบสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล**. ทุนวิจัยกองทุนรัชดาภิเษกสมโภช. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Kanter, R. M. 1979. Power failure in management circuits. **Harvard Business Review** 57: 65-75.

Keeves , J . P . 1988. Models and Model Building. **Education Research, Methodology and Measurement : An International Handbook** 559 – 565.

Keeves , J. P . 1994. Models and Model Building . **The International Encyclopedia of Education** 2 nd ed . 7: 3865 - 3873 .

Kinlaw, D. C. 1995. **The practice of empowerment : Making the most of human competence.** Hampshire: Gower.

Klecker, B. and Loadman, W. E. 1998. Defining and measuring the dimension of teacher empowerment in restructuring public School. **Education** 118: 358-370.

Kramer, M. and Schmalenberg, C. 1993. Learning from success : Autonmy and empowerment. **Nursing Management** 24: 58-64.

Laschinger, H.K.S. 1996. A theoretical approach to studying work empowerment in nursing : A review of studying testing Kanter's theory of structure power in organization. **Nursing Administration Quaterly**. 20: 25-41

Laschinger, H.K.S. and Harven, D.S. 1996. Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice. **Journal of Nursing Administration** 26: 27-35.

Lashley, C. 2001. **Empowerment : HR strategies for service excellence.** Great Britain: Butterworth Heinemann.

Leslie, A. 1987. Defusing empowering : The what and the why. **Language Arts** 64: 142-155.

Longman , 1998. **Longman dictionary of English language and culture.** 2 nd ed. England : Addison Wesley Longman.

Luthans, F. 1998. **Organizational Behavior**. 8 th ed.˙ Boston: McGraw-Hill.

Manthey, M. 1989. Empowerment : Change : Empowering. **Nursing Management** 20: 17.

McClelland, D.C. 1973. Test for Competence, rather than intelligence. **American Psychologists** 7: 57–83.

McClelland, D. C. 1987. **Human motivation**. Cambridge: Cambridge University press.

McGraw, J. P. 1992. The road to empowerment. **Journal of Nursing Administration Quarterly** 16:16-19.

McWhirter, E. H. 1994. **Counseling for empowerment**. Verginia: American Counselling Association.

Mondy, R.W. and Noe, R.M. 1996. **Human Resource Mangement.** 6th ed. New Jersey : Prentice-Hall.

Mouly, V.S., Smith, A.C. and Sankaran, J. 1999. Perceptions of empowerment : Insigth from two New Zealand organization. **Business Ethics in Theory and Practice : Contributetion from Asia and New Zealand.** Edited by Patricia H. Werhane and Alane E. Singer : 113-130 Dordrecht : Kluwer Academic

Murrell, K. L. and Meredith, M. 2000. **Empowering employee**. New York: McGrw-Hill.

Nadler, L. and Wiggs, G.D. 1990. **Managing Human Resources Development**. San Francisco, California : Jossey-Bass,

Narayan, D. 2005. **Measuring empowerment : Cross-disciplinary perspectives**. Washington: The International Bank for Reconstruction and Development/ THE WORLD BANK .

Page, N. 1999. Empowerment : What is it? **Journal of Extension**. [Online]. Available from: http://www.joe.org/joe/1999 october/comm/html [2007, September 23]

Pearson, J. R. 1996. **An exploration of empowerment and the conditions that empower students in a nursing education context**. [Online]. Available from: http://researcharchive. vuw.ac.nz/handle/10063/187 [2008, September 4]

Powerful Information. [Online]. Available from: http://www.powerfulinformation.org/ page. cfm?pageid=pi-empowerment [2008, April 6]

Powerful Information grassroots international development. **The Meaning of Empowerment**. [Online]. Available from: http://www.powerfulinformation.org /page.cfm?pageid=pi-empowerment [2008, April 6]

Rafael, A. R. F. 2001. Empowerment as a Process of Evolving Consciousness : A Model of Empowered Caring. **Advances in Nursing Science** 24: 1-16.

Reitzug. U.C. 1994. A case study of empowering principal behavior. **American Educational Research Journal** 31: 283–307.

Sakulnoom, K. 2002. **Effect of an empowerment program on perceived self-efficacy for self-management among mothers of children with congenital heart disease**. The Degree of Master of Nursing Science (Psychiatric-Mental Health Nursing) Faculty of Graduate Studies Mahidol University.

Scott, C.D. and Jaffe, D.T. 1991. **Empowerment : Building a committed workplace**. California: Crisp.

Scott, C.D. and Jaffe, D.T. 1991. **Empowerment : A practice guide for success**. California: Crisp.

Scott, C.D. and Jaffe, D.T. 1994. **Empowerment**. 3 rd ed. London: Kogan page.

Spencer, L.M. and Spencer, S.M. 1993. **Competence at Work : Models for Superior Performance**. New York: John Wiley & Sons.

Spreitzer, G. M. 1995. Psychological empowerment in the workplace : Dimensions, Measurement and validation. **A Cademy of Management Journal** 38: 1442-1465.

Steiner, E . 1988. **Methodology of Theory Construction**. Sydney: Educology Research Associates.

Stewart, A. M. 1994. **Empowering people**. London: Pitman.

Sweitzer, H., Frederick, K. and Mary A. 2004. **The successful internship : Transformation and empowerment in experiental learning**. 2 nd ed. Toronto: Brook/Cole.

Tebbitt, B. V. 1993. Demystifying organizational empowerment. **Journal of Nursing Administration** 23(1): 18-23.

Thomas, K. W. and Velhouse, B. A. 1990. Cognitive element of empowerment. **Journal of Nursing Administration** 23(1): 18-23.

Tracy, D. 1990. **10 Steps to empowerment : A commonsense guide to managing people**. New York: William Morrow.

UNESCO. 1998. **Consolidated declarations and plans of action of the regional conferences on highereducation held in Havana, Dakar, Tokyo, Palermo and Beruit. Retained Lessons. Paris**. [Online]. Available from: http://www.unesco.org/education /educprog/wche/principal/ag-21-e.htm1 [2007, September 20]

Wallerstein, N. and Bernstein, E. 1988. Empowerment education : Freire's ideas adapted to health education. **Health Education Qualterly** 15(4): 379-94.

Watson, S. A. **Bring out the best in employees through empowerment**. [Online]. Available from: http://articles. techrepublic.com.com/5100-10878 11-5063731. html#comments [2008, July 17]

Wilson, B. and Laschinger, H.K. 1994. Staff nursing perception of job empowerment and organization commitment : A test of Kanter's theory of structural power in organization. **Journal of Nursing Administration**. 24 : 39-47.

Wolff, T.J. 1993. **Coalition Building: Is this Really Empowerment?** [Online]. Available from: http://www.tomwolff.com/resources/is_it_really_empowerment.pdf [2010, October 17]

World Bank. 2007. [Online]. Available from: http://siteresources.worldbank.org/INTEMPOWERMENT/Resources/486312- 1095094954594/draft2.pdf [2007, November 15]

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ	รองอธิการบดีวิชาการและวิจัย
2. ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
3. ดร.สมศักดิ์ ลิลา	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ อเนกสุข	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
5. รองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
6. รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา วัชรสินธุ์	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี ตันศิริ	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี	คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
9. ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราณี นิลกรณ์	มหาวิทยาลัยศิลปากร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อคณะกรรมการประเมินโครงการวิจัย

ผู้ประเมินโครงการวิจัยเป็นคณะกรรมการทุนวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนวย ปาอ้าย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร ภู่ผะกา
3. ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล
4. ดร.ลักษณาพร โรจน์พิทักษ์กุล
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัชรากร พาหะนิชย์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

สภาพปัจจุบันการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ (...) ชาย (...) หญิง

2. อายุ.....ปี อายุราชการ.....ปี ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....ปี

3. คณะ.....โปรแกรมวิชา(สาขาวิชา/หลักสูตร).....

4. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน (...) ปริญญาตรี (...) ปริญญาโท
(...) ปริญญาเอก (...) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. ตำแหน่งทางวิชาการ (...) อาจารย์ (...) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
(...) รองศาสตราจารย์ (...) ศาสตราจารย์

6. จำนวนชั่วโมงสอนเฉลี่ย/สัปดาห์(ในปีที่ผ่านมา).....

7. จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอน เฉลี่ย/สัปดาห์(ในปีที่ผ่านมา).....

6. ประสบการณ์การวิจัย (...) ไม่เคยทำ (...) เคยทำ

7. ลักษณะงานวิจัยที่ทำ (...)วิจัยพัฒนาการเรียนการสอน
(...) วิจัยในชั้นเรียน
(...)วิจัยพัฒนาท้องถิ่น
(...)วิจัยสถาบัน
(...)วิจัยประเภทอื่น ๆ โปรดระบุ.....

8. สถานะการทำวิจัย (...) หัวหน้านักวิจัย (...) ผู้ร่วมวิจัย (...) ผู้ทำวิจัย(คนเดียว)

9. แหล่งทุนที่ได้รับ (...) ทุนส่วนตัว (...) ทุนภายในมหาวิทยาลัย
(...) ทุนภายนอกมหาวิทยาลัย โปรดระบุแหล่งทุน.....

10. จำนวนเงินทุนวิจัยเฉลี่ยต่อเรื่อง.....บาท

11. ประสบการณ์การอบรมการทำวิจัยของท่าน

(...) ไม่เคย

(...) เคย

เรื่อง.....หน่วยงานที่จัด.....

เรื่อง.....หน่วยงานที่จัด.....

12. ความต้องการรับการอบรมการทำวิจัยของท่าน

(...)ไม่ต้องการ

(...) ต้องการอบรม เรื่อง.....

ตอนที่ 2 การสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยในมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ที่ตรงกับการรับรู้ของท่านเกี่ยวกับการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยให้อาจารย์ทำวิจัย

1 หมายถึง มหาวิทยาลัยไม่ให้การสนับสนุนการวิจัย

2. หมายถึง มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการวิจัยน้อย

3. หมายถึง มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการวิจัยระดับปานกลาง

4. หมายถึง มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการวิจัยระดับมาก

5. หมายถึง มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการวิจัยระดับมากที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
การสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยในมหาวิทยาลัย					
1. มหาวิทยาลัยมีนโยบายการวิจัยที่ชัดเจน					
2. มหาวิทยาลัยกำหนดทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน					
3. มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ					
4. มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการวิจัย					
5. มหาวิทยาลัยมีระเบียบเกี่ยวกับการใช้เงินอุดหนุนการวิจัยภายในและภายนอก					
6. มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการวิจัยเพียงพอและเหมาะสม					
7. มหาวิทยาลัยมีโครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย					
8. มหาวิทยาลัยกำหนดภาระงานวิจัยอย่างเหมาะสม					
9. มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้อาจารย์มีเวลาสำหรับการทำวิจัย					
10. มหาวิทยาลัยจัดระบบการให้ความดีความชอบจากผลงานวิจัย					
11. มหาวิทยาลัยนำผลการวิจัยสถาบันประกอบการวางแผนมหาวิทยาลัย					
12. มหาวิทยาลัยของท่านมีบรรยากาศการวิจัย เช่น มีการเสวนาผลการวิจัยของอาจารย์					
13. มหาวิทยาลัยจัดสิ่งอำนายความสะดวกสำหรับการทำวิจัย เช่น แหล่งศึกษาค้นคว้า มีการบริการการศึกษาค้นคว้า มีเครื่องมือสำหรับการ ค้นคว้าและทำวิจัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ต ห้องปฏิบัติการ					
14. มหาวิทยาลัยมีการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจด้านการวิจัยแก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง					
15. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ผู้สนใจเข้ารับฟังการนำเสนอเค้าโครงวิจัย					
16. มหาวิทยาลัยประสานงานกับแหล่งทุนจากภายนอกและประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ทราบ					
17. มหาวิทยาลัยมีโครงการให้รางวัลผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น					
18. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์จัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน					
19. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์นำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้					
20. มหาวิทยาลัยส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างกว้างขวาง เช่น การจัดประชุมเผยแพร่ผลงานวิจัย การจัดพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสาร					

ตอนที่ 3 ความต้องการทำวิจัยของอาจารย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ที่ตรงกับความต้องการการทำวิจัยของท่าน

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด 2. หมายถึง ระดับน้อย

3. หมายถึง ระดับปานกลาง 4. หมายถึง ระดับมาก

5. หมายถึง ระดับมากที่สุด

รายการ	ระดับความต้องการ				
	1	2	3	4	5
1. ฉันมีความต้องการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
2. ฉันมีความต้องการทำวิจัยสถาบัน					
3. ฉันมีความสนใจทำวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น					
4. ฉันต้องการทำวิจัยเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ					
5. ฉันต้องการทำวิจัยเพราะเป็นหน้าที่ของอาจารย์					
6. ฉันต้องการทำวิจัยเพื่อให้ได้ภาระงานด้านการวิจัย					
7. ฉันต้องการให้มหาวิทยาลัยพิจารณาความดีความชอบจากผลงานวิจัย					
8. ฉันต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดตั้งรางวัลสำหรับผลงานวิจัยดีเด่น					
9. ฉันต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัย					
10. ฉันต้องการให้มหาวิทยาลัยทำระเบียบข้อบังคับว่าด้วยทุนอุดหนุนการวิจัย					
11. ฉันต้องการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research Based Learning)					
12. ฉันต้องการทำวิจัยด้วยตนเอง					
13. ฉันต้องการทำวิจัยเป็นทีม					
14. ฉันต้องการทำวิจัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่					
15. ฉันต้องการทำวิจัยหากได้รับการสนับสนุนมากกว่านี้					
16. ฉันต้องการทำวิจัยหากการวิจัยนั้นทำให้ฉันมีความก้าวหน้า					
17. ฉันต้องการทำวิจัยหากฉันมีความสามารถขอทุนวิจัย					
18. ฉันต้องการทำวิจัยถ้าวิจัยมีประโยชน์คุ้มค่ากับงบประมาณ และเวลา					
19. ฉันจะทำวิจัยเมื่อฉันคิดว่าฉันจะทำได้สำเร็จ					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับปัญหาการทำวิจัยของท่าน)

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด
2. หมายถึง ระดับน้อย
3. หมายถึง ระดับปานกลาง
4. หมายถึง ระดับมาก
5. หมายถึง ระดับมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์					
1. ฉันมีชั่วโมงสอนมากไม่มีเวลาทำงานวิจัย					
2. ฉันมีภารกิจงานด้านอื่น ๆ เช่น การบริการวิชาการ งานพัฒนานิสิต ฯลฯ ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย					
3. ฉันไม่ทราบแหล่งทุนอุดหนุนการทำวิจัย					
4. ฉันคิดว่าระเบียบการใช้เงินสนับสนุนงานวิจัยเป็นเรื่องยุ่งยาก ไม่คล่องตัว					
5. ฉันคิดว่ามหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการวิจัยน้อย					
6. ภาระงานด้านการวิจัยน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ					
7. แหล่งค้นคว้าไม่เพียงพอ					
8. งานสอน(วิชาที่สอน)ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัย					
9. ฉันมีความรู้ในการเขียนโครงการวิจัยไม่เพียงพอ					
10. ฉันไม่สามารถกำหนดปัญหาในการวิจัย					
11. ฉันมีปัญหาในการเก็บรวบรวมข้อมูล					
12. ฉันมีความรู้ทางด้านการวิเคราะห์ข้อมูลไม่เพียงพอ					
13. ฉันไม่สามารถออกแบบการวิจัยได้					
14. ฉันไม่มั่นใจว่าจะทำวิจัยได้สำเร็จ					
15. ฉันไม่สนใจทำวิจัย					
16. ฉันคิดว่าการทำวิจัยเป็นงานที่ยากมาก					
17. ฉันไม่ต้องการทำผลงานทางวิชาการ					
18. งานวิจัยมีประโยชน์ต่องานที่ทำ/งานในสถาบันน้อย					
19. ฉันไม่เชื่อว่าผลงานวิจัยสามารถแก้ปัญหาได้จริง					
20. ฉันคิดว่าการทำงานวิจัยต้องใช้เวลามากและทุ่มเทพลัง					
21. ฉันคิดว่าการทำวิจัยทำให้ฉันมีความเครียดเพิ่มขึ้น					

แบบสอบถาม การประเมินศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์

คำชี้แจง แบบสอบถามการประเมินศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ เป็น**การประเมิน**ความสามารถในการทำวิจัย ประกอบด้วย มีความรู้ในเรื่องที่ทำวิจัยและกระบวนการทำวิจัย สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ มีความสามารถในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานได้ มีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัย และมีทักษะในการทำวิจัย

โปรดพิจารณาแบบประเมินแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

1 หมายถึง น้อยที่สุด 2 หมายถึง น้อย
3 หมายถึง ปานกลาง 4 หมายถึง มาก
5 หมายถึง มากที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยได้					
2. สามารถเขียนเค้าโครงวิจัยเพื่อขอทุนภายในมหาวิทยาลัย					
3. สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยเพื่อขอทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายนอก					
4. สามารถเขียนวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้สอดคล้องกับการวิจัย					
5. สามารถสืบค้นและค้นคว้าหาข้อมูลได้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ					
6. สามารถประมวลความรู้จากเอกสาร ตำราและแหล่งข้อมูลการ วิจัยต่าง ๆได้					
7. สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยได้					
8. สามารถดำเนินการวิจัยได้ด้วยตัวเอง					
9. สามารถเป็นหัวหน้าทีมวิจัยได้					
10. สามารถเป็นผู้ร่วมวิจัยได้					
11. สามารถกำหนดโจทย์วิจัยได้ด้วยตนเอง					
12. สามารถกำหนดโจทย์วิจัยได้ถ้าได้รับคำแนะนำ					
13. สามารถออกแบบการวิจัยได้ด้วยตนเอง					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
14. สามารถออกแบบการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ					
15. สามารถสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ด้วยตนเอง					
16. สามารถสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ					
17. สามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสมกับการวิจัย					
18. สามารถสุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสมกับการวิจัย					
19. สามารถเลือกใช้วิธีสถิติวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง					
20. สามารถเก็บข้อมูลเชิงปริมาณได้					
21. สามารถเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพได้					
22. สามารถเขียนรายงานการวิจัยได้					
23. สามารถเขียนรายการอ้างอิงได้ถูกต้อง					
24. สามารถเขียนบทความการวิจัยลงวารสารวิชาการได้					
25. มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อการทำงานวิจัยได้					

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การประเมินโครงการวิจัย

ชื่อโครงการ .....

ผู้เสนอ.....

โปรดให้ข้อคิดเห็นต่อข้อเสนอโครงวิจัย โดยทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องตามระดับการประเมิน

4 = ดีมาก 3 = ดี 2 = พอใช้ 1 = ควรปรับปรุง

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน			
	4	3	2	1
1. โครงการวิจัย เกณฑ์ (1) คุณค่าด้านวิชาการ/สังคม/สิ่งแวดล้อม (2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3) มีความเป็นไปได้ ที่จะทำวิจัย				
2. ชื่อเรื่องงานวิจัย เกณฑ์ (1) ชื่อเรื่องชัดเจน(ระบุตัวแปร) (2) กลุ่มเป้าหมายชัดเจน (ประชากร) (3) บอกวิธีวิจัยคร่าว ๆ				
3. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา เกณฑ์ (1) แสดงให้เห็นประเด็นของปัญหา (2) ปัญหามีความสำคัญเพียงพอที่จะทำวิจัย (3) ปัญหานี้ต้องได้รับการแก้ไข อย่างเร่งด่วน				
4. วัตถุประสงค์ของการวิจัย เกณฑ์ (1) สอดคล้องกับความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (2) ชัดเจน มองเห็นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน (3) ครอบคลุมทุกประเด็นปัญหา (4) สอดคล้องกับวิธีการวิจัย				
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) เกณฑ์ (1) มีข้อความระบุความสำพันธ์ของตัวแปรอย่างชัดเจน (2) สอดคล้องและครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย (3) เห็นแนวทางหรือวิธีทดสอบทางสถิติ				
6. ขอบเขตของการวิจัย เกณฑ์ (1) กำหนดขอบเขตด้านต่าง ๆ ตามความจำเป็น (2) กำหนดขอบเขตการวิจัยทุกด้านอย่างชัดเจน (3) อธิบายรายละเอียดของขอบเขตสอดคล้องกับวัตถุประสงค์				

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน			
	4	3	2	1
7. นิยามศัพท์ เกณฑ์ (1) เป็นนิยามที่ใช้เฉพาะในการวิจัยนี้ โดยศึกษาจากทฤษฎี เอกสารงานวิจัย (2) นิยามได้ชัดเจน เข้าใจง่าย (3) นิยามคำที่เป็นตัวแปรที่จะศึกษา และคำที่จำเป็นได้ครบถ้วน				
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย เกณฑ์ (1) กำหนดรูปแบบการนำเสนอกรอบความคิดที่เหมาะสม (2) ระบุความสัมพันธ์เชื่อมโยงแนวความคิดทุกขั้นตอน (3) การนำเสนอกรอบแนวคิดที่อ่านทำความเข้าใจง่าย				
9. ทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เกณฑ์ (1) เอกสารทันสมัย (2) การเขียนเป็นการวิเคราะห์และสรุปประเด็น (3) มีการอ้างอิงอย่างถูกต้อง และชัดเจน ระบุที่มาของเอกสาร				
10. วิธีดำเนินการวิจัย เกณฑ์ (1) กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามระเบียบวิธีวิจัย (2) ระบุจำนวนเครื่องมืออย่างครบถ้วน (3) ระบุวิธีสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยตามหลักวิชาการ (4) ระบุรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยอย่างชัดเจน (5) ระบุวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ชัดเจน (6) กำหนดประเด็นการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้อย่างเหมาะสม				
11. รายการอ้างอิง เกณฑ์ (1) ระบุชื่อเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ ได้ถูกต้องตามข้อกำหนด (2) เอกสารอ้างอิงมีความน่าเชื่อถือ สืบค้นจากแหล่งจริงได้ (3) จำนวนเพียงพอเหมาะสมที่จะนำมาอ้างอิงในการวิจัยได้				
12. ประโยชน์จากผลการวิจัย เกณฑ์ (1) ความชัดเจนของผลสำเร็จที่คาดว่าจะได้รับเมื่อสิ้นสุดโครงการ (2) กล่าวประโยชน์ของงานวิจัยต่องานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน (3) กล่าวถึงกลุ่มเป้าหมายที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างชัดเจน				

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

❑ โครงการนี้ มีคุณค่าควรแก่การทำวิจัย

❑ โครงการนี้ มีคุณค่าควรแก่การทำวิจัย แต่รายละเอียดของโครงการยังไม่ชัดเจน สมควรปรับปรุง ดังนี้

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

วันที่..... เดือน ..... พ.ศ 255...

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โครงการ สร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มีภารกิจในการจัดการศึกษา การวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทุกภารกิจมีความสำคัญและสัมพันธ์สอดคล้องกัน โดยเฉพาะการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นภารกิจที่ต้องทำควบคู่ไปกับการสอน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในสาขาที่สอนให้ทันสมัย ค้นพบหรือสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ และยังสามารถนำสิ่งที่ค้นพบไปบริการวิชาการแก่สังคมได้อีกด้วย ทั้งการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ และมีความสามารถในการเสนอโครงการวิจัยได้
2. เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้สามารถทำวิจัยได้สำเร็จ
3. เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์มีเจตคติที่ดีและมีพลังในการทำวิจัย
4. เพื่อให้อาจารย์มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
5. เพื่อให้อาจารย์ได้รับรู้เกี่ยวกับนโยบายของมหาวิทยาลัยในด้านการวิจัย

เป้าหมาย

ให้อาจารย์สามารถเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน และหรือขอตำแหน่งทางวิชาการ

วิธีดำเนินการ

1. วางแผนการดำเนินงานและเตรียมผู้เข้ารับการอบรม
2. ดำเนินการอบรมตามหลักสูตร
3. ปฏิบัติการเขียนเค้าโครงการวิจัย โดยมีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ
4. เสนอโครงการวิจัย เพื่อขอทุนการวิจัยจากแหล่งทุน

หลักสูตร

ประกอบด้วยภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ดังนี้

1. นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	3.00	ชั่วโมง
2. การสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยจากองค์กรและหน่วยงานภายนอก	3.00	ชั่วโมง
3. การทำวิจัยเพื่อกำหนดตำแหน่งวิชาการ	1.30	ชั่วโมง
4. การเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองเพื่อการทำวิจัย	7.30	ชั่วโมง
5. ความรู้ด้านการวิจัย ประกอบด้วย	18	ชั่วโมง

การกำหนดโจทย์วิจัย คำถาม วัตถุประสงค์

กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

เทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย

การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล (statistical design)

ารวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม R

การเขียนรายงานการวิจัย

6. ปฏิบัติการในการทำวิจัยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง 3 เดือน (เดือนตุลาคม – ธันวาคม 2553)

ระยะเวลาการดำเนินงาน

เริ่มตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2553 – ธันวาคม 2553

การประเมินผล

ประเมินจากผลการปฏิบัติตามขั้นตอน และประเมินสุดท้ายจากโครงการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีพลังอำนาจในการทำวิจัย สามารถเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนวิจัยและสามารถทำวิจัยได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กำหนดการอบรม
โครงการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

โครงการการอบรมแบ่งออกเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการทำวิจัยเบื้องต้น เวลา 3 วัน

วัน/เดือน/ปี	เวลา	รายการ	วิทยากร
30 ส.ค.53	9.00-10.30 น.	ข้อตกลงเบื้องต้น Pre-test พลังอำนาจของอาจารย์	ผู้วิจัย
	10.30-10.45 น.	อาหารว่าง	
	10.45-12.00 น.	การสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ - วิเคราะห์พลังอำนาจในการงาน - วิเคราะห์สภาวะไร้พลัง	ผู้วิจัย
	12.00-13.00 น.	อาหารกลางวัน	
	13.00-16.00 น.	การส่งเสริมสนับสนุนด้านการวิจัยจากองค์กรภายนอก	นายสมฤทธิ์ ทรัพย์พุ่ม วช.
31 ส.ค.53	9.00-10.30 น.	นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	ผอ.สถาบันวิจัย ผศ.วัชรากร พาหะนิชย์
	10.30-10.45 น.	อาหารว่าง	
	10.00-12.00 น.	นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	ผอ.สถาบันวิจัย ผศ.วัชรากร พาหะนิชย์
	12.00-13.00 น.	อาหารกลางวัน	
	13.00-15.00 น.	การเสริมสร้างพลังอำนาจ	ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์
	15.00-15.15 น.	อาหารว่าง	
	15.15-16.30 น.	การเสริมสร้างพลังอำนาจ (ต่อ)	ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์
1 ก.ย.53	9.00-10.30 น.	การสร้างพลังอำนาจเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	ศ.ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ
	10.30-10.45 น.	อาหารว่าง	
	10.45-12.00 น.	การเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการวิจัย	ผศ.ดร.กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ
	12.00-13.00 น.	อาหารกลางวัน	
	13.00-15.00 น.	เทคนิควิธีการจัดการภาวะไร้พลัง	ผู้วิจัย
	15.00-15.15 น.	อาหารว่าง	
	15.15-16.30 น.	การสร้างพลังอำนาจในตนเองเพื่อพัฒนาการวิจัย	ผู้วิจัย

ระยะที่ 2 การออกแบบการวิจัย และการเขียนรายงานการวิจัย 3 วัน

วัน/เดือน/ปี	เวลา	รายการ	วิทยากร
11 ต.ค.53	9.00-10.30 น.	การกำหนดโจทย์วิจัย คำถาม วัตถุประสงค์	ศิลปชัย นิลกรณ์
	10.30-10.45 น.	อาหารว่าง	
	10.45-12.00 น.	กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย	ศิลปชัย นิลกรณ์
	12.00-13.00 น.	อาหารกลางวัน	
	13.00-15.00 น.	ฝึกปฏิบัติ	ศิลปชัย นิลกรณ์
	15.00-15.15 น.	อาหารว่าง	
	15.15-16.30 น.	นำเสนอผลงาน การกำหนดโจทย์วิจัย คำถาม วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดในการวิจัย	ศิลปชัย นิลกรณ์
12 ต.ค. 53	9.00-10.30 น.	เทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย	ศิลปชัย นิลกรณ์
	10.30-10.45 น.	อาหารว่าง	
	10.45-12.00 น.	เทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย	ศิลปชัย นิลกรณ์
	12.00-13.00 น.	อาหารกลางวัน	
	13.00-15.00 น.	การนำเสนอข้อเสนอโครงการวิจัย	ศิลปชัย นิลกรณ์
	15.00-15.15 น.	อาหารว่าง	
	15.15-16.30 น.	การนำเสนอข้อเสนอโครงการวิจัย	ศิลปชัย นิลกรณ์
13 ต.ค. 53	9.00-10.30 น.	การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล (statistical design)	ผศ.ดร.ปราณี นิลกรณ์
	10.30-10.45 น.	อาหารว่าง	
	10.45-12.00 น.	การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม R	ผศ.ดร.ปราณี นิลกรณ์
	12.00-13.00 น.	อาหารกลางวัน	
	13.00-15.00 น.	ฝึกปฏิบัติการใช้สถิติที่เหมาะสมในการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม R	ผศ.ดร.ปราณี นิลกรณ์
	15.00-15.15 น.	อาหารว่าง	
	15.15-16.30 น.	การเขียนรายงานการวิจัย	ศิลปชัย นิลกรณ์

ระยะที่ 3 ปฏิบัติการเขียนโครงการวิจัย สัปดาห์ละ 1-2 วัน เป็นเวลา 3 เดือน ตั้งแต่เดือน ตุลาคม – ธันวาคม 2553

ชุดฝึกอบรม
การสร้างพลังอำนาจการทำวิจัย
สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การสร้างพลังอำนาจในการทำวิจัย
สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1. หลักการและเหตุผล

งานวิจัยเป็นภารกิจหนึ่งของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ควบคู่กับการปฏิบัติหน้าที่การสอน จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว มีการทำวิจัยเป็นส่วนน้อย จึงจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ให้ทำวิจัยเพิ่มขึ้น ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคือการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ในการทำวิจัยให้กับอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์มีพลังและความสามารถในการทำวิจัยต่อไป

พลังอำนาจ (empowerment) เป็นภาวะทางจิตใจ เป็นการสร้างจิตใจ ทัศนคติให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีภูมิปัญญา สามารถควบคุมตนเอง ในการทำงานของตนเองและรับผิดชอบการกระทำของตนได้ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการสร้างสภาวะทางจิตใจและทัศนคติของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคคลสามารถทำได้โดยการให้การศึกษา อบรมให้ความรู้ และสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ลักษณะของผู้มีพลังอำนาจเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง ตระหนักในคุณค่าแห่งตน สามารถควบคุมตนเองและสถานการณ์ได้ และสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย

แนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ ดังนี้

สจ๊วต (Stewart,1994) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารต่อกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร โดย การเสริมสร้างความสามารถ (enabling) การอำนวยความสะดวก (facilitating) การสนับสนุน (supporting) การให้คำปรึกษา (counseling) และการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) แนวทางที่นำมาใช้ในการสร้างพลังอำนาจ คือ การสร้างการรับรู้ของอาจารย์ที่มีต่อมหาวิทยาลัยที่ได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการสนับสนุน รวมทั้งมีหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาความสามารถ ให้คำปรึกษา รวมทั้งการจัดหาพี่เลี้ยง

คานเตอร์ (Kanter,1993) กล่าวว่า พลังอำนาจของบุคลากร มี 2 แหล่ง คือ อำนาจแบบเป็นทางการและอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งอำนาจทั้งสองแหล่งนี้มาจาก 1) การได้รับทรัพยากรจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงินทุน สิ่งอำนายความสะดวก และปัจจัยภายใน ได้แก่ ทรัพยากรส่วนบุคคล ความมุ่งมั่น ทักษะการรับรู้ เป็นต้น 2) การได้รับการสนับสนุน จาก ผู้บริหารหน่วยงาน เช่น

การกำหนดนโยบาย การสนับสนุน จะทำให้บุคลากรรู้สึกสุขใจ และมีคุณค่า มีการรับรู้ถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ 3) การได้รับข้อมูลข่าวสาร เป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการ ทำให้มีเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร 4) การได้รับโอกาส ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการงาน โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และโอกาสการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ แนวคิดที่นำใช้ในการสร้างพลังอำนาจ คือ การได้รับทรัพยากร ให้อาจารย์ได้รับรู้ถึงแหล่งทุนและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มหาวิทยาลัยจัดให้เพื่อส่งเสริมการทำวิจัย ให้อาจารย์ได้รับรู้ความสามารถด้านการวิจัยของตนเอง ให้อาจารย์ได้รับรู้ความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน ให้อาจารย์เพิ่มพูนทักษะและความสามารถในการวิจัย ด้วยการอบรมให้ความรู้

กิบสัน (Gibson,1993) การเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การรับรู้พลังในตนเอง ทำให้มีคุณลักษณะ มีความสามารถควบคุมหรือจัดการสถานการณ์ได้ มีความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง และมีเป้าหมายในชีวิตของตนเอง แนวทางที่นำมาใช้ในการสร้างพลัง คือ ความสามารถที่จะควบคุม หรือจัดการสถานการณ์ได้ ความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง และการมีเป้าหมายในการทำงานและทำงานได้ตามเป้าหมาย

คอนเจอร์ และคานันโก (Conger & Kanungo,1988) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีขั้นตอน ขั้นที่ 1 การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ ขั้นที่ 2 การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ และ ขั้นที่ 3 การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง แนวทางที่นำมาใช้ในการสร้างพลังอำนาจ คือ วิเคราะห์ภาวะไร้พลังของตนเอง การใช้เทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการต่อภาวะไร้พลังด้วยการการตั้งเป้าหมาย การให้ผลย้อนกลับ และความตระหนักในสำคัญของงาน การกระตุ้นด้วยวาจา และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติ

การใช้แนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์

2. จุดประสงค์

1. เพื่อสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. เพื่อฝึกปฏิบัติการเสริมสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ในการทำวิจัย จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

3. โครงสร้างเนื้อหาและกิจกรรมการอบรม

โครงการ	เนื้อหา	กิจกรรม/เวลา	วัตถุประสงค์
1. การสร้างพลังอำนาจจากองค์กร	1.นโยบายการสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยของอาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	บรรยาย เวลา 3 ชั่วโมง	เพื่อสร้างความตระหนักและการรับรู้เกี่ยวการสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์จากมหาวิทยาลัย -นโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัย - ทิศทางการวิจัย - แหล่งทรัพยากร - ทุนอุดหนุนการวิจัย - ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย
	2.การสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์จากองค์กรต่างๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นต้น	บรรยาย เวลา 3 ชั่วโมง	เพื่อสร้างความตระหนักและการรับรู้เกี่ยวการสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์จากองค์กรภายนอก - ทุนอุดหนุนการวิจัย - แนวทางการปฏิบัติเพื่อขอทุน - ประโยชน์ที่ได้รับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โครงการ	เนื้อหา	กิจกรรม/เวลา	วัตถุประสงค์
2.การเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง	1.การสร้างพลังอำนาจในตนเอง - การวิเคราะห์ภาวะไร้พลังของตนเอง - เทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการต่อภาวะไร้พลัง - ให้ผลย้อนกลับ - การรับรู้ความสามารถของตนเอง	บรรยายและปฏิบัติการ เวลา 4.30 ชั่วโมง	1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการ (อาจารย์) ค้นหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่ทำให้ตนเองไร้พลังอำนาจในการทำวิจัย 2. เพื่อค้นหาเทคนิควิธีที่จะจัดการต่อภาวะไร้พลังของตนเอง 3. เพื่อวางแผนการสร้างพลังอำนาจของตนเอง
	2. การวางแผนกำหนดเป้าหมาย	ปฏิบัติการ เวลา 1.30 ชั่วโมง	1. ให้ผู้เข้าอบรมฝึกกำหนดเป้าหมายการทำวิจัยของตนเอง 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเขียนแผนการทำงานวิจัยได้
	3. การสร้างพลังอำนาจเพื่อการพัฒนาวิชาชีพและการทำวิจัย	บรรยาย เวลา 3 ชั่วโมง	1. เพื่อให้อาจารย์ได้รับรู้วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างพลังอำนาจในตนเองเพื่อพัฒนาวิชาชีพ 2. เพื่อให้อาจารย์ได้รับรู้วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างพลังอำนาจในตนเองในการทำวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. กิจกรรมการอบรม

5.1 การบรรยาย และซักถาม

5.2 การปฏิบัติการ

5. การประเมินผล

6.1 ประเมินพลังอำนาจในการทำวิจัย ก่อนและหลังการอบรม

6.2 ประเมินพลังอำนาจจากใบงาน

6.3 ประเมินพลังอำนาจจากการอภิปรายแสดงความคิดเห็น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กำหนดการ
การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "การสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำวิจัย"
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ระหว่างวันที่ 30 สิงหาคม – 1 กันยายน 2553

วัน/เดือน/ปี	เวลา	เรื่อง	วิทยากร
30 ส.ค. 2553	9.00 – 10.00	- ชี้แจงความเป็นของโครงการ - วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการ - ข้อตกลง	ผู้วิจัย
	10.00 – 10.30	ประเมินพลังอำนาจในการทำวิจัยของอาจารย์	ผู้วิจัย
	10.30 – 12.00	การสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ - ค้นหาพลังอำนาจในการทำงาน - ภาวะไร้พลัง	ผู้วิจัย
	13.00-16.00	การส่งเสริมสนับสนุนด้านการวิจัยจากองค์กรภายนอก	นายสมฤทธิ์ ทรัพย์พุ่ม วช.
31 ส.ค. 2553	9.00-12.00	การส่งเสริมสนับสนุนด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์	ผศ.วัชรากร พาหะนิชย์ ผอ.สถาบันวิจัย
	13.00-16.00	การสร้างพลังอำนาจในตนเอง	ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์
1 ก.ย. 2553	9.00 – 10.30	การสร้างพลังอำนาจเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	ศ.ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ
	10.30 – 12.00	การสร้างพลังอำนาจเพื่อการพัฒนาการวิจัย	ผศ.ดร.กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ
	13.00 – 16.00	- เทคนิควิธีการจัดการภาวะไร้พลัง - การสร้างพลังอำนาจในตนเองเพื่อพัฒนาการวิจัย	ผู้วิจัย

กิจกรรมที่ 1
กิจกรรมวิเคราะห์พลังอำนาจในตนเองและภาวะไร้พลังของตนเอง

วัตถุประสงค์

1.เพื่อให้ผู้เข้าอบรม(อาจารย์)ค้นหาพลังอำนาจในตนเองที่ใช้ในการทำงาน

2. เพื่อวิเคราะห์ภาวะไร้พลังอำนาจของตนเอง

เวลา 1.30 ชั่วโมง

อุปกรณ์

ใบงานวิเคราะห์พลังอำนาจ และภาวะไร้พลังในตนเอง

กิจกรรม

1. นักวิจัยบรรยายเกี่ยวกับพลังอำนาจ และการใช้พลังอำนาจในการทำงาน ภาวะไร้พลังอำนาจในการทำงาน

2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาหาพลังอำนาจในตนเองที่ใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

3. ให้ผู้เข้าอบรมค้นหาสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะไร้พลังอำนาจ ทำให้เป็นอุปสรรคการทำงาน และวิธีจัดการกับภาวะไร้พลัง

4. ผู้เข้ารับการอบรมอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับพลังอำนาจในตนเอง

การประเมินผล

ผลการวิเคราะห์พลังอำนาจในตนเองและภาวะไร้พลังอำนาจในการทำงานของอาจารย์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ใบกิจกรรมที่ 1

1. พลังอำนาจในตัวของท่านเองที่มีอยู่ในตัวของท่าน และเป็นพลังอำนาจที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. สาเหตุหรือเงื่อนไขใดที่ทำให้ท่านไม่อยากทำงาน(วิจัย) และสาเหตุที่ทำให้ทำงานไม่สำเร็จ และท่านแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร

ภาวะไร้พลังของท่าน.....

.....

.....

.....

.....

.....

วิธีจัดการกับภาวะไร้พลัง.....

.....

.....

.....

.....

.....

.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิจกรรมที่ 2
การสร้างพลังอำนาจในการทำวิจัย

วัตถุประสงค์
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้เรื่องการสร้างพลังอำนาจในการทำงานและทำวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้เพื่อจัดการกับภาวะไร้พลังของตนเองได้
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปสร้างพลังอำนาจในการทำวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื้อหา
1. การสร้างพลังอำนาจในการทำงานและทำวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ
2. พลังอำนาจสู้ชีวิต

เวลา 3 ชั่วโมง

อุปกรณ์

วิธีดำเนินการ
1. วิทยากร บรรยาย เรื่อง การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้เข้าอบรมอภิปราย “พลังอำนาจสู้ชีวิต” และเลือกข้อความที่ชอบที่สุดสามารถนำไปใช้พลังพลังอำนาจของตนเองในการทำวิจัยได้
3.ผู้เข้าอบรมอภิปรายการนำหลักการสร้างแรงบันดาลใจมาใช้เป็นแนวทางการจัดการภาวะไร้พลัง และสร้างพลังอำนาจในการทำงานและทำวิจัย

การประเมินผล
ความสามารถใช้ความรู้และแนวคิดการสร้างพลังอำนาจมาใช้ในการทำงานและการทำวิจัยได้

หมายเหตุ
1. ผู้วิจัยนำหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจไปใช้ในกิจกรรมการทำวิจัยเป็นระยะถึงสิ้นสุดโครงการ
2. ผู้วิจัยจะการประเมินผลการเสริมสร้างพลังอำนาจ เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมและ สิ้นสุดโครงการ

ใบกิจกรรมที่ 2

ท่านสามารถใช้ความรู้จากการบรรยาย และแนวคิดจากการอภิปราย มาดำเนินการใน 2 ประเด็นนี้ได้อย่างไร

1. แนวทางการจัดการภาวะไร้พลัง

.....
.....
.....
.....
.....

2. สร้างพลังอำนาจในการทำงานและทำวิจัย

.....
.....
.....
.....
.....
.

3. ข้อความที่ให้แนวคิดที่เสริมสร้างพลังชีวิตให้มีความแข็งแกร่ง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ต้องการอย่างมุ่งมั่น สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างกล้าหาญ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิจกรรมที่ 3
การสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพและพัฒนางานวิจัย

วัตถุประสงค์ 1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจวิธีการสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนางานวิจัย

2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาวางแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง

3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาวางแผนการทำงานสอนและงานวิจัยให้สอดคล้องกัน

เวลา 3 ชั่วโมง

อุปกรณ์ แบบฟอร์มเขียนแผนการทำวิจัย

การดำเนินการ

1. วิทยากรบรรยาย เรื่อง การสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนางานวิชาการ
2. วิทยากรบรรยาย เรื่อง การสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนางานและงานวิจัย
3. ให้ผู้เข้าอบรมวางแผนการทำวิจัยเพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในใบกิจกรรม

การประเมินผล

แผนการทำวิจัยเพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ใบกิจกรรมที่ 3
แผนการทำวิจัย

เป้าหมาย.....

เดือน/พ.ศ.	**กิจกรรมที่จะทำ**

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิจกรรมที่ 4
การเสริมสร้างพลังอำนาจจากองค์กร

วัตถุประสงค์ 1. เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจโดยองค์กร
2.เพื่อสร้างความตระหนักและการรับรู้เกี่ยวกับ นโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัย ทิศทางการวิจัย แหล่งทรัพยากร ทุนอุดหนุนการวิจัย และการทำวิจัยเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ

เนื้อหา 1. การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
1.1 นโยบาย/ทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย
1.2 ระเบียบ ข้อบังคับ การวิจัยของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการวิจัย
1.3 การกำหนดภาระงานด้านการวิจัย
1.4 กองทุนอุดหนุนการวิจัย
1.5 ขั้นตอนการดำเนินงานการส่งข้อเสนอโครงการเพื่อพิจารณาทุน
1.6 การสร้างบรรยากาศการวิจัยในมหาวิทยาลัย
2. การสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาจากหน่วยงานภายนอก
3. การทำวิจัยเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

เวลา 6 ชั่วโมง

เครื่องมือ 1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ ข้อบังคับมี่เกี่ยวข้องกับการวิจัยของมหาวิทยาลัย
2. เอกสารเกี่ยวกับแหล่งทุนอุดหนุนวิจัย

วิธีดำเนินการ 1. ประเมินการรับรู้ เกี่ยวกับ นโยบายการวิจัย ทิศทางการวิจัย ของมหาวิทยาลัย แหล่งทรัพยากร ทุนอุดหนุนการวิจัย และการทำวิจัยเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ
2. วิทยากรให้ความรู้
2.1 นโยบายการวิจัยและทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย
2.2 ทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายในและหน่วยงานภายนอก
2.3 การทำวิจัยเพื่อขอตำแหน่งวิชาการ

3. ประเมินการ รับรู้ เกี่ยวกับ นโยบายการวิจัย ทิศทางการวิจัย ของมหาวิทยาลัย แหล่งทรัพยากร ทุนอุดหนุนการวิจัย และการทำวิจัยเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ หลังการอบรม

การประเมินผล ประเมินผลการรับรู้พลังอำนาจจากปัจจัยภายนอก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ใบกิจกรรมที่ 4

คำชี้แจง

1. ท่านมีการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยและองค์กรภายนอกเพียงใด

2. ระดับการรับรู้

5 รับรู้มากที่สุด 4 รับรู้มาก 3 รับรู้ปานกลาง

2 รับรู้น้อย 1 รับรู้น้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. บทบาทหน้าที่ด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ					
2. นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ					
3. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏว่าด้วยทุนอุดหนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก					
4. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏว่าด้วยทุนอุดหนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายใน					
5. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏว่าด้วยค่าจ้าง และการเลื่อนค่จ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา					
6. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏว่าด้วยกองทุน เพื่อพัฒนางานวิจัยและงานวิชาการ					
7. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนและเงินรางวัลในการทำผลงานวิชาการ					
8. ขั้นตอนการดำเนินงานการส่งข้อเสนอโครงการเพื่อพิจารณาทุนของมหาวิทยาลัย					
9. โครงการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ “ต้นกล้านักวิจัย”					
10. แหล่งทุนภายนอก					

ชุดฝึกอบรม
การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1. หลักการและเหตุผล

การวิจัยมีบทบาทสำคัญในสถาบันอุดมศึกษาคือการวิจัยสร้างปัญญา สร้างองค์ความรู้ใหม่ ทำให้บุคคลได้เรียนรู้ตลอดชีวิต การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนารูปแบบการเรียน และพัฒนานวัตกรรม การวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ เช่น การวิจัยเพื่อพัฒนาด้านธุรกิจ การเกษตร และอุตสาหกรรม เป็นต้น

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และในมาตรา 8 (8) ได้กำหนดว่า มหาวิทยาลัยมีภาระหน้าที่ ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสาน นอกจากนี้การประกันคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.)ได้กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดด้านการวิจัยในการประเมินมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องพัฒนางานวิจัยให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา และพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน เป็นกลไกในการพัฒนาความรู้และปัญญาของนักศึกษา นำผลจากการวิจัยไปแก้ปัญหา และพัฒนาสถาบันและท้องถิ่นได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏในอดีตก่อนเป็นมหาวิทยาลัย พบว่าอาจารย์ไม่มีเวลา เพราะมีภาระงานสอนมาก และต้องทำงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอน เช่น งานบริหาร ประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยน้อย เช่น มีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์น้อย และอาจารย์ได้รับค่าตอบแทนเป็นภาระงาน และรายได้น้อยเมื่อเทียบกับงานอื่น ๆ การทำวิจัยต้องใช้เวลานาน อาจารย์จึงไม่แน่ใจว่าจะทำงานวิจัยได้เป็นผลสำเร็จ จึงทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย ประกอบกับไม่มีความรู้และประสบการณ์วิจัย ไม่มีทุนอุดหนุนการวิจัย หรือระเบียบการใช้เงินทุนยุ่งยากเกินไป (สถาบันราชภัฏราชนครินทร์, สำนักวิจัยและบริการวิชาการ, 2543) ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้พัฒนางานวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ คืออาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทำวิจัยจำนวนมากกว่าเดิมประมาณ 5-10 เท่าเนื่องจากการมีกระบวนการ พัฒนาระบบบริหาร

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏมีนโยบายสนับสนุนการวิจัย ที่ทำให้เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์หลายประการ เช่น การตั้งกองทุนวิจัย การนับงานวิจัยเป็นภาระงาน การปรับระเบียบการเงิน ที่เอื้อต่อนักวิจัยให้ทำงานได้สะดวก การสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่งเสริมให้อาจารย์สามารถสร้างผลงานทางวิชาการ การพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวิจัย และการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ให้เป็นนักวิจัย “โครงการต้นกล้านักวิจัย” เป็นต้น

อย่างไรก็ตามอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่สามารถทำวิจัยที่มีคุณภาพได้ ยังมีจำนวนน้อยสอดคล้องกับผลการสำรวจความต้องการทำวิจัย และปัญหาการทำวิจัย อาจารย์มีความต้องการอบรมการทำวิจัย ร้อยละ 79.3 เรื่องการวิจัยประเภทต่าง ๆ สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล การพัฒนาโจทย์วิจัย การออกแบบการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัย การเขียนโครงการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการเขียนรายงานการวิจัย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องจัดโครงการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยให้กับอาจารย์

2. **จุดประสงค์**

2.1 เพื่อพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีศักยภาพในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น

2.2 เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีความสามารถในการ การเขียนโครงการวิจัย การกำหนดปัญหาการวิจัย การออกแบบการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

3. **เนื้อหา**

เนื้อหาการอบรมแบ่งออกเป็น 6 ชุด คือ

3.1 การกำหนดโจทย์การวิจัย	เวลา 6 ชั่วโมง
3.2 เทคนิคการเขียนโครงการวิจัย	เวลา 3 ชั่วโมง
3.3 การออกแบบการวิจัย	เวลา 3 ชั่วโมง
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	เวลา 3 ชั่วโมง
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลา 3 ชั่วโมง
3.6 การเขียนรายงานการวิจัย	เวลา 3 ชั่วโมง

4. **กิจกรรม**

วิทยากรบรรยายและให้ผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติการ

5. **การประเมินผล**

5.1 ประเมินก่อนและหลังการอบรม

5.2 ประเมินจากแบบฝึกของกิจกรรมแต่ละชุด

5.3 โครงการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กำหนดการ
การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "การเพิ่มศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่"
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ระหว่างวันที่ 11-13 ตุลาคม 2553

วัน เดือน ปี เวลา	หัวข้อเรื่อง		วิทยากร
11 ตุลาคม 2553	08.00-09.00 น. 09.00-10.30 น. 10.30-12.00 น. 13.00-16.00 น.	◆ ลงทะเบียน รับเอกสาร ◆ หลักเกณฑ์ในการขอทุนวิจัย ◆ การกำหนดโจทย์วิจัย คำถาม วัตถุประสงค์ และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ◆ ฝึกปฏิบัติ การกำหนดโจทย์วิจัย คำถาม วัตถุประสงค์ และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ◆ การนำเสนอโจทย์วิจัย	ผศ.ดร.ปราณี นิลกรณ์ อ.ศิลป์ชัย นิลกรณ์ ผศ.ดร.ปราณี นิลกรณ์ อ.ศิลป์ชัย นิลกรณ์
12 ตุลาคม 2553	09.00-12.00 น. 13.00-14.30 น. 14.30 -16.30น.	◆ เทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ◆ ปฏิบัติการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ◆ การนำเสนอข้อเสนอโครงการวิจัย	ผศ.ดร.ปราณี นิลกรณ์ อ.ศิลป์ชัย นิลกรณ์
13 ตุลาคม 2553	09.00-12.00 น. 13.00-16.00 น.	◆ ความรู้พื้นฐานในการใช้โปรแกรม R และสถิติในการวิเคราะห์ ◆ ฝึกปฏิบัติใช้งานวิจัย สถิติที่เหมาะสม ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม R สรุปประเมินผลการฝึกอบรม	ผศ.ดร.ปราณี นิลกรณ์ อ.ศิลป์ชัย นิลกรณ์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิจกรรมที่ 1
การกำหนดโจทย์วิจัย

วัตถุประสงค์

1.เพื่อให้ผู้เข้าอบรม(อาจารย์) สามารถตั้งคำถามการวิจัยได้

2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมกำหนดปัญหาการวิจัยได้

3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเขียนหัวข้อการวิจัยได้

4. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเขียนวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับหัวข้อการวิจัย

เวลา 3 ชั่วโมง

อุปกรณ์

แบบฝึกปฏิบัติการตั้งคำถามการวิจัย

เอกสารประกอบการอบรม

คู่มือนักวิจัยมือใหม่ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

เอกสาร “การกำหนดโจทย์วิจัย”

กิจกรรม

1. วิทยากรบรรยายเรื่อง การกำหนดปัญหาการวิจัย การเขียนหัวข้อการวิจัย และการเขียนวัตถุประสงค์การวิจัยให้สอดคล้องกับหัวข้อวิจัย
2. ผู้เข้าอบรม ฝึกปฏิบัติการ ในใบกิจกรรม เกี่ยวกับ กำหนดปัญหาการวิจัย การเขียนหัวข้อการวิจัย และการเขียนวัตถุประสงค์การวิจัยให้สอดคล้องกับหัวข้อวิจัย
3. ผู้เข้าอบรมนำเสนอ ปัญหาการทำวิจัย เป็นรายบุคคล
4. ผู้เข้าอบรมอภิปรายแสดงความคิดเห็น วิทยากรให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงหัวข้อวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและเสนอแนวทางการเขียนโครงการต่อ

การประเมินผล

ประเมินจากผลของการทำกิจกรรม ปัญหาการวิจัย และหัวข้อการวิจัย

ใบกิจกรรมที่ 1

วันที่ 11 ตุลาคม 2553

ชื่อเรื่อง,คำถาม ,วัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย

1.ชื่อเรื่องการวิจัย……

……

2.คำถามวิจัย……

……

3.วัตถุประสงค์การวิจัย……

……

……

4.กรอบแนวคิดในการวิจัย

……

……

……

……

……

……

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อนักวิจัย ……

หน่วยงาน.....

กิจกรรมที่ 2
เทคนิคการเขียนโครงการวิจัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้และเข้าใจขั้นตอนของการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย และขั้นตอนการทำวิจัย
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถออกแบบการวิจัยที่เหมาะสมได้
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถกำหนดวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติให้การวิจัยได้อย่างเหมาะสม

เวลา 6 ชั่วโมง

อุปกรณ์

1. ใบกิจกรรม การออกแบบการวิจัย
2. ใบกิจกรรม ข้อเสนอโครงการวิจัย

เอกสารประกอบ

1. คู่มือนักวิจัยมือใหม่ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
2. เอกสารประกอบ “การออกแบบการวิจัย”
3. เอกสาร “ การสุ่มตัวอย่าง”
4. เอกสาร “การวิเคราะห์ข้อมูล”
5. เอกสาร “การเขียนโครงการวิจัย”

กิจกรรม

1. วิทยากรบรรยายเรื่อง เทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เนื้อหาประกอบด้วย
   - การออกแบบการวิจัย
   - การสุ่มตัวอย่าง
   - การวิเคราะห์ข้อมูล
   - การเขียนโครงการวิจัย
2. ผู้เข้าอบรม ฝึกปฏิบัติการ ในใบกิจกรรมที่ 2 การออกแบบการวิจัย และกิจกรรมที่
3. ผู้เข้าอบรมนำเสนอ ข้อเสนอโครงการวิจัย เป็นรายบุคคล
4. ผู้เข้าอบรมอภิปรายแสดงความคิดเห็น วิทยากรให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงหัวข้อวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การประเมินผล

ประเมินจาก การนำเสนอโครงการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ใบงานกิจกรรมที่ 2
แบบฝึกการออกแบบวิจัย

ปัญหา	สาเหตุ	แนวทางแก้ปัญหา (ตัวแปรอิสระ)	ตัวบ่งชี้ (ตัวแปรตาม)	วิธีการวิจัย	ผลที่คาดหวัง (สมมุติฐาน)	เครื่องมือ/วิธีรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ใบงานกิจกรรมที่ 3
ข้อเสนอโครงการ

แบบเสนอโครงการวิจัย มี 3 แบบ

อาจารย์เลือกใช้แบบใดแบบหนึ่ง ตามแบบเสนอของหน่วยงานผู้ให้ทุน

แบบที่ 1 แบบเสนอโครงการวิจัยโดยทั่วไป (มหาวิทยาลัย)

1. ชื่อโครงการ .....
   หน่วยงานที่รับผิดชอบ.....
2. ผู้วิจัย.....
3. คำสำคัญของเรื่องที่ทำวิจัย
   .....
4. คำถามการวิจัย
   .....
5. ความสำคัญและที่มาของปัญหา
   .....(ความยาวประมาณ 1-2 หน้า)
6. วัตถุประสงค์
   7.1.....
   7.2 .....
7. ขอบเขตการวิจัย
   8.1. .....
   8.2.....
8. กรอบแนวคิดการวิจัย
   .....
9. นิยามศัพท์
   .....
   .....
10. การทบทวนวรรณกรรม (ประมาณ 2-3 หน้า)
    ทฤษฎี.....
    แนวความคิด.....
    สภาพของพื้นที่ศึกษา.....
    งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....

11. วิธีดำเนินการวิจัย
    ระเบียบวิธีวิจัย .....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง.....ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบ.....

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....

การเก็บรวบรวมข้อมูล (ขั้นตอนและวิธีการ)

.....

การวิเคราะห์ข้อมูล และการประมวลผล.....

สถิติที่ใช้.....

12. ประโยชน์ที่ได้รับ

1. .....

2. .....

14. ระยะเวลาในการทำวิจัย.....

.....

15. แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

แผนงาน	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ศึกษาเอกสาร												
เขียนข้อเสนอโครงการวิจัย												
สร้างเครื่องมือ												
เก็บรวบรวมข้อมูล												
วิเคราะห์สรุปผล												
เขียนรายงานการวิจัย												
พิมพ์และเผยแพร่/นำไปใช้												

17. งบประมาณค่าใช้จ่ายตลอดโครงการ..... ดังนี้

17.1 หมวดค่าจ้างชั่วคราว.....บาท

17.2 หมวดค่าใช้สอย.....บาท

17.3 หมวดค่าตอบแทน.....บาท

17.4 หมวดค่าวัสดุ.....บาท

ลงชื่อ.....ผู้รับผิดชอบโครงการ

( )

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบที่ 2 แบบเสนอโครงการแบ่งออกเป็น 3 บท

ตรา

ข้อเสนอโครงการวิจัย

(Research Proposal)

เรื่อง

……..

……

โดย

……

พ.ศ. 2553

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (Phenomena)

   ……(ความยาว 2-3 หน้า)

2. คำถามวิจัย (Research Question)

   2.1 ……

   2.2 ……

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

   3.1 เพื่อ……

   3.2 เพื่อ……

   3.3 เพื่อ……

4. สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis) (ถ้ามี)

   ……นิยามศัพท์ (Term Definition)

   4.1 ……หมายถึง ……

   4.2 ……หมายถึง ……

5. ขอบเขตของการวิจัย (Scope of Study)

   5.1 ……

   5.2 ……

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย (Expected Result & Appreciation)

   6.1 จะ……

   6.2 จะ……

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2
วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
(Literature Review)

การวิจัยเรื่องนี้ ได้ทำการศึกษาค้นคว้า.....
.....ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับ.....

- ความหมาย.....
- ความสำคัญ/ ประโยชน์.....
- องค์ประกอบ.....

.....

.....

แนวความคิดเกี่ยวกับ.....

.....

.....

สภาพของพื้นที่ที่ศึกษา

ประวัติ.....

บทบาท/ หน้าที่.....

สภาพปัญหา.....

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....

กรอบแนวคิดและตัวแปรที่วิจัย.....

(ทำโครงสร้างมาแทรกตรงนี้)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัย.....ดังนี้

1. ประชากรที่ศึกษาได้แก่.....

   การเลือกตัวอย่าง.....

2. ข้อมูลที่ใช้ มี 2 ประเภท คือ

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Date) ได้แก่.....

   2.2ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

      ได้แก่.....

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

   3.1.....

   3.2.....

4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

   4.1.....

   4.2.....

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

   5.1.....

   5.2.....

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

   6.1.....

   6.2.....

7. สถิติที่ใช้

   7.1.....

   7.2.....

8. ระยะเวลาในการทำวิจัย.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

9. แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

แผนงาน	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ศึกษาเอกสาร												
เขียนข้อเสนอโครงการวิจัย												
สร้างเครื่องมือ												
เก็บรวบรวมข้อมูล												
วิเคราะห์สรุปผล												
เขียนรายงานการวิจัย												
พิมพ์และเผยแพร่/นำไปใช้												

10. งบประมาณค่าใช้จ่ายตลอดโครงการ..... ดังนี้

10.1 หมวดค่าจ้างชั่วคราว

10.2 หมวดค่าใช้สอย

10.3 หมวดค่าตอบแทน

10.4 หมวดค่าวัสดุ

ลงชื่อ.....หัวหน้าโครงการ

( )

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบที่ 3 แบบเสนอโครงการวิจัยของ วช.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ แบบ ว-1ด

แบบเสนอโครงการวิจัย (research project)

ประกอบการเสนอของบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ตามมติคณะรัฐมนตรี

ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาไทย) .....

(ภาษาอังกฤษ) .....

ชื่อแผนงานวิจัย (ภาษาไทย) (กรณีเป็นโครงการวิจัยภายใต้แผนงานวิจัย) .....

(ภาษาอังกฤษ) .....

ส่วน ก : ลักษณะโครงการวิจัย

◯ *โครงการวิจัยใหม่*

◯ *โครงการวิจัยต่อเนื่องระยะเวลา....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....รหัสโครงการวิจัย.....*

ระบุความสอดคล้องของโครงการวิจัยกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) (ผนวก 2) ซึ่งประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ (หากสอดคล้องมากกว่า 1 ยุทธศาสตร์ กรุณาจัดเรียงลำดับ ความสอดคล้องจากมากที่สุดไปสู่น้อยที่สุด โดยระบุหมายเลข 1 ในยุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องมากที่สุด และระบุความสำคัญกับเรื่องที่สอดคล้องมากที่สุดในยุทธศาสตร์นั้น ๆ)

☐ **ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้**

☐ **ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคง ของประเทศ**

☐ **ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน**

☐ **ยุทธศาสตร์การพัฒนาบนฐานความหลากหลายทางชีวภาพและการสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม**

☐ **ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ**

☐ **อื่น ๆ โปรดระบุ** .....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<u>ส่วน ข</u> ***: องค์ประกอบในการจัดทำโครงการวิจัย***

1. ผู้รับผิดชอบ [คณะผู้วิจัย บทบาทของนักวิจัยแต่ละคนในการทำวิจัย และสัดส่วนที่ทำการวิจัย (%)] และหน่วยงานประกอบด้วย หน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุน
2. ประเภทของการวิจัย (ผนวก 3)
3. สาขาวิชาการและกลุ่มวิชาที่ทำการวิจัย (ผนวก 3)
4. คำสำคัญ (keywords) ของโครงการวิจัย
5. ความสำคัญ และที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย
6. วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย
7. ขอบเขตของโครงการวิจัย
8. ทฤษฎี สมมุติฐาน (ถ้ามี) และกรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย
9. การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศ (information) ที่เกี่ยวข้อง
10. เอกสารอ้างอิงของโครงการวิจัย
11. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เช่น การเผยแพร่ในวารสาร จดสิทธิบัตร ฯลฯ และหน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
12. แผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีหรือผลการวิจัยสู่กลุ่มเป้าหมาย
13. วิธีการดำเนินการวิจัย และสถานที่ทำการทดลอง/เก็บข้อมูล
14. ระยะเวลาทำการวิจัย และแผนการดำเนินงานตลอดโครงการวิจัย (ให้ระบุขั้นตอนอย่างละเอียด)
15. ปัจจัยที่เอื้อต่อการวิจัย (อุปกรณ์การวิจัย, โครงสร้างพื้นฐาน ฯลฯ) ระบุเฉพาะปัจจัยที่ต้องการเพิ่มเติม
16. งบประมาณของโครงการวิจัย
    - 16.1 รายละเอียดงบประมาณการวิจัย จำแนกตามงบประเภทต่าง ๆ [ปีงบประมาณที่เสนอขอ (ผนวก 4)]
    - 16.2 รายละเอียดงบประมาณการวิจัย จำแนกตามงบประเภทต่าง ๆ ที่เสนอขอในแต่ละปี [กรณีเป็นโครงการวิจัยต่อเนื่อง (ผนวก 7)]
    - 16.3 งบประมาณการวิจัยที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปีที่ผ่านมา (กรณีเป็นโครงการวิจัยต่อเนื่องที่ได้รับอนุมัติให้ทำการวิจัยแล้ว)
17. ผลสำเร็จและความคุ้มค่าของการวิจัยที่คาดว่าจะได้รับ
18. โครงการวิจัยต่อเนื่องปีที่ 2 ขึ้นไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

18.1 คำรับรองจากหัวหน้าโครงการวิจัยว่าโครงการวิจัยได้รับการจัดสรรงบประมาณจริงในปีงบประมาณที่ผ่านมา

18.2 ระบุว่าโครงการวิจัยนี้อยู่ระหว่างเสนอของบประมาณจากแหล่งเงินทุนอื่นหรือเป็นการวิจัยต่อยอดจากโครงการวิจัยอื่น (ถ้ามี)

18.3 รายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัย **(แบบ ต-1ช/ด)**

19. คำชี้แจงอื่น ๆ (ถ้ามี)

<u>ส่วน ค</u> *: ประวัติคณะผู้วิจัย*

1. ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นาย นาง นางสาว ยศ
   ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mr, Mrs, Miss, Rank
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน
3. ตำแหน่งปัจจุบัน
4. หน่วยงานที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ e-mail
5. ประวัติการศึกษา
6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ
7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละข้อเสนอการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โครงการ การพัฒนารูปแบบการบันทึกบัญชีของวิสาหกิจชุมชนประเภทการแปรรูปและผลิตภัณฑ์ทางอาหาร อำเภอ เมือง จังหวัด ฉะเชิงเทรา

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สาขาวิชาบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ผู้วิจัย นางดวงฤดี จำรัสธนสาร

คำสำคัญของเรื่องที่ทำวิจัย

รูปแบบการบันทึกบัญชี วิสาหกิจชุมชน

คำถามการวิจัย

1. วิสาหกิจชุมชนในอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีการทำบัญชีหรือไม่ มีรูปแบบการบันทึกบัญชีอย่างไร
2. วิสาหกิจชุมชนในอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความต้องการรูปแบบการบันทึกบัญชีอย่างไร
3. แนวทางการพัฒนารูปแบบการบันทึกบัญชีของวิสาหกิจชุมชน เป็นอย่างไร

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

วาริพิณ มงคลสมัย (2551) กล่าวว่า ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ส่งเสริมการรวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำในรูปแบบที่หลากหลายและจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ตามความพร้อมของกลุ่มเกษตร นำภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้สร้างสรรค์คุณค่าของสินค้าและบริการ พร้อมทั้งสร้างระบบบ่มเพาะวิสาหกิจกลุ่มเกษตรกรควบคู่กับการพัฒนาความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ เช่น การรวมกลุ่มของกลุ่มเกษตรกรในการผลิตและจำหน่ายสินค้าในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ มีจุดเด่นและมูลค่าเพิ่มเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ ดังนั้นกลุ่มเกษตรกรจึงต้องมีระบบบัญชี เพื่อให้มีข้อมูลสำหรับแสดงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของการรวมกลุ่มของเกษตรดังกล่าว และนำข้อมูลที่ได้มาตัดสินใจและพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่อไป

นอกจากนี้ ตามฉบับร่างของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) มีวัตถุประสงค์คือ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมอุดมสมบูรณ์ การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน เป้าหมายหลักคือ เศรษฐกิจสมดุลเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคือ

เสริมสร้างการผลิตให้เข้มแข็ง สมดุล สร้างสรรค์ทั้งเกษตร อุตสาหกรรม ท่องเที่ยว สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการผลิต การค้า การลงทุน

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทั้ง 2 ฉบับรัฐบาลได้ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง และพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ซึ่งมาจากการรวมตัวของประชาชนในท้องถิ่นที่มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมกันดำเนินงานในเชิงธุรกิจที่จะก่อให้เกิดรายได้แก่สมาชิก อันเป็นที่มาของความมั่งคงทางฐานะการเงินให้แก่สมาชิก และส่งผลให้ชุมชนหรือท้องถิ่นนั้น ๆ มีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ต่อไป

การดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนเป็นการทำธุรกิจโดยกลุ่มบุคคลในท้องถิ่น เพื่อให้ดำเนินธุรกิจมีประสิทธิภาพและมั่นคง ก้าวหน้า จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีมีความเข้าใจในระบบผลิต การบริหารจัดการ รวมทั้งการทำบัญชีที่เหมาะสม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมดูแลทางการเงินและพัฒนาธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ

จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยสำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ดำเนินการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา รวมทั้งสิ้น 362 วิสาหกิจ เฉพาะในอำเภอเมืองมีวิสาหกิจชุมชนที่ขอจดทะเบียน 48 กลุ่ม ส่วนใหญ่เป็นกลุ่ม การผลิตพืช การผลิตปัจจัยการผลิต และ การแปรรูปและผลิตภัณฑ์อาหาร สำนักงานเกษตรจังหวัดได้ให้การส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนโดยการจัดการอบรม เรื่องต่าง ๆ เช่น การผลิต การตลาด เป็นต้น การประเมินเพื่อกระตุ้นให้กลุ่มวิสาหกรรมชุมชนได้พัฒนาตนเอง การประเมินได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับดี ระดับปานกลาง และระดับ ต้องปรับปรุง ปัญหาที่พบในการทำธุรกิจในกลุ่มวิสาหกิจชุมชน คือ ระบบการทำบัญชี

การเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้จัดทำ โครงการการพัฒนารูปแบบการบันทึกบัญชีของวิสาหกิจชุมชน ในอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทราขึ้น เพื่อให้ความช่วยเหลือแนะนำการบันทึกบัญชีแก่วิสาหกิจชุมชน การทำบัญชีต้องอาศัยข้อมูลที่บันทึกอย่างถูกต้อง ซึ่งข้อมูลจดบันทึกบัญชีนั้นจะนำไปสู่การสรุปรายได้ ค่าใช้จ่าย ที่แท้จริงและถูกต้อง จะทำให้ผู้ที่อ่านข้อมูลเกิดความเชื่อถือและ สามารถในไปใช้ในการบริหารจัดการด้านอื่น ๆ อีกต่อไป เป็นการส่งเสริมให้วิสาหกิจชุมชนให้มีการดำเนินงานที่เป็นระบบ สามารถบริหารธุรกิจให้เกิดการสร้างผลตอบแทนแก่สมาชิกและอำนวยประโยชน์แก่ชุมชนให้มีความมั่นคงเข้มแข็งตามหลักการเศรษฐกิจพอเพียงของรัฐบาล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการจดบันทึกบัญชีของ วิสาหกิจชุมชนในอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

2. เพื่อศึกษาความต้องการรูปแบบการบันทึกบัญชีของวิสาหกิจชุมชน
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนารูปแบบการบันทึกบัญชีให้กับวิสาหกิจชุมชน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ ได้แก่ วิสาหกิจชุมชน ประเภทการแปรรูปและผลิตภัณฑ์ทางอาหาร ในอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ผ่านการประเมินจากสำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง

2. ขอบเขตของรูปแบบบัญชี

รูปแบบบัญชี เป็นการจัดทำบัญชีแบบง่ายที่เกิดจากความต้องการของวิสาหกิจชุมชนมีลักษณะเป็นการบันทึกองค์ประกอบที่จำเป็น ได้แก่ รายได้ และ ค่าใช้จ่าย

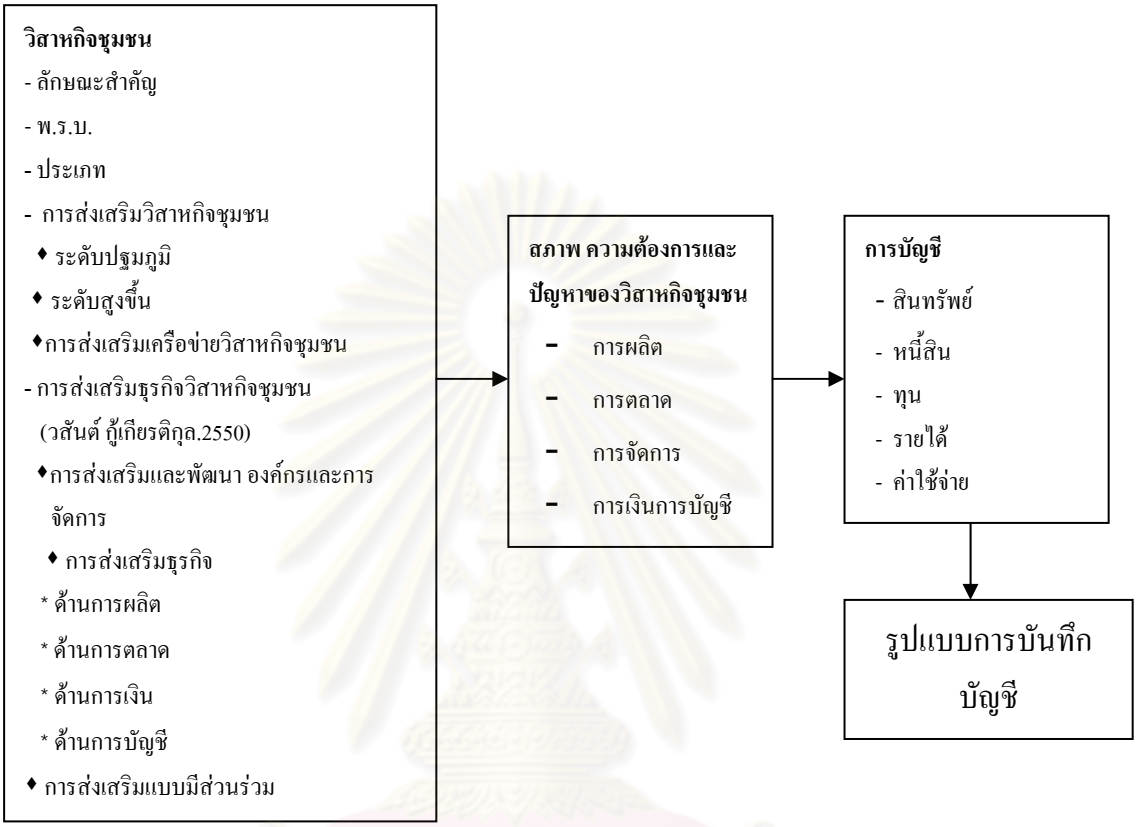
นิยามศัพท์

การบันทึกบัญชี หมายถึง การจดตัวเลข การจดชื่อรายการที่เกี่ยวข้องกับรายได้ ค่าใช้จ่ายของกิจการ

วิสาหกิจชุมชน หมายถึง กิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการหรือการอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่รวมตัวกัน เพื่อสร้างรายได้และการพึ่งตนเอง ในการวิจัยนี้กิจการของชุมชน ได้แก่ การผลิต การผลิตปศุสัตว์ การผลิตประมง การแปรรูปและผลิตภัณฑ์อาหาร ผลิตภัณฑ์ผ้าทอ/เสื้อผ้า เครื่องจักสาน ดอกไม้ประดิษฐ์ ของชำร่วย / ของที่ระลึก ผลิตภัณฑ์สมุนไพร เครื่องดื่ม และ สิ่งประดิษฐ์จากโลหะ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของวิสาหกิจชุมชน

วิสาหกิจชุมชน (SMCE หรือ small and micro community enterprise) หมายถึง กิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการหรือการอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลในรูปแบบใด หรือไม่เป็นนิติบุคคล เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน

วิสาหกิจชุมชน คือ การประกอบการเพื่อการจัดการทุนของชุมชน โดยคนในชุมชนอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองการพึ่งพาตนเองและความพอเพียงของครอบครัวและชุมชน (เสรี พงศ์พิศ)

วิชิต นันทสุวรรณ มูลนิธิหมู่บ้าน ได้ให้คำจำกัดความของ"วิสาหกิจชุมชน" ว่า

หมายถึง การประกอบการ ซึ่งรวมถึงกระบวนการคิด การจัดการผลผลิต และทรัพยากรทุกขั้นตอน โดยภูมิปัญญาขององค์กรชุมชนหรือเครือข่ายองค์กรชุมชน เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเรียนรู้ของชุมชน ซึ่งมิได้มีเป้าหมายเพียงเพื่อสร้างกำไรทางการเงินเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงกำไรทางสังคม ได้แก่ ความเข้มแข็งของชุมชนและความสงบสุขของสังคมด้วย

วิสาหกิจชุมชน จึงมีความหมายครอบคลุมกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การแปรรูปหรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากผลผลิตของชุมชน เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการผลิตการเกษตรเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มมูลค่าผลผลิตการเกษตรขององค์กรชุมชน หรือเครือข่ายชุมชน

2. การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากทรัพยากรและภูมิปัญญาของชุมชน เช่น เครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ ไวน์ผลไม้พื้นบ้าน การแปรรูปพืชผักผลไม้พื้นบ้านรูปแบบต่าง ๆ ผลิตภัณฑ์ยาสมุนไพร ผลิตภัณฑ์หัตถกรรมพื้นบ้าน แหล่งท่องเที่ยว พิพิธภัณฑ์ชุมชน เป็นต้น

3. การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองการพึ่งพาตนเองขององค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน เช่น น้ำปลา ปุ๋ย เครื่องมือ เครื่องใช้ อาหารและยาสมุนไพร เป็นต้น

4. การพัฒนาระบบการตลาด การบริการและสวัสดิการชุมชน เช่น ร้านค้าชุมชน ร้านค้า(ตลาด)ชุมชน ศูนย์สุขภาพพื้นบ้าน เป็นต้น

ความหมายของ “วิสาหกิจชุมชน” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 หมายความว่า กิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการหรือการอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดย คณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคล ในรูปแบบใดหรือไม่เป็นนิติบุคคล เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน

คณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนได้ประกาศคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ของวิสาหกิจชุมชน ดังนี้

1. เป็นกิจการที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการ หรือการอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน

2. เป็นกิจการที่ดำเนินการ หรือประสงค์จะดำเนินการร่วมกันในชุมชน โดยคณะบุคคลที่เป็นนิติบุคคล หรือไม่เป็นนิติบุคคล และประกอบด้วยสมาชิกที่อยู่ร่วมกันในชุมชนไม่น้อยกว่า 7 คน โดยบุคคลดังกล่าวต้องไม่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน

3. เป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองและเพื่อประโยชน์สุขของคนในชุมชน

3. เป็นกิจการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของ

ประชาชน

โดยสรุป วิสาหกิจชุมชน คือ การประกอบการเพื่อการจัดการ "**ทุนของชุมชน**" อย่างสร้างสรรค์เพื่อการพึ่งตนเอง

"ทุนของชุมชน" ไม่ได้หมายถึงแต่เพียงเงิน แต่รวมถึงทรัพยากร ผลผลิต ความรู้ ภูมิปัญญา ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางสังคม (กฎเกณฑ์ทางสังคมที่ร้อยรัดผู้คนให้อยู่ร่วมกันเป็นชุมชน เป็นพี่เป็นน้องไว้ใจกัน)

ลักษณะสำคัญของวิสาหกิจชุมชน (มีองค์ประกอบอย่างน้อย 7ประการ)

1.ชุมชนเป็นเจ้าของและผู้ดำเนินการ

2. ผลผลิตมาจากกระบวนการในชุมชน โดยใช้วัตถุดิบ ทรัพยากร ทุน แรงงานในชุมชนเป็นหลัก

3. ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมของชุมชน

4. เป็นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานภูมิปัญญาสากล

5. มีการดำเนินการแบบบูรณาการ เชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

6. มีกระบวนการเรียนรู้เป็นหัวใจ

7. มีการพึ่งพาตนเองของครอบครัวและชุมชนเป็นเป้าหมาย

เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน หมายถึง คณะบุคคลที่รวมตัวกันโดยมีวัตถุประสงค์ในการทำกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน ของวิสาหกิจชุมชนในเครือข่าย

ความเป็นมาพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

ในชุมชนมีการรวมตัวกันเพื่อประกอบธุรกิจในระดับรากหญ้าอยู่มากมาย ซึ่งเป็นธุรกิจที่ยังมีขนาดไม่ถึงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) หรือสหกรณ์ แต่เป็นธุรกิจที่สามารถช่วยเหลือเศรษฐกิจของประเทศได้ในระดับหนึ่ง ธุรกิจในระดับนี้ยังมีปัญหาที่ประสบอยู่ คือ

1. ไม่เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานรัฐหรือเอกชนอื่น ๆ เนื่องจากไม่มีกฎหมายรองรับ

2. การสนับสนุนจากภาครัฐไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง เนื่องจากข้อมูลกลุ่มเป้าหมายและความต้องการไม่ชัดเจน

หลักการ

เพื่อส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชนซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจ

แบบพอเพียง ซึ่งจำนวนหนึ่งอยู่ในระดับที่ไม่พร้อมจะเข้ามาแข่งขันทางการค้า ให้ได้รับการส่งเสริมความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างรายได้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาความสามารถในการจัดการ และพัฒนารูปแบบของวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นผู้ประกอบการของหน่วยธุรกิจที่สูงขึ้น

การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

กฎหมายกำหนดให้มีการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนอย่างครบวงจร

1. **ระดับปฐมภูมิ** ส่งเสริมการจัดตั้ง การให้ความรู้ การศึกษาวิจัย ในการนำทุนชุมชนมาใช้เหมาะสม การร่วมมือกันในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

2. **ระดับสูงขึ้น** ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การรักษาคุณภาพ การศึกษาวิจัยเทคโนโลยีและการตลาด การสร้างความเชื่อถือทางธุรกิจ และความปลอดภัยแก่ผู้บริโภค การประสานงานแหล่งเงินทุน เพื่อให้สามารถเป็นผู้ประกอบการหรือพัฒนาไปสู่การประกอบธุรกิจขนาดย่อม และขนาดกลาง ต่อไป

3. **การส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน** รัฐจะให้การสนับสนุนการจัดตั้งการประกอบการ การตลาด ความสัมพันธ์และความร่วมมือกันระหว่างเครือข่าย หรือภาคธุรกิจหรืออุตสาหกรรมอื่น เพื่อขยายและสร้างความมั่นคงให้แก่กิจการวิสาหกิจชุมชน

ประโยชน์ของวิสาหกิจชุมชนต่อเกษตรกร

1. การรวมตัวกันของเกษตรกรในการประกอบธุรกิจในระดับชุมชน มีความมั่นคงได้รับการรับรองตามกฎหมาย

2. การส่งเสริมความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาความสามารถในการจัดการตรงตามความต้องการที่แท้จริง

3. ระบบเศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้ มีความพร้อมที่จะพัฒนาสำหรับการแข่งขันทางการค้าในอนาคต

วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา

วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา มี 362 กลุ่ม ในอำเภอเมือง มีวิสาหกิจชุมชนมาขอจดทะเบียน 48 กลุ่ม แบ่งเป็น การผลิตพืช 10 กลุ่ม การผลิตปศุสัตว์ 3 กลุ่ม การผลิตประมง 3 กลุ่ม การแปรรูปและผลิตภัณฑ์อาหาร 8 กลุ่ม ผลิตภัณฑ์ผ้าทอ/เสื้อผ้า 2 กลุ่ม เครื่องจักรสาน 1 กลุ่ม ดอกไม้ประดิษฐ์ 2 กลุ่ม ผลิตภัณฑ์สมุนไพร 3 กลุ่ม เครื่องประดับ/อัญมณี 2 กลุ่ม ดอกไม้/เฟอร์นิเจอร์ 1 กลุ่ม การผลิตปัจจัยผลิต 9 กลุ่ม เครื่องปั้น 1กลุ่ม สิ่งประดิษฐ์

จากโลหะ 2 กลุ่ม การผลิตสินค้าอื่น ๆ 1 กลุ่ม นอกจากนี้สำนักงานเกษตรจังหวัดยังได้แบ่งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับดี ระดับปานกลาง และระดับ ต้องปรับปรุง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพรรณี ขอดเฝือ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการดำเนินการ 5 ด้าน คือด้านโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร ด้านการผลิต ด้านการตลาด ด้านการเงิน เสริมของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและด้านการสนับสนุนส่งเสริมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในภาพรวมได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ จากองค์กรในการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการผลิตสินค้า มีการรวมกลุ่มกันผลิตสินค้าตามความต้องการของลูกค้า ด้านที่ยังมีปัญหาและต้องการพัฒนาคือ การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการวางแผนและกำหนดนโยบาย และด้านการเงินพบว่าไม่มีแนวทางการจัดการเงินทุนไม่มีการออม ไม่มีการจดบันทึกการเงิน/บัญชี และไม่มีการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและข้อมูลอื่น ๆ แก่สมาชิก

พัชรินทรา ชัยสมตระกูล สุธีรา วิไลกุล และ อรุณี นุสิทธิ์ (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบบัญชีวิสาหกิจชุมชน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรขวัญใจพัฒนา ตำบลท้อแท้ อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก พบข้อบกพร่องในระบบบัญชีหลายประการ ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการจ่ายเงิน และด้านอื่น ๆ รวมทั้งการจัดทำบัญชีไม่เป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการจัดทำบัญชี ผู้วิจัยจึงได้ออกแบบระบบบัญชีและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรขวัญใจพัฒนา ดังนี้ (1) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการให้มีการแบ่งแยกหน้าที่กันอย่างชัดเจน (2) ออกแบบเอกสาร สมุดบัญชี และรายงานทางการเงิน (3) กำหนดผังบัญชีและรหัสบัญชี (4) กำหนดวิธีการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระบบบัญชีเงินสด

พัฒน์พิไล วุฒิสาวงค์ (2550) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน อำเภอม้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า สมาชิกวิสาหกิจชุมชนมีความต้องการพัฒนาการดำเนินงานระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการผลิต ด้านการตลาดและเชื่อมโยงเครือข่าย ส่วนปัญหาการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนของสมาชิกในด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงาน มีปัญหามากที่สุด คือ การจัดทำข้อตกลง ระเบียบข้อบังคับ กติกา หรือกฎเกณฑ์การดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนที่ไม่เหมาะสม ด้านกระบวนการผลิตมีปัญหามากที่สุด คือ การบรรจุภัณฑ์ไม่ตรงตามความต้องการของตลาด ด้านการตลาดและการเชื่อมโยงเครือข่ายมีปัญหามากที่สุด คือ การขาดประชาสัมพันธ์สินค้าอย่างต่อเนื่อง มีข้อเสนอแนะให้เจ้าหน้าที่ออกยี่ยมเยียนเป็นประจำ การให้ความรู้ในการทำบัญชีและการวิเคราะห์ต้นทุนและการให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นทุนดำเนินการอย่างยั่งยืน

นันทรัตน์ นามบุรี (2546) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบบัญชีที่เหมาะสมสำหรับอุตสาหกรรมในท้องถิ่น ตามนโยบายหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ พบว่า กระบวนการจัดการบริหารและจัดการของธุรกิจชุมชน ไม่สามารถจัดทำผังบัญชีได้เนื่องจากชุมชนขาดความรู้ ทางด้านการทำบัญชี ระบบบัญชีจึงใช้วิธีการบันทึกในเอกสารและสมุดบัญชีที่เกี่ยวข้อง ไม่มีการใช้ชื่อบัญชีที่ยุ่งยากและซับซ้อน ผู้วิจัยได้พัฒนาระบบบัญชี 2 ระบบ คือ ระบบการจัดซื้อ และ ระบบการขายเป็นเงินสด ผลการทดลองใช้ พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้ต่อการกำหนดระบบการควบคุมภายใน กลุ่มผู้ผลิตมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการกำหนดระบบการควบคุมภายใน เรื่องการตรวจสอบการทุจริตการทำงานของแต่ละฝ่ายได้มากที่สุด และรองลงมาตามลำดับ คือ การตรวจสอบรายรับรายจ่าย โดยมีหลักฐานถูกต้องน่าเชื่อถือได้ และมีความพึงพอใจเรื่องการตรวจสอบเงินสดคงเหลือประจำวันได้ทันทีว่าตรงกับสมุดบัญชีหรือไม่ สำหรับความพึงพอใช้ของต่อการออกแบบเอกสารทางบัญชีนั้น พบว่ากลุ่มผู้ผลิตมีความพึงพอใจ เรียงตามลำดับจากมากที่สุด ได้แก่ รูปแบบของเอกสารที่สอดคล้องกับธุรกิจชุมชน เอกสารทางบัญชีสามารถใช้ในการตรวจสอบข้อมูลได้ถูกต้องและน่าเชื่อถือได้ การประหยัดเวลาในการเขียนเอกสาร เอกสารทางการบัญชีมีข้อความจำเป็นครบถ้วน และรูปแบบของเอกสารง่ายและสะดวกต่อการนำไปใช้ เมื่อประเมินผลการใช้ของกลุ่มผู้ผลิตที่มีความพึงพอใจต่อกระบวนการทำงานและรายงานผลการเงิน พบว่า กลุ่มผู้ผลิตมีความพึงพอใจเรียงตามลำดับจากมากที่สุด ดังนี้ ระบบบัญชีสรุปผลได้รวดเร็วและตรวจสอบความถูกต้องได้ ระบบบัญชีสามารถแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพื่อป้องกันการทุจริตได้ ระบบบัญชีมีความชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ และระบบบัญชีสามารถปฏิบัติแทนกันได้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

ชัยมงคล เตียวกุล (2545) ได้ศึกษาระบบบัญชีการเงินที่เหมาะสมของกลุ่มผลิตตำบล : กรณีศึกษาตำบลป่าบง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าในอดีตผู้นำกลุ่มไม่ทราบผลการดำเนินงาน เนื่องจากไม่มีการจัดทำงบการเงิน มีเพียงข้อมูลรายรับรายจ่ายเท่านั้น ผู้ศึกษาได้ออกแบบระบบบัญชีการเงินที่เหมาะสม รวมทั้งออกแบบระบบบัญชีการเงินที่เหมาะสมรวมทั้งการออกแบบเอกสารและรายงานทางการเงินที่เกี่ยวข้อง รวม 7 ระบบ ได้แก่ การรับเงินสนับสนุนเพื่อเป็นทุนในการดำเนินงาน การซื้อวัตถุดิบและวัสดุอุปกรณ์ให้สมาชิกทำการผลิต การยืมเงินทดรองจ่ายและจ่ายเงินยืมเป็นค่าจ้างแรงงานให้สมาชิก การรับผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปจากสมาชิก การจัดจำหน่ายและการรับชำระเงินแบ่งเป็นระบบย่อย 3 ระบบ คือ การขายสด การขายเชื่อและการฝากขาย ระบบสุดท้ายได้แก่ การจ่ายชำระหนี้และค่าใช้จ่าย ผลการทดลองใช้ระบบบัญชีการเงินใหม่ พบว่า สมาชิกกลุ่มขาดความรู้ ความเข้าใจด้านการบัญชี ขาดบุคลากรวิชาชีพบัญชี ระบบบัญชีใหม่กำหนดให้มีเอกสารและรายงานเพื่อการตรวจซึ่งกันและกัน ทำให้มีเอกสารเพิ่มมากขึ้นและ

สมาชิกของกลุ่มที่ได้รับมอบหมายในด้านบัญชีมีภาระเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหา

สรุป วิสาหกิจชุมชนเป็นการประกอบการในชุมชน โดยคนในชุมชน จัดการทุนของชุมชร เพื่อการพึ่งพาตนเองของชุมชน ปัญหาที่พบในการจัดการวิสาหกิจชุมชน คือ การผลิต การตลาด การบริหารจัดการ รวมทั้งระบบการเงินและบัญชี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยและพัฒนา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม วิสาหกิจชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 48 กลุ่ม

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง ได้แก่ กลุ่มการแปรรูปและผลิตภัณฑ์ทางอาหาร ที่ผ่านการประเมินในระดับปานกลาง จำนวน 8 กลุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสัมภาษณ์การจัดทำบัญชี

3.2 แบบสอบถาม ปัญหาการทำบัญชี และความต้องการพัฒนาการจดบันทึกบัญชีของวิสาหกิจชุมชน

3.3 แบบสังเกตการจดบันทึกบัญชีของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

4. การตรวจสอบเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย และการบัญชี จำนวน 3 คน

5. การดำเนินการวิจัย

5.1 ศึกษาสภาพการจดบันทึกบัญชีของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และสังเกตจดบันทึกบัญชีที่ใช้ในกลุ่ม

5.2 พัฒนารูปแบบการจดบันทึกบัญชีสำหรับวิสาหกิจชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา จากผลของการ วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อ 1)

5.3 ทดลองใช้รูปแบบการจดบันทึกบัญชีสำหรับวิสาหกิจชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา

5.4 ประเมินผลการใช้รูปแบบการจดบันทึกบัญชีสำหรับวิสาหกิจชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณนา และ ค่าความถี่

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้รูปแบบการบันทึกบัญชีสำหรับวิสาหกิจชุมชน กลุ่มการแปรรูปและผลิตภัณฑ์ทางอาหาร
2. ได้ต้นแบบรูปแบบบันทึกบัญชีวิสาหกิจชุมชน กลุ่มอื่น ๆ

ระยะเวลาในการทำวิจัย

เดือน กันยายน พ.ศ. 2553 – เดือน ตุลาคม 2554 1 ปี 2 เดือน

แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

แผนงาน	ปี พ.ศ. 2553				ปี พ.ศ. 2554									
	ก.ย	ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	ต.ค
ศึกษาเอกสาร	←		→											
เขียนข้อเสนอโครงการวิจัย		←		→										
สร้างเครื่องมือ			←		→									
เก็บรวบรวมข้อมูล					←				→					
วิเคราะห์สรุปผล									←		→			
เขียนรายงานการวิจัย										←		→		
พิมพ์และเผยแพร่/นำไปใช้												←		→

งบประมาณค่าใช้จ่ายตลอดโครงการ 140,000 บาท ดังนี้

1. หมวดค่าจ้างชั่วคราว - บาท
2. หมวดค่าใช้สอย 60,000 บาท
   - ค่าพาหนะเดินทางเก็บข้อมูล 25,000 บาท
   - ค่าจ้างพิมพ์ 3,000 บาท
   - ค่าจ้างวิเคราะห์ข้อมูล 2,000 บาท
   - ค่าดำเนินการอบรมและติดตามผลงาน 30,000 บาท
3. หมวดค่าตอบแทน นักวิจัย 20,000 บาท
4. หมวดค่าวัสดุ 60,000 บาท
   - ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าจัดทำเอกสารคู่มือ เอกสารรายงาน รายงาน

ลงชื่อ.....ผู้รับผิดชอบโครงการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(นางดวงฤดี จำรัสธนสาร)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

รายการอ้างอิง

ไกรวิทย์ เศรษฐวนิช. 2548. **40 ความล้มเหลวที่ SMEs ต้องแก้ไข**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

จรัล ฮวบอ่ำ และ ประจักษ์ ตรีสิริธนโชติ. 2548. **การพัฒนาระบบบัญชีต้นทุนการผลิตสำหรับกิจการ OTOP กรณีศึกษา ร้านขันธทัตไหมไทย**. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาการคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ประยุกต์

ชัยมงคล เตียวกุล. 2546. **ระบบบัญชีการเงินที่เหมาะสมของกลุ่มผลิตตำบล : กรณีศึกษาตำบลป่าบง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, รายงานการค้นคว้าแบบอิสระเชิงวิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณฏฐาระวี พงค์กระพันธุ์. 2551. **ศึกษาระบบบัญชีเพื่อพัฒนาเป็นตัวแบบสำหรับอุตสาหกรรมในท้องถิ่น ตามนโยบายหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ กรณีศึกษา : การผลิตผลิตภัณฑ์ของกลุ่มแม่บ้านในเขต อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. สุราษฎร์ธานี :คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์

พัชรินทรา ชัยสมตระกูล สุธีรา วิไลกุล และ อรุณี นุสิทธิ์. 2551. **การพัฒนาระบบบัญชีวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรขวัญใจพัฒนา ตำบลท้อแท้ อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก**. พิษณุโลก : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

พัฒน์พิไล วุฒิสาวงศ์. 2550. **ความต้องการการพัฒนาการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน อำเภอฆ้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์**

สุพรรณี ขอดเผือ. 2551. **ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาคผนวก จ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ใบประเมินตนเองของผู้เข้าร่วมโครงการ กิจกรรมการสร้างพลังอำนาจโดยองค์กร เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยของมหาวิทยาลัย

รายการ	ก่อนอบรม		หลังอบรม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1. บทบาทหน้าที่ด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	3.20	ปานกลาง	4.05	มาก
2. นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	2.75	ปานกลาง	3.80	มาก
3. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏว่าด้วยทุนอุดหนุนการวิจัยจาก แหล่งทุนภายนอก	2.65	ปานกลาง	3.55	มาก
4. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏว่าด้วยทุนอุดหนุนการวิจัยจาก แหล่งทุนภายใน	3.10	ปานกลาง	3.65	มาก
5. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏว่าด้วยค่าจ้าง และการเลื่อนค่าจ้าง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	3.15	ปานกลาง	3.80	มาก
6. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏว่าด้วยกองทุน เพื่อพัฒนางานวิจัย และงานวิชาการ	2.55	ปานกลาง	3.55	มาก
7. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทน และเงินรางวัลในการทำผลงานวิชาการ	.45	น้อย	3.65	มาก
8. ขั้นตอนการดำเนินงานการส่งข้อเสนอโครงการเพื่อพิจารณาทุนของมหาวิทยาลัย	3.30	ปานกลาง	3.95	มาก
9. โครงการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ “ต้นกล้านักวิจัย”	3.10	ปานกลาง	4.05	มาก
10. แหล่งทุนภายนอก	2.50	ปานกลาง	3.65	มาก

ภาคผนวก ฉ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การประเมินคุณภาพการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ จาก สมศ. ระยะที่ 2

รายการ	ชม.	ชร.	เพชรบูรณ์	นครสวรร	พิบูล	กำแพง	อุตรดิตถ์	ลำปาง	ภูเก็ต	สุราษฎร์	ยะลา	นคร	สงขลา	นครปฐม	เพชร	จอมบึง	ดุสิต	สุนันทา	ธน	จัน	บ้าน	พระ	เทพ	เพชร	ฉช.	รำไพ	อยุ	อุดร	สกล	บุรีรัมย์	สุรินทร์	นครราชสี	อุบล	มหาสารค	เลย	รวม	ร้อยละ
1. ควรจัดทำแผนงานและนโยบาย แผนงานและกำหนดทิศทางการวิจัยเชิงรุกอย่างชัดเจน	✓			✓										✓											✓										✓	5	14.29
2. การพัฒนาระบบการบริหารการวิจัย																	✓	✓																		2	5.71
3. ควรสนับสนุนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง			✓			✓														✓	✓					✓	✓									6	17.14
4. การจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัย	✓		✓			✓								✓					✓																✓	6	17.14
5. แสวงหาแหล่งทุนอุดหนุนการวิจัยภายในและภายนอก	✓		✓			✓		✓			✓	✓		✓			✓		✓				✓		✓	✓		✓		✓	✓				✓	16	45.71
6. มีแผนการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรอย่างชัดเจน	✓	✓					✓								✓		✓	✓	✓			✓		✓				✓			✓					11	31.43
7. ควรสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ทำวิจัยมากขึ้น	✓					✓		✓	✓						✓			✓						✓		✓	✓								✓	10	28.57
8. มีการกำหนดภาระงานวิจัย	✓								✓	✓														✓		✓	✓	✓								7	20.00
9. พัฒนาระบบการถ่ายทอดประสบการณ์วิจัย เช่น ระบบพี่เลี้ยง การวิจัยร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีประสบการณ์									✓		✓	✓			✓		✓	✓					✓	✓				✓							✓	10	28.57
10. สนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น		✓			✓	✓										✓							✓		✓											6	17.14
11. ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน		✓										✓							✓									✓	✓		✓		✓			7	20.00
12. ส่งเสริมให้ทำวิจัยเพื่อแสวงหาองค์ความรู้						✓											✓				✓													✓		4	11.43
13. สร้างเครือข่ายการวิจัย		✓									✓				✓									✓												4	11.43
14. สนับสนุนให้ทำวิจัยร่วมกันเป็นทีมเชิงบูรณาการ	✓	✓		✓					✓						✓			✓				✓		✓				✓	✓		✓				✓	12	34.29
15. ทำวิจัยร่วมกับนักศึกษา ป.โท ป.เอก		✓																										✓			✓					3	8.57
16. ส่งเสริมให้เผยแพร่ผลงานวิจัยด้วยการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ	✓					✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓								✓	✓	20	57.14
17. ควรส่งเสริมการวิจัยลักษณะเป็นชุดโครงการ															✓			✓						✓	✓			✓	✓							6	17.14

การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นด้านการวิจัยจากการประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏ รอบที่ 2 จำนวน 35 มหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 85.37 มีข้อเสนอแนะเรียงตามลำดับ ส่งเสริมให้เผยแพร่ผลงานวิจัยด้วยการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ ร้อยละ 57.14 . แสวงหาแหล่งทุนอุดหนุนการวิจัยภายในและภายนอกร้อยละ 45.71 สนับสนุนให้ทำวิจัยร่วมกันเป็นทีมเชิงบูรณาการ ร้อยละ 34.29 มีแผนการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรอย่างชัดเจน ร้อยละ 31.43 ควรสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ทำวิจัยมากขึ้น ร้อยละ 28.57 และ พัฒนาระบบการถ่ายทอดประสบการณ์วิจัย เช่น ระบบพี่เลี้ยง (research mentor) การวิจัยร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีประสบการณ์ ร้อยละ 28.57 เท่ากัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ นางสาวฐิติมาวดี เจริญรัชต์

วัน เดือน ปี สถานที่เกิด วันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2492 จังหวัดฉะเชิงเทรา

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2514 ครุศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2515 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (พลศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2518 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (พลศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2554 ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (อุดมศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์การทำงาน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ทุนการศึกษาที่ได้รับ

ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย