

การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์  
ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่


อรทัย แก้วทิพย์

คุณฉันทิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทย์ วัฒนผลและสถิติการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
กรกฎาคม 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ได้พิจารณา  
คุษฎีนิพนธ์ของ อรทัย แก้วทิพย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์


..........อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.ประชา อินัง)

.......... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)

คณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์

..........ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุติมา รัตนพลแสนย์)

..........กรรมการ  
(ดร.ประชา อินัง)

.......... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)

.......... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คูลิต ขาวเหลือง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.......... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๘ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

คุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ประชา อึ้ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ แนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ และได้ถ่ายทอดความรู้ ด้านการวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา อย่างเต็มที่ จนทำให้คุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุมา รัตนพลแสนย์ ประธานกรรมการสอบ คุณฉันทิพนธ์ ที่ให้เมตตาต่อผู้วิจัยและให้คำแนะนำที่มีคุณค่า ทำให้คุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้วิจัย และขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเสียสละเวลาในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือการวิจัยให้มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้ เรียบร้อยสมบูรณ์ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการทดลองใช้รูปแบบ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสังวาร์ แก้วทิพย์ คุณบุญชนะ ทองแสน พ่อสำอาง คุณเงิน ลายเขียว คุณกชกร สุรินทร์ศรี และคุณมงคล แก้วทิพย์ ที่คอยสนับสนุน ห่วงใยดูแล ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ และสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้วิจัยมาตลอด รวมทั้งขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ สาขาวิชา วิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา รวมถึงผู้บังคับบัญชาของผู้วิจัย คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง พรหมมูล ที่คอยให้กำลังใจ ห่วงใย และให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของคุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นเครื่องบูชาแด่ คุณแม่ขันทอง แก้วทิพย์ คุณแม่ดา ทารจรี และคุณแม่ขันแก้ว ชินชัย ที่ได้ล่วงลับไปแล้ว รวมทั้งบูรพาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จ จนตราบเท่าทุกวันนี้

อรทัย แก้วทิพย์

53810194: สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา; ปร.ด. (วิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา)

คำสำคัญ: รูปแบบการเสริมพลังอำนาจ/ จิตวิจัย/ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

อรรถัย แก้วทิพย์: การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์

ของมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐใหม่ (THE DEVELOPMENT OF RESEARCH MIND

EMPOWERMENT'S MODEL FOR INSTRUCTORS OF NEW AUTONOMOUS UNIVERSITIES)

คณะกรรมการควบคุมคุุณชีพันธ์: ประชา อินัง, Ph.D., พงศ์เทพ จิระ โร, ค.ด. 392 หน้า.

ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ศึกษาวิจัยในรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and development) ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัย (Research mind) สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จำนวน 299 คน ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพ รูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ได้ทำการทดลองกับมหาวิทยาลัย จำนวน 1 แห่ง โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ ใบกิจกรรม ขั้นตอนที่ 1-6 ในการฝึกปฏิบัติ และ ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัย ตามเกณฑ์การประเมินของ Stufflebeam (1981 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ และข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ มีลักษณะเป็นแผนภูมิโครงสร้าง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และด้านโอกาส โดยในกระบวนการจะมีการบูรณาการด้านจิตวิจัยในการเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย การรับรู้ การตอบสนอง การเห็นคุณค่า การจัดระบบคุณค่า และการสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม

รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่นี้ สามารถนำไปใช้ได้จริงสำหรับอาจารย์ และสามารถพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความเข้าใจ มีคุณภาพในผลงานวิจัยมากขึ้น มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเสริมพลังอำนาจ และช่วยเพิ่มพูนให้เกิดการพัฒนาตนเองด้านการวิจัย

53810194: MAJOR: EDUCATIONAL RESEARCH, MEASUREMENT AND STATISTICS; Ph.D. (EDUCATIONAL RESEARCH, MEASUREMENT AND STATISTICS)

KEYWORDS: EMPOWERMENT'S MODEL/ RESEARCH MIND/ INSTRUCTORS OF NEW AUTONOMOUS UNIVERSITIES

ORATAI KAWTIP: THE DEVELOPMENT OF RESEARCH MIND

EMPOWERMENT'S MODEL FOR INSTRUCTORS OF NEW AUTONOMOUS

UNIVERSITIES. ADVISORY COMMITTEE: PRACHA INANG, Ph.D., PONGTHEP JIRARO, Ph.D., 392 P. 2017.

This research and development study aimed to develop research mind empowerment's model for instructors of new Autonomous universities. The study was done in 4 stages: Stage 1: Research (R1), study the research mind empowerment, the samples in this research were 299 new government university instructors and depend on research mind for new university instructors of the state. Stage 2: Developing the model (D1), examining the model's quality by 17 academic experts. Stage 3: Research (R2), implementing the research mind empowerment's model with university instructor. The researcher selected a specific type university, The research tool was the activity sheet with 6 steps. Stage 4: Development (D2), assessing the developed empowerment model based on Stufflebeam's evaluation criteria. The research statistics was mean, standard deviation, *t*-testing, the confirmatory factor analysis (CFA), component analysis, median and interquartile range and qualitative data analysis with content analysis.

The study results was that research mind empowerment's model for instructors of new Autonomous universities, consisted of 5 elements as follows: Cognition, support, communication and information, resources and opportunities. The research mind empowerment model's process integrated cognitive empowerment, including perception, response, appreciation, value system and values habit formin.

This cognitive research mind empowerment's model for instructors of new Autonomous universities can be used for instructors and academic officers, the university instructors can develop the knowledge and the quality of research's understanding. Finally, the cognition model is beneficial, to develop the empowerment development and help increasing self-development to research.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฑ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
คำถามการวิจัย.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	11
ขอบเขตของการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ.....	16
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ.....	45
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับด้านจิตวิทยา.....	65
ตอนที่ 4 แนวคิดเรื่องการพัฒนาบุคลากร.....	73
ตอนที่ 5 แนวคิดเรื่องภารกิจการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา.....	82
ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคเคลฟาย.....	103
ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	111
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	134
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทยาสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่.....	137
ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิทยาสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่.....	140

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่.....	143
ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่.....	146
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	149
ตอนที่ 1 ศึกษาการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่.....	151
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่.....	224
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่.....	234
ตอนที่ 4 ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่.....	244
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	256
สรุปผลการวิจัย.....	257
อภิปรายผล.....	262
ข้อเสนอแนะ.....	268
บรรณานุกรม.....	270
ภาคผนวก.....	278
ภาคผนวก ก.....	279
ภาคผนวก ข.....	291
ภาคผนวก ค.....	295
ภาคผนวก ง.....	385
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	392

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์..... 6
2	จุดตรวจสอบใช้คู่กับแบบรายการตรวจสอบสำหรับการประเมินอภิมานงาน ประเมินโครงการ..... 31
3	มาตรฐานการประเมินให้คะแนนแบบรูบริกส์..... 43
4	สรุปผลการประเมินมาตรฐานให้คะแนนแบบรูบริกส์..... 45
5	สรุปช่องทางการอุดหนุนทุนการวิจัยด้วยงบบำรุงการศึกษาของมหาวิทยาลัย สวนดุสิต..... 99
6	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย..... 107
7	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... 138
8	กิจกรรมกำหนดการการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัย สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ระหว่างวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2559-วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2560..... 145
9	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐใหม่..... 151
10	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริม พลังอำนาจ ด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและในแต่ละด้าน..... 154
11	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริม พลังอำนาจ ด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านความรู้ความเข้าใจ เป็นรายชื่อ..... 155
12	สรุปประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัย สำหรับ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิจัย ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน จำแนกเป็น 5 ประเด็น เรียงลำดับ ตามความสำคัญ..... 156
13	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริม พลังอำนาจ ด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน เป็นรายชื่อ..... 157



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
14	สรุปประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนเกี่ยวกับการ การวิจัย ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 23 คน จำแนกเป็น 8 ประเด็น เรียงลำดับตามความสำคัญ.....	160
15	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริม พลังอำนาจ ด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นรายชื่อ.....	161
16	สรุปประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการวิจัย ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 คน จำแนกเป็น 4 ประเด็น เรียงลำดับ ตามความสำคัญ.....	163
17	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริม พลังอำนาจ ด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านทรัพยากร เป็นรายชื่อ.....	164
18	สรุปประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านทรัพยากร ตามความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 คน จำแนกเป็น 4 ประเด็น เรียงลำดับตามความสำคัญ..	165
19	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริม พลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านโอกาส เป็นรายชื่อ.....	166
20	สรุปประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านโอกาสตามความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 17 คน จำแนกเป็น 4 ประเด็น เรียงลำดับตามความสำคัญ.....	168
21	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริม พลังอำนาจ ด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ.....	169

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
22	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามคณะที่สังกัด.....	170
23	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา.....	175
24	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตำแหน่งทางวิชาการที่ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน...	176
25	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกระดับการศึกษา.....	177
26	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกอายุการทำงาน.....	178
27	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกประสบการณ์ในการทำวิจัย.....	181
28	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ.....	182
29	ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จำแนกตามคณะที่สังกัด.....	183
30	การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย โดยรวม จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายคู่.....	184

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
31 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐใหม่ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย ด้านความรู้ความเข้าใจ จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายชื่อ.....	186
32 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐใหม่ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายชื่อ.....	188
33 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐใหม่ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย ด้านข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายชื่อ.....	190
34 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐใหม่ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย ด้านทรัพยากร จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายชื่อ.....	192
35 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐใหม่ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย ด้าน โอกาส จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายชื่อ.....	194
36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา.....	196
37 ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จำแนกตามตำแหน่ง ทางวิชาการที่ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน.....	197
38 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐใหม่ ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย ด้านความรู้ความเข้าใจ จำแนกตำแหน่งทางวิชาการที่ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน เป็นรายชื่อ.....	198
39 ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	199

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
40 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของ รัฐใหม่ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย ด้านความรู้ความเข้าใจ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	200
41 ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จำแนกตามอายุการทำงาน.....	201
42 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับ อาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำวิจย.....	202
43 ข้อเสนอแนะข้อที่ 1 เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจที่มีส่วนทำให้อาจารย์ทำวิจย มีจำนวน 140 คน จำแนกเป็น 12 ประเด็น เรียงลำดับตามความสำคัญ.....	203
44 ข้อเสนอแนะข้อที่ 2 เพื่อให้เกิดผลงานวิจยที่มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น มหาวิทยาลัย ควรมีนโยบาย/ ระบบการบริหารและบริการ ดังนี้ มีจำนวนอาจารย์ที่แสดง ความคิดเห็น 130 คน จำแนกเป็น 12 ประเด็น เรียงลำดับตามความสำคัญ.....	209
45 ข้อเสนอแนะข้อที่ 3 รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย ควรมีลักษณะดังนี้ มีอาจารย์แสดงความคิดเห็น จำนวน 85 คน จำแนกเป็น 12 ประเด็น เรียงลำดับ ตามความสำคัญ.....	218
46 ค่าสถิติพื้นฐาน ตัวแปรรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่.....	225
47 การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่.....	226
48 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมการ โครงสร้างการเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่.....	227
49 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ของประเด็นการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่.....	229
50 กำหนดการการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “เสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่” ระหว่างวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2559-วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2560.....	240

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
51	ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ ด้านอรรถประโยชน์.....	245
52	ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ ด้านความเป็นไปได้.....	246
53	ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ ด้านความเหมาะสม.....	247
54	ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ ด้านความถูกต้อง.....	248
55	ผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ ด้านอรรถประโยชน์.....	249
56	ผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ ด้านความเป็นไปได้.....	250
57	ผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ ด้านความเหมาะสม.....	251
58	ผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ ด้านความถูกต้อง.....	252

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
2 รูปแบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม....	20
3 กระบวนการเสริมพลังอำนาจ.....	48
4 ระบบการบริหารองค์การ.....	52
5 ประสิทธิภาพของงาน ตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์.....	56
6 รูปแบบของการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคินลอว์.....	58
7 พีรามิดของอำนาจของเทรซี่.....	60
8 เครือข่ายเชิงเหตุผลของการเสริมสร้างพลังทางจิตวิทยา.....	65
9 แบบแผนการรับรู้การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ.....	67
10 แนวคิดการจัดจำแนกระดับความรู้สึก ตามแนวแคทโวล และคณะ.....	69
11 สรุปลักษณะขั้นความรู้สึกรวมของมนุษย์.....	73
12 กระบวนการพัฒนานุเคราะห์.....	81
13 ขั้นตอนการขอรับทุน.....	94
14 การพัฒนาระบบการส่งเสริม/ สนับสนุนให้เกิดการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม (พ.ศ. 2552-2556) ถึงการนำความรู้/ นวัตกรรมสู่สังคม (พ.ศ. 2557-2560).....	96
15 แนวทางการพัฒนาต่อไป (ปี พ.ศ. 2557-2560).....	97
16 ขั้นตอนการยื่นโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนอุดหนุนการวิจัยงบบำรุงการศึกษา (บกศ.).....	101
17 กระบวนการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย.....	110
18 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย.....	136
19 โมเดลการวัดในองค์ประกอบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทยาสำหรับอาจารย์.....	228
20 รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทยาสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่.....	236
21 กระบวนการการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทยาสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่.....	237

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคปัจจุบันนี้ต่างยอมรับกันโดยทั่วไปอยู่แล้วว่าเป็นโลกแห่ง “สังคมอุดมปัญญา” (Intellectual society) ที่ถือว่าการศึกษามีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ขณะเดียวกัน กิจกรรมการแข่งขันที่เข้มข้นที่สุดของยุคสมัยนี้ก็คือ การแข่งขันด้านการศึกษา ที่หากประเทศใดมีการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ทั่วไปแล้ว ประเทศนั้นย่อมจะได้รับความเชื่อมั่นจากนานาประเทศได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน ซึ่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจ สังคมของประเทศนั้น มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป และการจะเตรียมการศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพและมาตรฐานให้สูงขึ้นอย่างได้ผลนั้น กล่าวได้ว่าการศึกษาระดับอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาระดับอุดมศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการสร้างความมั่งคั่งทางปัญญาผ่านกระบวนการผลิตกำลังคน การพัฒนาการวิจัย การส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ฯลฯ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา [องค์การมหาชน], 2549, หน้า 3)

ความสำคัญของการวิจัย จะเห็นได้จากแนวนโยบายหรือแผนงานของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่เว้นแม้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ได้ดำเนินการจัดทำกรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2551-2565) ขึ้น โดยมีกรอบทิศทางและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อให้ระดับอุดมศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญและสนับสนุนการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2550, หน้า 48-49) กล่าวไว้ในส่วนบทบาทของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศว่า สถาบันอุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพของประเทศในเวทีสากล ผ่านการสร้างและพัฒนากำลังคน และการสร้างความรู้และนวัตกรรมผ่านระบบการวิจัยและพัฒนา เพื่อประโยชน์ในภาคการผลิต โครงสร้างพื้นฐานและการยกระดับความเข้มแข็งของสังคมโดยรวม อย่างไรก็ตาม จากผลการประเมินความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย พบว่า มหาวิทยาลัยไทยไม่ติดกลุ่มมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีคุณภาพทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของประเทศต่ำ โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับท้าย ๆ ของประเทศ ที่ได้รับการจัดอันดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากจำนวนบุคลากรการวิจัย ผลงานตีพิมพ์ทางวิชาการ สิทธิบัตร รวมทั้งการลงทุนของรัฐในกิจการวิจัยและพัฒนา ในฐานะที่อุดมศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของ

ระบบวิจัยของประเทศ การสร้างความเป็นเลิศของการวิจัยของอุดมศึกษาจึงขึ้นอยู่กับ การวาง  
โครงสร้างระบบวิจัยในภาพรวม ซึ่งรวมถึงนโยบายระบบวิจัย การจัดสรรทรัพยากรวิจัย การบริหาร  
จัดการทุนวิจัย ตลอดจนการประสานพลังระหว่างหน่วยปฏิบัติการวิจัย

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา  
มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพ  
ชั้นสูง และการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม และมาตรา 30 ระบุว่า  
ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอน  
สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 10)

บทบาทของการวิจัยในประเทศ 5 ด้าน ดังนี้

1. การวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ เป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่เป็นต้องใช้ในการแก้ปัญหา  
หรือการพัฒนาประเทศ ความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ไขปัญหาและในการพัฒนาในหลายแง่  
หลายมุม การรู้สาเหตุของปัญหาและลำดับความสำคัญของปัญหาแต่ละเรื่องแต่ละด้าน การรู้  
ทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา ข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก การปฏิบัติในการแก้ปัญหา  
ให้เป็นผลการแก้ปัญหาในขั้นตอนการปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติ ตลอดจนการปรับกลไก  
หรือวิธีการในการแก้ปัญหา

2. การวิจัยเพื่อจัดการความรู้ ปัจจุบันความรู้ใหม่เกิดขึ้นมากมายและเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว  
ความรู้ยังมีลักษณะคล้ายมีชีวิต คือ เกิดใหม่ได้ ใช้งานได้ และดับได้ ความรู้บางอย่างที่ใช้ได้  
อยู่ในช่วงเวลาหนึ่งจะกลายเป็นสิ่งที่ไม่จริง ไม่ใช่ความรู้ และใช้ไม่ได้ในเวลาต่อไป ซึ่งต้องอาศัย  
กระบวนการย่อยความรู้และปรับให้อยู่ในรูปที่ใช้ได้ง่าย และกระบวนการในการย่อยความรู้  
ต้องอาศัยกระบวนการวิจัย ทั้งการวิจัยเอกสารหรือวิจัยข้อมูล

3. การวิจัยเป็นเครื่องมือในการศึกษา ด้วยวิธีทอ้งจำยอมไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมี  
การสร้างสมรรถนะในการหา เลือกพิจารณา และใช้ความรู้การสอนทั้งในระดับพื้นฐานและระดับ  
อุดมศึกษานั้น การบรรยายต้องไม่ใช้วิธีหลักที่ผู้เรียนเพียงฟัง จด และทอ้งจำข้อความรู้ จำเป็น  
ต้องสร้างความเข้าใจ และรู้เท่าทันความรู้ การเรียนด้วยตนเองที่อาศัยการสืบสอบ และค้นคว้า  
นอกตำราเรียนด้วย โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการค้นหา ตีค่า และเลือกเชื่อ  
การศึกษาด้วยการวิจัยเป็นฐานจะช่วยทำให้ได้บุคคลที่มีวิจารณญาณ สามารถคิดเป็น ทำเป็น และ  
แก้ปัญหาเป็น ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสร้างนวัตกรรมได้เมื่อไปปฏิบัติงานใด ๆ  
ก็สามารถติดตามและใช้ความรู้ที่ทันสมัยได้



4. การวิจัยเป็นเครื่องมือในการสร้างพลัง ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ หากเรียนรู้และใช้กระบวนการวิจัย ก็จะสามารประเมิงานของตนเอง มีความคิดริเริ่มและนวัตกรรม

ในการปรับปรุงงานของตนเอง เป็นพลังในการทำให้สามารถปฏิบัติงานของตนเองได้ดียิ่งขึ้น

5. การวิจัยเป็นเครื่องยนต์ขับเคลื่อนการแข่งขัน การวิจัยเป็นเครื่องมือในการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ทั้งในระดับชาติ ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล หากประเทศไทยมีระบบการศึกษาที่ดี ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือสร้างทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีปัญญาและความสามารถ ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการวิจัยและพัฒนา สร้างผลผลิตที่มีความใหม่ มีคุณภาพดีขึ้นกว่าผลผลิตเดิม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ และสร้างเทคโนโลยีชั้นสูง และใช้ภูมิปัญญาไทยได้อย่างเหมาะสม (จรัส สุวรรณเวลา, 2545, หน้า 31)

บทบาทด้านการวิจัยในมหาวิทยาลัย โดยพื้นฐานต้องทำวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ซึ่งเป็นศาสตร์พื้นฐาน นั่นคือ นักวิจัยหรืออาจารย์ส่วนใหญ่จะทำวิจัยที่เรียกว่า วิจัยพื้นฐาน (Basic research) ทำการวิจัยที่จะต่อยอดองค์ความรู้ของตนเอง และต่อยอดงานด้านวิชาการในสาขาวิชาที่ตนเองเรียนมา มีการเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางวิชาการจากมหาวิทยาลัยหนึ่งไปสู่อีกมหาวิทยาลัยหนึ่ง ซึ่งโดยงานวิจัยของมหาวิทยาลัยนั้น สังคมได้กำหนดมุ่งเน้นประโยชน์เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมากขึ้น เป็นการระดมความคิดของนักวิชาการในมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดองค์ความรู้มนุษยชาติ ไม่ใช่ประโยชน์เฉพาะเรื่องวิชาการอย่างเดียว แต่ทฤษฎีที่สอนกันในมหาวิทยาลัยนั้น กำหนดว่าจะต้องนำไปสู่การส่งเสริม และยกระดับคุณภาพนักวิจัย ซึ่งสถาบันอุดมศึกษามีวิจัยพื้นฐาน (Basic research) และวิจัยประยุกต์ (Applied research) เพื่อประโยชน์ทางสังคมที่จะนำไปสู่การสร้างคุณภาพนักวิจัย เป็นการนำสู่กระบวนการจัดการศึกษาสำหรับบัณฑิตศึกษาที่มุ่งผลิตนักวิจัยที่มีคุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การผลิตนักวิจัยที่มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสม คือ การสร้างนักวิจัยที่มีคุณภาพสำหรับปฏิบัติงานในทุกส่วนของสังคม และการเผยแพร่ถ่ายทอดองค์ความรู้จากการวิจัย มหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ไปถ่ายทอดเผยแพร่สู่สังคม ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการค้นคว้าวิจัยให้กับสังคม นำสังคมก้าวเข้าสู่บทบาทด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (Knowledge based society หรือ Knowledge based economy) (สุเมธ แยมานุ, 2547, หน้า 6-9)

มหาวิทยาลัยสวนดุสิตเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ซึ่งมีการกิจหลัก 4 ประการ เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาแห่งอื่น ๆ ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ปรัชญาของมหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยที่สามารถสร้าง

ความเข้มแข็งในการอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน (Sustainable survivability) มีวิสัยทัศน์ คือ มหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นด้านอาหาร การศึกษาปฐมวีย์ อุตสาหกรรมบริการ และการพยาบาลและสุขภาพ ภายใต้กระบวนการพัฒนาบนพื้นฐานของความเป็นเลิศ มีพันธกิจ คือ มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มีวัตถุประสงค์ ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง สร้างบัณฑิต วิจัย บริการทางวิชาการแก่สังคมและท้องถิ่น ริเริ่มปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาองค์ความรู้ในด้านที่มีความเชี่ยวชาญและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยกำหนดแผนกลยุทธ์ด้านการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พ.ศ. 2557-2560 ซึ่งมีปรัชญาด้านการวิจัย คือ มหาวิทยาลัยมีศักยภาพในการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ วิสัยทัศน์ด้านการวิจัย คือ มหาวิทยาลัยมีศักยภาพด้านการบริหารจัดการงานวิจัย โดยมุ่งเน้นส่งเสริมงานวิจัย บนพื้นฐานความเป็นเลิศ พันธกิจด้านการวิจัย คือ

- 1) พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากร
- 2) ส่งเสริมงานวิจัยด้านอัตลักษณ์ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านสาธารณสมบัติ
- 3) สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยการส่งเสริมและการพัฒนาการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์
- 4) ส่งเสริมการนำไปใช้ประโยชน์หรือก่อให้เกิดรายได้จากการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม
- 5) บริหารจัดการงานวิจัยด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย คือ 1) การส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้จากการวิจัย 2) การพัฒนางานวิจัยสู่การนำไปใช้ประโยชน์ 3) การบริหารจัดการงานวิจัยที่มีคุณภาพ เป้าประสงค์ด้านการวิจัย คือ 1) ศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์/ นักวิจัย 2) งานวิจัยบนพื้นฐานความเป็นเลิศ 3) ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ 4) การบริการวิชาการด้านการวิจัยเพื่อก่อให้เกิดรายได้ 5) การนำองค์ความรู้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นและสังคม 6) การบริหารจัดการงานวิจัยที่มีคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) 7) การบริหารจัดการงานวิจัยโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 8) การสร้างเครือข่าย และการยอมรับจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก (มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 2559)

นอกจากนี้ จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัยในชั้นเรียนที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ปีการศึกษา 2554 โดยภาพรวม ในการนำผลวิจัยไปใช้ควรคำนึงถึงความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์การวิจัย บริบท รูปแบบวิธีวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ข้อมูล อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารงานวิจัยให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 1) จำนวนงานวิจัยในชั้นเรียนที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ปีการศึกษา 2554 มี 144 เรื่อง แต่งานวิจัยในชั้นเรียนที่ทำส่งเล่มสมบูรณ์ก่อนเดือนตุลาคม พ.ศ. 2556 มีงานวิจัยในชั้นเรียนจำนวนเพียง 106 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 75.00 แต่ระยะเวลาการทำวิจัยตามสัญญาเพียง 1 ปี แสดงว่า มีนักวิจัยไม่สามารถดำเนินการ

ตามสัญญาได้ ดังนั้น ควรติดตามผู้วิจัยให้ปฏิบัติตามสัญญาอย่างเคร่งครัด โดยสถาบันวิจัยและพัฒนาระบบและกลไกเกี่ยวกับการติดตามผู้วิจัยให้ปฏิบัติตามสัญญา 2) การขอทุนวิจัยของศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งมีค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับคณะ ซึ่งอาจมีสาเหตุจาก 2.1) จำนวนอาจารย์มีน้อยกว่าคณะต่าง ๆ 2.2) มีโอกาสเข้ารับอบรมในเรื่องต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดได้น้อย เนื่องจากติดขัดเรื่องระยะทาง การเดินทาง และ 2.3) ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งมีการก่อตั้งได้ไม่นาน ทำให้อาจารย์มีการทำวิจัยน้อย ดังนั้น ควรมีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งมี 2 วิธี คือ (1) เร่งการประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางด้านการวิจัยมากยิ่งขึ้น และ (2) ติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานมากยิ่งขึ้น เพื่อค้นหาปัญหาและร่วมกันแก้ไข เพื่อให้ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งมีการขอทุนวิจัยเพิ่มมากขึ้น 3) งานวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่ไม่ตรงกับอัตลักษณ์ คิดเป็นร้อยละ 72.22 แสดงให้เห็นว่า ผู้วิจัยส่วนใหญ่อาจไม่ได้จัดการเรียนการสอนในวิชาอัตลักษณ์ และเมื่อพิจารณาในอัตลักษณ์ พบว่าด้านพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ ซึ่งเป็นหนึ่งในอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมีค่อนข้างน้อย คิดเป็นร้อยละ .92 ซึ่งอาจมีสาเหตุจาก 3.1) คณะพยาบาลศาสตร์ที่ตั้งมีการก่อตั้งได้ไม่นาน ทำให้อาจารย์มีการทำการวิจัยน้อย และ 3.2) ลักษณะของวิชาชีพต้องมีการเข้าสอนนักศึกษาพยาบาล และปฏิบัติงานในโรงพยาบาล จึงอาจทำให้มีเวลาทำวิจัยค่อนข้างน้อย ดังนั้น ควรสนับสนุนให้อาจารย์ในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ทำงานวิจัยเพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่น สร้างเครือข่ายในการทำวิจัย เป็นต้น อีกทั้งควรสนับสนุนให้อาจารย์ในสังกัดอื่น ๆ ที่อาจไม่ตรงกับอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยมาร่วมกันทำวิจัยเกี่ยวกับพยาบาลศาสตร์เพิ่มมากขึ้น 4) การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยส่วนใหญ่ยังไม่มีการวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูง ควรสนับสนุนด้วยการจัดอบรมเกี่ยวกับการวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูงให้อาจารย์และนักวิจัย เพื่อให้สามารถทำการวิจัยที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทสังคม รวมทั้งปัญหาต่าง ๆ ในปัจจุบันที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น 5) งานวิจัยส่วนใหญ่มีการอ้างอิงภาษาไทยไม่เกิน 5 ปี นับจากการทำวิจัยมีค่อนข้างน้อย โดยเฉลี่ย 4.12 มีการอ้างอิงภาษาต่างประเทศ ซึ่งตีพิมพ์ไม่เกิน 5 ปี นับจากการทำวิจัยมีค่อนข้างน้อย โดยเฉลี่ย .52 เล่มต่อจากงานวิจัย 1 เรื่อง ควรส่งเสริมให้มีการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น เพื่อให้งานวิจัยมีเนื้อหาที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น 6) งานวิจัยส่วนใหญ่ได้สารสนเทศที่นำไปพัฒนาการวิจัยและพัฒนา รูปแบบวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.39 รองลงมาคือ วิจัยการพัฒนาการจัดการสอนแต่ละวิชาคิดเป็นร้อยละ 28.91 แสดงให้เห็นว่า งานวิจัยในชั้นเรียนนี้ สามารถพัฒนาการจัดการสอนได้ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับนักศึกษาที่มีการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ต่อไป (สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2556, หน้า 51)

ปัจจุบันแนวทางการบริหารงานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยถูกกำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ซึ่งมุ่งเน้นในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมในด้านที่มีความเชี่ยวชาญ

เพื่อให้บริการวิชาการและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีผลการประเมินตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (ข้อมูล 1 ตุลาคม พ.ศ. 2556-30 กันยายน พ.ศ. 2557) เป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ คือ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ระดับชาติ/ นานาชาติ และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้/ นวัตกรรมในการเรียนการสอนและการบริการ วิชาการ

ตารางที่ 1 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ (สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2557 ข, หน้า 90)

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557		สถานะ การดำเนินงาน
	แผน	ผล	
ร้อยละการตีพิมพ์ระดับชาติ/ นานาชาติต่อจำนวน อาจารย์/ นักวิจัยประจำทั้งหมด	5	12.78	บรรลุ
ร้อยละของการนำผลงานวิชาการไปใช้ประโยชน์ ต่อจำนวนอาจารย์/ นักวิจัยประจำทั้งหมด	20	28.14	บรรลุ
ร้อยละของงานวิจัยที่นำมาใช้ในการพัฒนา การเรียนการสอนต่อจำนวนอาจารย์/ นักวิจัย ประจำทั้งหมด	10	25.97	บรรลุ
ร้อยละของอาจารย์/ นักวิจัยรุ่นใหม่ที่ได้รับทุน สนับสนุนการวิจัยต่อจำนวนอาจารย์/ นักวิจัย ทั้งหมดที่ยังไม่เคยเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย	5	42.87	บรรลุ
ร้อยละของทุนวิจัยภายนอกต่อทุนวิจัยทั้งหมด	45	92.49	บรรลุ
จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการจัดการความรู้	8	9	บรรลุ

นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า งานวิจัยนับเป็นอีกภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาอาจารย์ให้สามารถสร้างองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการสอนนักศึกษาให้สามารถศึกษาและค้นคว้าได้ด้วยตนเอง รวมถึงเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างความก้าวหน้าด้านอาชีพให้กับอาจารย์ ตลอดจนเผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยด้วยการตอบสนองและชี้นำสังคม โดยใช้ข้อมูลที่ได้อาจการวิจัยไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา จึงเห็นได้ว่า การทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมิใช่เป็นเพียงการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของอาจารย์เพียงผู้เดียว แต่ผลงานวิจัยยังใช้

เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการแสดงคุณภาพและศักยภาพของมหาวิทยาลัย ตลอดจนแสดงถึงคุณภาพและความก้าวหน้าทางวิชาการอีกด้วย (จิระ หงส์ดารมภ์, 2559) ในกรณีนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านจิตวิทยาเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัย และขอผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ซึ่งเป็นการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเอง ซึ่งเกิดจากการรับรู้ เรียนรู้ และความสนใจที่จะทำงานวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ

อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทยา พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจ (ทิพวัลย์ ชันชมะ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) 1) ยังไม่เข้าใจกระบวนการที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยเท่าที่ควร (กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย) จึงจำเป็นต้องตรวจปรับความเข้าใจเพื่อให้นักศึกษาที่ใช้เป็นตัวอย่างเป็นตัวอย่างเข้าใจอย่างถูกต้อง 2) ความเข้าใจในงานที่ทำวิจัย ตัวผู้วิจัยต้องการความละเอียดในงานจึงทำให้งานที่จะทำให้เป็นไปอย่างที่คาดหวัง เพราะมีแต่หาข้อมูลดิบ รวมทั้งความชำนาญในการประเมินผลและการใช้ค่าสถิติในงานวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยไม่ได้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาดังกล่าว จึงทำให้งานวิจัยมักมีความไม่ชัดเจนในการใช้ค่าสถิติและการสร้างเครื่องมือ จึงไม่สามารถสร้างงานวิจัยที่แตกต่างออกไปได้ (สราวุธ ชมบัวทอง, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) และทักษะด้านการวิจัย ทั้งความรู้และประสบการณ์ โดยเฉพาะทักษะในการออกแบบการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถทำผลงานการวิจัย หรือทำได้แต่อาจไม่ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งทำให้ผลงานด้อยคุณภาพ ทั้งนี้ ประสบการณ์จะเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้วิจัยเกิดพัฒนาการในการทำผลงานหรืองานวิจัย และมีความเข้าใจจนเกิดทักษะ ตลอดจนมีความรู้สึกว่าการวิจัยไม่ใช่เรื่องยาก (นุสรา ลาภภูวนารถ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) นิศากร บุตรงามดี (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า 1) อาจารย์ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการวิจัย รวมทั้งไม่มีโอกาสในการทำวิจัย ไม่มีโอกาสในการเข้ารับการอบรมด้านการวิจัย ไม่มีบุคลากรฝ่ายวิจัยให้ความรู้ด้านการวิจัยได้อย่างลึกซึ้ง การวิจัยนั้นยาก เพราะไม่มีพื้นฐานด้านการวิจัย 2) มหาวิทยาลัยควรให้ความรู้ขั้นพื้นฐานแก่บุคลากรที่ไม่มีความรู้ และมีการจัดประชุมให้บุคลากร แต่ไม่ได้บรรยายในรายละเอียด ผู้บรรยายมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่บรรยาย แต่ไม่สามารถสื่อให้ผู้ฟังเข้าใจได้ ขาดการส่งต่อยอดองค์ความรู้ให้แก่ผู้เข้าร่วมฟัง ในการใช้คำพูดเข้าใจยาก ใช้ภาษาไม่เหมาะสม แปลความหมายได้ว่าผู้พูดกำลังดูถูกสติปัญญาของผู้ฟัง และมีความรู้สึกได้ว่าไม่ได้พูดกับผู้ฟัง จึงเป็นการก่อให้เกิดความบาดหมางและไม่เกิดสิ่งดีต่อกัน สำหรับด้านการช่วยเหลือสนับสนุน 1) หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยในระดับหลักสูตร ระดับคณะ หรือระดับสำนักวิจัยของมหาวิทยาลัยไม่มีระบบพี่เลี้ยงที่มีผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอ ต้องอาศัยปรึกษาหารือจากบุคคลที่มีความชำนาญเป็นการส่วนตัว 2) ไม่มีการสนับสนุนการสร้างงานวิจัยในแบบทีมงานหรืองานวิจัยเชิงเครือข่ายของมหาวิทยาลัย มักมีการสร้างงานของผู้วิจัยในระดับ

ปัจเจกบุคคลเท่านั้น (สราวุธ ชมบัวทอง, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) รวมทั้งอาจารย์กลัวที่จะทำไม่เข้าใจ คิดว่าการทำวิจัยมันยาก หัวข้อยาก และขาดอาจารย์ที่ปรึกษาคอยให้ความช่วยเหลือ และมหาวิทยาลัยยังขาดบุคคลที่คอยเป็นที่ปรึกษาอย่างจริงจัง และไม่เต็มทีกับการให้การช่วยเหลือที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง (จิระพงศ์ ป้อมน้อย, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) สำหรับด้านข้อมูลข่าวสาร บุคลากร/เจ้าหน้าที่ในการติดต่อประสานยังขาดความชัดเจน และควรเอื้ออำนวยในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านเอกสารให้ฟรี (นุสรา ลากภูวนารถ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) และมหาวิทยาลัยยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้จริงในเรื่องการทำวิจัย รวมไปถึงขาดแคลนบุคลากรที่สามารถถ่ายทอดกระบวนการวิจัยแก่ผู้วิจัย รวมไปถึงการช่วยเหลือหรือให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์แก่ผู้วิจัย (นิศากร บุตรงามดี, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) สำหรับด้านทรัพยากร 1) ในการสนับสนุนค่อนข้างดี แต่ส่งไปก็ยากที่จะให้ 2) การขอจบ โคนตัดเยอะ จึงทำให้ไม่มีใครอยากที่จะทำ สถาบันวิจัยควรจะปรับปรุงหรือเอื้ออำนวยให้มากกว่านี้ในด้านทรัพยากรต่าง ๆ 3) มหาวิทยาลัยควรปรับเกณฑ์การขอทุนหรือเสนอผลงานให้มีความน่าที่อยากจะทำให้คนอยากทำ ไม่ควรตัดเงินเยอะมากเกินไป หรือตัดจบเยอะ นอกจากนี้อาจารย์ยังขาดความรู้ หรือทักษะในการออกแบบการวิจัย ซึ่งอาจจะทำให้ไม่ได้รับการสนับสนุนทุน หรือหัวข้อการวิจัยนั้นไม่เป็นที่น่าสนใจในการสนับสนุน การไม่ได้รับการสนับสนุนเชื่อมโยงให้อาจารย์ไม่มีผลงานวิจัยโดยปริยาย (นุสรา ลากภูวนารถ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) ในส่วนการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการสร้างงานวิจัยใหม่ ๆ ของมหาวิทยาลัยไม่ชัดเจนเพียงพอ เน้นการสร้างและพัฒนางานวิจัยที่ได้งบประมาณสนับสนุนเท่านั้น (สราวุธ ชมบัวทอง, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) และกระบวนการขอทุนค่อนข้างละเอียด ต้องเขียนรายละเอียดในปริมาณมากและมีทุนหลายประเภท การเขียนขอทุนก็มีความแตกต่างกัน (ทิพวัลย์ ชันธมะ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) รวมทั้งมหาวิทยาลัยมีการช่วยเหลือสนับสนุนทุนการวิจัยต่ำ ถึงไม่ให้ทุนเลย ให้ไปขอหน่วยงานภายนอกอย่างเดียว นอกจากนี้ การตัดเงินทุนการวิจัยจำนวนมากเกินไปจากผู้วิจัย สื่อให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยเอาเปรียบผู้วิจัย และการเก็บข้อมูลรายละเอียดเป็นไปได้ยาก เพราะการทำงานไม่ตรงเวลากันของนักศึกษาฝึกงานและการไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าพื้นที่ทำอากาศยาน (นิศากร บุตรงามดี, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) สำหรับด้านโอกาส ตัวผู้วิจัยอาจเป็นเรื่องของการจัดแบ่งตารางเวลาในการดำเนินการวิจัยล่าช้า ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ทิพวัลย์ ชันธมะ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) และภาระงานประจำไม่เอื้อต่อการค้นคว้า โดยเฉพาะนักวิจัยมือใหม่ที่ยังต้องใช้เวลาในการศึกษา ค้นคว้า หาแหล่งข้อมูล ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนการทำวิจัย ดังนั้น ระยะเวลาในการทำวิจัยเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับนักวิจัยมือใหม่ (นุสรา ลากภูวนารถ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) นอกจากนี้ เนื่องจากผู้วิจัยมีพหุพันธกิจ คือ การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย จึงมีทั้งงานสอน งานวิจัย งานวิชาการ

และงานอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย จึงทำให้การจัดสรรเวลาและการทุ่มเทงานค้ำคว้าไม่เพียงพอเท่าที่ควร และในการจัดสรรเวลาของผู้วิจัยเองไม่สอดคล้องกับการทำงานจริง ทำให้ “การทำงานประจำวันให้เป็นงานวิจัย” จึงไม่ได้ผล และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานวิจัย รวมทั้งนโยบายการบริหารจัดการและการสร้างงานวิจัยของภาครัฐมักเน้นการใช้ประโยชน์ และต้องการผลผลิตที่นำมาปรับปรุงและพัฒนาในเชิงรูปธรรม ทั้งที่ความเป็นจริงแล้ว ทุกงานวิจัยมีผลทั้งในด้าน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร พัฒนางานวิชาการ และการพัฒนาด้านอื่น ๆ ซึ่งงานวิจัยทุกชิ้นควรมีการสนับสนุนให้เกิดการต่อยอด และการจัดฝึกอบรมในด้านการใช้ค่าสถิติ และงานวิจัยไม่มีความสม่ำเสมอและเปิดกว้างเพียงพอ (สราวุธ ชมบัวทอง, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) และอาจารย์ยังไม่เคยทำวิจัยและไม่เคยเข้าร่วมอบรม เลยคิดว่าจะเริ่มทำ ก็คือจนกว่าจะจวนตัวกันทุกคน เนื่องจากมีระยะเวลาที่ถูกจำกัด ทำให้ขาดการทำอย่างต่อเนื่องไม่ประดีประต่อ ขาดการติดตามเอาจริงเอาจัง (จิระพงศ์ ป้อมน้อย, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และด้าน โอกาส เพื่อได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ และใช้เป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ อันจะนำไปสู่การบรรลุตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยในการเป็น “มหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำของโลก” ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาจิตวิสัย (Research mind) สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่
4. เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

### คำถามการวิจัย

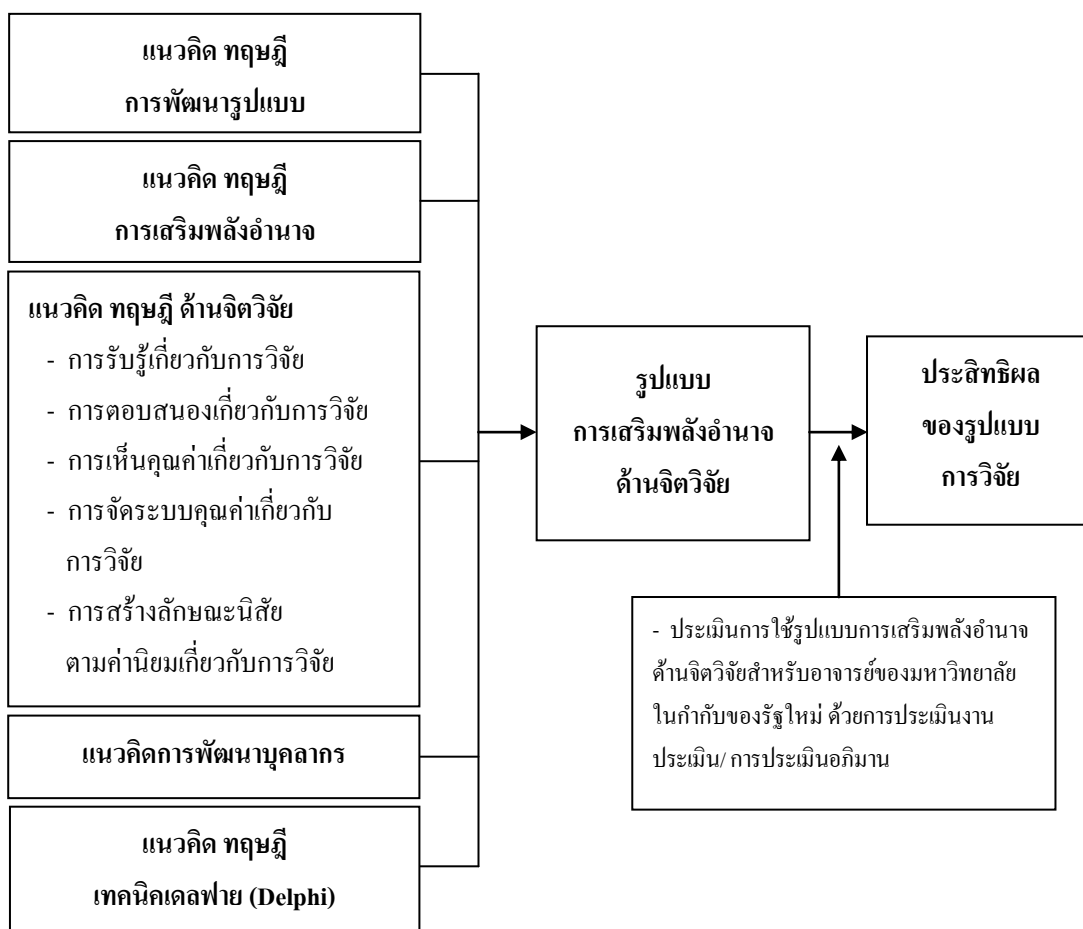
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ มีคำถามในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. สภาพการด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจของอาจารย์ในด้านจิตวิทย์เป็นอย่างไร
3. ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่เป็นอย่างไร
4. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่เป็นอย่างไร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนา รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ และการนำแนวคิดการเสริมพลังอำนาจไปใช้ในบริบทต่าง ๆ ในการดำเนินการ ได้นำเอาแนวคิดด้านจิตวิทย์ ประกอบด้วยพฤติกรรมย่อย ๆ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับการวิจัย การตอบสนองเกี่ยวกับการวิจัย การเห็นคุณค่าเกี่ยวกับการวิจัย การจัดระบบคุณค่าเกี่ยวกับการวิจัย การสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยมเกี่ยวกับการวิจัย ในการตรวจสอบรูปแบบการประเมินคุณภาพด้านจิตวิทย์ ด้วยการประเมินงานประเมิน/ การประเมินอภิमान ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังปรากฏในแผนภาพที่ 1





ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ในการพัฒนาและขับเคลื่อนด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดได้ โดยรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่ ได้แก่ แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559) นโยบายมหาวิทยาลัย แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย และนโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองต่อจุดเน้น และความต้องการพัฒนาด้านการวิจัย โดยมีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดังนี้

1. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีแผนการดำเนินงานตรงตามสภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตามหลักวิธีการของการวิจัยและพัฒนา
2. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลที่จะใช้ในการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจสำหรับอาจารย์ในด้านจิตวิจัย และให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย และจะทำให้งานวิจัยที่ได้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลมากขึ้น
3. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลที่จะใช้เป็นแนวทางการพัฒนาในด้านการวิจัย เพื่อการบริหารจัดการงานด้านการวิจัย เพื่อที่จะสร้างความมั่นใจในผลผลิตทางวิชาการแก่สังคม

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2558 รวมทั้งหมดจำนวน 9,194 คน

#### 2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

##### 2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

2.1.1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ คณะที่สังกัดในปัจจุบัน ตำแหน่งทางวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประสบการณ์ในการทำวิจัย และผลงานวิจัยที่ทำ เป็นงานวิจัยในลักษณะใด

2.1.2 รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของการทดลองใช้รูปแบบด้านจิตวิจัย (Research mind) สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

#### 3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาการดำเนินการเพื่อเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และด้าน โอกาส (Kanter, 1993 อ้างถึงใน รัตน์จำเริญ เพชรแก้ว, 2553, หน้า 74-77) โดยนำเอาแนวคิดด้านจิตวิจัยตามกรอบจิตพิสัยของเครทท์วอล, บลูม, และมาเซีย (Kratwohl, Bloom, & Masia, 1964 อ้างถึงใน สุรางค์ ใ้วตระกูล, 2554, หน้า 294-295) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรับรู้ การตอบสนอง การเห็นคุณค่า การจัดระบบคุณค่า และการสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม ผู้วิจัยจึงนำทั้ง 2 แนวคิด

มาบูรณาการเข้าด้วยกัน จึงทำให้เกิดการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจักษณ์ และในการประเมินงานประเมิน/ การประเมินอภิमान (Meta evaluation) ประกอบด้วยมาตรฐานการประเมิน 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์จากการประเมิน (Utility standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy standards) (Stufflebeam & Shinkfield, 2007, pp. 87-92 อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิรัฐ, 2557, หน้า 432; Stufflebeam, 1981 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาลี, 2554, หน้า 178-180)

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**รูปแบบ** หมายถึง โครงสร้าง หรือกิจกรรม ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจักษณ์สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

**การพัฒนา** หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการที่ทำให้โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจักษณ์สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ สามารถพัฒนาและมีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

**เสริมพลังอำนาจ** หมายถึง เพิ่มศักยภาพของอาจารย์ที่มีต่องานวิจัย ทำให้เกิดความมุ่งมั่นอยากจะทำงานให้เต็มความสามารถ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ระดับองค์กร ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน และทีมพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษางานวิจัย ส่วนที่ 2 ระดับบุคคล ได้แก่ อาจารย์

**ด้านความรู้ความเข้าใจ** หมายถึง ความรู้ หรือความคิดที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลาหนึ่งจนรวมไปจนถึงประสบการณ์ ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติในการทำวิจัย ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถในการกำหนดปัญหาการวิจัย การออกแบบการวิจัย การเลือกใช้วิธีทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล เขียนรายงานการวิจัย รวมถึงการเขียนเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ

**ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน** หมายถึง มีการฝึกอบรม/ สัมมนาให้ความรู้ จัดระบบพี่เลี้ยง และจัดตั้งคลินิกวิจัยสำหรับผู้มาขอรับคำปรึกษาด้านการวิจัย เพื่อให้การวิจัยประสบผลสำเร็จ และทำให้งานวิจัยนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

**ด้านข้อมูลข่าวสาร** หมายถึง อาจารย์ที่ทำงานวิจัยได้ทราบถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อที่จะได้นำไปใช้ประกอบกับการวางแผนในการดำเนินงานวิจัย รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ และระบบเครือข่ายงานวิจัย

**ด้านทรัพยากร** หมายถึง ความสามารถในการจัดหาสิ่งจำเป็นที่ต้องใช้ในการสนับสนุนการทำงานวิจัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ งบประมาณ, แหล่งทุน/ จัดสรรทุน, สภาพแวดล้อม/ สิ่งอำนวยความสะดวก (เครื่องมือ/ อุปกรณ์)

**ด้านโอกาส** หมายถึง อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีความเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการทำงาน มีนโยบายส่งเสริมจากต้นสังกัด เช่น อาจารย์ควรจะมีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ในการสัมมนา การศึกษาคูงาน หรือลาทำงานวิจัย, ลดข้อจำกัดเรื่องเวลา/ เวลาการสอนลดน้อยลง (การจัดสรรภาระงานที่เหมาะสม), ส่งเสริมด้านจิตใจ/ แรงจูงใจในการทำงาน (รางวัล/ โบนัส/ เงิน), สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์/ การจดสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญา/ ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์, ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ, มีความยืดหยุ่นในการทำงาน/ การตรวจสอบ/ ติดตามความก้าวหน้างานวิจัย เพื่อจะนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพสู่สังคมได้

**การวิจัย** หมายถึง วิธีการศึกษาค้นคว้า แสวงหาคำตอบ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่มีระบบระเบียบ มีแบบแผนขั้นตอนของการวิจัย

**จิตวิทยาของอาจารย์มหาวิทยาลัย** หมายถึง สิ่งซึ่งเกิดจากสภาวะภายในจิตใจหรืออาจเกิดจากสภาวะภายนอกจิตใจที่คอยกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำวิจัย เพื่อแสวงหาและพัฒนาตนเอง ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ความเจริญก้าวหน้า รวมถึงความสนใจของตนเองที่อยากจะทำงานวิจัยเรื่องนี้

**การรับรู้ (Receiving)** คือ ความรู้สึกที่ออกมาจากความคิดและจิตใจของอาจารย์ที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกนึกคิด และประสบการณ์ที่ผ่านมาของแต่ละคนในการรับรู้จะผลถึงการกำหนดประเด็นการวิจัยที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลที่จะเลือกรับรู้เฉพาะข้อมูลที่ตรงกับความต้องการและความพอใจ การคาดหวัง และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของตนเอง

**การตอบสนอง (Responding)** คือ ความรู้สึกที่มีความสนใจที่อยากจะทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเองให้เกิดการเรียนรู้ และก็สามารถนำความรู้ที่ได้จากการเข้าฝึกอบรมนำมาเขียนโครงการวิจัยเพื่อเสนอขอทุนวิจัยสนับสนุนการวิจัย เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน และการกำหนดขอตำแหน่งทางวิชาการ บุคคลนั้นก็อยากจะทำงานวิจัยให้สำเร็จต่อไปได้

**การเห็นคุณค่า (Valuing)** คือ ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถเขียนโครงการวิจัยหรือทำงานวิจัยได้สำเร็จ งานที่ได้จะต้องมีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

**การจัดระบบคุณค่า (Organization)** คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีค่านิยมมีลักษณะเดียวกันอยู่ด้วยกัน หรือมีความถนัดเหมือนกัน ในการวิจัยก็ได้ทำการแบ่งออกเป็น 2 สาขา สาขา

สังคมศาสตร์/ มนุษย์ศาสตร์ และสาขาวิทยาศาสตร์ เพื่อให้เกิดความสมดุลในสาขาวิชาที่ตนเอง  
ให้คุณค่าไว้

**การสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม (Characterization)** หมายถึง การเกิดความรู้สึกร  
ที่สั่งสมมาตั้งแต่เกิดมีเอกลักษณ์/ ลักษณะเด่นของตัวเอง รวมถึงวิถีดำเนินชีวิต เมื่อเกิดเหตุการณ์  
หรือปัญหาเกิดขึ้น สามารถนำมาใช้เขียนงานวิจัย

**อาจารย์** หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการสอน ทำงานวิจัย และบริการวิชาการ  
ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

**มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่** หมายถึง ทำการศึกษามหาวิทยาลัยที่ได้รับ  
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยไม่เกิน 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555-2559 ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

**การประเมินคุณภาพของรูปแบบ** หมายถึง การประเมินงานประเมิน/ การประเมินอภิมาน  
(Meta evaluation) ประกอบด้วยมาตรฐานการประเมิน 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์  
จากการประเมิน (Utility standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standards)  
มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy  
standards)

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง การการพัฒนา รูปแบบการเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ เป็นการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ เพื่อทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ และเพื่อประเมินคุณภาพด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับด้านจิตวิจย

ตอนที่ 4 แนวคิดเรื่องการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 5 แนวคิดเรื่องภารกิจการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา

ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคเคลฟาย

ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

##### ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบ (Model) มีทั้งความหมายที่คล้ายคลึงและแตกต่างกัน ซึ่งพอจะสรุปความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นไว้ ดังนี้

บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman, 2009 อ้างถึงใน ยุภาวรรณ โมรัฐเถียร, 2555, หน้า 137) รูปแบบ (Model) หมายถึง ชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อการใช้การนิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณลักษณะนั้น ๆ หรือเป็นชุดของแนวคิดที่ได้รวบรวมไว้ในลักษณะ โครงสร้างอย่างเป็นระบบและมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สัมพันธ์ เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานกลยุทธ์พื้นฐาน เงื่อนไข และข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้

ทศนา เขมมณี (2548, หน้า 220) ได้กล่าวว่า รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสวนหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมา อุปไมย หรือจากทฤษฎี หลักการต่าง ๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย แผนผัง โคอะแกรม หรือแผนภาพ ช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

นอกจากนี้ มณีรัตนา โนนห้าวร (2557, หน้า 14) กล่าวว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ช่วยต่อการทำความเข้าใจ และช่วยทำความเข้าใจในข้อเท็จจริงของปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดยการจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล (2556, หน้า 94) รูปแบบ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะคุณนักวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้ใหญ่ เพื่อให้การเรียนรู้ของครู ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการวิจัยมีพัฒนาการในทางที่ดีมากขึ้น จึงออกแบบลักษณะรูปแบบการเรียนรู้ที่ช่วยแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ด้านข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรค โดยนำหลักของการเรียนรู้ผู้ใหญ่ ด้านกระบวนการเรียนรู้ทั้ง 4 แนวคิด สังเคราะห์เป็นแนวทางในการออกแบบ แล้วนำไปสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมเพื่อปรับใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ตามวัตถุประสงค์

เชิง เป็ก (2557, หน้า 20) ให้ความหมายของรูปแบบ เป็นสิ่งที่แสดง โครงสร้างทางความคิดและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งที่ศึกษา เป็นตัวแทนที่ปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่ายขึ้น โดยสะท้อนความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุผล หรือเป็นการจำลองภาพในอุดมคติเพื่อนำไปสู่การอธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นให้ช่วยต่อการทำความเข้าใจ โดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความแม่นยำและเชื่อถือได้

และคีเวส (Keeves, 1988, p. 386) ให้นิยามรูปแบบว่า เป็นการแสดงความเกี่ยวพันเชิงโครงสร้างตามสมมติฐาน เพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรภายใต้สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ต้องการศึกษา โดยจะไม่มี ความหมายในลักษณะที่เหมือนกันกับทฤษฎี จนกว่าจะได้รับการยืนยัน และสามารถสรุปอ้างอิงได้ ก็จะช่วยให้เกิดทฤษฎีต่าง ๆ ขึ้นตามมา

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548, หน้า 14) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างหรือแนวทางในการกระทำหรือดำเนินการใด ๆ ที่แสดงหรืออธิบายให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิดหรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญของปรากฏการณ์ที่ศึกษาให้สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยอาจเป็นรูปแบบเชิงกายภาพหรือเชิงคุณลักษณะก็ได้ รวมทั้งอาจเป็นแบบอย่างง่ายหรือ

ซับซ้อนก็ได้เช่นกัน สำหรับรายละเอียดและองค์ประกอบของรูปแบบจะขึ้นกับลักษณะปรากฏการณ์ และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างและพัฒนารูปแบบ

ประจักษ์พงศ์ วรณโชติ (2556, หน้า 15) กล่าวได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบแผนหรือแบบจำลอง ที่มีสภาพลักษณะครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญ รวมทั้งวิธี และเทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่ยึดถือ ซึ่งได้รับการพิสูจน์ ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้แบบแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ หรืออธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและชัดเจนขึ้น

### องค์ประกอบของรูปแบบ

เกสเทลส์ และกูบา (Getels & Guba, 1957, p. 429 อ้างถึงใน เชียง เป็ก, 2557, หน้า 20); ชมแข พงษ์เจริญ (2555, หน้า 22); รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2553, หน้า 133) ได้แบ่งองค์ประกอบของรูปแบบเป็น 2 ประเภท คือ สถาบัน (Institution) และปัจเจกบุคคล (Individual) ดังนี้

1. สถาบัน (Institution) เป็นระบบของสังคมที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติ และนำแนวปฏิบัติมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานหน่วยย่อยของสถาบันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งแนวปฏิบัตินั้นแบ่งออกเป็นบทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) โดยบทบาทจะเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่ในสถาบันตามลักษณะของตำแหน่ง หน้าที่ และสถานภาพภายใต้สถาบัน ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้มีบทบาทหน้าที่นั้น ๆ ส่วนความคาดหวังเป็นเรื่องของเกณฑ์ตามมาตรฐานของสังคมหรือสถาบัน ที่มุ่งหวังจะได้รับจากผู้มีบทบาทหน้าที่ บทบาทที่มีความสมบูรณ์ควรกำหนดความสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ ภายในสถาบัน ทั้งนี้ ทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่ของสถาบันเป็นไปในรูปของการจัดลำดับชั้น โดยกำหนดให้บทบาทหนึ่งมีความเชื่อมโยงกับอีกบทบาทหนึ่งต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ปัจเจกบุคคล (Individual) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการทำงานของสถาบัน หากไม่มีองค์ประกอบด้านบุคคล สถาบันจะไม่สามารถดำเนินการได้ โดยปัจเจกบุคคลมีส่วนประกอบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถาบัน จำนวน 2 ประการ คือ บุคลิกภาพ (Personality) และความต้องการ (Need disposition) ซึ่งบุคลิกภาพของปัจเจกบุคคลมีความสำคัญต่อการวางตัว การสวมบทบาท และความต้องการในการทำงาน ส่วนความต้องการเป็นแนวโน้มของการพยายามของแต่ละคนในการทำตัวให้เหมาะสมต่องาน และปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่แน่นอน โดยแสดงออกบนพื้นฐานของความคาดหวังบนพื้นฐานในการแสดงออกองค์ประกอบ

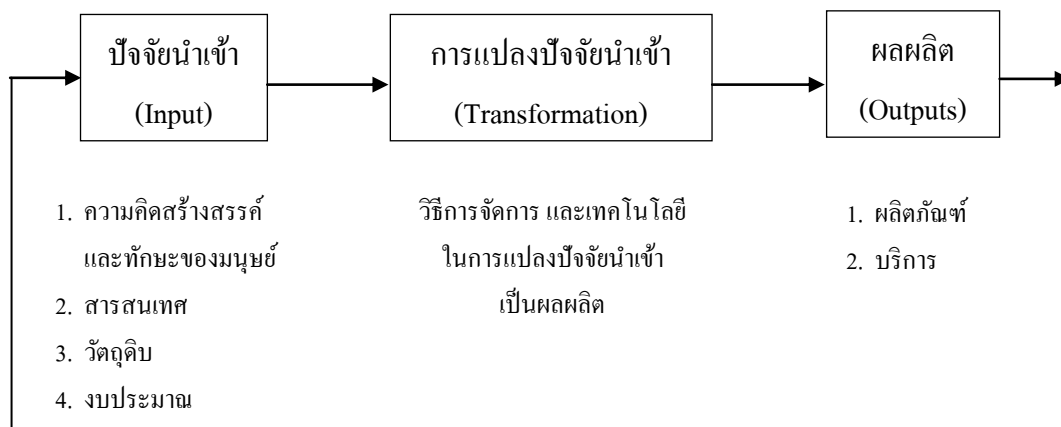


ที่กำหนดในรูปแบบนั้น คีเวส (Keeves, 1997, pp. 386-387 อ้างถึงใน ทิศนา แจมมณี, 2551, หน้า 220) ได้กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมา ซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้
2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์หรือเรื่องนั้นได้
3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้
4. รูปแบบควรจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative relationships)

นอกจากนั้น บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman, 1982, p. 70) ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุว่ารูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดอย่างน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ รูปแบบ ระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิดเป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

1. ปัจจัยนำเข้า
  2. กระบวนการ
  3. ผลผลิต
  4. ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม (Ivancevich, Donnelly, & Gibson, 1989, p. 23)
- การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของการเป็นระบบเปิด ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม (Environment feedback) (Ivancevich, Donnelly, & Gibson, 2003)

ประจักษ์พงศ์ วรณ โขติ (2556, หน้า 17) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ หากพิจารณาในเชิงระบบขององค์กรจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้างภาวะผู้นำ และกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหาร องค์ประกอบของรูปแบบยังมีองค์ประกอบหลัก เกี่ยวข้องกับความเป็นสถาบัน ที่เป็นระบบของสังคมที่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้เป็นบทบาท และความคาดหวัง และบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบสังคมและสถาบัน จะไม่สามารถดำเนินการได้หากไม่มีองค์ประกอบด้านบุคคล

### ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการ ได้จำแนกประเภทของรูปแบบไว้หลายแนวทางซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะ และความสำคัญของศาสตร์นั้น ๆ ด้วยเหตุนี้ การจำแนกประเภทของรูปแบบจึงมีหลายประเภท ดังนี้

คีวีเวส (Keeves, 1994 อ้างถึงใน วิฑิตมาวดี เจริญรัชต์, 2553, หน้า 73) ได้แบ่งประเภทของ รูปแบบออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue models) ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ สร้างขึ้น โดยใช้หลักการเทียบเคียง โครงสร้างของรูปแบบ ให้สอดคล้องกับลักษณะทางกายภาพของสิ่งที่ คล้ายคลึงกัน และให้สอดคล้องกับข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้น จึงต้องมีองค์ประกอบที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถนำไปทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถ

นำไปใช้หาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง รูปแบบประเภทนี้ที่ใช้ในทางการศึกษา ก็เช่น รูปแบบของจำนวนประชากรนักศึกษาในมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษา

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic models) ลักษณะสำคัญของรูปแบบประเภทนี้ก็คือ การแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในรูปแบบเป็นภาษาหรือข้อความ รูปแบบเชิงข้อความ ใช้หลักการเทียบเคียงเชิงแนวความคิด ทำให้อธิบายรายละเอียดของรูปแบบได้ดี จึงให้เนื้อหาสาระ ได้มากกว่ารูปแบบเชิงเทียบเคียง แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้ก็คือ ข้อความขาดความชัดเจน แน่นนอน ทำให้ยากแก่การทดสอบโครงสร้างของรูปแบบ อย่างไรก็ตาม รูปแบบเชิงข้อความ ก็นำมาใช้กันแพร่หลายทางด้านการศึกษา เพราะสามารถใช้ศึกษาหรือวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์ ทางการศึกษาได้ดี เช่น รูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา เป็นต้น

3. รูปแบบเชิงแบบแผน (Schematic models) ลักษณะสำคัญของรูปแบบประเภทนี้ก็คือ การจัดระบบโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในรูปแบบอย่างเป็นลำดับขั้น มีลักษณะ คล้าย ๆ กับแผนที่ ดังนั้น รูปแบบจึงเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เข้าด้วยกัน นักจิตวิทยาได้พัฒนารูปแบบแผนเพื่อใช้อธิบายชาวปัญญาของมนุษย์ เช่น รูปแบบของ ลำดับขั้นความสามารถทางชาวปัญญา

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical models) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ได้เริ่มนำมาใช้ ทางการศึกษาในช่วงต้นทศวรรษที่ 1960 แรก ๆ นำมาใช้ในการวิจัยทางด้านวัดผลการศึกษาก่อน ต่อมาได้นำไปใช้ในการวิจัยทางการศึกษา สาขาวิชาอื่น ๆ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เพิ่มขึ้น เพราะสามารถทดสอบโมเดลด้วยวิธีการทางสถิติได้

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal models) เป็นรูปแบบที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ระหว่างตัวแปร นำมาใช้ในการวิจัยทางการศึกษาโดยเริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) และใช้กับงานวิจัยที่ไม่ใช่การวิจัยเชิงทดลอง ทำให้รูปแบบประเภทนี้แพร่หลาย ในทางการศึกษา รูปแบบเชิงสาเหตุทำให้เราสามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนได้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง แนวคิดที่สำคัญ ของรูปแบบเชิงสาเหตุก็คือ รูปแบบต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว ความสัมพันธ์ของตัวแปรจะถูกเขียนออกมาเป็นสมการเส้นทาง ซึ่งแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์ เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปร การตรวจสอบรูปแบบใช้การหาความสอดคล้องของข้อมูลที่เก็บรวบรวม ข้อมูล รูปแบบ/ ทฤษฎีที่เราศึกษาได้ รูปแบบเชิงสาเหตุจำแนกอย่างกว้าง ๆ ได้ 2 ลักษณะดังนี้

5.1 รูปแบบที่มีทิศทางของสาเหตุไปในทิศทางเดียว (Recursive models) เป็นรูปแบบ ที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุไปในทาง เดียวกัน หรือไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

5.2 รูปแบบที่มีทิศทางของสาเหตุสองทิศทาง (Non-recursive model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในรูปแบบอย่างน้อยหนึ่งตัวเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรภายในรูปแบบอีกตัวหนึ่ง หรือมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับนั่นเอง

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550, หน้า 46) ประเภทของ “รูปแบบ” หรือ “โมเดล” สามารถจำแนกได้จากวิธีการนำเสนอแนวคิดของรูปแบบหรือโมเดลนั้น ซึ่งกระทำได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. รูปแบบเชิงบรรยาย เป็นการนำเสนอโดยใช้คำบรรยายระบุถึงหลักการหรือตัวแปร และมีคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ด้วยคำบรรยายความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น
2. รูปแบบเชิงรูปภาพ เป็นการนำเสนอโดยใช้รูปภาพหรือสัญลักษณ์จำลอง แสดงถึงแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และลากเส้นโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์แทนแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น

ควีเวส (Keeves, 1988, pp. 561-565) และทิสนา แชมมณี (2551, หน้า 220) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 4 แบบ คือ

1. Analogue model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้น นักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น
2. Semantic model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็น โครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่น รูปแบบการสอนของ Joyce and Weil (1986, p. 41) เป็นต้น
3. Mathematical model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4. Causal model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path analysis และหลักการสร้าง Semantic model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The standard deprivation model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

มณีรัตนา โนนห้าวรอ (2557, หน้า 15) กล่าวว่า รูปแบบมี 2 ประเภท คือ รูปแบบเชิงกายภาพ เป็นรูปแบบที่มีลักษณะคล้ายของจริง และรูปแบบเชิงสัญลักษณ์ เป็นรูปแบบที่มีลักษณะเป็นข้อความ แนวคิด ภาษา แผนภูมิ รูปภาพ หรือสมการทางคณิตศาสตร์

#### คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

ควิวาส (Keeves, 1988, p. 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด (Requitement) 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ (Associative relationship)
2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้ โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล (2556, หน้า 96) คุณลักษณะของรูปแบบ เป็นการสร้างมโนทัศน์ใหม่ โดยเป็นการสร้างมโนทัศน์ในการนำหลักแนวคิดการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ไปใช้กับการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัย

#### ความหมายของการพัฒนารูปแบบ

มณีรัตนา โนนห้าวรอ (2557, หน้า 16) กล่าวว่า iva การพัฒนารูปแบบจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างหรือต้องการจะพัฒนารูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงกำหนดหลักการและองค์ประกอบของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบขึ้น และนำรูปแบบนั้นไปตรวจหาความเหมาะสม ความเป็นไปได้

ประจักษ์พงศ์ วรณ โขติ (2556, หน้า 20) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบเป็นการปรับปรุงหรือการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ ในการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานที่เกิดจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจน

กระบวนการวิจัย เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายต่อไป

ดวงเดือน ภูทยานันท์ (2553, หน้า 83) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ (Model development) หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาหรือการสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย

1. การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง
2. การกำหนดหลักการและองค์ประกอบของรูปแบบ
3. การร่างรูปแบบ
4. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยประชุมสนทนากลุ่ม

ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือการทดลองใช้รูปแบบ

#### กระบวนการพัฒนารูปแบบ

ชมแข พงษ์เจริญ (2555, หน้า 25) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบอาจมีขั้นตอน ในการดำเนินงานแตกต่างกันไป โดยทั่วไปแล้วอาจแบ่งเป็นตอน ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดแต่ละขั้นตอน จะมีการดำเนินการอย่างไร ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548, หน้า 17) ได้แบ่งขั้นตอนการพัฒนารูปแบบเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย คือ 1) ศึกษา องค์ความรู้และข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั้งในส่วนแนวคิด ทฤษฎี และสภาพปัจจุบัน และกำหนดกรอบแนวคิด และหลักการในการพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย และ 2) พัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบ ในมิติของความถูกต้อง ความเหมาะสม และ ความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้สมบูรณ์มากขึ้น

#### การตรวจสอบรูปแบบ

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบ เพื่อทดสอบ หรือตรวจสอบรูปแบบนั้น ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีด้วยกัน ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จาก หลักฐานเชิงคุณภาพ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจาก

หลักฐานเชิงคุณลักษณะ อาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง ดังนี้

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง และเหตุผลระหว่างตัวแปร

2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้ สามารถประมาณข้ามกาลเวลา (Across time) กลุ่มตัวอย่าง (Samples) หรือสถานที่ได้ (Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากร โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ 1) การสร้างรูปแบบใหม่ และ 2) การปรับปรุง หรือพัฒนารูปแบบเดิม (อุทุมพร จามรมาน, 2541, หน้า 23-26)

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548, หน้า 17) กล่าวว่า การทดสอบ หรือตรวจสอบรูปแบบมีเป้าหมายสำคัญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ โดยแบ่งการทดสอบรูปแบบที่สำคัญได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การทดสอบโดยการพิสูจน์หรือตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมักจะใช้ในการทดสอบรูปแบบทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์

2. การทดสอบรูปแบบทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งอาจทดสอบโดยวิธีการทางสถิติ หรือการประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้

Madaus, Seriven, and Stufflebeam (1983, pp. 399-402 อ้างถึงใน ดวงเดือน ภูตยานันท์, 2553, หน้า 80) การทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบสามารถกระทำได้ 2 ลักษณะ คือ

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินซึ่ง Joint committee on standards of educational evaluation ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ซึ่งจัดเป็น 4 หมวด ดังนี้

1.1 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. การทดสอบรูปแบบหรือการประเมินในบางเรื่องที่ไม่สามารถกระทำได้ด้วยข้อจำกัดของสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่งไอส์เนอร์ (Eisner, 1976, pp. 182-183 อ้างถึงใน ดวงเดือน ภูตยานันท์,

2553, หน้า 81) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยเห็นว่า การวิจัยทางการศึกษาช่วยส่วนใหญ่ ดำเนินการตามหลักการทางวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณ มากเกินไป และในบางเรื่องก็ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป จึงได้เสนอ แนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

2.1 การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้ประเมินโดยเน้นสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ตามรูปแบบของการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal base model) การตอบสนอง ปัญหาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นไปตามรูปแบบของการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณา เข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้อง อาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินได้ด้วย เครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมา ประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษา เรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษานิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือว่ามีผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้ มาตรฐานและเกณฑ์ พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอรรถศาสตร์และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการ นำเสนอ จากการศึกษาการทดสอบรูปแบบดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า สามารถกระทำได้ทั้ง 2 วิธี คือ การประเมินตามแนวคิดของ Joint committee on standards for educational evaluation และการประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินตามแนวคิดของไอส์เนอร์ (Eisner) ที่เน้นการวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณา เข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งบางครั้งการประเมินการวิจัยทางการศึกษาจะต้อง



ใช้ความละเอียดอ่อนเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

นอกจากนี้ ฐิติมาวดี เจริญรัชต์ (2553, หน้า 72) การตรวจสอบรูปแบบเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ รูปแบบที่ใช้ทางสังคมศาสตร์การศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์มักจะทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ในการสร้างรูปแบบจึงบูรณาการวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นกิจกรรมในโครงสร้างของรูปแบบอย่างชัดเจน เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบและตรวจสอบรูปแบบต่อไป ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การทดสอบรูปแบบเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะสามารถนำรูปแบบที่สร้างขึ้นพัฒนาไปสู่ทฤษฎีได้ ถ้าไม่มีการทดสอบ รูปแบบที่สร้างขึ้นก็เป็นเพียงรูปแบบที่อธิบายความสอดคล้องของรูปแบบกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์เท่านั้น

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2554, หน้า 178-180) ประธานคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมินเอกสารและโครงการทางการศึกษา คณะกรรมการชุดนี้ ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางการประเมิน ต่างมีความเชื่อว่า การประเมินเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกิจกรรมของมนุษย์ การประเมินที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและพัฒนาสู่สิ่งที่ดีกว่า ส่วนการประเมินที่ไม่ดีจะเป็นตัวถ่วงและทำลายความเจริญก้าวหน้า คณะกรรมการจึงได้เสนอ 30 เกณฑ์ เพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการประเมิน (Stufflebeam, 1981 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2554, หน้า 178-180)

นอกจากนี้ พิสนุ ฟองศรี (2553, หน้า 372 อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิจรูญ, 2557, หน้า 432) เสนอแนวทางการประเมินงานประเมินหรือการประเมินอภิมานไว้ 4 แนวทาง คือ โดยใช้เกณฑ์มาตรฐาน ใช้แบบตรวจสอบรายงาน การวิพากษ์วิจารณ์ และการใช้แนวทางการประเมินรายงานการวิจัย

สำหรับการประเมินอภิมาน โครงการจะใช้แนวทางการประเมิน ดังนี้ (Stufflebeam & Shinkfield, 2007, pp. 87-92 อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิจรูญ, 2557, หน้า 432; Stufflebeam, 1981 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2554, หน้า 178-180)

1. การประเมินโดยใช้เกณฑ์มาตรฐาน การประเมินอภิมานตามแนวทางนี้ จะใช้เกณฑ์มาตรฐานการประเมินโครงการทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐาน 4 ด้าน คือ มาตรฐานการใช้ประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม และมาตรฐานความถูกต้องแม่นยำ ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงความเป็นประโยชน์ของผลการประเมิน ในการตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของ

ผู้เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ทันเวลา และมีผลต่อการนำไปใช้ มาตรฐานการใช้ประโยชน์นี้ ประกอบด้วยเกณฑ์ U1-U8 มีคุณลักษณะ ดังนี้

U1 การระบุผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการใช้สารสนเทศ (Stakeholder identification) ในการประเมินจะต้องระบุจำแนกบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือผู้ต้องการใช้สารสนเทศจากการประเมินให้ชัดเจน

U2 ความเป็นที่เชื่อถือของผู้ประเมิน (Evaluator credibility) โดยนักประเมินจะต้องมีความสามารถและทักษะด้านการประเมินเป็นที่น่าไว้วางใจ มีความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานประเมิน ซึ่งจะทำให้ได้สารสนเทศจากการประเมินเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้มากที่สุด

U3 การเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุม (Information scope and selection) การเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโครงการจะต้องมีความครอบคลุม ตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้ใช้สารสนเทศจากการประเมินและผู้เกี่ยวข้องกับโครงการ

U4 การแปลความหมายและการตัดสินคุณค่ามีความชัดเจน (Values identification) เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินที่นักประเมินต้องใช้แนวคิด ทักษะ วิธีการ และเหตุผลสำหรับการแปลความหมายและตัดสินคุณค่าด้วยความรอบคอบและมีความชัดเจน

U5 การรายงานการประเมินมีความชัดเจน (Report clarity) ในการจัดทำรายงานการประเมินจะต้องมีความชัดเจนทุกขั้นตอน อธิบายให้เห็นถึงโครงการที่มุ่งประเมินทั้งส่วนที่เป็นบริบท วัตถุประสงค์ วิธีการ และผลการประเมินที่ได้รับจะต้องจัดทำให้เกิดความเข้าใจได้อย่างง่าย

U6 การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

U7 การรายงานการประเมินเสร็จทันเวลาในการนำไปใช้ (Report timeliness and dissemination) ผลการประเมินและรายงานการประเมินต้องจัดทำให้เสร็จทันเวลาในการนำไปใช้ประโยชน์สำหรับผู้ต้องการใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและผู้เกี่ยวข้องกับโครงการ

U8 การประเมินส่งผลกระทบต่อ (Evaluation impact) การประเมินจะต้องมีการวางแผนดำเนินการและจัดทำรายงานที่ก่อให้เกิดการกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ต่อเนื่องเพิ่มขึ้น

1.2 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประเมินถึงการประเมินที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมสถานการณ์ปฏิบัติได้ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่า มาตรฐานความเป็นไปได้ประกอบด้วยเกณฑ์ F1-F3 ดังนี้

F1 วิธีการประเมินเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (Practical procedures) วิธีการที่ใช้ในการประเมินต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

F2 การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง (Political viability) การประเมินควรจะต้องมีการวางแผนดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนต่าง ๆ ที่จะทำให้กลุ่มคนเหล่านี้ยอมรับและให้ความร่วมมือในการดำเนินการประเมิน

F3 ผลที่ได้มีความคุ้มค่า (Cost effectiveness) การประเมินควรจะให้สารสนเทศที่คุ้มค่ากับทรัพยากรที่ต้องลงทุนไป

1.3 มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันว่าการประเมินได้ทำอย่างเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ จรรยาบรรณ มีการคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้เกี่ยวข้องในการประเมิน และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประเมิน มาตรฐานความเหมาะสมประกอบด้วยเกณฑ์ P1-P8 มีคุณลักษณะดังนี้

P1 มุ่งเน้นการให้บริการ (Service orientation) การประเมินควรจะต้องออกแบบดำเนินการเพื่อช่วยองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้มุ่งเน้นการให้บริการกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้รับบริการของโครงการหรือขององค์กรได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

P2 มีการทำข้อตกลงการประเมินอย่างเป็นทางการ (Formal agreements) ในการประเมินจะต้องมีการจัดทำข้อตกลงหรือสัญญาในการประเมินอย่างเป็นทางการที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนว่าจะทำอะไร อย่างไร โดยใคร และทำเมื่อไร รวมทั้งกำหนดข้อตกลงและเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งหมดให้ชัดเจน

P3 การปกป้องและเคารพสิทธิของผู้ถูกประเมิน (Rights of human subjects) การประเมินควรจะต้องมีการออกแบบและดำเนินการที่แสดงถึงการยอมรับ การปกป้องและเคารพสิทธิของผู้ถูกประเมิน

P4 การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล (Human interactions) ในการประเมิน นักประเมินจะต้องเคารพในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และคุณค่าของบุคคลที่นักประเมินมีปฏิสัมพันธ์ด้วย จะต้องไม่กระทำการใด ๆ ที่ทำให้บุคคลรู้สึกสูญเสียในศักดิ์ศรีและคุณค่าดังกล่าว

P5 มีความยุติธรรมและมีความสมบูรณ์ในการประเมิน (Complete and fair assessment) ในการประเมินควรจะต้องมีการตรวจสอบและเขียนรายงานการประเมินให้มีความยุติธรรมและสมบูรณ์ทั้งส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับการประเมิน

P6 การเปิดเผยข้อค้นพบ (Disclosure of findings) ในรายงานการประเมินที่เป็นทางการ จะต้องนำเสนอผลการประเมินที่สมบูรณ์ครบถ้วน เปิดเผยข้อค้นพบอย่างตรงไปตรงมา โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นข้อจำกัดของผลการประเมินที่จะมีต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง รวมทั้งผลการประเมินอื่น ๆ ที่บุคคลพึงจะได้รับรู้ตามสิทธิทางกฎหมาย

P7 การแก้ปัญหาความขัดแย้งในการประเมิน (Conflict of interest) ในกรณีการประเมินเกิดปัญหาความขัดแย้งในการประเมินหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ นักประเมินควรจะแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยความซื่อสัตย์และเปิดกว้าง โดยไม่เป็นการสมยอมหรือประนีประนอมเกี่ยวกับกระบวนการและผลการประเมิน

P8 มีความรับผิดชอบต่อการใช้จ่าย (Fiscal responsibility) ในการประเมิน นักประเมินจะต้องมีความรับผิดชอบในการใช้ทรัพยากรเพื่อการประเมินอย่างเหมาะสม และประเมินตามกรอบทางจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของนักประเมิน

1.4 มาตรฐานความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันว่า การประเมิน ได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อค้นพบ และสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน มาตรฐานความถูกต้องประกอบด้วยเกณฑ์ A1-A11 มีคุณลักษณะ ดังนี้

- A1 การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน
- A2 การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างเพียงพอ
- A3 การบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน
- A4 การบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาอย่างชัดเจน
- A5 การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง
- A6 การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง
- A7 การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และรายงาน
- A8 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
- A9 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
- A10 การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุน
- A11 การเขียนรายงานมีความเป็นปรนัย

ภายใต้มาตรฐานดังกล่าว ได้มีการพัฒนาและนำเสนอเป็นตารางเกณฑ์ประเมินมาตรฐานของการควบคุมคุณภาพ และมีจุดตรวจสอบดังตารางที่ 2 (สุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 58-64 อ้างถึงใน ศิราพร งามแสง, 2555, หน้า 68-82)

ตารางที่ 2 จุดตรวจสอบใช้คู่กับแบบรายการตรวจสอบสำหรับการประเมินอภิมานงานประเมิน  
โครงการ

มาตรฐาน	จุดตรวจสอบ
1. อรรถประโยชน์ (Utility)	
7 มาตรฐาน	
U1 การระบุผู้มีส่วนได้เสีย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบุผู้มีส่วนได้เสียในการประเมินอย่างชัดเจน</li> <li>- ประสานงานกับผู้บริหารเพื่อระบุผู้มีส่วนได้เสีย</li> <li>- ปกป้องผู้มีส่วนได้เสียเพื่อระบุสารสนเทศที่จำเป็น</li> <li>- สอบถามผู้มีส่วนได้เสียเพื่อระบุผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่น</li> <li>- เตรียมการให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการประเมิน ตรงตามสัญญาการประเมิน</li> <li>- วางแผนการประเมินให้ยืดหยุ่นให้ผู้มีส่วนได้เสียคนใหม่ เข้ามามีส่วนร่วมได้</li> </ul>
U2 ความเชื่อถือได้ ของนักประเมิน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักประเมินมีสมรรถภาพการประเมิน</li> <li>- นักประเมินเป็นผู้มีส่วนได้เสียไว้วางใจ</li> <li>- นักประเมินสามารถพูดระบุเรื่องของผู้มีส่วนได้เสียต้องการ/ สนใจ</li> <li>- นักประเมินตอบสนองความแตกต่างทางเพศ เศรษฐกิจ ฐานะ เชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรมได้</li> <li>- นักประเมินช่วยให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้าใจ ประเมินแผนงาน, กระบวนการประเมิน</li> <li>- นักประเมินรับฟังข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะ จากผู้มีส่วนได้เสีย</li> </ul>
U3 ขอบเขตและการเลือก สารสนเทศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดลำดับความสำคัญคำถามที่มีความสำคัญที่สุด</li> <li>- วางแผนงานยืดหยุ่น สามารถเพิ่มประเด็นคำถามประเมิน ได้ระหว่างการประเมิน</li> <li>- รวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพียงพอที่จะตอบคำถาม ประเมินที่สำคัญที่สุดของผู้มีส่วนได้เสียได้ถูกต้อง</li> </ul>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

มาตรฐาน	จุดตรวจสอบ
U4 การระบุคุณค่า	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพียงพอที่จะประเมินคุณค่าของโครงการ</li> <li>- รวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพียงพอที่จะประเมินความคุ้มค่าของโครงการ</li> <li>- จัดสรรภาระงานประเมินให้กระจาย สอดคล้องกับลำดับความสำคัญของสารสนเทศที่จะใช้</li> <li>- พิจารณาถึงกลุ่ม/ ฝ่ายที่เหมาะสมที่จะช่วยการตีความผลการประเมินอย่างมีคุณค่า</li> <li>- จัดหาหลักฐานที่ชัดเจนและเชื่อถือได้เป็นฐานในการตัดสินคุณค่า</li> <li>- คำนึงถึงแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับคุณค่าสำหรับการตีความผลการประเมิน (รวมทั้งความต้องการจำเป็นทางสังคม ความต้องการจำเป็นของผู้รับการประเมิน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พันธกิจของสถาบัน และจุดมุ่งหมายของโครงการ)</li> <li>- แยกความแตกต่างระหว่างมิติ น้ำหนัก และคะแนนจุดตัดของคุณค่าอย่างเหมาะสม</li> <li>- นำคุณค่าของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมพิจารณาด้วย</li> <li>- เสนอการตีความที่เป็นการเลือกบนฐานความคิดที่ขัดแย้ง แต่มีเหตุผลหนักแน่น เหมาะสม</li> </ul>
U5 ความชัดเจนของรายงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำรายงานการประเมินตามความเหมาะสม เช่น ควรมีรายงานสำหรับผู้บริหาร รายงานประเมินฉบับสมบูรณ์ รายงานประเมินเชิงวิชาการ และการนำเสนอด้วยวาจา</li> <li>- รายงานตามความต้องการจำเป็นของผู้ฟังที่เป็นกลุ่มพิเศษ เช่น ผู้ไม่ถนัดทางภาษาอังกฤษ</li> </ul>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

มาตรฐาน	จุดตรวจสอบ
U6 การรายงานทันเวลา และการเผยแพร่รายงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้ความสำคัญกับการรายงานเพื่อตอบคำถามตามที่กำหนดในสัญญา และนำเสนอสารสนเทศสำคัญในรายงานประเมินแต่ละฉบับ ทุกฉบับ</li> <li>- เสนอรายงานข้อค้นพบตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย</li> <li>- ใช้สื่อที่ใช้ประสิทธิภาพในการสื่อสารกับผู้ฟังที่มีลักษณะแตกต่างกัน</li> <li>- ใช้การยกตัวอย่างเพื่อช่วยให้ผู้ฟังสามารถเชื่อมโยงข้อค้นพบกับการปฏิบัติจริง</li> <li>- ร่วมมือกับผู้รับการประเมิน เพื่อระบุ เข้าถึง และรายงานผู้ต้องการใช้ผลการประเมินทุกกลุ่ม</li> <li>- ทำรายงานระหว่างช่วงการประเมินสำหรับผู้ต้องการใช้ผลการประเมินในช่วงเวลาที่เหมาะสม</li> <li>- แลกเปลี่ยนสารสนเทศกับผู้ฟังที่เกี่ยวข้อง เช่น กรรมการนโยบายของ โครงการ เจ้าหน้าที่โครงการ และผู้รับบริการโครงการ ในช่วงเวลาเหมาะสม</li> <li>- ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ในช่วงที่กำลังเป็นที่ต้องการ</li> <li>- ให้ข่าวแก่สื่อมวลชนตามความเหมาะสม</li> <li>- เผยแพร่ผลการประเมินผ่านสื่อสาธารณะ เช่น อินเทอร์เน็ตตามความเหมาะสม</li> </ul>
U7 ผลกระทบของการประเมิน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รายงานความก้าวหน้าแก่ผู้เกี่ยวข้องตลอดช่วงการประเมินตามความเหมาะสม/ เป็นไปได้</li> <li>- คาดการณ์ และให้บริการเต็มศักยภาพเพื่อให้มี การนำผลการประเมินไปใช้</li> <li>- จัดเตรียมรายงานช่วงครึ่งโครงการ</li> <li>- สื่อสารทางวาจาหลังจากการเสนอรายงานฉบับพิมพ์</li> <li>- จัดการประชุมเพื่อรับฟังข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทบทวน และการใช้ผลการประเมิน</li> </ul>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

มาตรฐาน	จุดตรวจสอบ
	- เตรียมการให้ความช่วยเหลือในการติดตาม การตีความ และการประยุกต์ใช้ผลการประเมิน
2. ความเป็นไปได้ (Feasibility)	
3 มาตรฐาน	
F1 กระบวนการปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลดภาระงานด้านข้อมูล และความขัดแย้งให้เหลือน้อยที่สุด</li> <li>- ตั้งคณะทำงานที่มีศักยภาพ และจัดการฝึกอบรมให้ตามความจำเป็น</li> <li>- เลือกวิธีการดำเนินงานบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีอยู่แล้ว และศักยภาพของคณะทำงาน</li> <li>- กำหนดตารางการปฏิบัติงานที่ตรงตามความเป็นจริง</li> <li>- เชิญบุคคลกรในท้องถิ่น/ โครงการเข้ามาช่วยในการประเมิน ตามความเหมาะสมและเป็นไปได้</li> <li>- ดำเนินการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำตามความเหมาะสม</li> </ul>
F2 ความคงอยู่รอด ทางการเมือง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับตำแหน่งที่แตกต่างกันของกลุ่มผู้สนใจแต่ละกลุ่ม</li> <li>- รอบคอบ และตอบโต้อย่างระมัดระวัง เมื่อมีแรงกดดัน/ การกระทำที่มุ่งล้มเลิกการประเมิน</li> <li>- สร้างเสริมพลังความร่วมมือ</li> <li>- รายงานมุมมองที่แตกต่างกัน</li> <li>- ใช้ประโยชน์จากพลังการเมืองที่หลากหลายเท่าที่ทำได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การประเมิน</li> <li>- ยกเลิกการประเมินที่มีการติดสินบน</li> </ul>
F3 ประสิทธิภาพต้นทุน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- ใช้ประโยชน์จากการบริการที่มีอยู่ในโครงการ</li> <li>- รายงานผลการตัดสินใจทุกครั้ง</li> <li>- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาโครงการ</li> </ul>



## ตารางที่ 2 (ต่อ)

มาตรฐาน	จุดตรวจสอบ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้สารสนเทศที่สามารถตรวจสอบความรับผิดชอบได้</li> <li>- สร้างการรับรู้ใหม่ ๆ</li> </ul>
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม	
(Propriety) 8 มาตรฐาน	
P1 การเน้นความสำคัญ ด้านการบริการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินผลลัพธ์ของโครงการ โดยเปรียบเทียบกับความต้องการจำเป็นของผู้ประเมิน</li> <li>- รับประเมินว่าผู้รับบริการได้รับประโยชน์จากโครงการเต็มตามขอบเขตพิสัยที่ควรจะได้รับ</li> <li>- ส่งเสริมการบริการที่ดีเลิศ</li> <li>- ระบุจุดเด่นของโครงการที่ต้องสร้างเสริมให้ดีขึ้น</li> <li>- ระบุจุดด้อยของโครงการที่ต้องปรับปรุง</li> <li>- เสนอรายงานซ้ำในเรื่องการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอันตราย</li> </ul>
P2 การทำความตกลง อย่างเป็นทางการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีสัญญาความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรในเรื่องต่อไปนี้</li> <li>- วัตถุประสงค์และคำถามการประเมิน</li> <li>- ผู้รับฟัง</li> <li>- การตรวจสอบ</li> <li>- การเปิดเผยรายงาน</li> <li>- กระบวนการและกำหนดการประเมิน</li> <li>- แหล่งทรัพยากรการประเมิน</li> </ul>
P3 สิทธิทางมนุษยชน ของผู้ให้ข้อมูล/ หน่วยตัวอย่าง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการตามกระบวนการที่ควรจะเป็น และปกป้องสิทธิของพลเมือง</li> <li>- เข้าใจคุณค่าของผู้มีส่วนร่วมในการประเมิน</li> <li>- ยอมรับความแตกต่างที่หลากหลาย</li> <li>- ดำเนินการตามพิธีการ</li> <li>- รับรองข้อตกลงที่เป็นความลับและไม่เปิดเผยชื่อผู้เกี่ยวข้อง</li> <li>- ลดผลที่เกิดขึ้นหลังการประเมินที่เป็นอันตรายให้เหลือน้อยที่สุด</li> </ul>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

มาตรฐาน	จุดตรวจสอบ
P4 ปฏิบัติสัมพันธ์แบบมนุษยชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ติดต่อสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียทุกคนแบบมีอาชีพอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง</li> <li>- ยอมรับสิทธิความเป็นส่วนตัวของผู้มีส่วนร่วมในการประเมิน</li> <li>- ชื่นชม เห็นคุณค่าของการเสียสละเวลา</li> <li>- รู้สึกไวต่อความแตกต่างทางคุณค่าและวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้มีส่วนร่วมประเมิน</li> <li>- ให้ความสำคัญเท่าเทียมกันในการเจรจากับผู้มีส่วนได้เสียที่แตกต่างกัน</li> <li>- ไม่ละเลยหรือปกปิดพฤติกรรมที่ผิดจรรยา ความบกพร่องผิดพลาดสิ้นเปลือง การใช้งานผิด</li> </ul>
P5 การประเมินที่ยุติธรรมและสมบูรณ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินและเสนอรายงานจุดแข็งและจุดอ่อนของโครงการ</li> <li>- รายงานผลลัพธ์ทั้งส่วนที่เป็นและไม่เป็นวัตถุประสงค์ของโครงการ</li> <li>- แสดงให้เห็นการนำจุดแข็งของโครงการมาใช้พัฒนาจุดอ่อนของโครงการตามความเหมาะสม</li> <li>- กล่าวถึงข้อวิพากษ์รายงานประเมินฉบับร่างอย่างเหมาะสม</li> <li>- รายงานข้อจำกัดของรายงานการประเมินฉบับสมบูรณ์</li> <li>- ประเมินการ และรายงานผลของข้อจำกัดในการประเมินที่มีต่อการตัดสินใจคุณค่าโครงการ</li> </ul>
P6 การเปิดเผยข้อค้นพบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นิยามผู้ฟังที่มีสิทธิรับทราบผลการประเมินอย่างชัดเจน</li> <li>- รายงานความคิดเห็นที่ตรงประเด็น ทั้งส่วนที่สนับสนุนและขัดแย้งโครงการ</li> <li>- รายงานผลสรุปและข้อเสนอแนะที่มีสารสนเทศและสมมูล</li> <li>- รายงานข้อค้นพบทั้งหมดเป็นลายลักษณ์อักษร ยกเว้นกรณีที่ทำให้ต้องรายงานแบบอื่น</li> </ul>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

มาตรฐาน	จุดตรวจสอบ
P7 ความขัดแย้ง ด้านผลประโยชน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รายงานผลการประเมิน โดยยึดหลักความตรง ความเปิดเผย และความสมบูรณ์</li> <li>- รับประกันได้ว่ารายงานถึงผู้ฟัง</li> <li>- ระบุกรณีที่มีความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ตั้งแต่เริ่มต้นการประเมิน</li> <li>- ใช้นักประเมินหลายคน ตามความเหมาะสมและความจำเป็น</li> <li>- เก็บรักษาคำบันทึกผลการประเมินสำหรับการทบทวน</li> <li>- หากเป็นไปได้ ทำสัญญากับผู้ให้ทุนสนับสนุน มิใช่ทำสัญญากับโครงการที่ได้รับทุนสนับสนุน</li> <li>- ใช้ผู้มีศักยภาพสูงเฉพาะทางในการประเมิน แม้ว่าจะมีผลประโยชน์ขัดแย้ง โดยมีมาตรการจัดการกับความขัดแย้งอย่างเหมาะสม</li> </ul>
P8 ความรับผิดชอบ ทางการเงิน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดและจัดสรรงบประมาณแยกตามรายการค่าใช้จ่ายไว้ล่วงหน้า</li> <li>- ตั้งงบประมาณให้ยืดหยุ่นเพียงพอที่จะจัดสรรงบประมาณใหม่ให้ทำการประเมินแบบเดิมได้</li> <li>- จัดระบบบันทึกเอกสารที่ถูกต้องเกี่ยวกับแหล่งทุน ค่าใช้จ่าย การบริการ และผลการประเมิน</li> <li>- จัดระบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการจัดสรรภาระงานและระยะเวลาในการประเมิน</li> <li>- ใช้ทรัพยากรการประเมินอย่างประหยัด-เสนอรายงานสรุปด้านค่าใช้จ่ายเป็นส่วนหนึ่งของรายงานประเมินตามความเหมาะสม</li> </ul>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

มาตรฐาน	จุดตรวจสอบ
4. ด้านความถูกต้อง (Accuracy) 12 มาตรฐาน	- รวบรวมเอกสารการบรรยายโครงการที่มุ่งประเมินจากผู้มีส่วนได้เสีย และผู้รับการประเมิน
A1 การจัดระบบเอกสาร ของโครงการ	- จัดระบบการบันทึกเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานโครงการที่ได้จากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง - วิเคราะห์ความแตกต่างของหน้าที่ บทบาทของโครงการระหว่างเอกสารที่ใช้จากหลายแหล่ง - วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างวัตถุประสงค์การดำเนินงานโครงการและการดำเนินงานจริง - บันทึกสารถึงความเปลี่ยนแปลงในด้านเป้าหมายของโครงการแต่ละช่วงเวลา - นำเสนอรายงานวิชาการที่อธิบายกระบวนการดำเนินงานและผลการดำเนินงานโครงการ
A2 การวิเคราะห์บริบท	- บรรยายสภาพเศรษฐกิจ องค์กร การเมือง สังคม และเทคนิคของบริบทโครงการ - บันทึกสภาพแวดล้อมที่ผิดปกติอย่างสม่ำเสมอ - รายงานอิทธิพลด้านบริบทที่มีต่อโครงการ ซึ่งอาจเป็นที่สนใจของผู้สนับสนุนโครงการ - ประเมินการอิทธิพลของบริบทที่มีต่อผลการดำเนินงานโครงการ - ระบุและบรรยายคู่แข่งที่สำคัญ ซึ่งมีบทบาทในช่วงเวลาและสถานการณ์เดียวกับโครงการ - บรรยายถึงการรับรู้ของผู้ดำเนินงานเกี่ยวกับการคงอยู่ ความสำคัญ คุณภาพของโครงการ
A3 การบรรยายวัตถุประสงค์ และกระบวนการ	- ติดตาม และบรรยายว่าวัตถุประสงค์การประเมินคงเดิมหรือเปลี่ยนแปลงตามเวลาที่ผ่านมา - ปรับกระบวนการประเมินให้ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์การประเมินได้ดี

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

มาตรฐาน	จุดตรวจสอบ
A4 แหล่งข้อมูลสารสนเทศที่รับรองได้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บันทึกกระบวนการประเมินตามที่ใช้ปฏิบัติจริง</li> <li>- ตีความผลการประเมิน โดยคำนึงถึงประสิทธิผลกระบวนการดำเนินการตามที่กำหนด</li> <li>- บรรยายวัตถุประสงค์และกระบวนการประเมินทั้งหมดในรายงานประเมินฉบับเต็ม ฉบับย่อ</li> <li>- หากเป็นไปได้ เชิญนักประเมินอิสระมาประเมินวัตถุประสงค์และกระบวนการประเมิน</li> <li>- เมื่อมีการตรวจสอบความตรงแล้ว ควรใช้สารสนเทศที่รวบรวมไว้และเกี่ยวข้องกับประเด็น</li> <li>- หากเป็นไปได้ ใช้วิธีการและแหล่งข้อมูลที่หลากหลายในการรวบรวมข้อมูล</li> <li>- จัดทำเอกสารและรายงานแหล่งข้อมูลสารสนเทศ</li> <li>- จัดทำเอกสาร รับรองความต้องการ รายงานวิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลจากแต่ละแหล่ง</li> <li>- เสนอเครื่องมือสำหรับรวบรวมข้อมูลในภาคผนวกทางเทคนิคของรายงานประเมิน</li> <li>- จัดทำเอกสารและรายงานสภาพที่เป็นความลำเอียง/ อคติในการรวบรวมข้อมูล</li> </ul>
A5 สารสนเทศที่มีความตรง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นการประเมินตามประเด็นคำถามหลัก</li> <li>- ประเมินและรายงานว่ากระบวนการที่ใช้แต่ละขั้นตอนต้องการข้อมูลสารสนเทศประเภทใด</li> <li>- บรรยายว่ากระบวนการแต่ละขั้นตอนให้คะแนน วิเคราะห์ และตีความข้อมูลอย่างไร</li> <li>- รายงานและให้เหตุผลรับรองความถูกต้องของการอ้างอิงทั้งในกรณีเฉพาะและภาพรวม</li> </ul>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

มาตรฐาน	จุดตรวจสอบ
A6 สารสนเทศที่มีความเที่ยง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมิน และรายงานความสมบูรณ์ของข้อมูลสารสนเทศ เป็นชุดเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ต้องการในการตอบคำถาม แต่ละขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงาน</li> <li>- กำหนดประเด็นสารสนเทศที่มีความหมาย โดยระบุ ประเด็นสารสนเทศปกติและสารสนเทศไม่ โดยใช้ กระบวนการประเมินเชิงคุณภาพ</li> <li>- ระบุและรับรองความถูกต้องเรื่องความเที่ยง ของสารสนเทศทั้งระดับและประเภทความเที่ยง</li> <li>- หากเป็นไปได้ ใช้เครื่องมือวัดที่มีการใช้มาแล้ว และได้รับการรับรองคุณภาพว่ามีความเที่ยง</li> <li>- รายงานความเที่ยงของเครื่องมือ โดยประเมินและรายงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าความเที่ยงทั้งในด้านคุณลักษณะ ของผู้สอบ สภาพการเก็บรวบรวมข้อมูล ความลำเอียง ของผู้ประเมิน</li> <li>- ตรวจสอบและรายงานความคงที่สม่ำเสมอ ในการให้คะแนน การจัดประเภท และการลงรหัส</li> <li>- ฝึกอบรมและตรวจพิจารณาคะแนนข้อมูลและนักวิเคราะห์ ให้สามารถวิเคราะห์ได้ผลตรงกัน</li> <li>- ทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อจะได้ระบุและควบคุมที่มาของ ความคลาดเคลื่อน</li> </ul>
A7 สารสนเทศที่มีระบบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน และกลไก ในการควบคุมคุณภาพของสารสนเทศการประเมิน</li> <li>- ตรวจสอบการป้อนข้อมูล การสร้างไฟล์ข้อมูล</li> <li>- พิสูจน์อักษร และตรวจสอบตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากคอมพิวเตอร์</li> <li>- จัดระบบและควบคุมการเก็บรักษาสารสนเทศการประเมิน</li> </ul>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

มาตรฐาน	จุดตรวจสอบ
A8 การวิเคราะห์สารสนเทศเชิงคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควบคุมการเข้าถึงสารสนเทศการประเมินอย่างเข้มงวดตามวิธีการที่กำหนด</li> <li>- จัดการให้ผู้รวบรวมข้อมูลตรวจสอบข้อมูลที่รวบรวมมาได้</li> <li>- เริ่มต้นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสำรวจข้อมูลเพื่อรับประกันความถูกต้องของข้อมูล และเพื่อทำความเข้าใจธรรมชาติของข้อมูลทุกครั้งที่ทำได้</li> <li>- รายงานข้อจำกัดของการวิเคราะห์ข้อมูลทุกขั้นตอน กระบวนการ รวมทั้งรายงานสภาพที่ข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น</li> <li>- ใช้กระบวนการวิเคราะห์หลายวิธีเพื่อตรวจสอบความคงที่ของผลการวิเคราะห์ และยืนยันข้อค้นพบ</li> <li>- ตรวจสอบการกระจายและค่าแนวโน้มนู่นส่วนกลาง</li> <li>- ระบุและพิจารณาค่าสุดโต่ง (Outliers) และตรวจสอบความถูกต้องของค่าสุดโต่งเหล่านั้น</li> <li>- ระบุและวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ทางสถิติ</li> </ul>
A9 การวิเคราะห์สารสนเทศเชิงคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบุขอบเขตของข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการประเมิน</li> <li>- กำหนดประเด็นเพียงพอที่จะตอบสนองสร้างความกระจ่าง และเป็นหลักฐานในการตรวจคำถามประเมิน</li> <li>- จัดจำแนกสารสนเทศที่ได้มา เข้าตามหมวดหมู่ประเด็นการวิเคราะห์ที่ตรวจสอบความตรง</li> <li>- ตรวจสอบความถูกต้องของข้อค้นพบ โดยจัดหาหลักฐานยืนยันจากผู้มีส่วนได้เสีย และแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย</li> <li>- สรุปและให้ข้อเสนอแนะ โดยแสดงให้เห็นความหมาย</li> <li>- รายงานข้อจำกัดของสารสนเทศที่อ้างอิง การวิเคราะห์ และการสรุปอ้างอิง</li> </ul>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

มาตรฐาน	จุดตรวจสอบ
A10 การสรุปที่มีเหตุผล เหมาะสม ถูกต้อง ระบบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดขอบเขตการสรุปในช่วงเวลา บริบท วัตถุประสงค์ คำถาม และกิจกรรมที่เป็นไปได้จริง</li> <li>- รายงานสรุปผลที่เป็นทางเลือก และอธิบายถึงเหตุผลที่ไม่ยอมรับสรุปผลที่เป็นทางเลือกนั้น-อ้างอิงสารสนเทศที่สนับสนุนผลสรุปทุกครั้งที่มีการสรุป</li> <li>- ระบุและรายงานผลข้างเคียงของโครงการ</li> <li>- ให้คำเตือนเมื่อมีการตีความหมายผิด</li> <li>- ยอมรับและรายงานผลของการพิจารณารายงานประเมินฉบับร่าง ตามความเหมาะสม</li> </ul>
A11 การรายงานที่ไม่มีอคติ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เชิญผู้รับบริการ โครงการที่เกี่ยวข้องมาร่วมพิจารณา เพื่อรับประกันให้ได้รายงานไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ</li> <li>- มีมาตรการป้องกันความพยายามบิดเบือนรายงาน</li> <li>- รายงานมุมมองของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยเฉพาะ มุมมองที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความหมายของข้อค้นพบ</li> <li>- เพิ่มนักประเมินที่ไม่มีอคติ แม้ว่าจะเป็นการประเมินช่วงท้ายหากทำได้ เพื่อชดเชยการตัดสินใจและข้อเสนอของนักประเมินอคติที่มีอยู่ในการประเมินช่วงแรก</li> <li>- บรรยายขั้นตอนของการควบคุมความลำเอียงของนักประเมิน</li> <li>- มีส่วนร่วมในการเสนอผลการประเมินต่อสาธารณะ เพื่อป้องกันและแก้ไขการบิดเบือนผลการประเมิน โดยกลุ่มผู้สนใจอื่น ๆ</li> </ul>
A12 การประเมินอภิมาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมและพอเพียง เพื่อทำการประเมินอภิมานภายใน และทำการประเมินอภิมานภายนอกหากสามารถทำได้</li> <li>- ออกแบบ หรือนิยามมาตรฐานที่นักประเมินใช้เป็นแนวทางในการประเมิน</li> </ul>



## ตารางที่ 2 (ต่อ)

มาตรฐาน	จุดตรวจสอบ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บันทึกขอบข่ายสารสนเทศที่ต้องใช้อย่างสมบูรณ์ เพื่อตัดสินใจในการประเมินเทียบกับมาตรฐาน</li> <li>- ทำสัญญาจ้างนักประเมินอภิมานอิสระ ตามความเหมาะสม และเป็นไปได้</li> <li>- ประเมินงานประเมินทุกด้านที่สำคัญ รวมทั้งเครื่องมือ การรวบรวมข้อมูล การสร้างระบบข้อมูล การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล และการรายงาน</li> <li>- จัดทำและรายงานผลการประเมินอภิมานระหว่าง การดำเนินงานและผลการประเมินอภิมานสรุปต่อผู้มีสิทธิรับรู้ผลการประเมิน</li> </ul>

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่า เกณฑ์การประเมินคุณภาพของการประเมินที่นำเสนอข้างต้น ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกัน คือ งานประเมินที่มีคุณภาพขึ้นอยู่กับกรอบการประเมินที่สามารถให้ข้อมูลที่มีคุณภาพ และการรายงานผลที่น่าเชื่อถือภายใต้ข้อมูลที่รองรับหนักแน่น

นักประเมินอภิมานสามารถพัฒนาเครื่องมือประเมิน โดยปรับใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพของการประเมินดังเสนอข้างต้นด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย

## ตารางที่ 3 มาตรฐานการประเมินให้คะแนนแบบรูบริกส์ (Rubrics)

มาตรฐานการประเมิน (30 มาตรฐาน)	จำนวนจุดตรวจสอบ		
	ไม่พบ	พบบางส่วน	พบ
มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility) 7 มาตรฐาน			
U1 การระบุผู้มีส่วนได้เสีย			
U2 ความเชื่อถือได้ของนักประเมิน			
U3 ขอบเขตและการเลือกสารสนเทศ			
U4 การระบุคุณค่า			
U5 ความชัดเจนของรายงาน			

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

มาตรฐานการประเมิน (30 มาตรฐาน)	จำนวนจุดตรวจสอบ		
	ไม่พบ	พบบางส่วน	พบ
U6 การรายงานทันเวลาและการเผยแพร่รายงาน			
U7 ผลกระทบของการประเมิน			
มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) 3 มาตรฐาน			
F1 กระบวนการปฏิบัติ			
F2 ความคงอยู่รอดทางการเมือง			
F3 ประสิทธิภาพต้นทุน			
มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety) 8 มาตรฐาน			
P1 การเน้นความสำคัญด้านการบริการ			
P2 การทำความเข้าใจอย่างเป็นทางการ			
P3 สิทธิทางมนุษยชนของผู้ให้ข้อมูล/ หน่วยตัวอย่าง			
P4 ปฏิบัติสัมพันธ์แบบมนุษยชน			
P5 การประเมินที่ยุติธรรมและสมบูรณ์			
P6 การเปิดเผยข้อค้นพบ			
P7 ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์			
P8 ความรับผิดชอบทางการเงิน			
มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy) 12 มาตรฐาน			
A1 การจัดระบบเอกสารของโครงการ			
A2 การวิเคราะห์ห้บริบท			
A3 การบรรยายวัตถุประสงค์และกระบวนการ			
A4 แหล่งข้อมูลสารสนเทศที่รับรองได้			
A5 สารสนเทศที่มีความตรง			
A6 สารสนเทศที่มีความเที่ยง			
A7 สารสนเทศที่มีระบบ			
A8 การวิเคราะห์สารสนเทศเชิงปริมาณ			
A9 การวิเคราะห์สารสนเทศเชิงคุณภาพ			
A10 การสรุปที่มีเหตุผลเหมาะสมถูกต้อง			

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

มาตรฐานการประเมิน (30 มาตรฐาน)	จำนวนจุดตรวจสอบ		
	ไม่พบ	พบบางส่วน	พบ
A11 การรายงานที่ไม่มีอคติ			
A12 การประเมินอภิमान			

จากตารางที่ 3 แสดงถึงมาตรฐานดังกล่าว ได้มีการพัฒนาและนำเสนอเป็นตารางเกณฑ์ประเมินมาตรฐานของการควบคุมคุณภาพเป็นคะแนนแบบรูบริกส์ (Rubrics) รายละเอียดของเกณฑ์มาตรฐานแต่ละด้าน โดยให้ตรวจสอบรายการ 3 ระดับ คือ ไม่พบ พบเป็นบางส่วน พบ หลังจากนั้นสรุปคะแนนรูบริกส์ (Rubrics) ตัดสินผลการประเมิน ดังตารางที่ 3 (Stufflebeam & Shinkfield, 2007, pp. 676-678 อ้างถึงใน ศิราพร งามแสง, 2555, หน้า 81-82)

## ตารางที่ 4 สรุปผลการประเมินมาตรฐานให้คะแนนแบบรูบริกส์ (Rubrics)

ประเภทของมาตรฐานการประเมิน	สรุปผลรายด้าน	คะแนนแบบรูบริกส์
อรรถประโยชน์ (Utility)	ไม่พบ พบบางส่วน พบ	สรุปจำนวนข้อ
ความเป็นไปได้ (Feasibility)	ไม่พบ พบบางส่วน พบ	สรุปจำนวนข้อ
ความเหมาะสมขอชมธรรม (Propriety)	ไม่พบ พบบางส่วน พบ	สรุปจำนวนข้อ
ความถูกต้อง (Accuracy)	ไม่พบ พบบางส่วน พบ	สรุปจำนวนข้อ

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างหรือต้องการจะพัฒนารูปแบบให้ชัดเจน โดยมีการกำหนดหลักการและองค์ประกอบของรูปแบบ จากนั้นร่างรูปแบบ และทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยการทดลองใช้รูปแบบ

## ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ

## ความหมายของการเสริมพลังอำนาจ

จากการศึกษาความหมายของการเสริมพลังอำนาจที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้

ดังนี้

สก๊อต และเจฟเฟ้ (Scott & Jaffe, 1991, p. 16; Zimmerman & Rappaport, 1988, p. 7) กล่าวไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจ คือ การตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ และวางแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดยกระจายอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ เจตคติ และความสามารถในแต่ละบุคคล กับกลุ่มหรือทีมงาน และให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมองค์กร โดยการให้อำนาจ และโอกาสกับแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับที่ องค์กรต้องการ

ปิยะธิดา วรญาโนปกรณ์ (2546, หน้า 14) กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่า เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และกระบวนการพัฒนางานเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความสามารถ มีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนทรัพยากรข้อมูลข่าวสารและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผลการเสริมพลังอำนาจ ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นอิสระ รู้สึกพึงพอใจในงาน ผูกพันองค์กรและวิชาชีพ และรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร

ซิมเมอร์แมน (Zimmerman, 2000) กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจ คือ กระบวนการเรียนรู้ ทักษะ การตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ให้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ การแบ่งสรรความรับผิดชอบร่วมกัน และให้ความเป็นผู้นำร่วมกัน และในระดับ ชุมชนเป็นเรื่องของการเข้าถึงทรัพยากร โครงสร้างการบริหารแบบปิดและการยอมรับความหลากหลาย ในเชิงผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจนั้น ในระดับบุคคล เกี่ยวข้องกับความรู้สึกถึงการควบคุม ความตระหนักและพฤติกรรมมีส่วนร่วม ส่วนระดับองค์กร มีการสร้างเครือข่ายร่วมมือกัน ในระดับชุมชน การมีทักษะการอยู่อาศัยร่วมกัน

มณีรัตนา โนนห้าวรอ (2557, หน้า 21) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคล ที่ส่งผลต่อทีมงานและองค์กรให้ดีและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชา ต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนและให้อิสระในการคิดตัดสินใจ รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

โรว์แลนด์ (Rowlands, 1997; วรพิทย์ มีมาก, 2550 อ้างถึงใน มิ่งขวัญ คงเจริญ, 2553, หน้า 52) อธิบายว่า การเสริมพลังอำนาจ เป็นการยกระดับจิตสำนึกของปัจเจกชนและจิตสำนึกร่วม เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีจุดหมาย พลังอำนาจที่แท้จริงจะก่อกำเนิดจากภายในของคน

ไม่สามารถสร้างขึ้นมาจากภายนอกได้ การเพิ่มหรือสร้างเสริมอำนาจจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกบ่งชี้ถึงนัยของการควบคุม

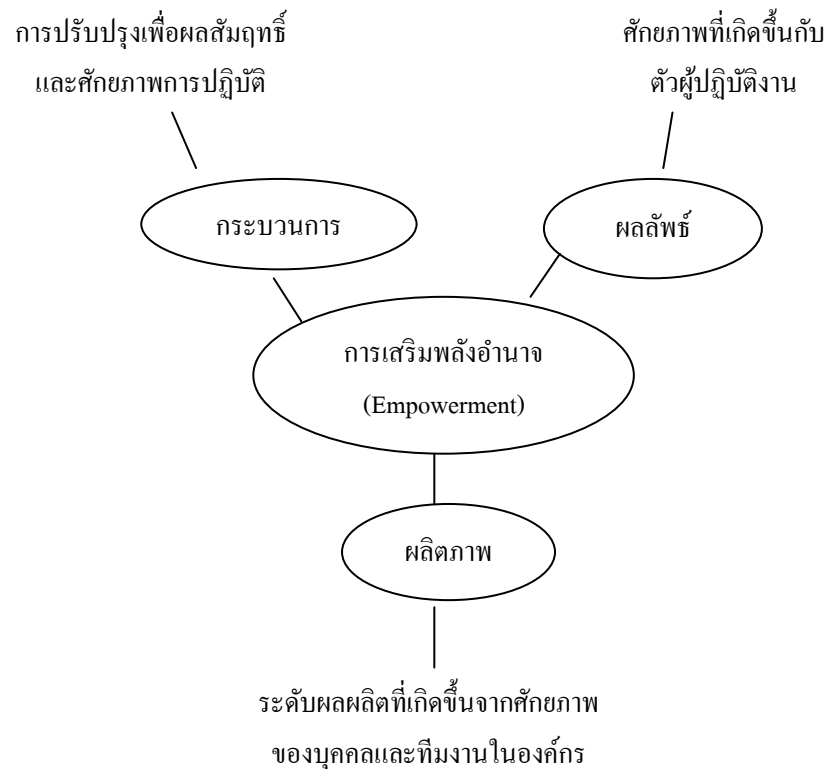
อดิพร ทองหล่อ (2546, หน้า 20) กล่าวว่าไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการระหว่างบุคคลที่มีการจัดเตรียมเครื่องมือ โอกาส ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการตัดสินใจและการจัดการสถานะแวดล้อมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ด้วยความเป็นอิสระ มีความรู้สึกมั่นใจและตระหนักในคุณค่าแห่งตนเอง ว่าสามารถควบคุมความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของตนได้

อาภาพร สิงหาราช (2552, หน้า 24) กล่าวว่าไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล/ ความสามารถของบุคคล เป็นกระบวนการส่งเสริมให้บุคคลสามารถกระทำสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถของตนในลักษณะการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ตระหนักถึงคุณค่าแห่งตนและพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่วนการเสริมพลังอำนาจที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพงานและองค์การเป็นกระบวนการ/ เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร

และประวิต เอรารวรรณ์ (2548, หน้า 45 อ้างถึงใน Zimmerman, 2000, pp. 45-46) กล่าวถึงความหมายของการเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจ ผลผลิต/ ผลลัพธ์พลังอำนาจจากกระบวนการ และผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และยังเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือความต้องการ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาต่อองค์กรในทางบวก มีรายละเอียด ดังนี้

1. การเสริมพลังอำนาจในฐานะที่เป็นกระบวนการ หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและทีมงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ครอบคลุมของข่ายและสภาพการทำงานทั้งหมดขององค์กร
2. การเสริมพลังอำนาจในฐานะที่เป็นผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง ศักยภาพที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ ซึ่งพิจารณาได้จากการพัฒนาตนเองจนมีความรู้สึกมีความเชื่อมั่นและรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ รู้คุณค่าของชีวิต สามารถตัดสินใจ และจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจ
3. การเสริมพลังอำนาจในฐานะที่เป็นผลผลิตของการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง ระดับผลผลิตที่เกิดขึ้นจากศักยภาพของบุคคลและทีมงานในองค์กร ซึ่งถ้าได้รับการเสริมสร้าง

พลังอำนาจแล้ว ประสิทธิภาพการทำงานทั้งส่วนบุคคลและทีมงานก็จะเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลผลิตภาพ  
จากการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กระบวนการเสริมพลังอำนาจ (ประวิต เอรารวรรณ, 2548, หน้า 45 อ้างถึงใน Zimmerman, 2000, pp. 45-46)

จารุวรรณ ศิลปรัตน์ (2548, หน้า 14) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสร้าง การพัฒนา และการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ด้วยการกระทำที่เป็นการสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์ หรือวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง โดยอาศัยหลักการและจริยธรรมทางสังคมเรื่องการแบ่งปัน การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการมีส่วนร่วมอย่างภาคภูมิใจ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2559) ได้กล่าวถึง Empowerment ในภาษาไทยว่า “การมอบอำนาจ การตัดสินใจ” ในเชิงจิตวิทยา หมายถึง การทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) รวมทั้งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถเพียงพอ (Self-efficacy)

ที่จะทำงานนั้นสำเร็จ ให้เกิดขึ้นในตัวของผู้ปฏิบัติงาน การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) จะประสบผลสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยต่อไปนี้

1. ต้องสร้างความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความหมาย (Meaning) กล่าวคือ ทั้งเรื่องงานที่ทำ ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นตามมาจากการทำงานนั้น จะต้องสอดคล้องกับค่านิยม (Values) และอุดมการณ์ (Ideals) ของบุคคลนั้น
2. ให้ผู้ปฏิบัติสามารถที่จะตัดสินใจได้เอง (Self-determination) ซึ่งหมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะกำหนดวิธีการและเวลาสำหรับการทำงานของตนเอง เป็นต้น
3. การทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ซึ่งหมายความว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจสูงว่าตนมีขีดความสามารถมากพอที่จะทำงานนั้นสำเร็จด้วยดีและมีประสิทธิผลสูงแล้ว การตัดสินใจที่ดีต่าง ๆ ของผู้นั้นก็ย่อมตามมา
4. สร้างความเข้าใจดีแก่ผู้ปฏิบัติถึงผลกระทบเชิงบวกที่เกิดขึ้น (Impact) กล่าวคือ ต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อและความเข้าใจถึงความสำคัญและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากงานของตน

นอกจากนี้ ฐิติมาวดี เจริญรัชต์ (2553, หน้า 29) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้คนตระหนักในคุณค่าแห่งตน รับรู้ถึงศักยภาพในตนเอง สามารถควบคุม และจัดการสถานการณ์ได้ มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ และมีเป้าหมายในชีวิตของตนเอง ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มสมรรถในการปฏิบัติงานส่วนตน

ดังนั้น ดูนน์ (Dunn, 1999 อ้างถึงใน อาภาพร สิงหาราช, 2552, หน้า 11) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ต้องอาศัยปัจจัยด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ความมุ่งมั่น ความไว้วางใจกันของบุคลากร และได้ทำงานอย่างมีอิสระ

และเพ็ญพรรณ ขจรศิลป์ (2549, หน้า 40) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การปฏิบัติของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ให้เกิดมีพลังอำนาจในตนเองขึ้น สามารถนำพลังอำนาจในตนเองออกมาใช้ และทำให้บุคคลนั้น มีความสร้างสรรค์ในการกระทำหรือปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ได้ โดยพลังอำนาจที่กล่าวนี้ เป็นความสามารถที่เป็นศักยภาพภายในตัวบุคคลนี้ ที่ทำให้บุคคลนั้น เกิดการตระหนักในคุณค่าของตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

#### **ความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจ**

ความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจ การเสริมสร้างพลังให้บุคคลในองค์กร เป็นความจำเป็น และสำคัญ คือ

1. เป็นการเพิ่มขีดความสามารถและโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาบุคคล เพื่อการปรับปรุงทักษะของบุคคลอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กรต่อไป

2. การเสริมสร้างพลังบุคคล เกี่ยวข้องกับการจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่มีการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เช่น การจัดการความรู้โดยสนับสนุนให้บุคคลเพิ่มความสามารถในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้องและจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร และรู้จักทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนปรับปรุงความสามารถในการดำเนินงานต่อไป (อาชัญญา รัตนอุบล, 2547, หน้า 89)

การเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญ ดังนี้ (มณีรัตนา โนนห้าวร, 2557, หน้า 22)

1. ความสำคัญต่อบุคคลในองค์กร การเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญกับบุคคลทั้งระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานในองค์กร ดังต่อไปนี้

1.1 ระดับผู้ปฏิบัติงาน การที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กร ก็จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกของการรับผิดชอบในงานของตนมากขึ้น เพราะมีความรู้สึกเกี่ยวข้องกับผูกพันในฐานะที่ตนเองได้นำเสนอแนวคิดแล้วได้นำมาปฏิบัติในสถานการณ์จริง และได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของตัวเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น การเสริมพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมากยิ่งขึ้น

1.2 ระดับผู้บริหาร ในระดับนี้ ผู้บริหารจะต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจและเสริมพลังอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการเสริมพลังอำนาจเป็นเครื่องมือการบริหารงานที่ผู้บริหารใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมาย และเกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าและมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น

2. ความสำคัญต่อทีมงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยปกติลักษณะทีมจะมีหัวหน้าทีมและสมาชิกทีม ในการดำเนินงานของทีมอาจจะมีปัญหาเรื่องความขัดแย้ง หรือมีความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกัน มีการเกี่ยงกันทำงาน เป็นเหตุให้สัมพันธภาพในทีมไม่ดี แต่ถ้าทีมงานได้รับการเสริมพลังอำนาจ มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งก็ทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และรับผิดชอบร่วมกัน มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลิตผลจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น



4. ความสำคัญต่อองค์กร คือ ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้แนะนำ แก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงาน สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ และเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งที่คุณปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ การให้ข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน การเสริมให้เกิด การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผล ขององค์กร นอกจากองค์กรจะได้งานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว การร่วมมือทำงาน โดยมีหัวหน้า เป็นผู้เสริมพลังอำนาจ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ ให้ทุกคนได้พัฒนา ความรู้ ความสามารถ และมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม กลยุทธ์เหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุข กับการทำงาน และในที่สุดทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

#### **องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ/ ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับการเสริม พลังอำนาจ**

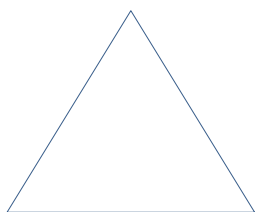
การเสริมพลังอำนาจเป็นการตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ และการวางแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดยการผ่อนคลาย อำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ ทักษะ และความสามารถ ในแต่ละบุคคลกับกลุ่มหรือทีมงาน และให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมองค์กร โดยการให้อำนาจ และให้โอกาสกับแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับที่ องค์กรต้องการออกมา (Scott & Jaffe, 1991; Zimmerman & Rappaport, 1988) การเสริมพลังอำนาจ จึงเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนหลายระดับ และต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบขององค์กร ทั้ง 3 ระดับ อติพร ทองหล่อ (2546, หน้า 22) ได้แก่

1. ระดับบุคคล ในระยะแรกของการเกิดองค์การการทำงานนั้น องค์กรต้องการเพียง แรงกายของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น โดยผู้ปฏิบัติมีหน้าที่เพียงทำงานตามคำสั่งให้เสร็จสมบูรณ์ และไม่ต้องมีคำถามว่าทำไมต้องทำ แต่ในปัจจุบันองค์กรต้องการผู้ปฏิบัติงานที่สามารถตัดสินใจ เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และรับผิดชอบในงาน ดังนั้นจึงต้องมีการเสริม พลังอำนาจในระดับบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีลักษณะดังกล่าว ให้ทุกคนมีความรู้สึกต้องการทำงาน ให้ดีที่สุด “เพื่อองค์กร” ไม่ใช่ทำงานเพราะหน้าที่หรือคำสั่งเท่านั้น

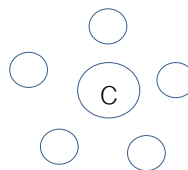
2. ระดับทีมงาน ทีมงาน คือ การมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่ร่วมกันทำงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน ทีมงานที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น ทุกคนต้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น มีการปรับปรุงและพัฒนา

การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และผลสัมฤทธิ์ในงานเพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งต้องมีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มอีกด้วย

3. ระดับองค์การ การแบ่งองค์การตามระบบบริหารมี 2 ลักษณะ คือ แบบปิรามิด (Pyramid) และแบบวงกลม (Circle) ดังแสดงในภาพที่ 4



แบบปิรามิด



แบบวงกลม

ภาพที่ 4 ระบบการบริหารองค์การ (Scott & Jaffe, 1991, p. 22)

ส่วนแชลลี (Chally, 1992 อ้างถึงใน อภาพร สิงหาราช, 2552, หน้า 26) ได้เน้นเกี่ยวกับ ปัจจัยในระดับบุคคล โดยได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อความสามารถของบุคคลในการเสริมพลังอำนาจ ดังนี้

1. การมีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองในเชิงบวก เป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในการกระทำภารกิจใด ๆ โดยบุคคลจะต้องเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถและมีคุณค่า
  2. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การมีความเข้าใจในแนวคิดที่ผสมผสานความรู้จากการเรียนรู้ในอดีตและปัจจุบันอย่างถ่องแท้ เพื่อสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ จากจินตนาการและความนึกคิดของบุคคล
  3. การมีทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ คือ การมีสิ่งจำเป็นในการเอื้ออำนวยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย หากที่ใดขาดแคลนทรัพยากร การเสริมพลังอำนาจในงานย่อมเกิดได้ยาก
  4. การมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ความเป็นผู้รอบรู้และสนใจในข่าวสารชนิดต่าง ๆ
- ซิมเมอร์แมน และแรพพพอร์ท (Zimmerman & Rappaport, 1988 อ้างถึงใน มิ่งขวัญ คงเจริญ, 2553, หน้า 55-56) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นตัวแปรที่ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ คือ ความเข้มแข็งของปัจเจกบุคคล ศักยภาพ ระบบช่วยเหลือที่มีอยู่ในธรรมชาติ และบุคลิกภาพแบบรุกหน้า (Proactive) ในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง นโยบาย และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นกระบวนการที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถเรียนรู้ที่จะควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต และเข้าไปมีส่วนในชุมชนอย่างจริงจัง โดยมีดังนี้

1. การเสริมพลังอำนาจในระดับบุคคล (Psychological empowerment) คือ การแสดงออก ระดับบุคคล โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ ความเชื่อในศักยภาพตนเอง การยกย่องตนเอง การรับรู้ สาเหตุและปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากจุดเน้นของแรพพพอร์ท (Rappaport, 1987) เป็นเรื่องของการสร้างพลังอำนาจ ต้องสร้างด้วยตัวเอง

การเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมทั้งในระดับบุคคล องค์กร และชุมชน ซึ่งในระดับบุคคลจะศึกษาคุณลักษณะภายในของบุคคล ประกอบด้วย

1.1 องค์ประกอบภายในตัวบุคคล (Intrapersonal component) หมายถึง การรับรู้ ที่จะสามารถควบคุมสถานการณ์บางอย่างได้ด้วยตนเอง (Perceived control) การรับรู้ความสามารถ ของตน (Self-efficacy) และการมีแรงจูงใจที่จะควบคุมตน (Motivation to control)

1.2 องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional component) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อการอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นในชุมชน รวมถึงความเข้าใจเงื่อนไข หรือประเด็นทางสังคมการเมือง (Sociopolitical) ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลสามารถเลือกที่จะแสดง พฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม

1.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component) หมายถึง การกระทำ ที่จะนำไปสู่ผลที่พึงปรารถนา (Outcomes) ได้แก่ การมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในชุมชน (Community involvement) พฤติกรรมการขบคิดเพื่อแก้ไขปัญหา (Coping behaviors)

### รูปแบบกระบวนการเสริมพลังอำนาจ

คานเตอร์ (Kanter, 1993 อ้างถึงใน รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว, 2553, หน้า 74-77) เกี่ยวกับ โครงสร้างอำนาจ (Kanter's theory of organization empowerment) ได้เสนอไว้ว่า การเสริมสร้าง พลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อเจตคติ พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน แหล่งประ โยชน์ที่ส่งผลให้ทัศนคติเปลี่ยนไป อำนาจดังกล่าวจะได้รับการ 2 แหล่ง คือ

1. อำนาจที่เป็นทางการ (Formal power) เป็นอำนาจที่พบในการทำงานที่มีรูปแบบที่เห็น ชัดเจนในองค์กร คือ งานที่มีความยืดหยุ่น งานที่เป็นที่ยอมรับ งานที่ตัดสินใจด้วยความรอบคอบ งานที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับกระบวนการร่วมมือสนับสนุน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. อำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal power) เป็นอำนาจที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ ของบุคลากรที่มีความสำคัญในองค์กร เป็นอำนาจที่แต่ละคนมีอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร อำนาจทั้งสองส่วนนี้จะเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ประกอบไปด้วย

การได้รับทรัพยากร ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการจัดหาสิ่งที่จำเป็นในการสนับสนุน การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและภายใน ซึ่งปัจจัยภายนอกประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน ขอบเขต และเวลา ซึ่งวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง อาคารสถานที่ ที่ให้ความสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงเครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมาย เงินทุน หมายถึง งบประมาณที่องค์กรจัดสรร เพื่อใช้ในกิจกรรมของแต่ละแผนก และปัจจัยภายใน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรส่วนบุคคล ได้แก่ แนวคิด เกี่ยวกับตนเองด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญ อดทน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรภายในที่ผู้นำควรสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เป็นการเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจ ในงาน เนื่องจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันในงาน และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความสุขในการทำงาน

ด้านการได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงาน ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การให้การยอมรับและเห็นชอบตามกฎหมาย ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และหมู่คณะเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้โอกาสตัดสินใจ แก้ปัญหาการปฏิบัติงาน พัฒนางาน หรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การให้ข้อมูล ย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับในความผิดพลาด การแสดงความพึงพอใจในการทำงานที่สำเร็จ การแสดงความห่วงใย รับฟัง และเข้าใจปัญหา ทุกด้านของบุคลากร ตลอดจนการแสดงไมตรีจิต ยิ้มแย้ม และให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้บุคลากรรู้สึกดีใจและมีคุณค่า มีการรับรู้ถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร และยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน และข่าวสารการเมือง ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารควรแบ่งปันให้ผู้ปฏิบัติ ควรเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการและได้รับข้อมูลข่าวสาร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร ข้อมูลข่าวสารที่ได้ควรมีการสื่อสารแบบสองทาง ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานและทำให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ในทางตรงข้าม ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ จะไม่ทราบว่ามีอะไรเกิดขึ้นบ้างในองค์กร ผู้ปฏิบัติรู้สึกผิดหวัง ไม่พอใจกับการกระทำของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและประสิทธิผลขององค์กรต่ำลง

การได้รับโอกาส ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการทำงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการได้รับโอกาสนี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1. การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) การส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง

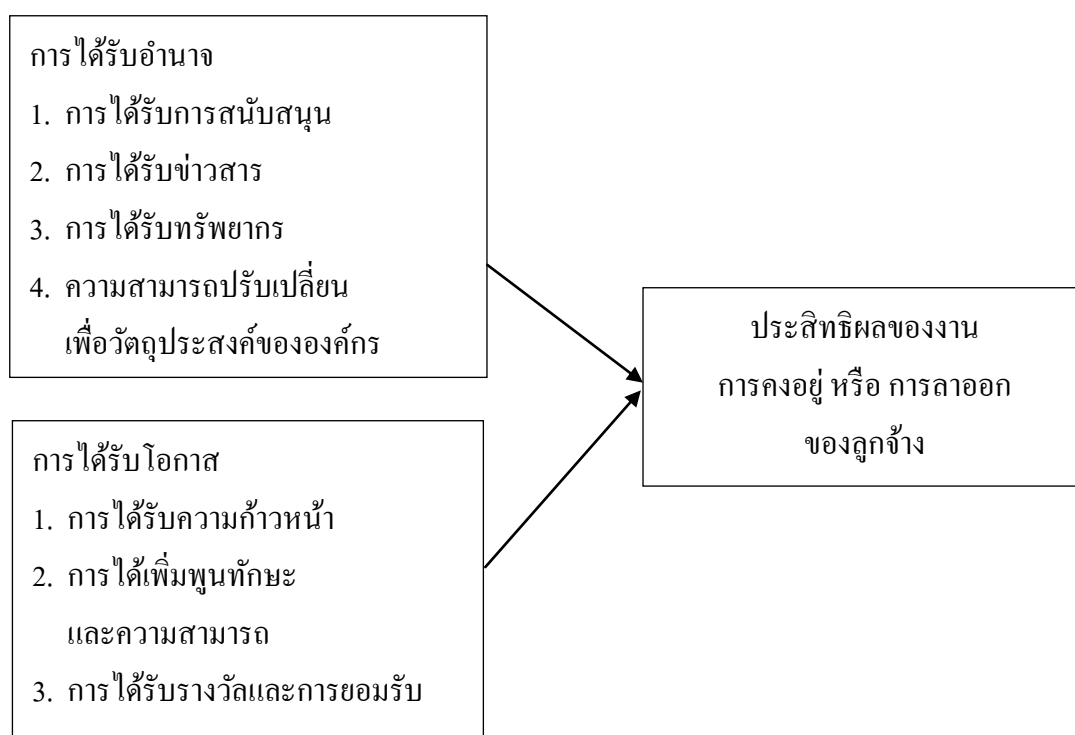
2. การได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ (Competence and skill) การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการ ไปอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน หรือลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3. การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ (Reward and recognition)

การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานดี โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกตัวเองมีคุณค่า

ในระยะแรกเขาได้เน้นให้เห็นความสำคัญขององค์กรหรือระบบว่ามีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงมีการเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการ เนื่องจากปัญหาในหน่วยงานจะไม่สามารถแก้ไขได้ลำพังเพียงคนเดียว และต่อมาเขาได้เสนอโครงสร้างปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ทักษะ และประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานว่าประกอบด้วยอำนาจและโอกาส อำนาจในที่นี้ได้มาจากการได้รับการสนับสนุน การได้รับข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสำหรับปัจจัยโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้า การได้รับเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ ตลอดจนได้รับรางวัลและการยอมรับ ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในทำให้เกิดประสิทธิผลของงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับ การคงอยู่หรือการลาออกจางานของลูกจ้าง และเขายังได้กล่าวถึงอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการว่า ได้แก่ อะไรบ้าง อำนาจที่เป็นทางการได้มาจากลักษณะงาน เช่น งานที่มีความชัดเจนสามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ งานที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของโอกาส ส่วนอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ คือการปฏิสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อบุคคลทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ที่สามารถช่วยให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอำนาจอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการนี้ ทำให้เข้าถึงโอกาส โครงสร้างอำนาจ การสนับสนุนด้านข้อมูล และโครงสร้างด้านสัดส่วน ซึ่งนำไปสู่การรับรู้

ความสามารถของตนเพิ่มขึ้น (Increased self-efficiency) มีแรงจูงใจสูงขึ้น (High motivation) มีความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้น (Increased organizational commitment) ความเบื่อหน่ายงานลดลง (Lowered burnout level) มีอิสระมากขึ้น (Increased perceived autonomy) มีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น (Increased perception of participative management) และเพิ่มความพึงพอใจในงาน (Increased job satisfaction) ผลที่เกิดขึ้นนำไปสู่การประสบความสำเร็จ (Achievement and success) มีความเชื่อมั่นในการดำเนินงานขององค์กร (Respect and cooperation in organization) และลูกค้ามีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ (Client satisfaction) ดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ประสิทธิภาพของงาน ตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ (Kanter, 1993 อ้างถึงใน รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว, 2553, หน้า 74-77)

กินลอว์ (Kinlaw, 1995, pp. 23-35 อ้างถึงใน อติพร ทองหล่อ, 2546, หน้า 36-38), ประวิต เอรารวรรณ์ (2548, หน้า 5) ได้เสนอวิธีการ/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจในลักษณะของ รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment process management model) แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ขั้นตอน (Steps) และสารสนเทศนำเข้า (Information inputs) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นตอน (Steps) หมายถึง ขั้นตอนของรูปแบบของการจัดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ตั้งแต่การวางแผนการดำเนินงาน และการประเมินผล เพื่อให้การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความเข้มแข็ง และขยายออกไป มีการวางแผนการดำเนินงานเป็นกระบวนการที่เป็นวงจร ทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การกำหนดขอบเขตและเผยแพร่ (Define and communicate) การเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ จำเป็นต้องมีความชัดเจนในขอบเขตความหมายอย่างแท้จริง หลังจากนั้นควรเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้

1.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในการทำงานทุกระดับขององค์กร (Set goals and strategies) เป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร ซึ่งต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ให้ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 การฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ (Train) ในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น เป็นการฝึกอบรมเทคนิคในการปรับปรุงและสร้างสรรค์การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

1.4 การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร (Adjust the organization's structure) เพื่อเพิ่มอิสระในการทำงาน ลดความเป็นทางการและสิ่งครอบงำ สร้างสรรค์งานของผู้ปฏิบัติงาน และวางระบบเครือข่ายการบริหารงานให้เกิดช่องว่างให้น้อยที่สุด

1.5 ปรับปรุงระบบต่าง ๆ ขององค์กร (Adjust the organization's systems) โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบต้องมีความชัดเจน ทุกคนรับรู้ สามารถควบคุมและจัดการได้ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เช่น ระบบการวางแผนการให้รางวัล และการชมเชย

1.6 ประเมินผลและปรับปรุง (Evaluate and improve) เป็นการประเมินขั้นตอนต่าง ๆ ดังที่กล่าวมา โดยวัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงาน แล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ข้อมูลสารสนเทศนำเข้า (Information inputs) หมายถึง แหล่งข้อมูลที่น่าไปใช้ในกระบวนการจัดการ ขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจแบ่งออกได้ ดังนี้

2.1 ความหมาย/ นัยของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Meaning of empowerment) เป็นข้อมูลป้อนเข้าตัวแรก คือ ความมีอำนาจจะต้องประกอบด้วยความรู้ จริยธรรม และผลการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความสามารถต้องมีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะด้านที่ใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะที่จำเป็นต่อการมีอำนาจต่อผู้อื่น

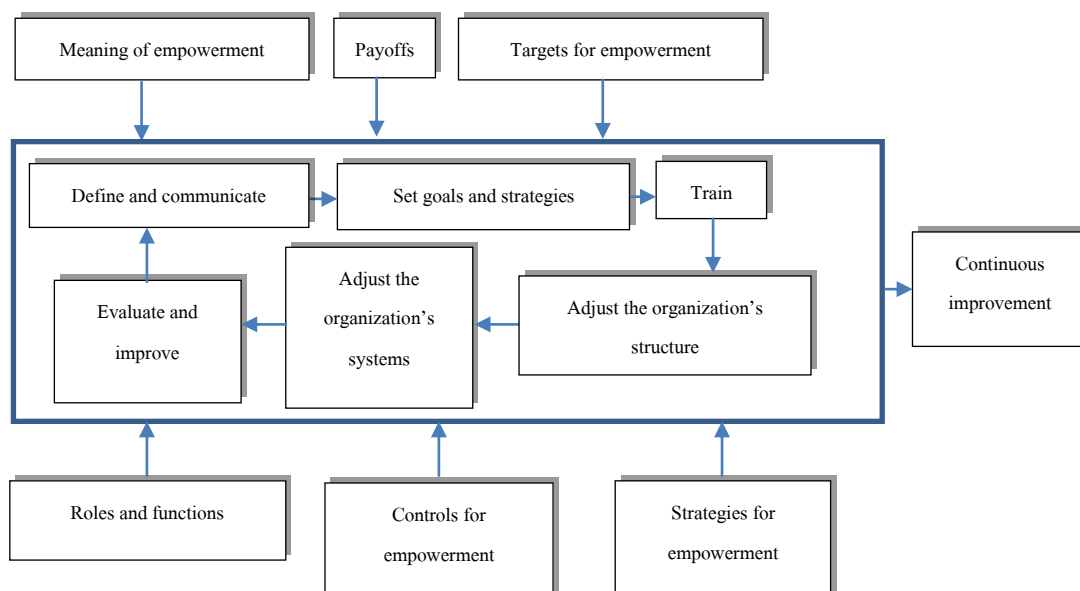
2.2 สิ่งตอบแทน (Payoffs) ที่คาดหวังว่าจะได้รับจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ มี 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบขององค์กร และองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2.3 กลุ่มเป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Targets for empowerment) มุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและทีมงานในองค์กร โดยสร้างภาพการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ขยายแนวคิด แก้ปัญหา ปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2.4 กลยุทธ์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Strategies for empowerment) ที่สำคัญ มี 3 ประการ คือ ให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน การสร้างและการพัฒนางานเป็นทีม และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับ ระหว่างบุคคล ทีมงาน และองค์การ

2.5 การควบคุมการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Controls for empowerment) แตกต่างจากการควบคุมแบบดั้งเดิม เน้นการควบคุมเพื่อให้เกิดการพัฒนา

2.6 บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ (Roles and functions) คือ การเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานจากแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐานสูงขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 6

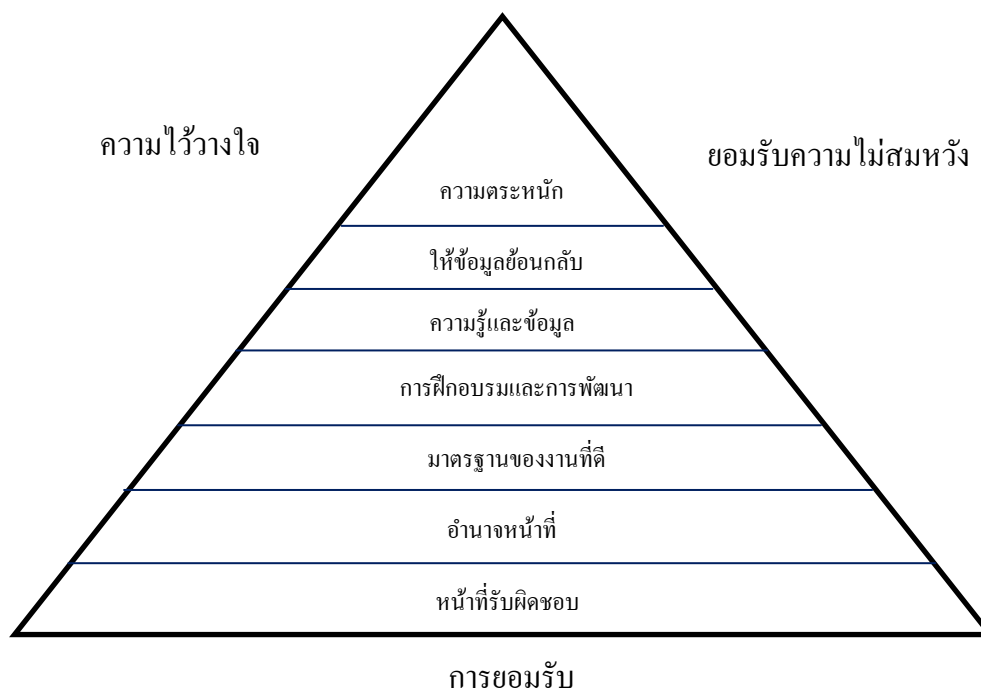


ภาพที่ 6 รูปแบบของการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคินลอว์ (Kinlaw, 1995, p. 24)



ส่วนทฤษฎี (Tracy, 1990, pp. 24-46 อ้างถึงใน อติพร ทองหล่อ, 2546, หน้า 34-36) และ รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2553, หน้า 71-72) ที่ได้อธิบายกระบวนการเสริมพลังอำนาจแก่บุคลากร ในองค์กรไว้ 10 ขั้นตอน เรียกว่า “ปิรามิดแห่งอำนาจ (Power pyramid)” ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ (Power through responsibility) บุคลากรต้องมีความเข้าใจหน้าที่ การทำงานของตนเองอย่างชัดเจน รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ และเป็นเจ้าขององค์กร
2. อำนาจหน้าที่ (Authority) มอบอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบของเขา โดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่และ ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน
3. มาตรฐานของงานที่ดี (Standards of excellence) กำหนดมาตรฐานของงานที่ดี เป็นเกณฑ์ที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ และกระตุ้นให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงาน ให้ถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้
4. การฝึกและพัฒนา (Training and development) ฝึกอบรมพนักงานให้มีทักษะ ในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถทำงานได้ตามมาตรฐาน สร้างเสริมความมีคุณค่าในตนเอง
5. ความรู้และข้อมูล (Knowledge and information) เป็นการให้ความรู้และข้อมูล แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อการทำงานและการตัดสินใจมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการสื่อสาร ข้อมูลที่จำเป็นแก่บุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาและหาข้อมูลด้วยตนเอง
6. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ให้ข้อมูลย้อนกลับผลของการปฏิบัติงานแก่บุคลากร เพื่อนำไปพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น แสดงให้บุคลากรเห็นว่าเขาต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง อย่างไร และจงใจให้บุคลากรทำงานให้ดีขึ้น
7. ความตระหนัก (Recognition) ทำให้บุคลากรตระหนักในการเป็นสมาชิกขององค์กร ตระหนักในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
8. ความไว้วางใจ (Trust) ให้ความไว้วางใจแก่บุคลากรในองค์กรด้วยการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และการมอบหมายงานให้ทำ
9. ขอมรับการไม่สมหวัง (Permission to fail) การเสริมพลังอำนาจด้วยการขอมรับการ ล้มเหลวของบุคลากร ด้วยประสบการณ์เชิงบวก และความมีคุณค่าในตนเอง
10. การให้การยอมรับ (Respect) ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยการให้เกียรติและให้การยอมรับ เป็นพื้นฐานสำหรับการเตรียมบุคลากรให้มีการรับรู้ต่อการมีพลังอำนาจ ดังแสดงในภาพที่ 7



ภาพที่ 7 พีระมิดของอำนาจ (Power pyramid) ของเทรซี่ (Tracy, 1990, p. 161)

กระบวนการเสริมพลังอำนาจ เป็นวิธีการเสริมสร้างให้บุคลากรเพิ่มพูนพัฒนาพลังอำนาจในการทำงานด้านต่าง ๆ ใช้พลังอำนาจเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์กับงานในหน้าที่ กับตนเองและองค์กร อภาพร สิงหราช (2552, หน้า 37) และกิบสัน (Gibson, 1995) ได้กล่าวถึงรูปแบบกระบวนการเสริมพลังอำนาจเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การค้นพบสภาพการณ์จริง (Discovering reality)

เป็นการรับรู้และทำความเข้าใจ และยอมรับเหตุการณ์และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนตามสภาพที่เป็นจริง ทำความเข้าใจข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ในขั้นนี้จะมีการตอบสนองของบุคคล 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านการคิดรู้ และด้านพฤติกรรม

การตอบสนองด้านอารมณ์ (Emotional response) เมื่อบุคคลรับรู้และต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น จะเกิดความรู้สึกสับสน ไม่แน่ใจ ต่อต้าน วิตกกังวล ภาวะวุ่นวาย กลัว โกรธ ความรู้สึกดังกล่าว เกิดจากการที่บุคคลไม่สามารถยอมรับกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพของความเป็นจริงได้ เนื่องจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ ทำให้เกิดความรู้สึกคับข้องใจ ถ้าบุคคลมีการเปลี่ยนความคิดโดยมีความหวังจะช่วยให้บุคคลมีกำลังใจดีขึ้น พยายามค้นหาปัญหาและสาเหตุที่เกิดขึ้นตามสภาพที่เป็นจริง ซึ่งจะช่วยให้อาจพัฒนาตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

การตอบสนองทางการคิดรู้ (Cognitive response) เมื่อบุคคลรู้สึกสูญเสียความสามารถ หรือไม่มั่นใจ บุคคลจะแสวงหาความช่วยเหลือจากสิ่งรอบตัว โดยการหาข้อมูลความรู้ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือ การซักถาม และการพูดคุย เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจ เหตุการณ์และสถานการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น ในระยะนี้บุคคลจะใช้ข้อมูลความรู้ทั้งหมดที่ได้จากการแสวงหาจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ต่อไป

การตอบสนองทางพฤติกรรม (Behavioral response) โดยบุคคลจะรับรู้และตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบของตน การที่บุคคลคิดว่าสิ่งที่ได้ทำเป็นสิ่งที่ดีที่สุดที่สามารถทำได้ ในขณะนั้น และมองปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่ดี พยายามทำความเข้าใจกับปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จนสามารถรู้ชัดเจนว่าสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร เกิดความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง ใช้ประสบการณ์การแก้ปัญหาที่ผ่านมาประยุกต์กับสถานการณ์ใหม่ ในขั้นนี้การกระทำของบุคคลจะได้รับข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องว่า ความวิตกกังวล จนเกินไปจะทำให้รู้สึกสับสน คับข้องใจ และไม่มั่นใจ จนในที่สุดบุคคลจะตระหนักได้เองถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และเปลี่ยนความคิดเป็นเชิงบวก ว่าปัญหาทุกอย่างก็จะสามารถแก้ไขได้

#### ขั้นตอนที่ 2 การสะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical reflection)

การสะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นการทบทวนเหตุการณ์ สถานการณ์ อย่างรอบคอบ เพื่อการตัดสินใจและจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม เป็นการฝึกทักษะในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ปัญหา เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกคับข้องใจในการดูแล สามารถค้นหาสภาพการณ์จริง แสวงหาทางเลือก การพินิจพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณ เกิดมุมมองใหม่ จะส่งผลให้บุคคลได้พัฒนาตนเองขึ้น ช่วยให้กลับมามองปัญหา ประเมิน และคิดวิเคราะห์ถึงสถานการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งหมดในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้เข้าใจมากขึ้น นำไปสู่การแก้ปัญหา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ในขั้นนี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้ มีพลังอำนาจในการควบคุมตนเอง (Sense of personal control) ถ้าบุคคลผ่านขั้นตอนนี้ไปได้ จะทำให้บุคคลรู้สึกเข้มแข็ง มีความสามารถ และมีพลังเพิ่มขึ้น

#### ขั้นตอนที่ 3 การตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมและลงมือปฏิบัติ (Taking charge)

ในขั้นตอนนี้ บุคคลจะตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมและดีที่สุด การที่บุคคลจะมีทางเลือกได้หลายวิธี ก็ขึ้นกับการแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาของบุคคล ถ้าบุคคลมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่น เพื่อเป็นสิ่งที่ช่วยประกอบการตัดสินใจด้วยตนเอง การตัดสินใจเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อควบคุมและจัดการกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เกิดการยอมรับตนเอง (Self-determination) การจะตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมและดีที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ (Holding on)

เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในระยะนี้ เมื่อเกิดปัญหาพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา เมื่อนำวิธีการที่เลือกใช้ไปปฏิบัติแล้วเกิดประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จ บุคคลก็รู้สึกมั่นใจ รู้สึกมีพลังอำนาจ มีความสามารถ และถือว่าเป็นข้อผูกพันในการปฏิบัติที่จะคงไว้ซึ่งพฤติกรรมการแก้ปัญหาสำหรับใช้ในครั้งต่อไป

ดังนั้น ซิมเมอร์แมน (Zimmerman, 1990 อ้างถึงใน สมพงษ์ ปันพูน, 2548, หน้า 26) กล่าวว่า ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจได้อธิบายถึงกระบวนการเสริมพลังอำนาจและผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจ ดังนี้

กระบวนการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment process) เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้ ความเข้าใจในสังคมและสภาพแวดล้อม เพิ่มการควบคุม และการได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็น กระบวนการเหล่านี้จะเรียกว่าเป็นการเสริมพลังอำนาจ ก็ต่อเมื่อสามารถช่วยบุคคลพัฒนาทักษะของตนเองจนมีความสามารถในการตัดสินใจ ได้อย่างมีอิสระ กระบวนการเสริมพลังอำนาจมีความแตกต่างกันตามระดับของการวิเคราะห์ เช่น ระดับบุคคล ที่หมายรวมถึงการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กรหรือชุมชน ระดับองค์กร หมายรวมถึงภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ในระดับชุมชน หมายรวมถึงการเข้าบริการของรัฐ สื่อ และแหล่งทรัพยากรในชุมชน

ผลลัพธ์ของการเสริมอำนาจ (Empowerment outcomes) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเสริมพลังอำนาจที่มุ่งให้บุคคลากรมีการเพิ่มความสามารถในการควบคุมชุมชนหรือองค์กรของตนเอง หรือผลที่เกิดจากตัวสอดแทรก (Intervening) จากการออกแบบกระบวนการในการเสริมพลังอำนาจให้กับผู้มีส่วนร่วมในโครงการหรือชุมชน ผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจมีความแตกต่างกันตามระดับของหน่วยการวิเคราะห์ โดยผลลัพธ์ในระดับบุคคลจะอยู่ในรูปความสามารถในการรับรู้ การควบคุมสถานการณ์เฉพาะ ทักษะด้านต่าง ๆ และพฤติกรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ให้เป็นที่ไปในทางที่ดี ในระดับองค์กร ผลลัพธ์จะอยู่ในรูปของการสร้างเครือข่ายในองค์กร การได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ อำนาจการจัดการในระดับนโยบาย และในระดับชุมชน ผลลัพธ์จะออกมาในรูปของหลักฐานอ้างอิงที่มีความหลากหลาย การประสานร่วมมือกัน และการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรของชุมชน และคูเซต และพอสเนอร์ (Kouzes & Posner, 1987, pp. 252-257) ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้บุคคลากร เป็นการรู้เขารู้เรา เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการการทำงาน

2. การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ให้ทันการเปลี่ยนแปลง

3. การให้บุคลากรได้ใช้พลังอำนาจ ทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารที่มี สนับสนุนช่วยเหลือ ให้บริการ ให้เกิดงานที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

4. การให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ มีอิสระ มีแบบแผนทิศทางในการทำงานของตนเอง

5. การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ภายในองค์กรและระหว่างองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร เพราะข้อมูลข่าวสาร คือสิ่งที่ช่วยเสริมพลังอำนาจของบุคลากร

6. การให้บุคลากรแสดงผลงานความสามารถและความเป็นแบบอย่างที่ดี

### ประโยชน์ของการเสริมพลังอำนาจ

บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ จะก่อให้เกิดประโยชน์ในองค์การรวม 3 ด้านด้วยกัน (Cook, 1993; Costley & Todd, 1993; Johnson, 1994; Nelson, 1988; Scott & Tabe, 1994 อ้างถึงใน รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว, 2553, หน้า 104-106) คือ

#### 1. ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา

1.1 สามารถช่วยให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เพราะผู้บังคับบัญชาที่มีการเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นผู้ที่สามารถใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถแสดงความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่

1.2 สามารถช่วยให้ผู้บังคับบัญชามีเวลาในการกระทำภารกิจอื่น ๆ มีโอกาสที่จะ ปฏิบัติงานอื่น ที่ผู้อื่นไม่สามารถดำเนินการแทนได้ เช่น การวางแผนโครงการ การตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บัญชาและทีมงาน การแก้ปัญหา เป็นต้น การเสริมพลังอำนาจจะทำให้ ผู้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

1.3 สามารถลดความกดดันของผู้บังคับบัญชาได้ การเสริมพลังอำนาจจะช่วยจัด ปัญหาปริมาณงานมากแต่เวลาที่ใช้ในการทำงานน้อย เพราะปัญหานี้ก่อให้เกิดความตึงเครียดของ ผู้บังคับบัญชา จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมงานได้ แทนที่จะให้งานเป็นตัวควบคุม

#### 2. ประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2.1 ช่วยพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ การเสริมพลังอำนาจจะช่วย ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเจริญเติบโต ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการให้การศึกษาหรือการฝึกอบรม เพราะการเสริม พลังอำนาจช่วยให้ผู้บังคับบัญชาได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

2.2 ช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมหรือมีบทบาทในการตัดสินใจในงานของตน ตระหนักถึงความสามารถและคุณค่าของตน กล่าวได้ว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นการให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสตัดสินใจและแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับงานตน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ

2.3 ช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพันและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การเสริมพลังอำนาจจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทราบถึงงานและคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร

2.4 ช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจากกระบวนการเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ต้องมีการพึ่งพากันและกันระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวจะต้องอาศัยเหตุผลและฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

### 3. ประโยชน์ต่อองค์กร

3.1 ช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น การเสริมพลังอำนาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างหน้าที่ในงานได้อย่างเหมาะสมกับทักษะและความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งนี้ เพื่อการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ช่วยสร้างการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพแก่องค์กร ในยุคปัจจุบันองค์กรจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในองค์กร บุคลากรขององค์กรจะต้องสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ เพราะเป็นบุคคลที่มีข้อมูลเพียงพอสำหรับการตัดสินใจ การเสริมพลังอำนาจเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

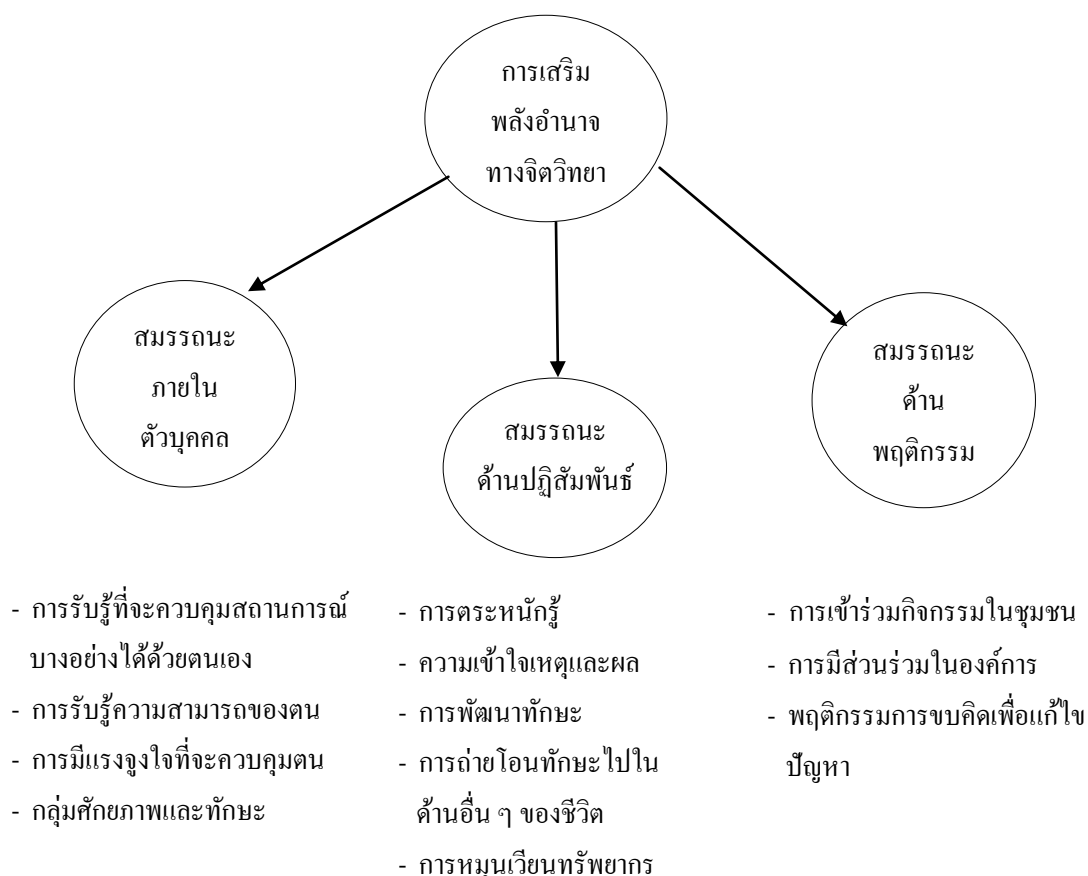
3.3 ช่วยให้องค์กรเพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การเสริมพลังอำนาจจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง หากเกิดปัญหาผู้รับผิดชอบผู้หนึ่งผู้ใดขาดงานหรือต้องไปช่วยงานอื่น จะช่วยให้บุคลากรขององค์กรหลาย ๆ คน สามารถทำงานในลักษณะเดียวกันได้

3.4 ช่วยในการพัฒนาองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถใช้ความสามารถของบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างเต็มที่ โดยการเสริมพลังอำนาจจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้ดีขึ้น โดยจะให้ความสำคัญกับสามารถพิเศษ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

สรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในการปฏิบัติของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ให้เกิดมีพลังอำนาจในตนเองขึ้น สามารถนำพลังอำนาจ ในตนเองออกมาใช้ และทำให้บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถเพียงพอ ที่จะทำงานนั้นสำเร็จ รวมทั้งมีความสามารถพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพของงานได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

### ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับด้านจิตวิสัย

ซิมเมอร์แมน (Zimmerman, 1995 อ้างถึงใน มิ่งขวัญ คงเจริญ, 2553, หน้า 56) ได้เสนอ รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจ ในบทความเรื่อง Psychological empowerment: Issues and illustrations ที่เรียกว่า เครือข่ายเชิงเหตุผลของการเสริมพลังทางจิตวิทยา (Nomological network for psychological empowerment) ดังแสดงในภาพที่ 8

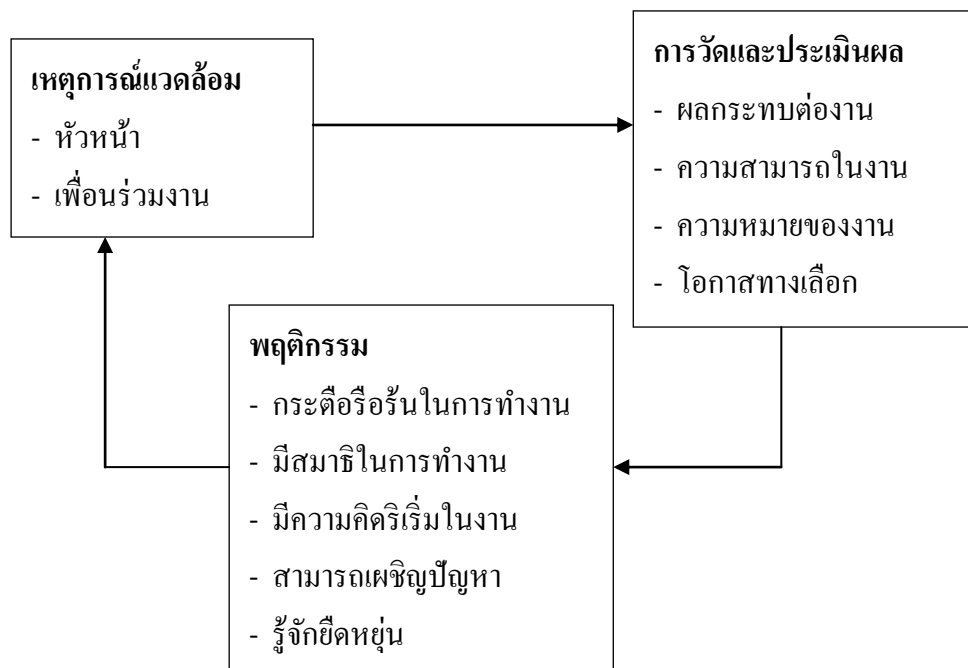


ภาพที่ 8 เครือข่ายเชิงเหตุผลของการเสริมสร้างพลังทางจิตวิทยา (Zimmerman, 1995 อ้างถึงใน มิ่งขวัญ คงเจริญ, 2553, หน้า 56)

การเสริมพลังอำนาจในระดับชุมชน (Community empowerment) หมายถึง ความเชื่อ  
 ในความสามารถของตนเองและสังคม การรับรู้ศักยภาพและความต้องการที่จะควบคุมของคน  
 ในองค์กรและในสังคมที่จะจัดการให้เกิดความเสมอภาค การกระจายทรัพยากรแล้วส่งผลดีต่อ  
 สังคม

ส่วนทฤษฎีของโทมัส และเวลท์เฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990, pp. 665-681  
 อ้างถึงใน รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว, 2553, หน้า 73) เป็นทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ  
 (Cognitive model of empowerment) ซึ่งได้เสนอรูปแบบแผนการรับรู้การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ  
 ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในของบุคคล และผลงานที่ได้จะมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน  
 ในด้านการรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถของตนเองในการทำงาน ซึ่งแบบแผนการรับรู้  
 การเสริมพลังอำนาจนั้น ประกอบไปด้วยส่วนที่เป็นเหตุการณ์แวดล้อม (Environmental events)  
 จะเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลแวดล้อมตัวเราด้วย เช่น  
 หัวหน้างาน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนสนิท ตลอดจนการจัดฝึกอบรม การวัดประเมินงาน (Task  
 assessment) เป็นต้น เหตุการณ์แวดล้อมต่าง ๆ จะส่งผลต่อการประเมินงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ  
 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลกระทบต่องาน (Impact) เป็นการประเมินระดับของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อ  
 การทำงาน 2) ความสามารถในงาน (Competence) เป็นการประเมินระดับของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อ  
 การทำงานให้สำเร็จ 3) ความหมายของงาน (Meaningfulness) เป็นการประเมินความรู้สึกของบุคคล  
 ที่มีต่องาน รวมถึงความใส่ใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย และ 4) โอกาสทางเลือก (Choice)  
 เป็นการประเมินความรับผิดชอบในการกระทำของแต่ละบุคคล การเลือกและคิดริเริ่มสร้างสรรค์  
 ในการทำงาน เมื่อได้รับการประเมินผลอย่างใดอย่างหนึ่ง จะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงาน  
 ที่แตกต่างกัน เช่น มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น (Activity) มีสมาธิมุ่งมั่นในการทำงาน  
 (Concentration) การแสดงออกถึงความคิดริเริ่มใหม่ (Initiative) ความสามารถในการเผชิญกับ  
 ปัญหา (Resiliency) และการมีพฤติกรรมสามารถส่งผลไปถึงเหตุการณ์แวดล้อมด้วย เช่น ถ้าได้รับ  
 การประเมินออกมาดี หัวหน้าจะให้ความไว้วางใจมากขึ้น แต่ถ้าผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์  
 หัวหน้าต้องดูแลบุคคลนั้นอย่างเคร่งครัดมากขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 9





ภาพที่ 9 แบบแผนการรับรู้การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ (Thomas & Velthouse, 1990)

### วัตถุประสงค์เจตพิสัย (Affective objectives)

สุรสารค์ โค้วตระกูล (2554, หน้า 294-295) กล่าวว่า วัตถุประสงค์การศึกษาด้านเจตพิสัย หมายถึง วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับความรู้สึก อารมณ์ และทัศนคติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน การเขียนวัตถุประสงค์เกี่ยวกับเจตพิสัยควรจะใช้การแบ่งลำดับขั้นของเจตพิสัย โดย แครทโวล, บลูม, และมาเซีย (Krathwohl, Bloom, & Masia, 1964) ซึ่งแบ่งเจตคติเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้

1. การรับหรือการใส่ใจ (Receiving or attending) หมายถึง สภาพที่ผู้เรียนเริ่มที่จะเตรียมรับตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่อยู่รอบตัว ดังจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออก โดยแสดงความตั้งใจที่จะยอมรับรู้หรือรับฟัง
2. การตอบสนอง (Responding) หมายถึง การตอบสนองต่อสิ่งเร้าด้วยความเต็มใจหรือแสดงความพอใจในการตอบสนอง
3. การเห็นคุณค่า (Valuing) หมายถึง การที่ผู้เรียนมีพฤติกรรมตอบสนอง เพราะเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรียนด้วยตนเอง เพราะเห็นคุณค่า ไม่ใช่ทำเพราะกลัวถูกทำโทษ อาจจะแบ่งออกเป็น

3.1 การยอมรับค่านิยม (Acceptance of a value) หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความเชื่อว่า สิ่งนั้นมีค่านิยมที่ควรยอมรับ เป็นต้นว่า นักเรียนที่ชอบเรียน “ภาษาไทย” เพราะเห็นว่ามีค่านิยม ในฐานะเป็นคนไทยควรจะรู้ภาษาไทยให้แตกฉาน

3.2 การที่ดีค่านิยมว่าสำคัญมากหรือน้อย (Preference for a value)

3.3 มีการผูกมัดตนเอง (Commitment) หมายถึง การยอมรับต่อตนเองและผู้อื่นว่า ค่านิยมอันใดอันหนึ่งเป็นสิ่งที่ตนยึดถือ และจะพยายามอุทิศตนทำงานเพื่อค่านิยมนั้น

4. การรวบรวมค่านิยม (Organization) เมื่อผู้เรียนยอมรับค่านิยมหลายอย่างเข้าเป็นส่วนหนึ่งของความคิด

5. การยอมรับค่านิยม เป็นส่วนหนึ่งของปรัชญาชีวิตที่มีผลต่อการแสดงออก ทางพฤติกรรม (Characterization) ในขั้นนี้ค่านิยมจะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของผู้เรียน ค่านิยมจะเป็นแรงภายในที่กระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น บุคคลที่ยึดว่าความเมตตา เป็นคุณธรรมที่ทุกคนควรจะต้องถือเป็นหลักในการดำเนินชีวิต พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลนั้น ต่อผู้อื่นจะเป็นเครื่องชี้ว่าบุคคลนั้นมี

นอกจากนี้ แครทวอล, บลูม, และมาเซีย (Krathwohl, Bloom, & Masia, n.d.; Bloom, 1956 อ้างถึงใน ทิศนา แจมมณี, 2551, หน้า 237) ได้จำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (Cognitive domain) ด้านเจตคติหรือความรู้สึก (Affective domain) ด้านทักษะพิสัย (Psycho-motor domain) ซึ่งในด้านเจตคติหรือความรู้สึกนั้น ได้จัดลำดับขั้นของการเรียนรู้ไว้ 5 ขั้น ประกอบด้วย

1. ขั้นการรับรู้ (Receiving or attending) หมายถึง การที่ผู้เรียนได้รับรู้ค่านิยมที่ต้องการปลูกฝังในตัวผู้เรียน

2. ขั้นตอนการตอบสนอง (Responding) ได้แก่ การที่ผู้เรียนได้รับรู้และเกิดความสนใจในค่านิยมนั้น แล้วมีโอกาสได้ตอบสนองในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

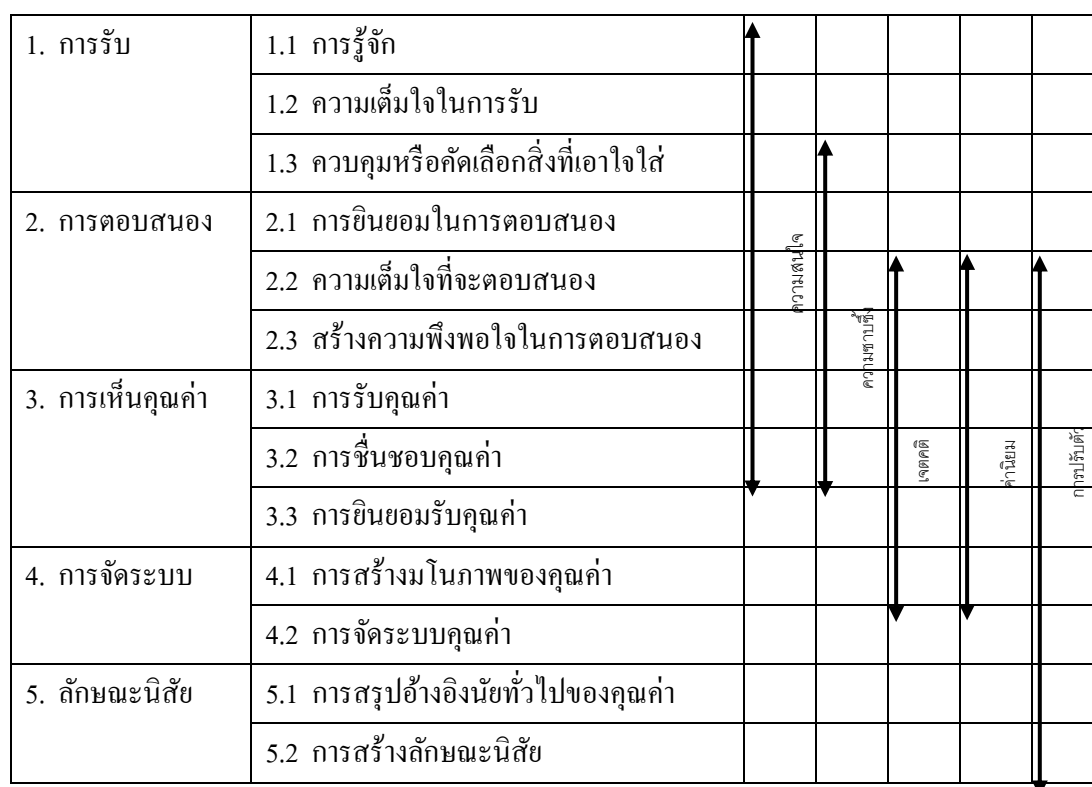
3. ขั้นการเห็นคุณค่า (Valuing) เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับค่านิยมนั้น แล้วเกิดเห็นคุณค่าของค่านิยมนั้น ทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อค่านิยมนั้น

4. ขั้นการจัดระบบ (Organization) เป็นขั้นที่ผู้เรียนรับค่านิยมที่ตนเห็นคุณค่านั้นเข้ามาอยู่ในระบบค่านิยมของตน และ

5. ขั้นการสร้างลักษณะนิสัย (Characterization) เป็นขั้นที่ผู้เรียนปฏิบัติตามค่านิยมที่ตนรับมาอย่างสม่ำเสมอ และทำจนกระทั่งเป็นนิสัยความเมตตาอย่างสม่ำเสมอ

ดังนั้น จิตพิสัย เป็นคุณลักษณะแฝงภายในบุคคลเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก และจิตใจ ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ค่านิยม จริยธรรม และบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สังเกต

ได้ยาก ดังนั้น การวัดจิตพิสัยให้ใกล้เคียงกับคุณลักษณะภายในของบุคคลมากที่สุดจึงต้องอาศัยข้อมูลอ้างอิงหลาย ๆ ด้านมาประกอบกัน ร่วมกับเกณฑ์ที่ชัดเจนและเชื่อถือได้ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับด้านจิตพิสัยโดยสรุป ดังนี้ ตามแนวคิดของแคทโวล และคณะ ได้ลำดับภาพของความรู้สึก โดยเริ่มจากความสนใจ (Interest) มาเป็นอันดับแรก ตามมาด้วยความซาบซึ้ง (Appreciation) เจตคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และการปรับตัว (Adjustment) แต่เมื่อพิจารณาลำดับความรู้สึกเป็นขั้น ๆ จะเริ่มจากการรับรู้ (Receiving) การตอบสนอง (Responding) การเห็นคุณค่า (Valuing) การจัดระบบ (Organization) และการสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม (Characterization) (ศูนย์พัฒนาทรัพยากรการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ม.ป.ป. อ้างถึงใน ฦๅฐกรณ หลาวทอง, 2546) ดังแสดงในภาพที่ 10



ภาพที่ 10 แนวคิดการจัดจำแนกระดับความรู้สึก ตามแนวแคทโวล และคณะ (ศูนย์พัฒนาทรัพยากรการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ม.ป.ป. อ้างถึงใน ฦๅฐกรณ หลาวทอง, 2546)

การจำแนกจุดประสงค์ทางการศึกษาด้านความรู้สึกของแคทโวล และคณะ สรุปความหมายที่สำคัญได้ ดังนี้

1. การรับรู้ (Receiving) เป็นขั้นแรกของความรู้สึก ถือเป็นการสัมผัสเบื้องต้นเพียง ได้รู้ ได้เห็น จะเรียกว่าเป็นขั้นการจดจำสิ่งที่ได้รับการสัมผัสจากประสาทสัมผัสของเราก็ได้ แบ่งได้เป็น 3 ขั้น คือ

1.1 การรู้จัก (Awareness) เป็นเพียงการสังเกตเห็นปรากฏการณ์นั้น โดยปราศจากความสนใจ เช่น รู้จักสี รูปแบบ การจัดอันดับ เป็นต้น

1.2 ความเต็มใจในการรับ (Willingness to receive) เป็นขั้นเต็มใจหรือพอใจที่จะรับรู้ มีความอ่อนแอต่อสิ่งที่พบเห็น แต่เป็นเพียงการบังคับใจเท่านั้น เช่น ฟังผู้อื่นพูดด้วยความเต็มใจ อดทนที่จะทำอะไรให้สำเร็จ อดทนที่จะฟังอะไรให้จบ ยอมรับความแตกต่างของเชื้อชาติและวัฒนธรรม

1.3 ควบคุมหรือคัดเลือกความเอาใจใส่ (Controlled or selected attention) เป็นความรู้สึกที่จะบอกได้ว่าอะไรควรเอาใจใส่ อะไรไม่ควรเอาใจใส่ เช่น ความรู้สึกที่ว่าชอบสิ่งนี้ อยากได้สิ่งนั้น จึงมองในลักษณะควบคุมหรือเลือกมากขึ้น คำพูดที่ว่าข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะทำกิจกรรมนี้ เรื่องนี้ทำให้ข้าพเจ้าอยาก رؤอยากเห็นมาก ฯลฯ

2. การตอบสนอง (Responding) เมื่อเลือกพอใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเรียบร้อยแล้วก็จะถึงความรู้สึกขั้นนี้ ขั้นนี้เป็นขั้นที่มีจิตใจจดจ่อ นั่นคือ การเกิดความสนใจ ชื่นชอบกิจกรรมหนึ่งมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ ความรู้สึกด้านนี้แบ่งได้ 3 ขั้น คือ

2.1 การยินยอมในการตอบสนอง (Acquiescence in responding) เป็นความรู้สึกขั้นเชื่อฟังหรือยินยอมที่จะทำ แต่อาจจะยังไม่พอใจเท่าไรนัก เช่น ความตั้งใจที่จะบังคับตนเองให้ร่วมกิจกรรมกับคนอื่น การทำการบ้านให้เสร็จ เชื่อฟังกฎเกณฑ์ที่กำหนด ความตั้งใจที่จะทำตามระเบียบ เป็นต้น

2.2 ความเต็มใจที่จะตอบสนอง (Willingness to response) เป็นขั้นร่วมกิจกรรมด้วยความตั้งใจ ความร่วมมือ ทำตามความต้องการหรือด้วยความสมัครใจ เช่น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ร่วมมือในกิจกรรมของกลุ่มซึ่งเป็นสมาชิก แสดงความสนใจในการเข้าร่วมโครงการ มีความสนใจในงานใดงานหนึ่งโดยอ่าน รวบรวม ทดลอง หรือค้นคว้าตอบข้อสงสัย เป็นต้น

2.3 ความพึงพอใจในการตอบสนอง (Satisfaction in response) ความรู้สึกในขั้นนี้จึงลึกลงไปอีก เป็นการยินยอมแบบเต็มใจ และพึงพอใจจนเกิดความสนุกสนานและเพลิดเพลิน ตัวอย่างเช่น ร้องรำทำเพลงร่วมกับคนอื่นด้วยความสนุกสนานพอใจ สนุกกับบทละคร วิทยุ โทรทัศน์ สนุกกับการสนทนาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สนุกกับการเล่นเกมตัวเลข ฯลฯ การแสดง

ความสนุกสนานพอใจนั้น บางคนอาจจะแสดงออกมาให้เห็นได้อย่างเปิดเผย แต่บางคนอาจจะไม่แสดงให้เห็นเปิดเผยก็ได้ การประเมินด้านความพึงพอใจจึงต้องอาศัยความรอบคอบ

3. การเห็นคุณค่า (Valuing) ในขั้นนี้เป็นความรู้สึกเห็นคุณค่าของสิ่งของ ปรัชญาการณหรือพฤติกรรม ซึ่งตนเองได้รับและซึมซับมาตั้งแต่ต้น ความรู้สึกอันนี้อาจยอมรับหรือไม่ยอมรับคุณค่าก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคุณค่า พฤติกรรมระดับนี้ค่อนข้างจะคงเส้นคงวาในการแสดงความรู้สึกและรับรู้คุณค่าสิ่งต่าง ๆ เจตคติเป็นความรู้สึกระดับนี้ ระดับนี้แบ่งความรู้สึกออกเป็น 3 ชั้น คือ

3.1 การรับรู้คุณค่า (Acceptance of value) ระดับนี้มุ่งหมายบรรยายคุณค่าของปรัชญาการณ พฤติกรรม วัตถุประสงค์ของ ฯลฯ ในระดับความเชื่อ ซึ่งอาจให้ความหมายว่าเป็นการยอมรับทางอารมณ์ต่อข้อเสนอหรือคำสอนที่เขามีพื้นฐานอย่างเพียงพอ ตัวอย่างเช่น การแสดงความปรารถนาอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาความสามารถในการพูด และการเขียนอย่างมีประสิทธิภาพยอมรับว่าในชีวิตมนุษย์ควรมีการนับถืออะไรบางอย่าง รู้สึกว่าการมีเพื่อนเป็นสิ่งจำเป็นในชีวิต เป็นต้น

3.2 การชื่นชอบคุณค่า (Preference for value) เป็นการเพิ่มความรู้สึกเอาใจใส่ในคุณค่าหรือค่านิยมนั้นเพิ่มขึ้นอีก เรียกว่าเป็นขั้นต้องการคุณค่าระดับนี้ ตัวอย่างเช่น แสดงความรับผิดชอบในการทำให้คนในกลุ่มที่พูดน้อยหันมาร่วมวงสนทนาด้วย แสดงความกล้าหาญในการตรวจสอบประเด็นต่าง ๆ ที่ยังเป็นปัญหา พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหานั้น ๆ แสดงบทบาทที่กระตือรือร้นในกิจกรรมโดยหาความรู้ใหม่ ๆ เป็นต้น

3.3 การยินยอมรับ (Commitment) หมายถึง ความเชื่อศรัทธาด้วยอารมณ์แน่นอน ผู้ที่มีความรู้สึกระดับนี้จะแสดงพฤติกรรมยึดมั่นอย่างเห็นได้ชัด ตัวอย่างเช่น ความซื่อสัตย์ต่อกลุ่มที่เป็นสมาชิก การยอมรับบทบาททางศาสนาในชีวิตส่วนตัวและครอบครัว มีความจงรักภักดีต่ออุดมมุ่งหมายของสังคมอิสระ มีศรัทธาในเรื่องอำนาจของความเป็นเหตุผล ยอมอุทิศตัวให้กับความคิดและอุดมการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น ความรู้สึกระดับนี้เป็นความรู้สึกพอใจจนกระทั่งยินยอมตกลงเป็นคำมั่นสัญญา

4. การจัดระบบคุณค่า (Organization) ขั้นความรู้สึกที่แล้วมา มนุษย์ย่อมเห็นคุณค่าหรือค่านิยมมากมายที่ผ่านเข้ามาในประสบการณ์ชีวิต แต่ความรู้สึกของมนุษย์จะนิยมชมชอบเฉพาะกลุ่มค่านิยมใดค่านิยมหนึ่งเท่านั้น การจัดระบบในระดับนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งอาจจะให้อยู่ในกลุ่มก้อนหนึ่งที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน หรืออาจจัดตามความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรืออาจจัดเอาตัวที่เด่นมากหรือกระจายมากที่สุดก็ได้มาตัวหนึ่ง ระบบดังกล่าวจะสร้างขึ้นจากค่านิยมส่วนย่อย ๆ

นำมาประสานสัมพันธ์กัน การเปลี่ยนแปลงค่านิยมในระยะเป็นผู้ใหญ่จะยากกว่าในระยะเป็นเด็ก เพราะความยึดติดสิ่งที่คิดว่าดี คงพิจารณามานานแล้ว ความรู้สึกระดับนี้แบ่งออกได้เป็น 2 อย่าง คือ

4.1 การสร้างมโนภาพของคุณค่า (Conceptualization of a value) คุณค่าหรือค่านิยม มีอยู่หลายรูปแบบ ความรู้สึกของคนอาจนำค่านิยมที่มีลักษณะเดียวกันอยู่ด้วยกัน หรือเกี่ยวข้องกัน เป็นกลุ่มเป็นพวก อันเป็นผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้สึกมาแล้วมาเรียกชื่อใหม่ กลายเป็นมโนภาพของคุณค่าใหม่ ซึ่งอาจจะเป็นนามธรรมทางภาษาหรือเป็นรูปลักษณะก็ได้ ตัวอย่างเช่น การพยายามบ่งชี้ลักษณะของศิลปวัตถุที่เขาชื่นชอบ การค้นหาและวิเคราะห์ถึง ข้อตกลงเบื้องต้นที่เป็นเครื่องบอกถึงคุณธรรม การตัดสินใจในฐานะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่ออนุรักษ์มนุษย์และแหล่งทรัพยากร เป็นต้น

4.2 การจัดระบบคุณค่าของค่านิยม (Organization of a value system) ในความรู้สึก ระดับนี้เป็นการจัดค่านิยมที่สลับซับซ้อนให้อยู่ในระบบเดียวกัน พวกเดียวกัน เพื่อให้เกิด ความสมดุลบางประการทางความรู้สึก ตัวอย่างเช่น พัฒนาวิธีการควบคุมความก้าวร้าวในรูปแบบ ที่ยอมรับกันทางวัฒนธรรม การยอมรับความจริงในด้านการปรับอารมณ์กับข้อจำกัดของความถนัด ความสามารถ ความสนใจ และเงื่อนไขทางด้านกายภาพของเขาเอง การตั้งใจเลือกนโยบาย ทางสังคมกับประโยชน์ที่บางกลุ่มได้รับ เราจะเห็นว่าบางคนฟังเพื่อก็เพราะเขาเห็นว่าคุณลักษณะ ทั้งหลายเหล่านี้มีลักษณะพวกเดียวกันกับความฟังเพื่อเป็นสิ่งที่เขาชื่นชอบ เขาก็ยึดติดและจัดระบบ ให้อยู่ในใจของเขา บางคนชื่นชอบกับค่านิยมถูกเหยียดหยาม เบียดเบียน ทารุณ เอาเปรียบ ก็นำมา จัดระบบให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน คนผู้นี้ก็จะเป็นคนลักษณะก้าวร้าวไป

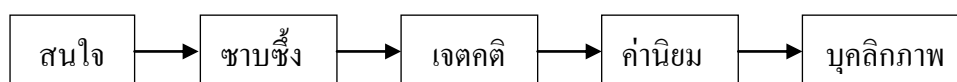
5. การสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม (Characterization) เป็นขั้นสังสรรค์ความรู้สึก เป็นรูปเป็นแบบมาจนกระทั่งจึงถือเป็นลักษณะนิสัย เป็นแนวความเชื่อถือศรัทธา แนวปรัชญาชีวิต มีลักษณะส่วนตัวที่เป็นเอกลักษณ์ของเขา คือ รู้ว่าเขาคือใคร มีอุดมคติ มีแนววิถีเป็นของตน ความรู้สึกระดับนี้เป็นความรู้สึกที่สั่งสมมาตั้งแต่ขั้นแรกจนเกิดการเลือกสรรยึดติดเป็นของตน เป็นวิถีดำเนินชีวิต เป็นเป้าหมายปลายทางชีวิต เรียกว่าเป็นความรู้สึกที่ตกตะกอนแล้ว กลายเป็น บุคลิกภาพที่ก้าวได้ ระดับนี้แบ่งความรู้สึกออกเป็น 2 ชั้น

5.1 การสรุปอภัยทั่วไปของคุณค่าหรือค่านิยม (Generalized set) ระดับนี้ หมายถึง ความรู้สึกซึ่งให้ความสอดคล้องภายในกับระบบของเจตคติและค่านิยม ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นความรู้สึกตอบสนองต่อปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเลือกสรรระดับสูงจากกลุ่มของเจตคติและ ค่านิยม ตามธรรมดาคนมีเจตคติและค่านิยมอย่างมากมายที่คัดเลือกไว้และยึดถือประพฤติปฏิบัติ ที่เห็นว่าดีงาม เมื่อเกิดเหตุการณ์หรือปัญหาใด ๆ ขึ้น เขาจะเอาความรู้สึกที่ยึดถือไปแก้ปัญหา

ในสถานการณ์ใหม่ได้ ตัวอย่างเช่น มินิฮัยแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อหาคำตอบ มีความเชื่อมั่นตนเองที่จะเอาชนะได้ เป็นต้น

5.2 การสร้างลักษณะนิสัย (Characterization) เป็นระดับความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่ผสมผสานสรุปรวมความรู้สึกที่ยึดเป็นอุดมการณ์ ปรัชญาชีวิต ตัวอย่างเช่น การพัฒนาความมีสติ การพัฒนาปรัชญาชีวิต การพัฒนาความเป็นระเบียบส่วนตัว การดำรงชีวิตด้วยคุณธรรม การยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตย ฯลฯ บุคลิกลักษณะทั้งหลายเหล่านี้จะเกิดขึ้นในระดับนี้

กล่าวได้ว่า ความรู้สึกนั้นเป็นความต่อเนื่อง (Psychological continuum) ไม่ได้รู้สึกเป็นท่อน ๆ แต่มีทิศทางและมีความเข้มข้นแตกต่างกัน แต่ละขั้นของความรู้สึกจึงเกี่ยวข้องเชื่อมโยงต่อเนื่องกันละเอียดอ่อนมาก ระดับความรู้สึกจะเริ่มด้วยความเข้มข้นน้อยไปสู่ความเข้มข้นมาก จนยึดคิดเป็นลักษณะนิสัยของคนในที่สุด สรุปแนวคิดนี้ ดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 สรุปความเข้มข้นความรู้สึกของมนุษย์ (ศูนย์พัฒนาทรัพยากรการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ม.ป.ป. อ้างถึงใน ฅญฐฐฐฐ ฐฐฐฐ, 2546)

สรุปได้ว่า ด้านจิตวิจย คือ เกิดจากความรู้สึก การรับรู้ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าผลงานที่ทำสำเร็จมีความสำคัญต่อตน รวมทั้งเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ก็ส่งผลต่อตนเอง ได้แก่ การประเมินการปฏิบัติงาน การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ฯลฯ นำไปสู่การปฏิบัติจริง และผลงานที่ทำนั้นมีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

#### ตอนที่ 4 แนวคิดเรื่องการพัฒนาบุคลากร

##### ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อองค์กร และปรับเปลี่ยนงานให้บุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการทำงาน และมีทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการปรับตัวของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สง่า จ้องสาระ (2552, หน้า 12) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่หน่วยงานได้นำวิธีการต่าง ๆ มาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

อุดมพร ทองคำ (2555, หน้า 12) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือให้มีความสามารถสูงขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปการพัฒนาบุคลากรนั้น จะดำเนินการเพื่อให้บุคลากรได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญ หรือทัศนคติในการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555, หน้า 35) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ การประเมินความต้องการ การออกแบบ การดำเนินการ และการประเมินผล ซึ่งแต่ละขั้นตอน ผู้รู้ได้นำมาใช้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความสามารถ เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคลากรและองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าสืบไป

จิตติมาวดี เจริญรัชต์ (2553, หน้า 67) ได้เสนอการพัฒนาบุคลากร คือ การเพิ่มพูนความรู้เพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรทุกระดับ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์กร การพัฒนาบุคลากรมีความหมายครอบคลุม ไปถึงการพัฒนารายบุคคล (Individual development) การพัฒนาอาชีพ (Career development) การพัฒนาองค์กร (Organization development) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Work-life balance) การส่งเสริมการเรียนรู้

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993 อ้างถึงใน จิตติมาวดี เจริญรัชต์, 2553, หน้า 67) ได้อธิบายคุณลักษณะของบุคคลเปรียบเหมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนที่ลอยอยู่ในน้ำและมีส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มองเห็น สังเกตเปรียบเทียบกับความรู้และทักษะ ความเชี่ยวชาญและความชำนาญ และพฤติกรรมที่แสดงออกมา สามารถสังเกตได้ วัดได้ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำเป็นส่วนใหญ่ เป็นส่วนที่มองไม่เห็น สังเกตได้ยาก เป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motives) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่สัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีเพียง



ความฉลาดที่ทำให้เขาสามารถเรียนรู้องค์ความรู้และทักษะได้เท่านั้น ซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ และคำนิยามนี้มักจะถูกนำมาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดการพัฒนาบุคลากร ซึ่งต้องพัฒนาทุกส่วน ทั้งส่วนที่เป็นความรู้ ทักษะ และด้านจิตใจ คุณลักษณะ ความคิด ความเชื่อ และค่านิยม

สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

1. บุคลากรทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ถ้ามีแรงจูงใจที่ดีพอ
2. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรควรดำเนินการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency based development)
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจะต้องดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง เป็นระบบ สอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การประเมิน และการพัฒนา
4. วิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลและองค์กร
5. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ เพื่อการพัฒนาบุคคลแต่ละกลุ่มให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้มีความสามารถสูง ได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น
6. ระบบข้อมูลบุคลากรขององค์กรจะต้องครบถ้วนถูกต้อง และทันสมัย สามารถตรวจสอบความก้าวหน้ารายบุคคลได้
7. การพัฒนาบุคลากรจะต้องทำทุกด้าน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ จิตใจ และคุณภาพรวมทั้งสุขภาพอนามัย
8. องค์กรต้องคำนึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคคลควบคู่ไปกับความก้าวหน้าขององค์กร องค์กรจะอยู่ไม่ได้ถ้าขาดบุคคลที่มีกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาทุ่มเทให้กับองค์กร
9. บุคคลจะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและอนาคต โดยไม่รู้สึกรำคาญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

**ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร**

การพัฒนาบุคลากรนั้น มีความจำเป็นและมีความสำคัญ ซึ่งบุคลากรจะต้องมีการพัฒนา ด้านความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในนโยบายที่องค์กรนั้น ๆ กำหนด มีมาตรฐานการทำงาน

อีกทั้งบุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับงาน ได้ผลผลิตที่สูงขึ้น และเกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงานนั้น ๆ (อุดมพร ทองคำ, 2555, หน้า 13)

เนตรชนก คนหาญ (2553, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมาก หน่วยงานหรือองค์กรใดมีการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอแต่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพเท่านั้น ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีความต้องการแตกต่างกันตามความสนใจ ความถนัดของตนเอง ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับสถานะและความทันสมัยของเทคโนโลยี

จุฑามาส แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา (2553, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงขึ้น

#### **ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร**

อุดมพร ทองคำ (2555, หน้า 14) ความมุ่งหมายของการพัฒนานั้นคือ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ

วินิจดา กงภูธร (2551, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า ความมุ่งหมายการพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหรือกระบวนการที่ทุกหน่วยงานได้ดำเนินการเพื่อมุ่งเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ทั้งบุคคลที่เพิ่งเข้ารับตำแหน่งและบุคลากรที่ทำงานอยู่เป็นประจำ เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์การบรรลุวัตถุประสงค์

#### **วิธีการพัฒนาบุคลากร**

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะในการทำงานใดก็ตามต้องได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่มีความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ จึงจะประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น ในการพัฒนาบุคลากรจึงต้องมีกระบวนการที่ชัดเจนซึ่ง ได้มีนักวิชาการการศึกษาได้กล่าวถึงวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

วิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนนั้นมีหลายวิธี โดยในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ นั้น ต้องขึ้นอยู่กับความพร้อมของบุคลากรและความต้องการของหน่วยงานว่า มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างไร ซึ่งมีหลายวิธีที่จะนำไปใช้ได้เลือกดำเนินการพัฒนา เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร การพัฒนาโดยส่งไปศึกษาต่อ การพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนาที่มงานหรือองค์กร (อุดมพร ทองคำ, 2555, หน้า 26)

ฐิติมาวดี เจริญรัชต์ (25533, หน้า 68) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในองค์กรให้เพิ่มขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่น การฝึกอบรม (Training) การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงานที่ยากและท้าทาย (Job enrichment) การเพิ่มปริมาณงาน (Job enlargement) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self learning) การทำให้ผู้เป็นตัวอย่าง (Job shadowing) เป็นต้น วิธีนิยมใช้กันมากที่สุด คือ การฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ และเจตคติในทางที่ถูกต้องที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร

การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ลักษณะเนื้อหาวิชาที่อบรม ความรู้พื้นฐาน ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักการเบื้องต้นในการพิจารณา คือ การอบรมนั้นต้องให้ผู้เข้ารับการอบรม 1) มีความรู้เพิ่มขึ้น 2) เพิ่มทักษะในการทำงาน 3) ปรับเปลี่ยนเจตคติและค่านิยม วิธีการอบรมที่ใช้ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. วิธีที่เหมาะสมกับการเพิ่มความรู้ ได้แก่

1.1 การบรรยายและการสอน (Lecture/ instruction) การให้ข้อมูลใหม่และการปรับเปลี่ยนเจตคติ

1.2 อภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Panel discussion) ให้ข้อมูลใหม่ และมุมมองจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติและค่านิยม

1.3 การอภิปรายหมู่ (Group discussion) ให้ข้อมูลใหม่เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติและค่านิยม ทักษะการฟังและการแก้ปัญหาาร่วมกัน

1.4 การศึกษาดูงาน (Study visit/ field trip) เพื่อให้ได้ประสบการณ์การนำหลักการหรือทฤษฎีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง ศึกษาปัญหาและการแก้ปัญหา

1.5 การให้ทำโครงการ (Project work) เป็นการผสมผสานความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนางานหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

#### 2. วิธีที่เหมาะสมกับการสร้างทักษะ

2.1 การสาธิต (Demonstration) เป็นการอบรมด้วยวิธีปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะ

2.2 การสอนงาน (Coaching) เป็นการให้ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงาน และการปรับพฤติกรรมในการเรียนรู้ในงานที่มีลักษณะเฉพาะ

2.3 การฝึกปฏิบัติงาน (On the job training) การเพิ่มทักษะการปฏิบัติ การให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงาน

2.4 การศึกษากรณี (Case study) ทักษะในการค้นหาสาเหตุ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และทักษะในการฟัง

2.5 การให้ทำโครงการ (Project work) เป็นทักษะการผสมผสานความรู้ เพื่อนำไปใช้พัฒนางาน หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

3. วิธีที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนเจตคติและค่านิยม ได้แก่

3.1 การแสดงบทบาทสมมติ (Role-playing) การสื่อสารกับผู้อื่น การรับรู้ความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น การปรับเจตคติ ค่านิยม และสร้างความมั่นใจ

3.2 ระดมความคิดเห็น (Brainstorming) การคิดอย่างสร้างสรรค์ การค้นหาและแก้ปัญหา การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3.3 การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion) ฟังการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การปรับเปลี่ยนเจตคติและค่านิยม และการแก้ปัญหาร่วมกัน

3.4 การอภิปรายกลุ่มย่อย (Buzz group) การพัฒนาการเรียนรู้ และกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ระบุและแก้ปัญหาร่วมกัน

3.5 การศึกษากรณี (Case study) การค้นหาสาเหตุและการแก้ปัญหา การตัดสินใจ กระบวนการพัฒนาบุคลากร (HRD) ที่เป็นกระบวนการครอบคลุม 4 ขั้นตอน (Werner & DeSimone, 2006, pp. 26-30) คือ

1. ขั้นตอนการประเมินความต้องการ

1.1 กระบวนการพัฒนาบุคลากร (HRD) ถูกนำมาใช้เพื่อใช้หาปัญหาภายในองค์กร

1.2 ความต้องการ หมายถึง สิ่งที่ขาดประสิทธิภาพในปัจจุบัน เช่น คนงานทำงานไม่มีประสิทธิภาพ หรือต้องการสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดองค์กร การแข่งขันขององค์กร

1.3 การแยกแยะความจำเป็น เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบองค์กร สภาพแวดล้อม หน้าที่งาน และพฤติกรรมของลูกจ้าง การหาข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการแบบ HRD คือ

1) ตั้งผู้ดำเนินการ 2) กำหนดวัตถุประสงค์ และ 3) วางแผนการประเมินผล

2. ขั้นตอนการออกแบบ มีการดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 กำหนดวัตถุประสงค์

2.2 การวางแผนการจัดการ

2.3 ความต้องการวัตถุดิบ/ ข้อมูล/ เครื่องมือ

2.4 เลือกผู้ดำเนินการ

## 2.5 เลือกเทคนิควิธีการ

### 2.6 จัดตาราง

เมื่อการกำหนดความต้องการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องวางวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยการกำหนดแผนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องในโปรแกรม HRD โดยมีผู้ดำเนิน โปรแกรมที่เหมาะสม สำหรับการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ ความยากง่ายขึ้นอยู่กับข้อมูลและทรัพยากรที่มีอยู่ ถ้าองค์กรใช้มืออาชีพในการทำ HRD การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้ดำเนินการที่เชี่ยวชาญและตารางการทำงานของโปรแกรม อย่างไรก็ตาม ถ้าหากองค์กรไม่สามารถหาทีมงาน HRD ได้ ต้องอาศัยบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้จัดการ คณะกรรมการที่ปรึกษา ผู้ร่วมงาน ผู้ให้คำปรึกษาภายนอก โดยใช้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจ ความสามารถส่วนตัว ความพร้อมในการที่จะฝึกหัด ตลอดจนถึงความสำเร็จของเรื่องนั้น ๆ

การออกแบบนี้เกี่ยวข้องกับการเลือกใช้เนื้อหาของโปรแกรม ซึ่งหมายความว่า การเลือกที่เหมาะสม เช่น งาน สถานที่ ฯลฯ เทคนิคซึ่งถูกใช้เพื่อการเรียนรู้ ได้แก่ บทความข้อโต้แย้ง บทบาทสมมติ การเลียนแบบ เครื่องมือที่ต้องนำมาใช้ในการดำเนินโปรแกรม เช่น ภาพยนตร์ วีดีโอ และสื่อ Power point การนำเสนอ เป็นต้น การตัดสินใจเหล่านี้มีข้อสำคัญ คือ การเลือกที่จะพัฒนาโปรแกรมภายใน หรือจัดซื้อจากภายนอก การวางแผนกำหนดระยะเวลาไม่ใช่เรื่องง่าย สิ่งที่สำคัญนั้นนำไปสู่ผู้ร่วมงาน ระยะเวลาของโปรแกรม และสถานที่ตั้ง ซึ่งหมายถึง หน้าที่ประจำของผู้ร่วมงาน และอุปสรรคซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ เช่น การหยุดพักผ่อน การยุ่งกับภาระงาน และการจัดหาเวลาที่สะดวก

การสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพ ในการเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ มีการประเมินการปฏิบัติงาน การให้รางวัลแก่บุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมในทางบวก เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงการสนับสนุน การใช้ยุทธศาสตร์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะด้านการวางแผน กระบวนการจัดการ เปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์

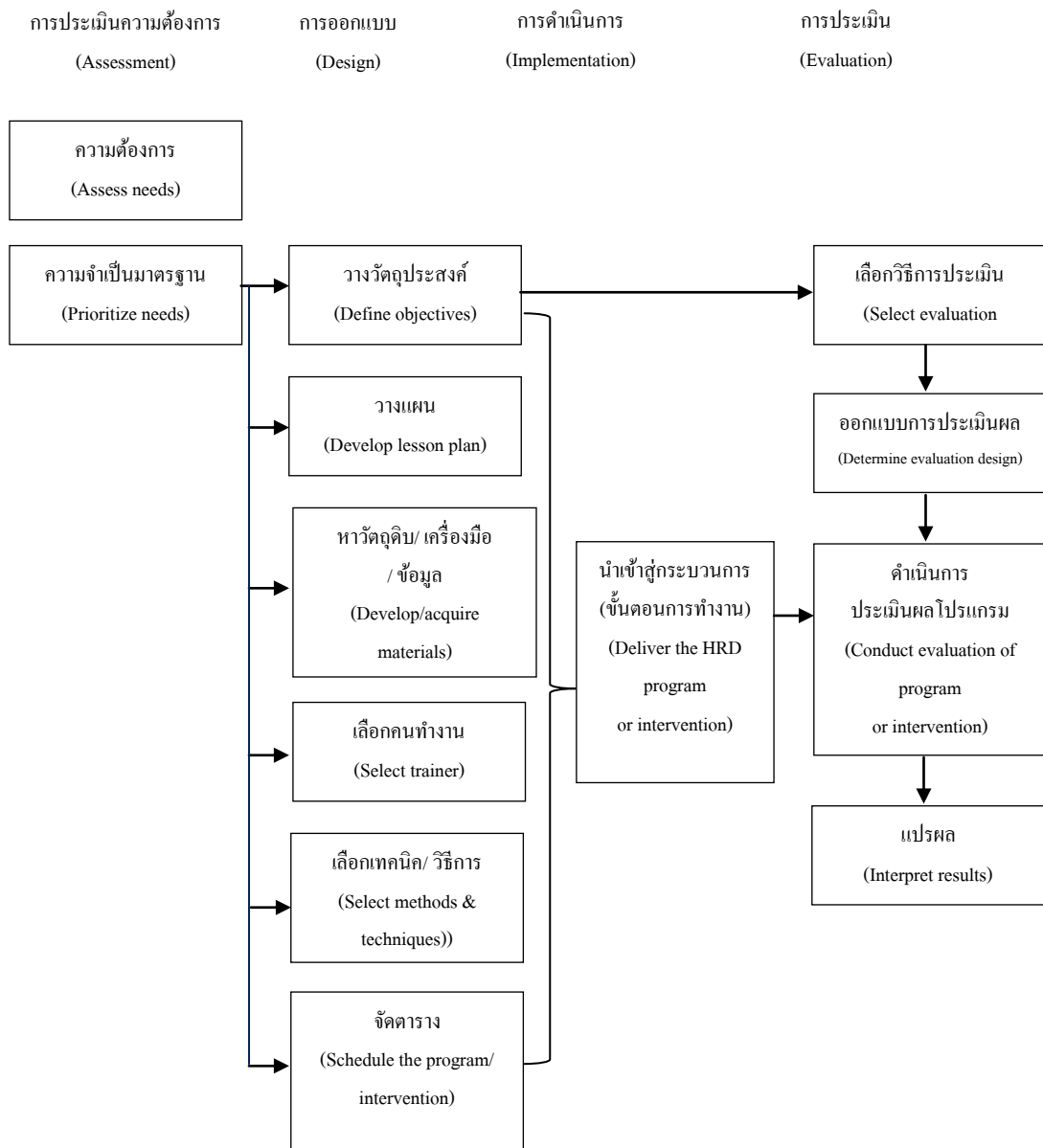
3. ขั้นตอนการดำเนินการ เป้าหมายของการกำหนดปัญหาและการวางแผนจะนำไปสู่วิธีการของกระบวนการพัฒนาบุคลากร (HRD) ที่มีประสิทธิภาพ หมายความว่า โปรแกรมนี้จะถูกดำเนินการโดยใช้วิธีการที่เหมาะสมที่สุด การดำเนินการจัดการของโปรแกรมกระบวนการพัฒนาบุคลากร (HRD) โดยทั่วไปแล้ว จะมีวิธีการสร้างแรงจูงใจมากมาย ได้แก่ การบริหารโปรแกรม โดยการวางแผนหรือการสร้างสรรคสภาพแวดล้อม ซึ่งยกระดับความรู้ และการแก้ไขปัญหา ซึ่งอาจจะถูกถามมากขึ้น เช่น การขาดแคลนอุปกรณ์ ความขัดแย้งของผู้ร่วมงาน

4. ขั้นตอนการประเมินผล รูปแบบการประเมินผลเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาบุคลากร (HRD) มาตรการวัดความมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ แต่ว่าอาจจะเป็นกิจกรรม

ที่มักจะไม่ถูกเน้น การประเมินผลที่รอบคอบนำไปสู่ข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้ร่วมงาน  
 ว่ามีการเรียนรู้มากเพียงใด และสามารถนำความรู้ที่นั่นกลับไปใช้ในงาน ตลอดจนการปรับปรุง  
 ประสิทธิภาพขององค์กร มีอาชีพ HRD จะสามารถให้ข้อมูลหลักฐานที่แสดงความสำเร็จ  
 จากการดำเนินการ ตามมาตรการที่ว่า แข็งหรืออ่อน หมายความว่า บรรทัดฐานนั้น เป็นผลกระทบ  
 จากปฏิกิริยาของลูกจ้าง ข้อมูลดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้จัดการนั้นทำการตัดสินใจว่าจะใช้กระบวนการ  
 พัฒนาบุคลากร (HRD) ในด้านใดบ้าง เช่น

- 4.1 ใช้เทคนิคพิเศษ หรือโปรแกรมในอนาคต
- 4.2 นำเสนอแผนการพิเศษที่จะทำต่อไป
- 4.3 การตั้งงบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากร
- 4.4 การใช้วิธีการจัดการแก้ปัญหา เช่น การเปลี่ยนคนงาน หรือการเปลี่ยนกฎเกณฑ์

เป็นสิ่งสำคัญที่มีอาชีพกระบวนการพัฒนาบุคลากร (HRD) สามารถนำเสนอหลักฐานว่า  
 โปรแกรมกระบวนการพัฒนาบุคลากร (HRD) พัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังแสดง  
 ในภาพที่ 12



ภาพที่ 12 กระบวนการพัฒนาบุคลากร (Werner & DeSimone, 2006)

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการ การดำเนินการ ให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญ หรือทัศนคติในการทำงาน วิธีการส่งเสริมหรือพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ได้แก่ การจัดสัมมนา ฝึกอบรม จัดให้ดูงานหน่วยงานอื่น ๆ ฯลฯ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรมีความก้าวหน้าต่อไป

## ตอนที่ 5 แนวคิดเรื่องภารกิจการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา

### นโยบายการส่งเสริมการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา

นโยบายการวิจัยของประเทศไทยมีหลายฉบับ ซึ่งในแต่ละฉบับมีความสอดคล้องกัน และมุ่งเน้นความสำคัญต่อการวิจัยเป็นอย่างมาก ดังที่สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้กล่าวถึง แผนและนโยบายการวิจัยระดับชาติ ดังนี้

### นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559)

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2555, หน้า i) ได้จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้ วิสัยทัศน์การวิจัยของชาติ (พ.ศ. 2555-2559) คือ “ประเทศไทยมีและใช้งานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน” โดยมีการกำหนดพันธกิจการวิจัยของชาติ (พ.ศ. 2555-2559) คือ “พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวิจัยของประเทศไทยให้สูงขึ้น และสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่า สามารถประยุกต์และพัฒนาวิทยาการที่เหมาะสมและแพร่หลาย รวมทั้งให้เกิดการเรียนรู้และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ ตลอดจนเกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยใช้ทรัพยากรและเครือข่ายวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม” และสรุปยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ (พ.ศ. 2555-2559) ได้แก่

ยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 1 การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาทางสังคม โดยมีเป้าประสงค์การวิจัย คือ สร้างเสริมองค์ความรู้ให้เป็นพื้นฐานเพื่อความมั่นคงของประเทศ โดยการสร้างความเข้มแข็งของสังคม การพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิต และความผาสุกของประชาชน มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง วัฒนธรรมสุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต สวัสดิการเพื่อความมั่นคงของชีวิต ตลอดจนการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การสร้างความเข้มแข็งและการสร้างภูมิคุ้มกันของท้องถิ่นและสังคม รวมทั้งการเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความยากจน นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้สูงอายุ และการเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ

ยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 2 การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยมีเป้าประสงค์การวิจัย คือ เสริมเสริมองค์ความรู้เพื่อเป็นพื้นฐานสู่การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยคำนึงถึงหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร ซึ่งครอบคลุมการสร้างมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ป่าไม้ และประมง รวมทั้งการพัฒนาและจัดการองค์ความรู้และ



ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และเศรษฐกิจสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการวิจัยเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตทางอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรมบริหาร ซึ่งครอบคลุมถึงการท่องเที่ยว การพัฒนาด้านพลังงาน โลจิสติกส์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยคำนึงถึงบทบาทการแข่งขันของประเทศภายใต้การเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ รวมทั้งสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน และสร้างสรรค์องค์ความรู้เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community-AEC) โดยดำเนินการบนพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมุ่งก่อให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ

ยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 3 การอนุรักษ์ เสริมสร้าง และพัฒนาทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าประสงค์การวิจัย คือ พัฒนาองค์ความรู้และฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการและการพัฒนาทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ โดยท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วม มุ่งเน้นการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความหลากหลายทางชีวภาพ การอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและสังคม รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรดิน ทรัพยากรธรณี ทรัพยากรป่าไม้ ทรัพยากรสัตว์น้ำ รวมถึงการแบ่งบันการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Meaningful public participation) และการวิจัยที่เกี่ยวกับการรองรับและฟื้นฟูหลังภัยธรรมชาติและภัยพิบัติในระดับภูมิภาคและท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 4 การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมและบุคลากรทางการวิจัย โดยมีเป้าประสงค์การวิจัย คือ พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และการพึ่งพาตนเอง โดยใช้ฐานความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาการต่าง ๆ อย่างสมดุลและเหมาะสม มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และต่อยอดภูมิปัญญาของประเทศและสาธารณะ ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยของประเทศ

ยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 5 การปฏิรูประบบวิจัยของประเทศเพื่อการบริหารจัดการความรู้ ผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ทรัพยากร และภูมิปัญญาของประเทศสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ ด้วยยุทธวิธีที่เหมาะสมที่เข้าถึงประชาชนและประชาสังคมอย่างแพร่หลาย โดยมีเป้าประสงค์การวิจัย คือ พัฒนาระบบและกลไกการปฏิรูประบบวิจัยของประเทศเพื่อบริหารจัดการความรู้ของประเทศอย่างมีเอกภาพและมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการด้านการวิจัยของประเทศ

### แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 70) ได้มีนโยบายเพื่อดำเนินการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทย โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนใช้การวิจัยและพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน โดยมีการอบรมให้ความรู้ทางวิชาการด้านการวิจัยมาโดยตลอด แต่ครูส่วนหนึ่งยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ยังทำวิจัยไม่เป็น ไม่มั่นใจในการทำวิจัย จากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบแรก ด้านระดับอุดมศึกษา พบว่า อาจารย์มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเพียง 11 งานวิจัยต่ออาจารย์ 100 คน และมีงานวิจัยที่เป็นงานสร้างสรรค์ 16 ชิ้นต่ออาจารย์ 100 คน เป็นงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ 13 ชิ้นต่ออาจารย์ 100 คน และโดยเฉลี่ยได้รับเงินสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกสถาบันมากกว่าหน่วยงานภายในประมาณ 3 เท่า

นอกจากนี้ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการพัฒนานักวิจัยและพัฒนาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีการดำเนินงานสนับสนุนนักวิจัยหลายโครงการ เช่น โครงการร่วมระหว่างสถาบันการศึกษากับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยจัดสรรทุนให้แก่อาจารย์รุ่นใหม่ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและพัฒนาวิชาชีพ โครงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์รุ่นใหม่ และโครงการพัฒนาอาจารย์และบัณฑิตศึกษาควบคู่กับการพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัย เป็นต้น

### กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2550, หน้า 49-51) ได้มีแนวทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยกับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ได้แก่

การสร้างความรู้ที่มีคุณภาพ อาศัยระบบวิจัยที่สมบูรณ์เชื่อมต่อกันทั้งมหภาคจนถึงหน่วยปฏิบัติการวิจัย ในสถานะที่ทรัพยากรมีจำกัด การจัดทรัพยากรเพื่อการวิจัยจะมีลักษณะการแข่งขัน (Competitive research) ให้กับบุคคล กลุ่มบุคคล หรือกลุ่มองค์กรและสถาบัน การฝึกหัดการประเมินการวิจัย (Research assessment exercise: RAE) ของสหราชอาณาจักร ถูกสร้างขึ้นมาประมาณ 15 ปี ใช้จำแนกและจัดลำดับความสามารถในการวิจัยของหน่วยงาน/กลุ่มสาขาวิชาการในมหาวิทยาลัยสหราชอาณาจักร และมีการประยุกต์และปรับปรุงกลไกและการจัดลำดับมาหลายครั้ง จึงเสนอให้ประยุกต์และปรับใช้ระบบ RAE เพื่อการประเมินความสามารถการวิจัยและจัดสรรทรัพยากรเพื่อการวิจัยสำหรับอุดมศึกษาไทย

รัฐควรรู้จักโลก เช่น RAE จัดสรรทุนวิจัยแบบ Competitive bidding สำหรับกลุ่ม องค์กร และส่งเสริมศูนย์แห่งความเป็นเลิศทั้งระดับมหาวิทยาลัย ระดับประเทศ และตามวาระประเทศ (National agenda) หรือการชี้แจงนโยบาย (Policy directed)

1. ที่ให้ทางเลือกประเทศและให้ผลลัพธ์จากการวิจัยทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจ สร้างทรัพย์สินทางปัญญา และเกิดผลผลิตเศรษฐกิจ

2. จำแนกว่าหน่วยงานใดอยู่ในตำแหน่งหรือมีความสามารถในขั้นตอนใด ทั้งการวิจัย (Research) การพัฒนา (Development) การบ่มเพาะความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาจากการวิจัย (Incubation) การพัฒนาไปสู่การผลิตเชิงพาณิชย์ (Commercialization)

ทั้งนี้ แต่ละหน่วยงานหรือกลุ่มมหาวิทยาลัยอาจมีความสามารถ มีความเหมาะสม มีความจำเพาะ และวางตำแหน่งของตนที่ขั้นหนึ่งขั้นตอนใด หรือหลายขั้นตอนได้ใช้ผล RAE และการวางตำแหน่งของแต่ละสถาบันในแต่ละกลุ่มมหาวิทยาลัย ปรับให้เหมาะเพื่อจัดเงินวิจัยสำหรับแต่ละกลุ่ม

3. การทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย กลุ่มมหาวิทยาลัย ศูนย์ความเป็นเลิศ ภาคอุตสาหกรรมในและต่างประเทศ ภาคสังคมและชุมชน และแหล่งทุนแหล่งวิชาการต่างประเทศ ได้แก่ สร้างพลังร่วม (Synergy) และการเสริมกันและกัน (Complimentarity) สามารถเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ให้มหาวิทยาลัยใหม่ สร้างนักวิจัยให้ภาคเอกชน การทำงานร่วมกับภาคสังคมและชุมชนจะช่วยตอบโจทย์วิชาการที่มาจากชุมชนได้ เกิดผลลัพธ์ ผลผลิต และผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจ

4. มหาวิทยาลัยจึงควรผลักดันให้เกิดระบบวิจัยแห่งชาติ ที่ควรประกอบด้วย

4.1 องค์กรระดับชาติที่กำหนดนโยบายวิจัย (National research policy body) พึงมีภาคและอุตสาหกรรม (Sector)

4.2 องค์กรจัดสรรเงินทุนวิจัย (Funding agencies) จำนวนหนึ่ง มีความหลากหลาย เน้นกลุ่มวิชาการที่ต่างกัน ทั้งนี้ หน่วยงานรัฐ เช่น กระทรวง ภาคเอกชน จะถูกกำหนดด้วยนโยบายแห่งชาติและกลไกจูงใจให้สนับสนุนทุนวิจัยด้วย

4.3 หน่วยงานวิจัย (Research implementing bodies) ได้แก่ มหาวิทยาลัย ศูนย์แห่งความเป็นเลิศ ห้องปฏิบัติการวิจัยในภาครัฐและเอกชน

5. ให้มีการออกแบบระบบความเชื่อมโยงระหว่างอุดมศึกษาและภาคการผลิต เพื่อสร้างภารกิจของมหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งที่ใช้อุปสงค์จากภาคการผลิตเป็นตัวตั้ง ทั้งการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย (Demand led curriculum, technical services and

research) โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยที่เน้นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งนี้ รัฐพึงจัดทรัพยากรสนับสนุน

6. การสร้างความรู้และใช้ความรู้เพื่อตอบโจทยที่หลากหลายของประเทศ เพื่อผลิตกำลังคนด้านการวิจัย เพื่อบ่มเพาะผู้มีความสามารถพิเศษ เพื่อบ่มเพาะเทคโนโลยี ต้องการระบบสนับสนุนงบประมาณวิจัยอีกหลายอย่างนอกจากระบบการประกวดราคา (Competitive bidding) ดังนั้น รัฐพึงจัดสรรงบประมาณวิจัยอีกส่วนหนึ่งให้กับสถาบันอุดมศึกษาสำหรับประเด็นต่าง ๆ กล่าวคือ การวิจัยในสาขาที่จำเป็นต่อสังคม โดยไม่ต้องผูกกับการเพิ่มผลผลิตทางเศรษฐกิจ การพัฒนานักวิจัยรุ่นเยาว์ นักวิจัยรุ่นใหม่ ทุนประเดิมสำหรับการวิจัยเชิงพาณิชย์ และนวัตกรรมที่มีความเสี่ยงประเภทเงินร่วมลงทุน (Venture capital) การสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานการวิจัย ทุนสมทบ (Matching fund) ในการลงทุนร่วมกับมหาวิทยาลัยหรือภาคเอกชนในกิจกรรมวิจัย บางประเภท รวมทั้งพิจารณาสีทธิประโยชน์ทางการเงินและภาษีตามความเหมาะสม

อุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพของประเทศในเวทีสากล ผ่านการสร้างและพัฒนาากำลังคน และการสร้างความรู้และนวัตกรรมผ่านระบบวิจัยและพัฒนา เพื่อประโยชน์ในภาคการผลิตโครงสร้างพื้นฐานและการยกระดับความเข้มแข็งของสังคม ในฐานะที่อุดมศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของระบบวิจัยของประเทศ การสร้างความเป็นเลิศของการวิจัยของอุดมศึกษาจึงขึ้นอยู่กับการวางโครงสร้างระบบวิจัยในภาพรวม ซึ่งรวมถึงนโยบายระบบวิจัย การจัดสรรทรัพยากรวิจัย การบริหารจัดการทุนวิจัย ตลอดจนการประสานพลังระหว่างหน่วยปฏิบัติการวิจัย รัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในกระบวนการจัดสรรทรัพยากรวิจัยเพื่อสร้างงานวิจัยที่มีมูลค่าเพิ่มต่อระบบเศรษฐกิจและพัฒนาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะที่มีความจำกัดในงบประมาณสนับสนุน ในขณะที่เดียวกันก็ยังคงดูแลการวิจัยที่ไม่มีผลต่อภาคการผลิตหรือมูลค่าเชิงเศรษฐกิจ แต่มีความจำเป็นต่อสังคม รวมทั้งการสนับสนุนนักวิจัยรุ่นใหม่ ซึ่งยังขาดประสบการณ์และโอกาส และการสนับสนุนทางการเงินและสิทธิประโยชน์ที่เอื้อต่อการผลิตผลงาน ทั้งจากสถาบันของรัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550, หน้า 48)

ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า มหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางและนโยบายให้สอดคล้องกับแผนและนโยบายของประเทศ ซึ่งการกำหนดทิศทางการวิจัยที่ชัดเจนสามารถพัฒนาการวิจัยของมหาวิทยาลัยให้ตรงตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับอัตลักษณ์ รวมถึงการพัฒนาการเรียนการสอนของอาจารย์ และเป็นการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศ

## บทบาทและนโยบายเกี่ยวกับการทำวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

### บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวกับการวิจัย

มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งวิชาการชั้นสูงของประเทศ มหาวิทยาลัยจึงมีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบต่อการสร้างหรือจัดเตรียมความรู้ให้แก่สังคม โดยการสร้างคนที่มีคุณภาพ แต่โดยธรรมชาติของความรู้ นั้น มีการเปลี่ยนอยู่เสมอ มหาวิทยาลัยจึงหยุดนิ่งเฉย ไม่มีการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการมิได้ หรือพอใจอยู่เพียงกับการคอยวิ่งตามความรู้ที่เปลี่ยนไปหรือที่รับมาจากทศตวรรษจากแหล่งวิชาการในต่างประเทศมิได้ แต่หน้าที่หลักในฐานะความเป็นสถาบันทางการศึกษาระดับสูงของประเทศจึงต้องมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่แก่ประเทศและแก่แวดวงวิชาการอยู่เสมอ กระบวนการที่จะนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการได้ทางหนึ่งที่สำคัญและหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ผ่านการวิจัย มหาวิทยาลัยจึงควรเป็นแหล่งผลิตงานวิจัย มหาวิทยาลัยจึงควรเป็นแหล่งผลิตงานวิจัยครอบคลุมด้านต่าง ๆ ให้มากที่สุด และเป็นแหล่งในการผลิตและสร้างสรรค์องค์ความรู้ โดยเป็นที่ที่ใกล้ชิดกับพรมแดนความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ ในความจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่ มหาวิทยาลัยต้องมุ่งเน้นในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังต้องนำไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นที่มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ได้รับประโยชน์โดยตรงหรือโดยอ้อมด้วย ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาควรมีบทบาทอย่างสูงสุดต่อการสร้างงานวิจัย โดยคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้บุกเบิกและสร้างสรรค์งานวิจัย สถาบันอุดมศึกษาควรมีหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญต่องานวิจัยดังต่อไปนี้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2541, หน้า 86-91)

1. สถาบันอุดมศึกษาควรมีนโยบายที่ส่งเสริมการวิจัยอย่างจริงจัง รวมถึงการมีนโยบายที่เป็นรูปธรรมในเรื่องนี้
2. สถาบันอุดมศึกษาควรติดตามการเคลื่อนไหวของภาครัฐและเอกชนในเรื่องของการวิจัย เพื่อจะเป็นโอกาสที่จะสามารถพัฒนาตนเองในเรื่องนี้ได้เต็มที่
3. สถาบันอุดมศึกษาควรทำการศึกษา ค้นคว้า ถึงประเด็นหัวข้อที่สำคัญ ๆ ที่ยังเป็นปัญหาของประเทศในเวลานี้ เพื่อร่วมทำงานวิจัยเพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้น โดยเร่งด่วน

### นโยบายเกี่ยวกับการทำวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

ปัจจุบันการพัฒนาอุดมศึกษาของประเทศได้ยึดตามแนวทางกรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ดำเนินการจัดทำกรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2551 โดยแผนดังกล่าวเป็นแผนเชิงรุกที่มองไปข้างหน้า ชี้นำทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาอุดมศึกษาของประเทศในระยะยาว และมีเป้าหมายเมื่อสิ้นสุดแผนในปี พ.ศ. 2565 คือ “การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิต และพัฒนานุเคราะห์ที่มีคุณภาพ

สามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ”

**วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**

วิสัยทัศน์ปี พ.ศ. 2559 อุดมศึกษาเป็นแหล่งองค์ความรู้และพัฒนากำลังคนระดับสูงที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาชาติอย่างยั่งยืน สร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีบทบาทสูงในประชาคมอาเซียน และมุ่งสู่คุณภาพอุดมศึกษาระดับนานาชาติ

#### **เข็มมุ่ง/ จุดเน้น**

ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีศักยภาพตรงตามความต้องการของสังคม มีความสามารถคิดวิเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ มีสุขภาพะทั้งร่างกายและจิตใจ เน้นการใช้กลยุทธ์ผ่านการนำองค์กรเชิงรุก และกลยุทธ์การเงิน รวมทั้งพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนและการวิจัย เพื่อให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ ทำให้สังคมมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

โดยมีข้อเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

#### **1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

##### **1.1 นโยบายการผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ**

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนอัตรากำลังคนของประเทศให้สอดคล้องกับจำนวนประชากรและสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน รวมทั้งการปรับสัดส่วนผู้เข้าเรียนระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาให้เหมาะสม

##### **1.2 นโยบายด้านการวิจัย**

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรสนับสนุนให้มีระบบการทำวิจัยเชิงรุกมากยิ่งขึ้น โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาวิกฤติของประเทศและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน รวมทั้งสนับสนุนการทำเครือข่ายวิจัยร่วมกันทั้งภายในและภายนอกประเทศ

### 1.3 นโยบายการพัฒนาศักยภาพอาจารย์

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรกำหนดเป้าหมายของจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกให้สอดคล้องกับกลุ่มสถาบันและกลุ่มสาขาวิชา นอกจากนี้ ควรส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์ให้สามารถผลิตสื่อการสอนและใช้สื่อการสอนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้ทันกับสภาพการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมให้อาจารย์นำประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานจริง (สหกิจอาจารย์) ไปใช้ในการเรียนการสอน ตลอดจนควรกำหนดนโยบายเพื่อยกระดับวิชาชีพอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

### 1.4 นโยบายสร้างการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถาบันอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม เพื่อสร้างคุณค่าของอุดมศึกษาในการพัฒนาประเทศระหว่างสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดและนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งระหว่างสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น สภาวิชาชีพ หอการค้าและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้ใช้บัณฑิต นายจ้างผู้ประกอบการ เป็นต้น

1.5 นโยบายการแบ่งกลุ่มสถาบันที่ชัดเจนและเหมาะสมกับการพัฒนาประเทศ  
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรกำหนดนิยามและเงื่อนไขของแต่ละกลุ่มสถาบันเพื่อความชัดเจน เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถเลือกกลุ่มสถาบันได้ตรงตามอัตลักษณ์ เอกลักษณ์ และศักยภาพของตนเอง รวมทั้งมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมตามกลุ่มสถาบัน

### 1.6 นโยบายการบริหารจัดการและพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรวิเคราะห์ประเภทของศูนย์ความเป็นเลิศที่ตรงตามความต้องการของประเทศ เช่น ด้านเกษตรกรรม ด้านอุตสาหกรรม ด้านพาณิชย์กรรม เป็นต้น โดยจัดกลุ่มความเป็นเลิศตามศักยภาพ เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกัน

### 1.7 นโยบายการบริหารและใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการบริหารและใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน เช่น การให้สิทธิลดหย่อนทางภาษี ในการนำเข้าอุปกรณ์ทางการศึกษา ในกรณีที่มีสถาบันอุดมศึกษาใช้ร่วมกันมากกว่า 2 แห่ง การใช้อาคารสถานที่ร่วมกัน การใช้อาจารย์ผู้สอน โดยเฉพาะอาจารย์สาขาขาดแคลนร่วมกัน เป็นต้น

## 2. ข้อเสนอต่อสถาบันอุดมศึกษา

### 2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1.1 สถาบันอุดมศึกษาต้องผลิตบัณฑิตที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

2.1.2 สถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในการปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และควรได้รับการรับรองมาตรฐานคุณวุฒิระดับนานาชาติ

2.1.3 สถาบันอุดมศึกษาต้องพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยกำหนดนโยบายให้บัณฑิตทุกคนเข้าสอบใบประกอบวิชาชีพหรือใบรับรองคุณวุฒิเฉพาะสาขาแห่งชาติ

2.1.4 สถาบันอุดมศึกษาต้องพัฒนาสถาบันให้มีคุณภาพและศักยภาพเป็นที่ยอมรับทางวิชาการในระดับภูมิภาคประชาคมอาเซียนและระดับนานาชาติ

2.1.5 สถาบันอุดมศึกษาต้องสนับสนุนการวิจัยเชิงรุก ที่มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาวิกฤติของประเทศและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน รวมทั้งสนับสนุนการสร้างเครือข่ายวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

### 2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.2.1 สถาบันอุดมศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรร่วมกับผู้ใช้บัณฑิต สภาวิชาชีพ และหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คุณภาพบัณฑิตตรงกับความต้องการของตลาดงาน

2.2.2 สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต้องร่วมมือในการพัฒนามาตรฐานคุณภาพบัณฑิตของทุกหลักสูตร เพื่อใช้ในการกำหนดเกณฑ์ในการจัดสอบใบประกอบวิชาชีพหรือใบรับรองคุณวุฒิเฉพาะสาขาแห่งชาติ

2.2.3 สถาบันอุดมศึกษาต้องพัฒนาคุณภาพของอาจารย์อย่างจริงจัง โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของอาจารย์ที่สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรและจำนวนนักศึกษาในหลักสูตร

2.2.4 สถาบันอุดมศึกษาต้องยกระดับวิชาชีพอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยกำหนดภาระงานที่เหมาะสม มีการจัดสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับวิชาชีพ (กลุ่มพัฒนานโยบายอุดมศึกษา สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556, หน้า 19)



## นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เช่น นโยบายและกลยุทธ์การวิจัย ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

### มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เริ่มแรกได้พัฒนาเดือนตุลาคม พ.ศ. 2509 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการวิจัยชุดแรกขึ้น เพื่อทำหน้าที่วางแผนนโยบาย ส่งเสริม แนะนำ และประสานงานวิจัย ต่อมา พ.ศ. 2510 ได้ปรับรูปแบบให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่บริหารและจัดสรรเงินอุดหนุนวิจัยประจำปีให้แก่คณะต่าง ๆ จึงเป็นมูลเหตุแรกของแนวคิดที่จะจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาขึ้นในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มูลเหตุที่สอง คือ เนื่องจากมีโครงการเงินกู้เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงมีนโยบายที่จะรวมเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ไว้เป็นศูนย์กลางสำหรับให้บริการแก่อาจารย์และนักวิจัย ซึ่งมีโครงการวิจัยเฉพาะเรื่องอยู่หลายโครงการและมีนักวิจัยประจำอยู่ จึงจำเป็นต้องจัดหาหน่วยงานให้นักวิจัยเหล่านั้นเข้าสังกัด มูลเหตุดังกล่าว ทำให้เกิดโครงการจัดตั้ง “สำนักวิจัย” น่าจะเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการรองรับงานวิจัยในทุกสาขาวิชา จึงเห็นสมควรปรับปรุง “สถานีฝึกนิสิต” เป็น “สถานีวิจัย” และให้รวมอยู่ในหน่วยงานกลาง เพื่อให้อาจารย์และนักวิจัยคณะต่าง ๆ ได้ใช้ปฏิบัติงานวิจัยและฝึกนิสิต ตลอดจนเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่ชุมชนและฝึกปฏิบัติงานให้แก่ชุมชนในท้องถิ่น ต่อมาทบวงมหาวิทยาลัยอนุมัติให้จัดตั้ง “สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” โดยมี 4 สายงาน คือ สายงานวิจัยและประเมินผล สายงานบริการงานวิจัย สายงานประยุกต์งานวิจัย และสายงานสถานีวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (Kasetsart University Research and Development Institute-KURDI) จึงได้รับการจัดตั้งตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2521 ลงวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2521 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2521 และถือว่าวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2521 เป็นวันสถาปนาสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จากวันนั้นถึงวันนี้ สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้พัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานและโครงสร้างหน่วยงาน จนกระทั่งมีการบริหารจัดการประสานงานวิจัยทั้งภายในภายนอกมหาวิทยาลัยฯ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ถ่ายทอด และขยายผลงานวิจัยอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งนับเป็นสถาบันวิจัยที่ทำหน้าที่บริหารและจัดการเกี่ยวกับงานวิจัยครบวงจรแห่งแรกของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย (สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2559) ซึ่งสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความมุ่งมั่นที่จะ

ทำหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างผลงานวิจัยคุณภาพ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สังคม และประเทศชาติ ดังปรัชญาที่ว่า “สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มุ่งมั่นบริหารงานวิจัย ด้วยหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการสร้าง ความเป็นเลิศด้านภูมิปัญญา เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการวิจัยที่เหมาะสม ได้รับการยอมรับในระดับสูง จากการจัดตั้งทุกรูปแบบ ตลอดจนนำความรู้สู่การพัฒนาประเทศ” รวมทั้งวิสัยทัศน์ เป็นองค์กรหลัก ที่สร้างความเข้มแข็งด้านงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์สู่มหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำระดับ ภูมิภาค นอกจากนี้ สถาบันวิจัยและพัฒนาต้องมีพันธกิจเป็นหน่วยงานกลางในการบริหารงานวิจัย บริการงานวิจัย และจัดการสารสนเทศงานวิจัย เพื่อสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ ในระดับชาติและนานาชาติ ตลอดจนเผยแพร่ ถ่ายทอด และพัฒนางานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์

#### มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กองบริหารงานวิจัย หรือสำนักบริหารการวิจัย (เดิม) เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งตามประกาศ สภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 5/2555 ลงวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2555 เรื่อง “การจัดตั้งหน่วยงาน ภายในสำนักงานอธิการบดี” เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานอธิการบดีสามารถสนับสนุน วิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ส่งเสริมให้ ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถนะ เส้นทางความก้าวหน้า และขีดความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต จึงเห็นควรจัดตั้งหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดีให้สอดคล้องกับพันธกิจของ มหาวิทยาลัย และ”กองบริหารงานวิจัย” เป็นหนึ่งในจำนวน 15 หน่วยงานภายในสำนักงาน อธิการบดีที่ได้มีการปรับเปลี่ยนชื่อเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ ตามประกาศฉบับดังกล่าวนี้

ตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 1830/2555 ลงวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2555 เรื่อง “หน้าที่และความรับผิดชอบของกองและสำนักงานในสำนักงานอธิการบดี” ตามประกาศฉบับ ดังกล่าวนี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของ “กองบริหารงานวิจัย” ไว้ดังนี้

1. สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการประสานงานการจัดทำแผนการวิจัย โครงการวิจัย และจัดทำคำของบประมาณการวิจัย
2. บริหารจัดการทุนอุดหนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัย และประสานการพัฒนากระบวนการบริหารงานวิจัย การประกันคุณภาพด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย ตลอดจนการประสานการจัดหา แหล่งทุน และการสร้างความเชื่อมโยงกับแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยกับหน่วยงานต่าง ๆ
3. ประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความสามารถในการพัฒนา งานประจำโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

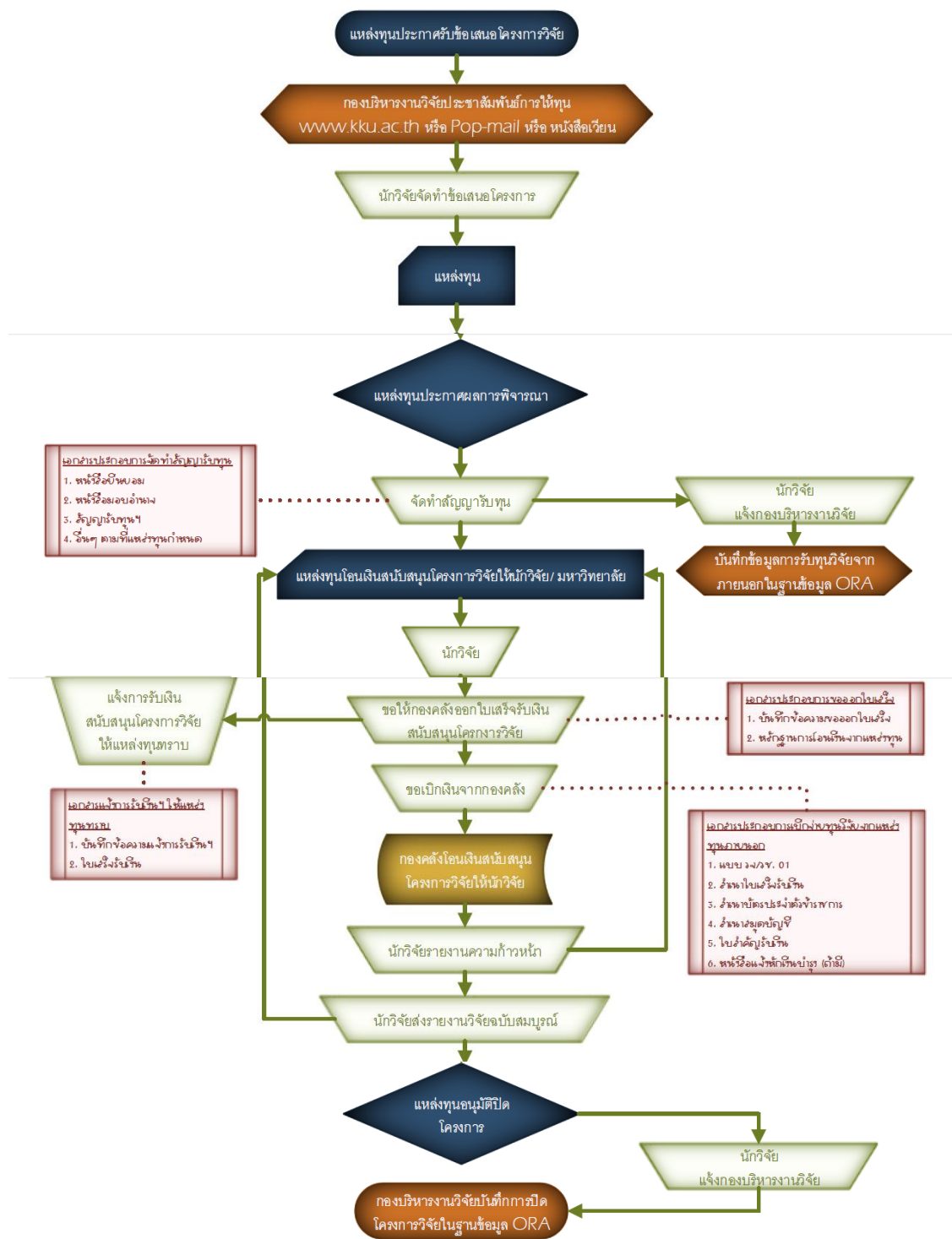
4. ประสานงานการสร้างเครือข่ายการวิจัยกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน ตลอดจนผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย เพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และเชิงสาธารณะ

5. พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการวิจัย รวมทั้งจัดทำวารสารการวิจัย เพื่อให้บริการด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ ตลอดจนเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสู่วงวิชาการและสาธารณะ

6. ประสานและสนับสนุนการดำเนินการกิจสนับสนุนการวิจัยด้านอื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

7. บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติงานร่วม หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย (กองบริหารการวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2559 ก)

**ขั้นตอนการขอรับทุน**



ภาพที่ 13 ขั้นตอนการขอรับทุน (กองบริหารการวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2559 ก)

## มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

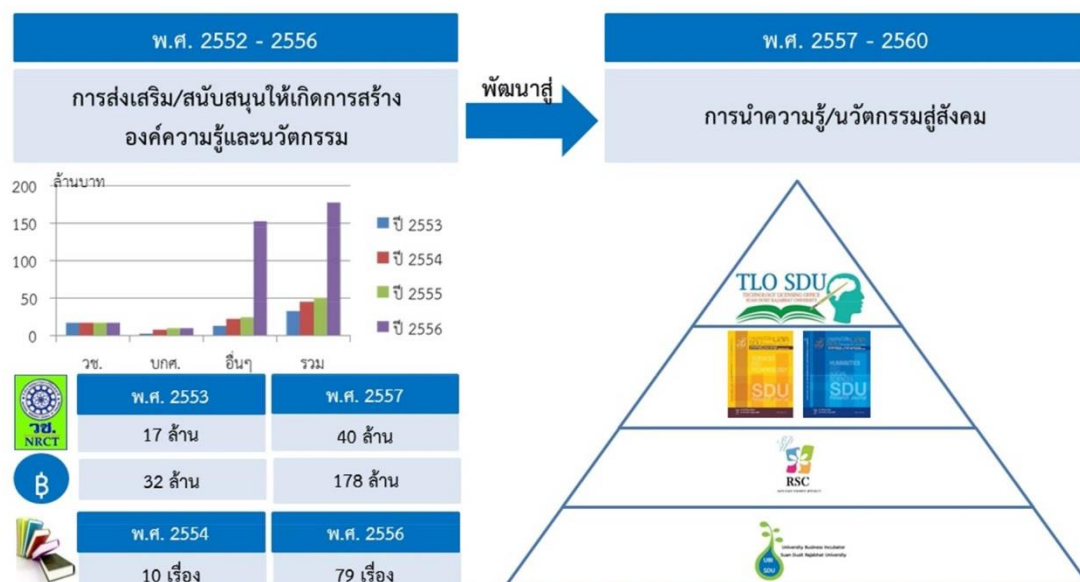
### ความเป็นมา

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เริ่มแรกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ที่กำหนดให้ออกพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการของวิทยาลัยครูสวนดุสิต

โดยใช้ชื่อว่า “ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ” มีหน้าที่จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับวิจัยของสถาบัน ต่อมาเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามวิทยาลัยครูทั่วประเทศว่า “สถาบันราชภัฏ” จึงได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและเปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักวิจัย” และในปี พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 อันมีผลให้สถาบันราชภัฏทั่วประเทศเปลี่ยนชื่อเป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมีสภาพเป็นนิติบุคคลโดยสมบูรณ์ ส่งผลให้สถาบันราชภัฏสวนดุสิต เปลี่ยนเป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และมีการปรับโครงสร้างใหม่เป็น “สถาบันวิจัยและพัฒนา” จนถึงปัจจุบัน จากนั้นได้กำหนดนโยบายหลักของสถาบัน มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร จัดการคุณภาพงานวิจัย พัฒนาคุณภาพการวิจัยของอาจารย์ และส่งเสริมสนับสนุนการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ รวมทั้งการจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัย ซึ่งสถาบันวิจัยพัฒนามีความมุ่งมั่นที่จะทำหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างผลงานวิจัยคุณภาพที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สังคม และประเทศชาติ ดังปรัชญาที่ว่า “สร้างสรรค์ ส่งเสริม สนับสนุน และเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่ระดับชาติและอาเซียน” รวมทั้งวิสัยทัศน์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นสถาบันที่สร้างสรรค์ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ผลิตผลงานวิจัยที่โดดเด่น สามารถนำมาเผยแพร่และใช้ประโยชน์ในระดับชาติและอาเซียน โดยมุ่งเน้นตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ สถาบันวิจัยและพัฒนาต้องปฏิบัติตามพันธกิจที่สำคัญ ดังนี้ 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัย 2) พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย 3) สร้างสรรค์ผลงานวิจัยตามนโยบายของมหาวิทยาลัย 4) เผยแพร่ผลงานวิจัยสู่ระดับชาติและอาเซียน (สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 2559)

นโยบายด้านการวิจัย (พ.ศ. 2556-2559) โดย ดร.ชนะศึก นิษานนท์ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ตามมติที่ประชุมผู้บริหาร บุคลากร นักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต วันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2556 สืบเนื่องจากนโยบายของมหาวิทยาลัยในช่วงที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2552-2556) มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์/นักวิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเกิดขึ้น สังเกตได้จากมหาวิทยาลัยได้มีแนวทางในการสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัยด้วยเงินบำรุงการศึกษาของมหาวิทยาลัย 7 ช่องทาง โดยใน 3 ช่องทางแรก

เป็นการส่งเสริม/ สนับสนุนให้อาจารย์/ นักวิจัย ได้ดำเนินการวิจัยหรือหันมาให้ความสนใจในเรื่องของการดำเนินการวิจัย การดำเนินงานในช่วงนี้ถือว่าประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง อาจารย์/ นักวิจัยของมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญและความสนใจในการทำวิจัยสูงขึ้น พิจารณาได้จากอาจารย์/ นักวิจัยของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพและมีความสามารถในการขอรับทุนสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะทุนจากงบประมาณแผ่นดินที่ผ่านการประเมินจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) โดยในปี พ.ศ. 2553 มหาวิทยาลัยได้รับงบประมาณประมาณ 17 ล้านบาท และในปี พ.ศ. 2557 มหาวิทยาลัยได้รับงบประมาณประมาณ 40 ล้านบาท ซึ่งเพิ่มขึ้นกว่า 2 เท่าตัว ซึ่งนับว่าเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงมาก ดังนั้นในช่วงนี้ อาจารย์/ นักวิจัยของมหาวิทยาลัยได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการวิจัยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งถือว่าบรรลุตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยต้องการ



ภาพที่ 14 การพัฒนาระบบการส่งเสริม/ สนับสนุนให้เกิดการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม (พ.ศ. 2552-2556) ถึงการนำความรู้/ นวัตกรรมสู่สังคม (พ.ศ. 2557-2560) (สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2557 ก, หน้า 18)



ภาพที่ 15 แนวทางการพัฒนาต่อไป (ปี พ.ศ. 2557-2560) (สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2557 ก, หน้า 19)

แนวทางการพัฒนาต่อไป (ปี พ.ศ. 2557-2560) มหาวิทยาลัยได้พัฒนาแนวทางในการวิจัยไปสู่การนำความรู้/ นวัตกรรมไปสู่สังคม โดยมหาวิทยาลัยมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัย 3 ประเภท ได้แก่

ประเภทที่ 1 งานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ การขับเคลื่อนสู่สังคม การจัดงานประชุมวิชาการว่าด้วยการวิจัยในชั้นเรียน (SDU CAR conference) ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต)

ประเภทที่ 2 งานวิจัยเพื่อสร้างความเข้มแข็งในอัตลักษณ์ วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความโดดเด่นจนเกิดรายได้อย่างเป็นรูปธรรม การขับเคลื่อนสู่สังคม ดังนี้

- ถ่ายทอดให้ผู้ประกอบการไปประกอบธุรกิจ โดยหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ (UBI)
- ถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมจากการวิจัยสู่ชุมชน โดยศูนย์บริการด้านการวิจัย

(Research service center; RSC) ภายใต้สถาบันวิจัยและพัฒนา

- ก่อให้เกิดมูลค่างานวิจัยจากการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา โดยหน่วยจัดการทรัพย์สินทางปัญญาและถ่ายทอดเทคโนโลยี (TLO)

ประเภทที่ 3 งานวิจัยเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ วัตถุประสงค์เพื่อสร้างศักยภาพ/ความเข้มแข็งทางวิชาการการขับเคลื่อนสู่สังคม: การตีพิมพ์/ เผยแพร่งานวิจัยผ่านบทความ

ในวารสารวิจัย มสค (SDU Research Journal) โดยวารสารแบ่งออกเป็น 2 สาขา ได้แก่ สาขา  
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วารสารทั้งสองฉบับ  
เป็นวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI และมีค่า Impact factor โดยวารสารสาขามนุษยศาสตร์และ  
สังคมศาสตร์ มีค่า Impact factor เท่ากับ .117 และ วารสารสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
มีค่า Impact factor เท่ากับ .067



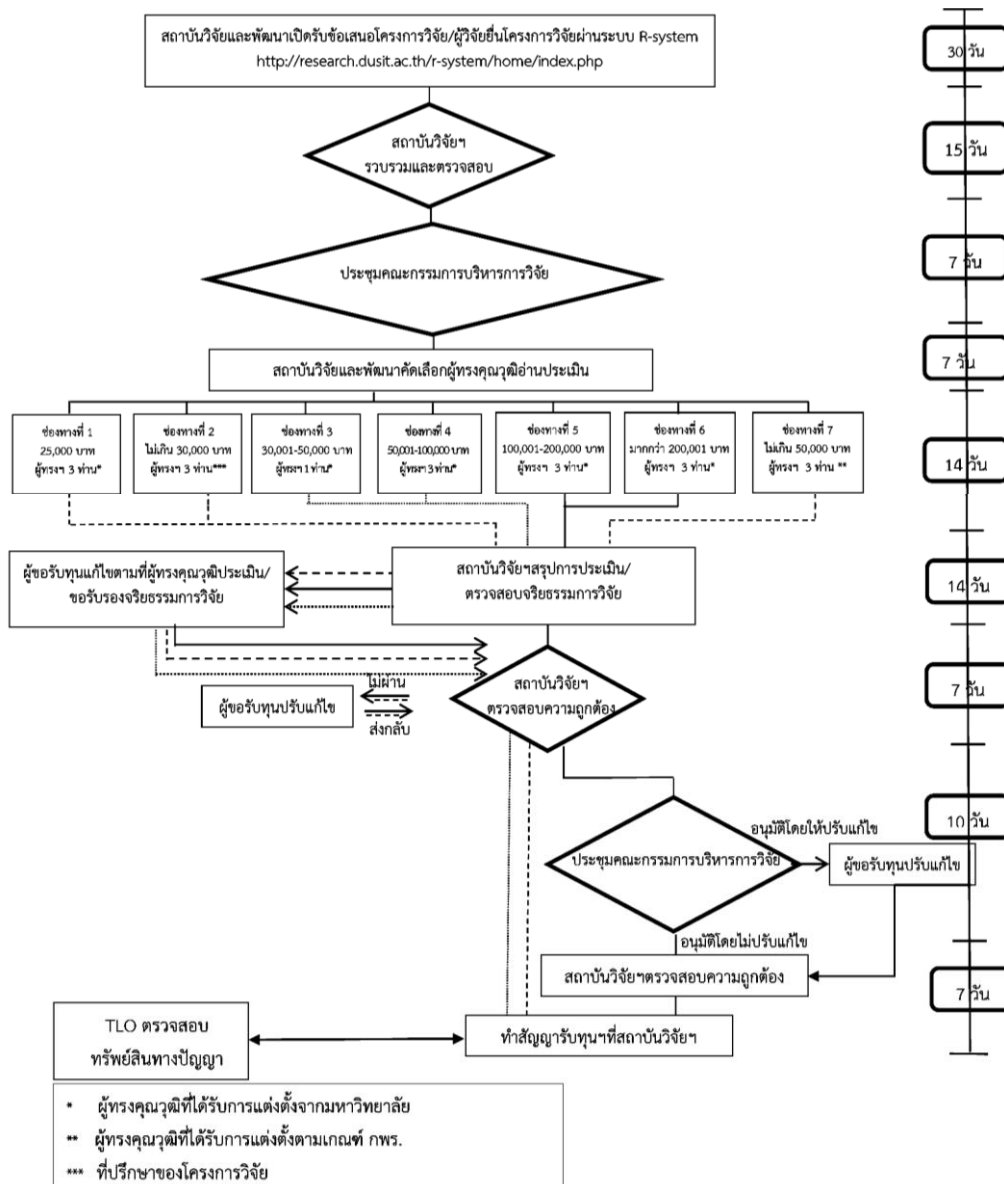
ตารางที่ 5 สรุปช่องทางการอุดหนุนทุนการวิจัยด้วยงบประมาณการศึกษาของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

	ช่องทางที่ 1	ช่องทางที่ 2	ช่องทางที่ 3	ช่องทางที่ 4	ช่องทางที่ 5	ช่องทางที่ 6	ช่องทางที่ 7
จุดมุ่งหมาย	การพัฒนางานวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้	การพัฒนางานวิจัย เพื่อฝึกทักษะการวิจัย สำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่	การพัฒนางานวิจัย เพื่อฝึกทักษะการวิจัย สำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ โดยมีนักวิจัยพี่เลี้ยงใหม่	การพัฒนางานวิจัย ที่สามารถตีพิมพ์ ในวารสารระดับชาติ	การพัฒนางานวิจัย ที่สามารถตีพิมพ์ ในวารสารระดับนานาชาติ	การพัฒนางานวิจัย ที่สามารถตีพิมพ์ ในวารสารระดับนานาชาติที่มีคุณภาพสูง หรือได้รับการจดสิทธิบัตร	การพัฒนาผลงานวิจัย เพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
งบประมาณที่เสนอขอ	ไม่เกิน 25,000 บาท	ไม่เกิน 30,000 บาท	50,000 บาท	50,001-100,000 บาท	100,001-200,000 บาท	มากกว่า 200,000 บาท	ไม่เกิน 50,000 บาท
การประเมินคุณภาพโครงการวิจัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน	ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาโครงการวิจัย (นักวิจัยพี่เลี้ยง)	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน 2. คณะกรรมการบริหารจัดการสรรหาฯ	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน 2. คณะกรรมการบริหารการวิจัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน
วัตถุประสงค์	1. ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 2. สร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย 3. ฝึกทักษะด้านการวิจัย 4. ฝึกทักษะด้านการเขียนบทความวิชาการ	1. สร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย 2. ฝึกทักษะด้านการวิจัย 3. ช่วยให้อาจารย์มีงานวิจัยไปอ้างอิงสำหรับการขอทุนทำวิจัยภายนอก	1. สร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย 2. ฝึกทักษะด้านการวิจัยผ่านนักวิจัยพี่เลี้ยง 3. ช่วยให้อาจารย์มีงานวิจัยไปอ้างอิงสำหรับการขอทุนทำวิจัยภายนอก	1. ฝึกทักษะด้านการวิจัยที่สามารถนำผลไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ 2. ฝึกทักษะด้านการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในระดับชาติ	1. ฝึกทักษะด้านการวิจัยที่สามารถนำผลไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ 2. ฝึกทักษะด้านการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ ที่มีคุณภาพสูงหรือได้รับการจดสิทธิบัตร	1. ฝึกทักษะด้านการวิจัยที่สามารถนำผลไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ 2. ฝึกทักษะด้านการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ ที่มีคุณภาพสูงหรือได้รับการจดสิทธิบัตร	1. ส่งเสริมการขอผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 2. เพิ่มตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
เงื่อนไขในการขอรับทุน	1. บทความวิชาการ 1 ชุด	1. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์	1. จัดส่งเอกสารตามช่องทางที่ 2	1. จัดส่งรายงานการวิจัยตามช่องทางที่ 2	1. จัดส่งรายงานการวิจัยตามช่องทางที่ 2	1. จัดส่งรายงานการวิจัยตามช่องทางที่ 2	1. จัดส่งรายงาน การวิจัยตามช่องทางที่ 2

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ช่องทางที่ 1	ช่องทางที่ 2	ช่องทางที่ 3	ช่องทางที่ 4	ช่องทางที่ 5	ช่องทางที่ 6	ช่องทางที่ 7	
2. รายงานการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 1 เล่ม และ CD 2 แผ่น	2. ใบตอบรับการนำไปใช้ประโยชน์ไปยัง - สำนักงานหอสมุดแห่งชาติ จำนวน 2 เล่ม - สำนักวิทยบริการฯ จำนวน 2 เล่ม และ CD จำนวน 1 แผ่น - สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 1 เล่ม - หน่วยงาน ที่นำไปใช้ประโยชน์ จำนวน 3 เล่ม - สถาบันวิจัยฯ CD จำนวน 1 แผ่น *ส่งใบตอบรับการนำไปใช้ประโยชน์ กลับมายังสถาบันวิจัยฯ	2. โครงการวิจัยต้องมี นักวิจัยที่เลี้ยง 1 คน	2. ดีพิมพ์ในวารสารวิจัย ระดับชาติ/ อนุสิทธิบัตร **ไม่รวมงบประมาณ ในการสนับสนุน การตีพิมพ์ เผยแพร่ โดยให้เป็นไปตามระเบียบ ว่าด้วยการนำเสนอผลงาน วิชาการระดับชาติและ นานาชาติ	2. ดีพิมพ์ในวารสารวิจัย ระดับชาติ/ อนุสิทธิบัตร **ไม่รวมงบประมาณ ในการสนับสนุน การตีพิมพ์ เผยแพร่ โดยให้เป็นไปตามระเบียบ ว่าด้วยการนำเสนอผลงาน วิชาการระดับชาติและ นานาชาติ	2. ดีพิมพ์ในวารสารวิจัย ระดับชาติ/ อนุสิทธิบัตร **ไม่รวมงบประมาณ ในการสนับสนุน การตีพิมพ์ เผยแพร่ โดยให้เป็นไปตามระเบียบ ว่าด้วยการนำเสนอผลงาน วิชาการระดับชาติและ นานาชาติ	2. ดีพิมพ์ในวารสาร ในระดับนานาชาติ ที่มีคุณภาพสูง/ สิทธิบัตร **ไม่รวมงบประมาณ ในการสนับสนุนการตีพิมพ์ เผยแพร่ โดยให้เป็นไปตาม ระเบียบว่าด้วยการนำเสนอ ผลงานวิชาการ ระดับชาติ และนานาชาติ	2. เข้าร่วมโครงการ พัฒนาดำแหน่ง วิชาการของสำนัก ส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน 3. นำผลงานวิจัยไปขอ ตำแหน่งทางวิชาการ ภายหลังจากที่ ดำเนินการวิจัย เสร็จสิ้นแล้ว 4. การเบิกเงิน งวดสุดท้าย ต้องแสดงหลักฐาน การนำผลงานวิจัย ไปยื่น ขอตำแหน่ง ทางวิชาการจากสำนัก ส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน

หมายเหตุ ในกรณีที่นักวิจัยได้รับทุนช่องทางที่ 4 นักวิจัยสามารถตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติหรือสิทธิบัตรเพื่อขอปิดโครงการได้ ในกรณีที่นักวิจัยได้รับทุนช่องทางที่ 5 นักวิจัยสามารถตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติคุณภาพสูงหรือสิทธิบัตรเพื่อขอปิดโครงการ



ภาพที่ 16 ขั้นตอนการยื่น โครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนอุดหนุนการวิจัยงบประมาณการศึกษา (บกศ.)  
(สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 2559)

### มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

#### ประวัติความเป็นมา

กองบริหารการวิจัย มีหน้าที่สนับสนุนการบริหารจัดการด้านการวิจัย ภายใต้การบังคับบัญชาของรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีให้กำกับดูแลงานด้านการวิจัย ผ่านคณะกรรมการบริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และคณะอนุกรรมการด้านการวิจัยชุดต่าง ๆ

กองบริหารการวิจัย เดิมมีสถานะเป็นหน่วยงาน ระดับงาน ชื่อ งานส่งเสริมการวิจัย ภายใต้สังกัดกองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี ต่อมาในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2551 ได้มีมติยกสถานะหน่วยงานเทียบเท่ากอง ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2531 เป็น สำนักงานบริหารการวิจัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการจัดโครงสร้างสำนักงานอธิการบดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ประกาศ ณ วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2551 ได้แบ่งส่วนงานเป็น 2 งาน ได้แก่

1. งานวางแผนและบริหารงานวิจัย
2. งานส่งเสริมและเผยแพร่งานวิจัย

ต่อมาได้มีการแก้ไขโครงสร้างการแบ่งส่วนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน เพิ่มเติมอีก 1 งาน ได้แก่ งานวารสารทางวิชาการและระบบข้อมูลการวิจัย ตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการจัดโครงสร้างสำนักงานอธิการบดี (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2556 ประกาศ ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 เพื่อให้ดำเนินการตามเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย ในการมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย (Research University)

ปัจจุบัน จากข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการจัดตั้งและบริหารส่วนงาน ที่มีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานสภามหาวิทยาลัยและการบริหารมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556 ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาและ บูรณาการงานด้านการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อรองรับการเข้าสู่ การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กำหนดให้สำนักงานบริหารการวิจัย เป็น กองบริหารการวิจัย ที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัย ที่ว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายใน มหาวิทยาลัย และเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานบริหารวิชาการและพัฒนานักศึกษา ที่ประกอบด้วย กองบริการการศึกษา กองกิจการนักศึกษา กองวิเทศ-สัมพันธ์ และกองบริหารการวิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2556 เป็นต้นไป (กองบริหารการวิจัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559)

กองบริหารการวิจัย เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานตามภารกิจการบริหารงานวิจัย ของมหาวิทยาลัย โดยผ่านคณะกรรมการบริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และ คณะอนุกรรมการด้านการวิจัยชุดต่าง ๆ ดังปรัชญาที่ว่า “ธรรมศาสตร์วิจัย ก้าวไกล สู่สากล” รวมทั้ง ปรึกษาของกองบริหารการวิจัย มีปณิธานในการเป็นองค์กรที่มีส่วนสนับสนุนส่งเสริมให้การดำเนินงาน ด้านบริหารการวิจัยของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการด้านการวิจัย ของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง และวิสัยทัศน์ เป็นหน่วยงาน ด้านการบริหารการวิจัยของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์อย่างเท่าเทียมและ

ทั่วถึง นอกจากนี้ กองบริหารการวิจัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ต้องมีปฏิบัติตามพันธกิจที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตงานวิจัยที่ได้มาตรฐานและแก้ไขปัญหาของสังคม 2) ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สังคมและวงวิชาการ 3) สร้างบรรยากาศและแรงจูงใจที่เอื้อต่อการทำการวิจัย

สรุปได้ว่า การกิจการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 4 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในแต่ละมหาวิทยาลัยมีนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้กำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ของแต่ละมหาวิทยาลัย โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และนักวิจัยสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพที่ก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กร สังคม และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ ตลอดจนเผยแพร่ ถ่ายทอด และพัฒนางานวิจัยสู่การนำผลงานวิจัยใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

## ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique)

### เทคนิคที่ใช้ในการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi technique)

ในปี พ.ศ. 2495 กองทัพอากาศอเมริกันได้ใช้เทคนิคการทำวิจัยลักษณะหนึ่ง ซึ่งได้เชิญกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับมาระดมความคิดเห็นเพื่อหาฉันทามติ (Consensus) โดยหลีกเลี่ยงไม่ให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาเผชิญหน้าพร้อมกันในที่ประชุม แต่กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญเขียนสิ่งที่ต้องการแสดงความเห็นลงในแบบสอบถามหรือแบบสำรวจ แล้วนำความคิดเห็นที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทุกคนมาสรุป หลังจากนั้นก็นำผลสรุปกลับไปถามซ้ำกับผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมในลักษณะเดียวกันอีกเพื่อให้ได้ข้อยุติ

การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ได้ถูกนำมาเผยแพร่ตีพิมพ์ครั้งแรกลงในบทความเรื่อง “An experimental application of the Delphi method to the use of experts” ตีพิมพ์ในวารสาร Management Science ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 เดือนเมษายน พ.ศ. 2506 โดย โอลาฟ เฮลเมอร์ (Olaf Helmer) และนอร์แมน ซี. ดาลกี (Norman C. Dalkey) ซึ่งเป็นนักวิจัยของบริษัท แรนด์ (Rand Corporation) ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา บริษัทที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการค้าอาวุธสงคราม ซึ่งทำให้เทคนิคเดลฟายแพร่หลายไปอย่างกว้างขวางมาก (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 108)

### ความหมายของเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique)

สำหรับนิยามของเทคนิคเดลฟาย ได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย เช่น

จัตต์ (Judd, 1971, p. 156) กล่าวถึงการวิจัยแบบเดลฟายว่า “เมื่อใดก็ตามที่ต้องการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือเมื่อใดก็ตามที่เห็นว่าความสอดคล้องต่อเนื่องกันระหว่างเป้าหมาย (Goal) และวัตถุประสงค์ (Objective) เป็นสิ่งที่สำคัญ เมื่อนั้นควรใช้เทคนิคเดลฟาย และในด้านการศึกษานั้น เทคนิคเดลฟายยังอาจใช้ประโยชน์ในการหาค่านิยมที่สอดคล้องต้องกัน และในการประเมินผลสิ่งใด ๆ”

ดูคานิส (Ducanis, 1970, p. 154) ได้นิยามไว้ว่า เทคนิคเดลฟาย เป็นการทำนายเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่จะเป็นไปได้ในอนาคต วิธีการดังกล่าวนี้ มุ่งลดผลกระทบหรืออิทธิพลของบุคคลในกรณีที่ต้องมีการเผชิญหน้ากัน ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการลดผลกระทบทางด้านความคิดระหว่างผู้เชี่ยวชาญด้วยกัน

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (บรรณาธิการ, 2550, หน้า 59) การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย เป็นเทคนิคการทำนายเหตุการณ์หรือความเป็นไปได้ในอนาคต โดยอาศัยฉันทามติหรือ Consensus ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอันน่าเชื่อถือในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไม่ว่าจะ เป็นข้อสรุปที่เป็นแนวคิด หรือเป็นการทำนายเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น หรือความเป็นไปได้ในอนาคต ข้อสรุปจากฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนี้ จะสามารถนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ได้ทั้งในเชิงวิชาการและบริหาร

บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด (2552, หน้า 19) ได้ให้ความหมายเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เป็นเทคนิคในการสรุปความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ผู้เชี่ยวชาญไม่ต้องมาประชุมร่วมกัน ผู้เชี่ยวชาญบางท่านอาจพูดเก่งมากและมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของคนอื่น การจัดประชุมผู้เชี่ยวชาญต้องใช้งบประมาณสูงมาก และที่เป็นปัญหามากก็คือการกำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญมาประชุมกันนั้น ผู้เชี่ยวชาญแท้จริงมักไม่มีเวลาว่างที่ตรงกัน ทำให้ยากต่อการใช้วิธีนี้ได้

ศุภกิจ วงศ์วิวัฒน์นุกิจ (2550, หน้า 75) ได้อธิบายว่า เทคนิคเดลฟาย เป็นเทคนิคที่ใช้ในการสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น เจตคติ การคาดการณ์ นโยบาย บทบาทหน้าที่ ความเสี่ยง หรือแนวโน้มของประเด็นที่น่าสนใจต่าง ๆ

สุทธิชัย คนกาญจน์ (2547, หน้า 19) ให้ความหมายว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึงวิธีการรวบรวมคำตอบหรือความคิดเห็นที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่จะเป็นไปได้ในอนาคต โดยมุ่งลดผลกระทบทางด้านความคิดระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

นอกจากนี้ ไพศาล วรรค์ (2555, หน้า 155-156) ได้กล่าวว่า การวิจัยแบบเดลฟาย เป็นวิธีการคาดการณ์อนาคตโดยอาศัยการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยอาจใช้การสัมภาษณ์หรือใช้แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญคาดการณ์แนวโน้มของเหตุการณ์

ในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น อีก 5 ปี 10 ปี หรือ 20 ปี ข้างหน้า โดยทำการสอบถามหลาย ๆ รอบเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ไตร่ตรองและทบทวนความเห็น พร้อมสะท้อนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย จนกว่าผู้เชี่ยวชาญ จะมีฉันทามติในเรื่องนั้น ๆ

### ลักษณะทั่วไปของเทคนิคเดลฟาย

มนต์ชัย เทียนทอง (2548, หน้า 167-168) ลักษณะทั่วไปของเทคนิคเดลฟายมีดังต่อไปนี้

1. เทคนิคเดลฟายเป็นวิธีการที่มุ่งแสวงหาข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยใช้แบบสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญจึงจำเป็นต้องตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นในแต่ละรอบ ๆ ข้อค้นพบที่ได้จากมติของผู้เชี่ยวชาญจะมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือก็ต่อเมื่อผู้เชี่ยวชาญกลุ่มดังกล่าวเป็นผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาอย่างแท้จริง
2. เทคนิคเดลฟายเป็นวิธีที่ไม่ต้องการให้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ มีอิทธิพลต่อการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ผู้เชี่ยวชาญจึงไม่ทราบว่ามีผู้ใดบ้างที่อยู่ในกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามและจะไม่ทราบว่าแต่ละคนมีความคิดเห็นแต่ละข้อคำถามอย่างไร จะทราบเฉพาะคำตอบของตนเองเท่านั้น การเสนอความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจึงมีความเป็นอิสระ และเป็นความคิดเห็นส่วนตัวมากที่สุด
3. เป็นการวิจัยที่ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบสอบถาม โดยหลีกเลี่ยงไม่ให้ผู้เชี่ยวชาญมาเผชิญหน้ากันโดยตรง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะต้องตอบแบบสอบถามครบทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ จึงต้องมีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามหลายรอบ โดยทั่วไปรอบแรกมักเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด รอบต่อไปจะเป็นแบบสอบถามปลายปิด และแบบมาตราส่วนประเมินค่าในรอบสุดท้าย
4. ในการตอบแบบสอบถามแต่ละรอบ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบแบบสอบถามด้วยการกลั่นกรองอย่างละเอียดและรอบคอบ และเพื่อให้ได้คำตอบเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจะแสดงความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่เห็นสอดคล้องกันในแบบสอบถามแต่ละข้อที่ตอบกลับไปยังผู้วิจัยในรอบที่ผ่านมาเพื่อนำเสนอในรูปของสถิติ แล้วส่งกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาว่าจะยืนยันคำตอบเดิมหรือจะเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่พร้อมระบุเหตุผล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายจะใช้สถิติเบื้องต้น เช่น การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่ ฐานนิยม มัธยฐาน ค่าเฉลี่ย และการวัดการกระจายของข้อมูล

### กระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi)

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (บรรณาธิการ, 2550, หน้า 61-66); บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด (2552, หน้า 20); มนต์ชัย เทียนทอง (2548, หน้า 169-172); สุทธิชัย คนกาญจน์ (2547, หน้า 20-25) กระบวนการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายมีขั้นตอนของการดำเนินการ ดังนี้

#### 1. การกำหนดประเด็นปัญหาของการวิจัย

ประเด็นปัญหาที่จะศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟายควรที่จะเป็นประเด็นปัญหาที่จะนำไปสู่การวางแผนนโยบายหรือคาดการณ์อนาคต รวมถึงการกำหนดทางเลือกต่าง ๆ หรือเป็นประเด็นปัญหาที่มุ่งหาความเห็นสอดคล้องต้องกันเพื่อแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนทั้งในเชิงโครงสร้างและการปฏิบัติงาน หรือเพื่อสรุปเป็นหลักการแนวคิดร่วมกัน ปัญหาที่ศึกษาในการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายจึงเป็นปัญหาในเชิงคุณลักษณะ ซึ่งไม่อาจได้คำตอบโดยอาศัยการศึกษาด้วยวิธีการเชิงสถิติ เช่น ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

#### 2. คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญมาก เนื่องจากคุณลักษณะเฉพาะของการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย คือ การอาศัยข้อคิดเห็นจากการตอบของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ผลการวิจัยจะน่าเชื่อถือหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เลือกสรรมานั้น สามารถให้ข้อมูลที่ น่าเชื่อถือได้เพียงใด ผู้เชี่ยวชาญควรเป็นผู้ที่รู้จริงและมีความเชี่ยวชาญในสาขาหรือประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาอย่างจริงจัง เป็น “ผู้รู้” หรือ “Expert” ในเรื่องนั้น ๆ อาจเป็นผู้ที่ศึกษาเรื่องดังกล่าวมาเป็นเวลานาน เป็นผู้มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ หรือมีประสบการณ์โดยตรงกับประเด็นที่ศึกษา

ผู้วิจัยควรกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเพื่อจัดสรรกลุ่มคนที่เข้าร่วมในการวิจัย หรืออาจอาศัยการสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิในวงการนั้น ๆ ให้เสนอรายชื่อบุคคลซึ่งควรได้รับการคัดเลือกสรรให้เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ การคัดเลือกนี้จำเป็นต้องพิจารณากันอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่เหมาะสมจริง ๆ และเมื่อคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้แล้ว ผู้วิจัยควรติดต่อขอความร่วมมือในการวิจัย การที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำตอบอย่างเต็มใจและให้ความสำคัญแก่การวิจัยจะเป็นตัวแปรคำตอบที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นของข้อมูลที่ได้รับ

สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มและประเด็นปัญหาที่ศึกษาเป็นสำคัญ หากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneous group) อาจจำเป็นต้องใช้เพียง 10-15 คน แต่ถ้ากลุ่มมีความแตกต่างกัน มีลักษณะอเนกพันธ์ (Heterogeneous group) อาจต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นจำนวนมาก แต่จากผลการประชุมประจำปีของ California Junior Colleges Association เมื่อปี พ.ศ. 2514 ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยเทคนิคเดลฟายว่า ถ้าใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของ



ความคลาดเคลื่อนจะน้อยมาก การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายจึงใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เป็นส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตาม สามารถใช้ผู้เชี่ยวชาญน้อยกว่านี้ได้ แต่อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะสูงขึ้นตามตารางที่ปรากฏ (Macmillan, 1971, p. 52)

ตารางที่ 6 จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi) (Macmillan, 1971, p. 52)

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ (Panel size)	การลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error-reduction)	ความคลาดเคลื่อนลดลง (Net-change)
1-5	1.20-0.70	0.50
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.04
13-17	0.54-0.50	0.04
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-29	0.46-0.44	0.02

### 3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายก็คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งการเก็บข้อมูล ออกเป็น 3-4 รอบ ขึ้นอยู่กับผลการวิจัยในแต่ละรอบที่ได้รับ โดยทั่วไปจะใช้เวลาในการส่งและตอบกลับแบบสอบถามแต่ละรอบไม่เกิน 2 สัปดาห์ ในแต่ละรอบจำเป็นต้องมีหลายชุด เนื่องจากต้องใช้ความคิดเห็นที่มั่นใจแน่นอนของผู้เชี่ยวชาญ

ในขั้นแรก ผู้วิจัยจะต้องกำหนดกรอบ (Frame) ของการวิจัย เนื่องจากประเด็นปัญหา ที่ศึกษาเป็นประเด็นเชิงคุณลักษณะซึ่งมีขอบข่ายกว้างขวาง การกำหนดกรอบของการวิจัยจะทำให้เห็นภาพของการวิจัยได้ชัดเจนขึ้น กรอบของการวิจัยอาจได้มาจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง หรือจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่าน เมื่อได้กรอบของการวิจัยแล้วจึงนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

#### รอบที่ 1: แบบสอบถามแบบปลายเปิด

แบบสอบถามรอบที่ 1 จะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Opened end) ซึ่งจะเป็นคำถามอย่างกว้าง ๆ ให้ครอบคลุมประเด็นปัญหาของการวิจัย เพื่อต้องการเก็บรวบรวมความคิดเห็น จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน กำหนดเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืนภายในเวลา 2 สัปดาห์

สำหรับการวิเคราะห์คำตอบแบบสอบถามรอบนี้ ผู้วิจัยจะต้องรวบรวมความคิดเห็นและวิเคราะห์คำตอบโดยละเอียดแล้วนำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นต่าง ๆ เพื่อกำหนดกรอบของปัญหาในรอบต่อไป

#### รอบที่ 2: แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า

เป็นขั้นตอนที่สำคัญและยากมากที่สุดของการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย ผู้วิจัยจะต้องนำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทุกคนในแบบสอบถามปลายเปิดรอบแรกเข้าด้วยกัน ตัดทอนข้อความซ้ำกันหรือตัดส่วนที่เกินไปจากรอบของการวิจัยที่กำหนดไว้ออกไป ในการรวมข้อความเข้าด้วยกันนี้ ผู้วิจัยอาจหาถ้อยคำที่ครอบคลุมข้อความทั้งหมดได้ แต่ทั้งนี้จะต้องคงความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญไว้ด้วย ข้อความที่รวบรวมมานี้จะถูกนำมาเป็นข้อกระทงในลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า ซึ่งอาจเป็นสเกลตั้งแต่ 1-5 หรือ 1-6 หรือ 1-7 แล้วแต่ความเหมาะสม การประเมินค่าในแบบสอบถามรอบนี้จะเน้นการจัดลำดับความสำคัญ หรือความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ หรือข้อความที่กำหนดขึ้นเป็นข้อกระทง และในบางครั้งอาจทำให้กำหนดเวลาที่เหตุการณ์นั้น ๆ เกิดขึ้นในอนาคตด้วย ข้อความในแบบสอบถามรอบนี้จะต้องชัดเจน และผู้ตอบแต่ละคนจะต้องเข้าใจตรงกันในคำถามหรือข้อความเดียวกัน

#### รอบที่ 3: แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า

โดยปกติจะประกอบไปด้วยประโยคหรือข้อความเหมือนกับแบบสอบถามรอบที่สอง แต่มีการเพิ่มเติมการรายงานให้ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการวิจัยได้ทราบความคิดเห็นของกลุ่ม โดยแสดงตำแหน่งของฐานนิยม (Mode) หรือค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range: *IR*) ของแต่ละข้อความ โดยพิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ถ้าพบว่าค่า *IR* มีค่าน้อย แสดงว่า ความคิดเห็นที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญค่อนข้างสอดคล้องกัน สามารถสรุปความได้ แต่ถ้าค่า *IR* มีค่ามาก แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดค่อนข้างกระจัดกระจาย ยังไม่สามารถสรุปความใด ๆ ได้ จะต้องสร้างแบบสอบถามฉบับใหม่เป็นรอบที่ 3 โดยมีข้อความเดียวกันกับแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่เพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่า *IR* และเขียนเครื่องหมายแสดงตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญผู้นั้นได้ตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2 ลงไป แล้วส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญคนเดิมอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่

การเก็บข้อมูลรอบที่ 3 นี้ จึงมีความสำคัญมาก เนื่องจากการยืนยันคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในประเด็นคำถามเดิม ผู้วิจัยจะต้องมีความรอบคอบและไม่มียุติใจใด ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการระบุเครื่องหมายแสดงตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน ได้ตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 ที่ผ่านมาแล้ว

พงศ์เทพ จิระโร (2557, หน้า 57) นอกจากนี้ ยังมีกรณีผู้เชี่ยวชาญที่มีค่าระดับคะแนนคำตอบของตนจากแบบสอบถามรอบที่ 2 อยู่ในช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์แล้ว แต่ต้องการ

เปลี่ยนคำตอบมาเป็นค่าระดับคะแนนที่อยู่นอกค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ก็จะต้องเขียนคำอธิบาย เหตุผลประกอบด้วยเช่นกัน

ค่ามัธยฐาน (Median) เป็นค่าของข้อมูลที่อยู่ตรงกลางพอดีภายหลังจากที่ได้มีการเรียง ข้อมูลจากน้อยไปมากแล้ว แนวทางการแปลผลคำตอบของค่ามัธยฐานที่คำนวณได้ในกรณี ถ้าแบบสอบถามนั้นเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จะมีการแปลผลดังนี้

4.50-5.00	หมายความว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในข้อนั้นมากที่สุด
3.50-4.49	หมายความว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในข้อนั้นมาก
2.50-3.49	หมายความว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในข้อนั้นปานกลาง
1.50-2.49	หมายความว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในข้อนั้นน้อย
1.00-1.49	หมายความว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในข้อนั้นน้อยที่สุด

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range: *IR*) ที่จะนำมาใช้กับเทคนิคเคลฟาย คือ ค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 ที่คำนวณได้ ในกรณีที่ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ข้อใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.5 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อนั้นสอดคล้องกัน แต่ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ข้อใดมีค่ามากกว่า 1.5 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อนั้น ไม่สอดคล้องกัน

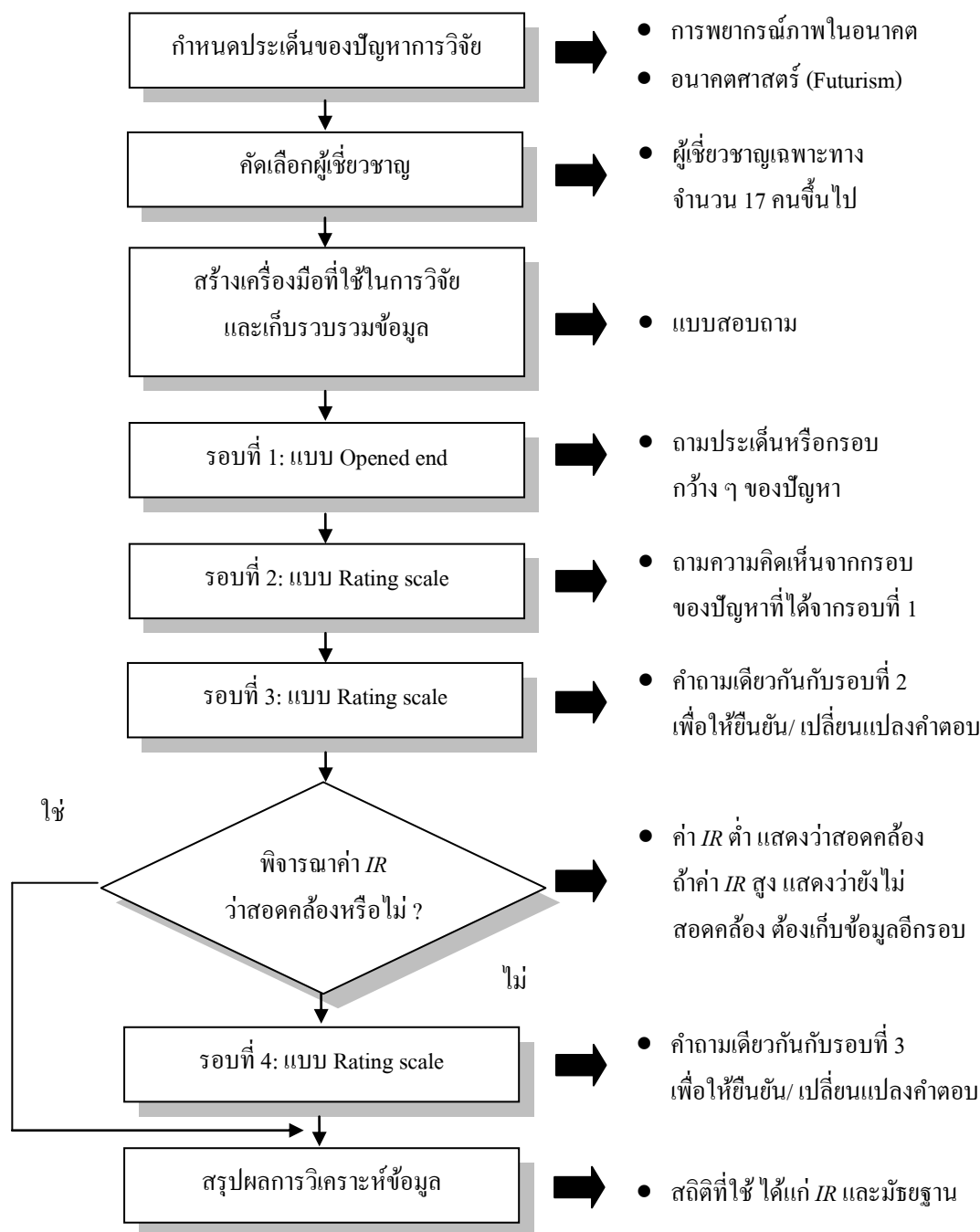
ในการส่งแบบสอบถามรอบที่ 3 ผู้วิจัยจำเป็นต้องเขียนคำชี้แจงถึงลักษณะของแบบสอบถาม พร้อมทั้งวิธีการตอบแบบสอบถาม ว่ามีความแตกต่างไปจากแบบสอบถามรอบที่ 2 อย่างไร

รอบที่ 4: แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า

แบบสอบถามรอบที่ 4 กระทำตามขั้นตอนเดียวกันกับรอบที่ 3 ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้ในรอบนี้ได้คำตอบที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ถ้าได้ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือค่า *IR* น้อย แสดงว่า ความคิดเห็นที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก็สามารถยุติกระบวนการวิจัย และสรุปผลการวิจัยได้ โดยทั่วไปการวิจัยด้วยเทคนิคเคลฟาย ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 และรอบที่ 4 จะมีความแตกต่างกันน้อยมาก ดังนั้นจึงอาจจะสรุปผลการวิจัยได้ตั้งแต่แบบสอบถาม รอบที่ 3 ถ้าพบว่าค่า *IR* ที่ได้ในแต่ละข้อคำถามมีค่าน้อย ๆ แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในวงแคบ ๆ ก็ไม่จำเป็นต้องเก็บข้อมูลในรอบที่ 4

4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้คำตอบจากผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจากแบบสอบถาม รอบที่ 3 หรือรอบที่ 4 โดยพิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เป็นหลักแล้ว ผู้วิจัยก็จะสามารถ สรุปคำตอบได้ที่ละประเด็น ๆ จากแบบสอบถาม เพื่อสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงาน ข้อค้นพบภาพในอนาคตของปัญหาการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป



ภาพที่ 17 กระบวนการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi) (มนต์ชัย เทียนทอง, 2548, หน้า 172)

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เทคนิคเดลฟาย เป็นวิธีการรวบรวมคำตอบหรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกี่ยวกับเรื่องที่ตนทำการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยก็จะสามารถสรุปคำตอบได้ที่ละประเด็น ๆ จากแบบสอบถาม

เพื่อสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานข้อค้นพบภาพในอนาคตของปัญหาการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

## ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัย สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ งานวิจัยที่นำแนวคิดจิตวิจัย (Research mind) มาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพทางวิชาการ ดังนี้

ประวิต เอรารวรรณ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน และมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาบริบทและกระบวนการพัฒนาองค์กรที่เป็นโรงเรียน โดยใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน และเพื่อศึกษาและประเมินผลการเสริมสร้างพลังอำนาจครูจากการใช้โปรแกรมการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และเลือกโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นกรณีศึกษา มีขั้นตอนการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 สร้างความตระหนักร่วมกันของผู้วิจัยและผู้ร่วมศึกษา โดยการเข้าสู่สนามเลือกกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นผู้ร่วมศึกษาในโรงเรียน และศึกษาสภาพการณ์เบื้องต้น ขั้นที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงและระบุปัญหาของโรงเรียน ขั้นที่ 3 พัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน เพื่อให้เป็นกระบวนการแทรกเสริมในโรงเรียน ขั้นที่ 4 ดำเนินการพัฒนาโรงเรียนตามโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น และขั้นที่ 5 ประเมินการเปลี่ยนแปลงเชิงผลลัพธ์

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ

- 1) การปรับโครงสร้างการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กลุ่มสาระการเรียนรู้
- 2) การวางระบบการทำงานใหม่ 3) การเพิ่มช่องทางให้ครูมีอำนาจต่อรองในลักษณะเป็นสารเสวนา (Dialog) เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจกัน 4) การสร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารแบบเปิดและเป็นประชาธิปไตยระหว่างครูกับผู้บริหาร 5) การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ให้กับครู 6) การสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 7) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการจำเป็นเหล่านี้นำมากำหนดเป็นโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ประกอบด้วยวิธีการแทรกเสริมอยู่ 6 วิธีการ แบ่งเป็นระดับบุคคล ใช้วิธีการฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติงานและการให้คำปรึกษาในการทำงาน การเสริมสร้างในระดับทีมงาน ใช้วิธีการประชุมทีมวินิจฉัยสภาพการณ์ และการประชุมเพื่อสร้างทีมแก้ไขปัญหา และในระดับโรงเรียนใช้วิธีการ

ประชุมแบบปรึกษาหารือ และการประชุมเพื่อวางระบบควบคุมคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งผลการประเมินการเปลี่ยนแปลงเชิงผลลัพธ์พบว่า พลังอำนาจครูเพิ่มขึ้นทุกตัวบ่งชี้

ชนม์ชกรณ วรรณ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประเมินแบบเสริมพลัง งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการประกันภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง กลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา/ ครูผู้สอน จำนวน 670 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวนประเมินและการประกัน คุณภาพทางการศึกษา จำนวน 22 คน ระยะที่ 3 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ของ โรงเรียน วัดลาดเค้า “ประจักษ์วิทยา” จำนวน 20 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสอบถาม การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการบันทึกข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ สถิติอนุमान ได้แก่ การทดสอบด้วยค่าที่ ส่วนข้อมูล เชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม ประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติคุณลักษณะหรือเกณฑ์การประเมินมิติ ลักษณะ/ วิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และมิติการประเมิน ซึ่งแต่ละมิติมีส่วนประกอบ ที่สัมพันธ์กัน โดยมียุทธวิธีดำเนินการ คือ 1) การฝึกอบรม 2) การให้คำปรึกษา และ 3) การอำนวยความสะดวก

ผลการประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โครงสร้างขององค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา องค์ประกอบย่อยด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ผลการประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการนำไปทดลองใช้ พบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม มีความถูกต้อง และบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในระดับมาก

สมพงษ์ ปั้นหุ่น (2548) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริม พลังอำนาจเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัย แบบพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง ตรวจสอบคุณภาพ และผลการใช้แบบตรวจสอบรายการ

ประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจากโรงเรียน จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน ระดับชั้นละ 1 คน รวม 6 คน และกลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 130 คน การดำเนินการวิจัย เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับนักวิจัย เพื่อพัฒนาแบบตรวจสอบรายการ การเก็บรวบรวม ข้อมูลใช้การสังเกตพฤติกรรม การประเมินตนเอง และการประเมินผลงาน มีการตรวจสอบ ความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรม การประเมินตนเอง และประเมินผลงาน มีการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้จากการประเมินหลายวิธีด้วยการคำนวณ สัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ (Kendall's coefficient of concordance: W) และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบอันดับที่ของสเปียร์แมน (Spearman rank-order correlation coefficient: p) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่และร้อยละ และนำเสนอด้วยการบรรยายประกอบ โปสเตอร์พัฒนาการของครูและนักเรียน

ผลการวิจัยพบว่า แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจมี 2 องค์ประกอบ คือ มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และการปฏิบัติงานด้านการประเมิน แบบเสริมพลังอำนาจ โดยมีจุดตรวจสอบรวมทั้งหมด 38 จุด แต่ละจุดตรวจสอบมี 5 ข้อรายการ รวมทั้งหมด 190 ข้อรายการ แบบตรวจสอบรายการมีความตรงเชิงเนื้อหา ( $IOC \geq 1.00$ ) จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ และความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือ ( $W = .67$  มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) ผลการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจพบว่า ครูมีความคิดรอบคอบเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินเพิ่มขึ้น และนักเรียนมีทักษะการประเมินเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

อดิพร ทองหล่อ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในด้านคุณลักษณะที่มีผลต่องานหรือองค์การ ได้แก่ การยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจ ในงาน และคุณลักษณะที่มีผลต่อตนเอง ได้แก่ การตระหนักในคุณค่าแห่งตนและการรับรู้ถึงการมี พลังอำนาจในตนเอง โดยการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะองค์การที่ได้รับการเสริมสร้าง พลังอำนาจ และนำแนวคิดที่ได้มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจและลักษณะอาจารย์ พยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จากนั้นสร้างต้นร่างรูปแบบการเสริมสร้าง พลังอำนาจอาจารย์พยาบาล ซึ่งรูปแบบนี้ได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปทดลอง ใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน้าที่หัวหน้างานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่มีขนาดกลาง และผู้อำนวยการ มีคุณลักษณะผู้นำการเสริมสร้าง

พลังอำนาจ กลุ่มควบคุม ได้แก่ อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท จำนวน 20 คน ซึ่งปฏิบัติงานตามปกติ และกลุ่มทดลอง ได้แก่ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา จำนวน 22 คน ทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล ซึ่งมีลักษณะเป็น โครงการฝึกอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวเอง 2 ระยะที่ 1 เป็นกิจกรรมการฝึกอบรม จำนวน 20 ชั่วโมง และระยะที่ 2 เป็นกิจกรรมการฝึกทักษะจำนวน 8 สัปดาห์ การประเมินประสิทธิภาพรูปแบบจะดำเนินการภายหลังการทดลองทั้งระยะที่ 1 และระยะที่ 2 และวิเคราะห์คุณลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยสถิติทดสอบที (*t*-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (ANOVA) ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. ภายหลังการทดลองระยะที่ 1 อาจารย์กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านคุณลักษณะที่มีผลต่องานหรือองค์การ คือ การยึดมั่นผูกพัน องค์การ และด้านคุณลักษณะที่มีผลต่อตนเอง คือ การรับรู้ถึงการมีพลังอำนาจในตนเอง สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ภายหลังการทดลองระยะที่ 2 อาจารย์กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านคุณลักษณะที่มีผลต่องานหรือองค์การ ได้แก่ การยึดมั่นผูกพัน องค์การและความพึงพอใจในงาน และด้านคุณลักษณะที่มีผลต่อตนเอง ได้แก่ การตระหนัก ในคุณค่าแห่งตนและการรับรู้ถึงการมีพลังอำนาจในตนเองสูงกว่าก่อนกว่าการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นการจัดกิจกรรมต่อเนื่อง ทั้งกิจกรรมการฝึกอบรมและกิจกรรมการฝึกทักษะที่มีความสอดคล้องกัน ซึ่งสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติกิจกรรมตระหนักในความสามารถและพลังอำนาจในตนเอง และความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้อื่น

ศิริพร งามแสง (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย 2) เพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลระบบประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม วิธีดำเนินการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมศึกษาและพัฒนาแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1



การวิเคราะห์และศึกษาสภาพปัจจุบันของระบบประกันคุณภาพ โดยศึกษาจาก 3 ส่วน 1) การศึกษาเอกสาร 2) การสำรวจสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามครูที่เลี้ยง จำนวน 400 ท่าน โดยการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973) ใช้การสุ่มหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) 3) การประชุมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสำหรับสนทนากลุ่ม (Focus group) ซึ่งได้มาจากการเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ระยะเวลาที่ 2 ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้โครงสร้างมาตรฐาน/ ตัวบ่งชี้ และระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน เลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ระยะเวลาที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 ศูนย์ ได้มาโดยการเลือกจากเกณฑ์ที่สำรวจ และมีคุณสมบัติตามขอบเขตการศึกษา ดำเนินการประเมินโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. มาตรฐาน/ ตัวบ่งชี้ระบบประกันคุณภาพ ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้หลัก ตัวบ่งชี้ย่อย 17 ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ 148 เกณฑ์ คือ 1) การบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา 2) การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายใน โดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) เด็กเล็กได้รับบริการส่งเสริมสุขภาพ 5) เด็กเล็กมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 6) การพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา 7) การพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา 8) การดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา 9) การส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษามาตรฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

2. ระบบประกันคุณภาพ ประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพ 3 ขั้นตอน ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ (Quality control) การตรวจสอบหรือทบทวนภายใน (Quality auditing or internal school review) และการประเมินคุณภาพ (Quality assessment) โดยในแต่ละขั้นตอนของระบบฯ ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยวงจร 4 ขั้นตอนหลัก คือ การวางแผนงาน (Planning) การลงมือปฏิบัติงาน (Action) การสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation) และการสะท้อนกลับการปฏิบัติงาน (Reflection)

3. ผลการประเมินประสิทธิผลของมาตรฐาน/ ตัวบ่งชี้ และระบบประกันคุณภาพฯ พบว่า

3.1 มาตรฐาน/ ตัวบ่งชี้ ด้านการมีประโยชน์ (Utility standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง (Feasibility standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม

(Propriety standards) มาตรฐานด้านความถูกต้องน่าเชื่อถือ (Accuracy standards) พบว่า ทุกฎมาตรฐาน/ ตัวบ่งชี้ มีประโยชน์และมีความเหมาะสมมากที่สุด

3.2 ระบบประกันคุณภาพฯ พบว่า มาตรฐานด้านการมีประโยชน์ (Utility standards) ขึ้นตอนมีประโยชน์ในระดับมากที่สุด มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง (Feasibility standards) พบว่า มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มาตรฐานด้านความถูกต้องน่าเชื่อถือ (Accuracy standards) พบว่า มีความถูกต้องน่าเชื่อถือในระดับมากที่สุด

มณีรัตนา โนนห้าวรอ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่ม สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และเพื่อการศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบ การประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีขั้นตอนการดำเนินงานตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1) การนำเข้าสู่ระบบฝึกอบรม 2) การดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ขั้นนำเสนอเนื้อหา ขั้นฝึกปฏิบัติ ขั้นจุดประกาย และขั้นขยายความคิด และ 3) การติดตามการดำเนินการของการประเมิน เสริมพลังอำนาจ

2. การประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) แนวคิดและหลักการพื้นฐาน 2) วัตถุประสงค์ 3) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง 4) เนื้อหากิจกรรมประเมินผลเสริมพลังอำนาจ 5) กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมประเมิน เสริมพลังอำนาจ และ 6) การประเมินผล

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้น พบว่า

3.1 ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาหลังฝึกอบรม มากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ครูมีคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง หลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและ ประเมินผลการศึกษา มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม

3.4 ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ และผู้เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับมาก

มิ่งขวัญ คงเจริญ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาชุมชนด้านแบบที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาและมีกระบวนการเรียนรู้เป็นกลไกหลักในการพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้จากชุมชนต้นแบบ 39 ชุมชน และนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ของชุมชนเมืองและชุมชนชนบท จากการวิจัยภาคสนามในพื้นที่ที่เป็นตัวแทนชุมชนเมือง ได้แก่ ชุมชนบ้านสันมะสกฟ้า จ.เชียงใหม่ และชุมชน ไค้งตาบวง จ.เพชรบุรี ส่วนพื้นที่ และทำการวิเคราะห์ปัจจัยเงื่อนไข ปัญหาของการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน เพื่อสร้างความยั่งยืนชุมชนแห่งการเรียนรู้จากการนำไปประยุกต์ใช้กับชุมชนเมืองชนบทของประเทศไทยจากการสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวิเคราะห์เอกสารแบบสัมภาษณ์เจาะลึก แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา การวัดความถี่ของคำหรือข้อความ และการใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ จำนวนและร้อยละ การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่นำเสนอได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในพื้นที่

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้มี 9 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน การนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติในชุมชน ระบบคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และกระบวนการถ่ายทอดเรียนรู้ของชุมชน การพัฒนาระบบเศรษฐกิจเพื่อการพึ่งตนเอง ระบบทุนของชุมชนที่มีรูปแบบและวิธีการทางวัฒนธรรม ความเสมอภาค ความยุติธรรมในการจัดการของชุมชน และการเสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตร่วมกัน

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนในระดับบุคคล คือ การแสดงออก ระดับบุคคล มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์ประกอบภายในบุคคล องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์

องค์ประกอบด้านพฤติกรรม และการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนในระดับชุมชน โดยมี องค์ประกอบโครงสร้างทางสังคมเป็นสำคัญ

3. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชน แห่งการเรียนรู้ของสังคมไทย มี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบของชุมชนเมือง และรูปแบบของชุมชนชนบท ซึ่งมีองค์ประกอบคล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างกันในบางประเด็น

4. รูปแบบการเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งในชุมชนเมืองและชุมชนชนบท ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและวางแผน การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน การทำประชาคมเพื่อหาสาเหตุของปัญหา การจัดเวทีชาวบ้านให้ความรู้ความเข้าใจ การบันทึก การพัฒนา การเปลี่ยนแปลงของชุมชนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ คณะกรรมการ คณะบุคคล หรือแกนนำในการสร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน มีการติดตามผลการดำเนินงาน และมีการสร้างความสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกหรือกลุ่มชุมชนอื่น ๆ

ยุทธารณ โมรัฐเถียร (2555) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง ตรวจสอบคุณภาพ และการทดลองใช้รูปแบบการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างรูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ บริหารสถานศึกษา ครู และ ผู้ปกครองที่มีส่วนร่วมของสถานศึกษาที่เป็นเลิศ จำนวน 12 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ด้วยการสนทนากลุ่ม และกลุ่มตัวอย่างสำหรับการทดลองใช้รูปแบบการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดปากบ่อ จำนวน 68 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการบรรยาย และการพรรณนาผลที่เกิดขึ้นจริง

การวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเตรียมความพร้อมของรูปแบบการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ 2) การดำเนินงานของรูปแบบการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ 3) การตรวจสอบความสำเร็จของรูปแบบการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ และ 4) การส่งเสริมสนับสนุนของรูปแบบการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ สาระในรูปแบบครอบคลุมแนวคิดการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ 6 ด้าน คือการนำองค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตลาด การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นครูผู้สอนและบุคลากร ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลที่เกิดกับครู พบว่า 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศหลังการใช้รูปแบบในทุกด้านมากที่สุด 2) ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่หลังการใช้รูปแบบการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศสูงขึ้น 3) ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการบริหาร

โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับมากที่สุด 4) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

ประจักษ์พงศ์ วรณโชติ (2556) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลให้เป็นโรงเรียนคุณภาพ โดยกลยุทธ์การปฏิบัติที่เป็นเลิศ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง พัฒนา และทดลองใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลให้เป็นโรงเรียนคุณภาพโดยกลยุทธ์การปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยใช้เทคนิคโดยวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research: PAR) โดยใช้วงจรการวิจัยปฏิบัติการของเคมมิส และแม็คแทกการ์ท (Kemmis & McTaggart, 1988) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ครูผู้สอน 9 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 คน นักเรียน 12 คน ผู้ปกครองนักเรียน 4 คน และครูภูมิปัญญาท้องถิ่น 1 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การการสังเกตแบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และเปรียบเทียบข้อมูลเพื่อการสรุปผล

ผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบ พบว่า มีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารอย่างมีระบบ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) การพัฒนาและสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากร 6) การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมกับชุมชน จากการใช้องค์ประกอบดังกล่าวส่งผล ดังนี้ 1) นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2) หลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีแนวคิด ทฤษฎีรองรับ 3) อาคารสถานที่ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) โรงเรียนกับชุมชนร่วมมือกันจัดการศึกษา 5) ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ 6) โรงเรียนมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ ส่วนผลการทดลองที่ยังต้องปรับปรุง ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

เชียง เป็ก (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสองระบบสำหรับราชอาณาจักรกัมพูชา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสองระบบของราชอาณาจักรกัมพูชา 2) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารโรงเรียนสองระบบของราชอาณาจักรกัมพูชา และ 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสองระบบสำหรับราชอาณาจักรกัมพูชา ซึ่งใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบวิจัยพัฒนา (R & D) การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสองระบบ มีผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 540 คน จากโรงเรียนสองระบบ 3 แห่ง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 11 คน ครู จำนวน 165 คน

คณะกรรมการโรงเรียน จำนวน 34 คน และนักเรียน จำนวน 330 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 42 คน ใช้ในการประเมินร่างรูปแบบการบริหารเป็นรายบุคคล และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน ใช้ในการประชุมสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย และสูตรคำนวณ ค่าความต้องการจำเป็น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถาม แบบการประเมินรูปแบบ และแบบการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนสองระบบ คือ การบริหารในรูปแบบทางการ (Formal model) ( $\bar{X} = 2.95$ ,  $SD = 1.00$ ) และรูปแบบวัฒนธรรม (Cultural model) ( $\bar{X} = 3.51$ ,  $SD = 1.01$ ) มากที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสองระบบ คือ การบริหารในรูปแบบผู้ร่วมงาน (Collegial model) ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $SD = 1.08$ ) รูปแบบวัฒนธรรม (Cultural model) ( $\bar{X} = 3.51$ ,  $SD = 1.08$ ) และรูปแบบทางการ (Formal model) ( $\bar{X} = 3.41$ ,  $SD = 1.06$ ) มากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นในการปรับปรุงรูปแบบการบริหาร คือ อันดับที่ 1 รูปแบบการบริหารแบบผู้ร่วมงาน (Collegial model) (PNI = .37) อันดับที่ 2 รูปแบบการบริหารแบบทางการ (Formal model) (PNI = .91) และอันดับที่ 3 รูปแบบการบริหารแบบการเมือง (Political model) (PNI = .18) 3) รูปแบบการบริหารโรงเรียนสองระบบสำหรับราชอาณาจักรกัมพูชาที่พัฒนาขึ้น คือ “รูปแบบการบริหาร IFCC (Integrated formal-collegial and cultural model)” หรือ “รูปแบบการบริหารแบบบูรณาการระหว่างแบบทางการ แบบผู้ร่วมงาน และแบบวัฒนธรรม”

โรสนิ จริยะมาการ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างความสามารถในการประเมินของครู เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้แนวคิดประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านมโนทัศน์ เจตคติ และทักษะของครูภาษาไทย ด้านการประเมิน เพื่อการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) พัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจครูภาษาไทยด้านมโนทัศน์ เจตคติ และทักษะด้านการประเมิน โคนใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานและ 3) ตรวจสอบผลการใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจที่มีต่อครูและนักเรียน ตัวอย่างวิจัยเป็นครูสอนภาษาไทยระดับประถมศึกษา ซึ่งคัดเลือกเป็นกรณีศึกษาตามความสมัครใจ เป็นครูจาก 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน ทั้งนี้ ครูในโรงเรียนแรกสำเร็จการศึกษาด้านการสอนภาษาไทย และครูในโรงเรียนเป็นครูที่ไม่สำเร็จการศึกษาด้านการสอนภาษาไทย ผลการวิจัยจำแนกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านมโนทัศน์ เจตคติ และทักษะทางการประเมิน ระยะที่ 2 เป็นการพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจครู และระยะที่ 3 เป็นการตรวจสอบผลการเสริมพลังอำนาจที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์

แบบสังเกต ข้อสอบ และแบบวัดเจตคติ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยายและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ครูมีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาด้านมโนทัศน์และทักษะทางการประเมิน โดยเฉพาะการสร้างข้อสอบ ส่วนด้านเจตคติอยู่ในระดับดี
2. วิธีการที่ใช้ในกระบวนการเสริมพลังอำนาจประกอบด้วยการฝึกอบรม การชี้แนะ การประชุม และมิตรวิพากษ์
3. ผลการเสริมพลังอำนาจทำให้ครูสร้างข้อสอบได้ดีขึ้น และนำผลการประเมินนักเรียนปรับปรุงการสอนภาษาไทย ซึ่งช่วยเสริมสร้างทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียน

อาภาพร สิงหาราช (2552) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน และ 3) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 60 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 30 คน กลุ่มควบคุม 30 คน การดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ขั้นตอนที่ 2 การใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานที่พัฒนาขึ้น และขั้นตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย 1) การกำหนดหลักการ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การกำหนดโครงสร้างเนื้อหา 4) การดำเนินการ ได้แก่ 4.1) การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย 4.2) การสร้างความรู้ตระหนักในตนเอง 4.3) การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ 4.4) การเสริมสร้างให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และ 5) การประเมินผล

2. ผลการใช้รูปแบบ พบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในระดับมาก

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ด้วยแนวคิดนี้ โออิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ที่ได้พัฒนาขึ้น ได้แก่ 1) กลุ่มผู้เรียน 2) วิทยากร 3) กิจกรรมการเรียนรู้ 4) สื่อการเรียนรู้ และ 5) สภาพแวดล้อม

อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ ครุณักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบ การเสริมสร้างสมรรถนะครุณักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยมีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 สร้างและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครุวิจยด้วยการบูรณาการ กระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู โดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสอบถาม ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ในประเด็นสมรรถนะครุณักวิจัย การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ รูปแบบ การเสริมสร้างสมรรถนะครุ และสอบถามครุเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนา ตนเองด้านการวิจัย เพื่อนำมาใช้ในการสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครุณักวิจัย ด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ โดยได้ผลสรุปดังนี้คือ

สมรรถนะครุณักวิจัยประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านความรู้ความเข้าใจการวิจัย ด้านจิตวิจย และด้านทักษะปฏิบัติการวิจัย ส่วนการเสริมสร้างสมรรถนะครุณักวิจัยประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 เต็มใจและเห็นคุณค่า (Wiling and value) ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วม ในประสบการณ์จริง หรือขั้นลงมือปฏิบัติจริง (Do) ขั้นที่ 3 การสะท้อนการกระทำ (Review) ขั้นที่ 4 สรุปแนวคิดหลักการ (Learn) ขั้นที่ 5 ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ (Apply) และได้ รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครุณักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ มีชื่อเรียกว่า S M A R T TRAINING MODEL มี 5 องค์ประกอบ คือ ความเป็นตัวของตัวเอง (Self-autonomy) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation building) เอื้ออำนวยการเรียนรู้ (Access facilitator) ลงมือปฏิบัติ อย่างเป็นระบบ (Respond to authentic system) และการพบกลุ่มและติดตาม (Team meeting and reflection) รูปแบบดังกล่าวมีสาระประกอบด้วย 8 ส่วน คือ ความเป็นมา หลักการ ลักษณะสำคัญ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา กระบวนการจัดกิจกรรม สภาพบ่งชี้การบรรลุเป้าหมาย และการประเมินผลของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครุณักวิจัย ด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ รูปแบบที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 โดยตรวจสอบคุณภาพ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของรูปแบบ และปรับปรุง



ตามข้อเสนอแนะ พบว่า มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC .06-1.00) และมีความเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบในระดับมากถึงมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.20-4.80$ ) นอกจากนี้ได้ตรวจสอบคุณภาพโดยศึกษานำร่องกับกลุ่มตัวอย่าง 10 คน เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ก่อนนำไปใช้จริง พบว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้และประเมินคุณภาพรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ ที่ผ่านกระบวนการใช้ขั้นตอนที่ 2 โดยทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ใช้แบบแผนการทดลองแบบ One-group pretest-posttest desing (T1 x T2) ผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ พบว่า

1. ข้าราชการครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะครูนักวิจัยทุกด้านหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ในระดับมาก และจากการประเมินคุณภาพรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้โดยการจัดสนทนากลุ่มกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ครูได้รับความรู้ด้านการวิจัยเพิ่มมากขึ้น กิจกรรมส่งเสริมทักษะการวิจัย เนื้อหาตรงตามความต้องการ และมีความพึงพอใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมจากกระบวนการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ ทำให้ได้รูปแบบเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ และผู้ร่วมกิจกรรมเกิดสมรรถนะครูนักวิจัย ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจการวิจัย ด้านจิตวิจัย และด้านทักษะปฏิบัติการวิจัย ตลอดจนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้

ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 การวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและความต้องการการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 398 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ศึกษานิเทศก์ และ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 50 คน ซึ่งใช้การสนทนากลุ่ม เพื่อรวบรวม ข้อมูล และกำหนดกรอบการสร้างรูปแบบ ซึ่งสะท้อนมุมมองเกี่ยวกับหลักการและแนวทางการสร้างรูปแบบ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน สำหรับประเมินความเหมาะสม และ ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบ โดยทดลองใช้รูปแบบกับโรงเรียน กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียน 120 คนขึ้นไป โรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน และ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประเภทละ 3 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง และขั้นตอนที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบ โดยนำไปใช้กับโรงเรียน 57 โรงเรียน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จากเครือข่ายสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน 19 เครือข่าย เครือข่ายละ 3 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามสภาพปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และความต้องการ การพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบ แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติในการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา และแบบประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบ สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสถิติ ค่าที (*t*-test) ผลการวิจัย พบว่า

1. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีปัญหาในด้านผู้เรียน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการบริหารการจัดการ โดยโรงเรียนต้องการคำแนะนำที่ชัดเจน และการกำกับดูแล ติดตาม ผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มี ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และต้องการให้มีการประเมินผลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมีการสะท้อนผลการประเมิน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ครอบคลุมถึง หลักการ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายการทำงาน การพัฒนาต่อเนื่อง การบูรณาการหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กระบวนการประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติจริง การตรวจสอบ และประเมินความก้าวหน้า การปรับปรุงและต่อยอดสู่วิธีที่ดีที่สุด และขั้นตอน ประกอบด้วย 1) เตรียมความพร้อมบุคลากร ที่จะทำหน้าที่นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2) กำหนดประเด็นปัญหาที่ได้จากการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 3) แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น เพื่อคัดเลือกปัญหา หาสาเหตุของปัญหา และหาทางแก้ปัญห 4) สร้างความรู้และตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ 5) สร้างผลงานที่เป็นวิธีการปฏิบัติอย่างมีระบบ (How to) หรือนวัตกรรมที่จะแก้ปัญหาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 6) เสนอผลงานร่วมกัน ให้คำเสนอแนะ และปรับปรุง 7) นำผลงานที่เป็นนวัตกรรม ไปปฏิบัติในสถานศึกษา 8) ประเมินผลงานและสรุป 9) ประเมินค่านิยมรูปแบบพัฒนา 10) เผยแพร่ผลงานให้หน่วยงานอื่นทราบ

3. ผลจากการประเมินความเหมาะสม และการตรวจสอบความเป็นไปได้โดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า รูปแบบการพัฒนานุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ทุกองค์ประกอบ

4. ผลการประเมินรูปแบบ โดยทดลองใช้ในโรงเรียน จำนวน 9 โรงเรียน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาก่อนและหลังการใช้รูปแบบ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังใช้รูปแบบ ความรู้ ความเข้าใจ มากกว่าก่อนใช้ กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

5. ผลการศึกษาการใช้รูปแบบ กล่าวคือ หลังจากรูปแบบไปทดลองใช้แล้ว พบว่าบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบมาใช้ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 57 โรงเรียน ผลการใช้รูปแบบ พบว่า สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา หลังการใช้รูปแบบ มีค่าคะแนนสูงกว่าก่อนใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน อยู่ในระดับมากที่สุด

รัตนจำเรียง เพชรแก้ว (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิจัยดำเนินการวิจัยเป็นแบบผสมผสาน มีขั้นตอนการวิจัย

5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) การศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน การเสริมสร้างพลังอำนาจครูสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) การสร้างรูปแบบเสริมสร้าง พลังอำนาจครูในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 5) การปรับปรุงและนำเสนอ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์ เอกสาร แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และสถิติบรรยาย

ผลการวิจัยมีดังนี้ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจาก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ 1) ความนำ 2) องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ สำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 2.1) สภาพแวดล้อมภายนอก 2.2) ปัจจัยนำเข้า (Input) ในการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2.3) กระบวนการ (Process) 2.4) ผลผลิต (Output) และ 2.5) ข้อมูลย้อนกลับจากการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอน จากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และ 4) เงื่อนไขและข้อจำกัดของรูปแบบ

จิตติมาวดี เจริญรัชต์ (2553) งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาสภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย และติดตามผลการใช้รูปแบบ การสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยวิเคราะห์องค์ประกอบ จากการศึกษาสภาพการวิจัยเพื่อนำมาพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจ และนำไปใช้กับ กลุ่มตัวอย่าง อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ จำนวน 20 คน การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ ที่ใช้ในการวิจัย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบจากสภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยด้านปัจจัยและเครื่องอำนวยความสะดวก

ความสะดวก 2) ความต้องการทำวิจัย 3) ปัญหาด้านความรู้และทักษะการทำวิจัย 4) การสนับสนุนด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ 5) ความรู้พลังการทำวิจัย 6) การทำวิจัยเป็นหน้าที่ 7) การสนับสนุนทรัพยากร

2. รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นรูปแบบเชิงข้อความ ใช้เทคนิควิธีการอบรมและปฏิบัติการ มีที่ปรึกษาโครงการและติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ โครงสร้างเนื้อหาประกอบด้วยการสร้างพลังอำนาจโดยองค์กร การสร้างพลังอำนาจในตนเอง การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย ประเมินผลจากโครงการวิจัย

3. การติดตามผลการใช้รูปแบบ พบว่า อาจารย์มีพลังอำนาจและศักยภาพในการทำวิจัยเพิ่มขึ้นและทำโครงการวิจัยสำเร็จร้อยละ 55 เป็น โครงการที่มีคุณค่าควรแก่การทำวิจัยอยู่ในระดับดี

ดวงเดือน ภูตยานันท์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย การวิจัยครั้งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย โดยศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้บริหารและนักวิจัยของมหาวิทยาลัย แล้วนำผลที่ได้มาสร้างรูปแบบที่พัฒนาขึ้น แล้วตรวจสอบหรือประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ประเมินรูปแบบการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย 18 ด้าน โดยให้ผู้อำนวยการสำนัก/ สถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัย จำนวน 78 คน จากวิทยาลัยของรัฐ 78 แห่ง เป็นผู้ประเมิน ผลการประเมินพบว่า รายการส่วนใหญ่ในองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสม และได้ปรับปรุงแก้ไขจนได้ร่างรูปแบบที่มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ รวมทั้งจัดทำร่างคู่มือการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบและร่างคู่มือ โดยมีวิธีการบดลองอธิการบดีฝ่ายวิจัย/ ฝ่ายกำกับกรวิจัย ผู้อำนวยการสำนัก/ สถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัย และนักวิจัยของมหาวิทยาลัยของรัฐ 78 แห่ง รวมผู้ประเมินจำนวน 280 คน ผลการประเมินพบว่า รายการในองค์ประกอบของรูปแบบและคู่มือการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีความเหมาะสม จึงได้ปรับปรุงแก้ไขจนได้รูปแบบและคู่มือที่สมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มืออีกครั้งหนึ่ง โดยการจัดประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

ชมแข พงษ์เจริญ (2555) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการ โรงเรียนเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการจัดการ โรงเรียนเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพในประเทศไทย 2) ประเมินรูปแบบการจัดการ โรงเรียนเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพในประเทศไทย การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพการจัดการ

โรงเรียนเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพในประเทศไทย โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนกรณีศึกษา 4 โรงเรียน 2) พัฒนารูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน และสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 440 คน 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. สภาพการจัดการ โรงเรียนเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพในประเทศไทย ประชาชนและผู้ปกครองยังไม่เข้าใจในการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ มีการบูรณาการด้วยวิชาและเทคโนโลยี ภายใต้อาเซียนไทย มีวิถีคิดแยกส่วนผู้บริหาร ครู และบุคลากร ต้องมีความพร้อมสูงในการทุ่มเทเวลาในการสอนแบบวิเคราะห์หาค่าผล รู้จักวิจัย และพิสูจน์ ครูต้องนำได้ในด้านปรัชญา และหลักการโรงเรียน เน้นให้นักเรียนกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก สามารถพัฒนาตนเองได้ หลักการจัดการจัดการไม่มีโครงสร้างแน่นอน เป็นองค์กรที่ผู้บริหารใกล้ชิดผู้ปฏิบัติงาน แต่ละองค์กรจัดการตนเอง หลักการจัดหลักสูตรยืดหยุ่น เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบแผนกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน แนวทางการจัดการเรียนรู้มีการออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับธรรมชาติเรียนรู้ ผ่านการปฏิบัติจากการทำโครงการ จัดการเรียนรู้เป็นหน่วยบูรณาการ แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนจะต้องสื่อสารให้สาธารณชนและบุคลากรเข้าใจแนวคิดของโรงเรียน แนวทางการมีส่วนร่วม ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน โดยการทำกิจกรรมร่วมกัน

2. รูปแบบโรงเรียนเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพในประเทศไทยที่ได้จากการพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า เป็นโรงเรียนคุณภาพที่เชื่อว่าการสร้างคนต้องมีความยืดหยุ่น มีกระบวนการเรียนการสอนให้นักเรียนคิดเป็น คิดเอง ทำเอง ครูมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยง ชี้แนะตามศักยภาพ เด็กมีปรัชญาและหลักการเน้นการศึกษาตลอดชีวิต แนวทางการจัดการจัดการ จัดโครงสร้างเองเป็นอิสระ หลักการจัดหลักสูตร มีหลักสูตรเชิงสร้างสรรค์ให้คิดทุกวิชา เน้นทำกิจกรรม เป็นหลักสูตรที่เทียบเคียงนานาชาติได้ แนวทางการจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้เป็นหน่วยบูรณาการ ผู้เรียนมีโอกาสเป็นผู้เลือกเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจากการทำโครงการ แนวทางการบริหารจัดการเป็นแบบสมัยใหม่ ครูและบุคลากรเข้าใจแนวคิดของโรงเรียน แนวทางการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในฐานะผู้สนับสนุนทรัพยากรและเป็นแหล่งเรียนรู้

3. การประเมินผลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พบว่า รูปแบบการจัดการ โรงเรียนเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพในประเทศไทยในด้านที่มาของรูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.83 และ 3.67, 3.82 ตามลำดับ) ส่วนเงื่อนไข

และการนำรูปแบบไปใช้มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ 3.20 ตามลำดับ)

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย ดำเนินการในลักษณะการวิจัยและพัฒนา 3 ระยะคือ 1) พัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่คาดหวังสำหรับประเทศไทย 2) การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นไปได้สำหรับประเทศไทย 3) พัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย โดยขั้นตอนประกอบด้วย 1) การศึกษาเอกสาร 2) การศึกษาภาคสนามด้วยวิธีกรณีศึกษา และ 3) การศึกษาเชิงปริมาณ ด้วยการสอบถาม ผลการวิจัยในแต่ละขั้นตอนได้นำไปใช้สนับสนุน ทบทวน และปรับปรุงรูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยที่ต่อเนื่องตามลำดับ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และสถิติวิเคราะห์

ผลการวิจัยได้รูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทยเป็นรูปแบบกิจกรรมการบริหารและกิจกรรมการที่ปรึกษา คือ มีบทบาท อำนาจหน้าที่ ington โยบาย และการให้คำปรึกษา ส่วนประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย ได้แก่ 1) หลักการและจุดมุ่งหมายในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) บทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ด้าน คือ วิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป 3) องค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 กลุ่ม จากครอบครัว โรงเรียน และชุมชน 4) การได้มาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษา 5) กระบวนการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การอำนวยการ และการควบคุม 6) ประสิทธิภาพการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ 2 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ของหน่วยงาน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนโยบาย สถานศึกษา และกรรมการสถานศึกษา

ส่วนที่ 3 เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของรูปแบบ

จาวรรรณ ศิลปรัตน์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) หาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล 2) สร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็น

นักวิจัยของครูอนุบาล และ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ครูอนุบาล จำนวน 30 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน ผลการวิจัย

1. ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการคิด ด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านสื่อสาร

2. รูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ที่พัฒนาแล้วมีลักษณะ 4 ประการ คือ ส่งเสริมให้ครูรู้จักและเข้าใจตนเอง ส่งเสริมให้ครูสร้างทีม และทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นประสบการณ์ ขั้นนำเสนอ ขั้นอภิปรายและสรุป และขั้นสะท้อนคิด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล พบว่า

3.1 ครูอนุบาลมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยทุกด้าน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ครูอนุบาลมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 จากการประเมินตามสภาพจริง พบว่า ครูอนุบาลมีศักยภาพการเป็นนักวิจัยทุกด้าน และมีความสามารถเสริมพลังการทำงานในตนเองสอดคล้องกับการรับรู้ตนเอง

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้รวมที่พัฒนาขึ้น โมเดลสมมติฐานการวิจัยสังเคราะห์ขึ้นจากทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ (Kanter, 1983) รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร (Scott & Jaffe, 1991) และมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู (Short & Rinehart, 1992) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักวิชาการด้านบริหารการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา วิจัยและวัดผลการศึกษา จำนวน 80 คน และผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2546 จำนวน 700 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความเหมาะสมของตัวบ่งชี้



การเสริมสร้างพลังอำนาจ การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล 8.50

ผลการวิจัย ได้สมการตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งพิจารณาได้จาก 2 มิติ คือ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจและผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 13 องค์ประกอบ 102 ตัวบ่งชี้ จัดลำดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้การสนับสนุน และความรู้สึกลึกซึ้งในตน ตามลำดับ ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า  $\chi^2 = 27.51, df = 61, p = 1.00, GFI = 1.00, .99, RMSEA = .000, RMR = .03$  แสดงว่า โมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความตรงเชิงโครงสร้าง

อุดมพร ทองคำ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสองดาววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสองดาววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 2) หาแนวทางพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสองดาววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 3) ศึกษาผลการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนสองดาววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ (Action research: AR) ดำเนินการ 2 วนรอบ แต่ละวนรอบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติการ (Action) 3) การสังเกตการณ์ (Observation) และ 4) การสะท้อนกลับ (Reflection) กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มผู้ร่วมวิจัย จำนวน 12 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียน แบบบันทึกแบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละความก้าวหน้า การตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จัดหมวดหมู่ของเนื้อหาและนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสองดาววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จากการศึกษาปรากฏผล ดังนี้

1.1 สภาพการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ตั้งแต่การกำหนดปัญหาการวิจัย การตั้งสมมติฐาน การออกแบบการวิจัย ตลอดจนการสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรม

2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนส่องดาววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2 การดำเนินการนิเทศ การวิจัยครั้งนี้ใช้การนิเทศ 2 วิธี คือ การนิเทศภายใน และการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ

3. ผลการพัฒนาศักยภาพในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนส่องดาววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปรากฏผล ดังนี้

3.1 ผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า กลุ่มผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจด้านการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X} = 65.38$ ) โดยมีร้อยละความก้าวหน้า 40.61

3.2 ผลการดำเนินการนิเทศ

3.2.1 ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวม จากการนิเทศภายใน ในวงรอบที่ 1 พบว่า อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.07$ )

3.2.2 การนิเทศภายในเพื่อติดตามการใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม และนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ในวงรอบที่ 1 พบว่า ผู้ร่วมวิจัยสามารถวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล และหาแนวทางการแก้ปัญหาได้ โดยการจัดทำเป็นสื่อการเรียนการสอนชุดการสอน แบบฝึกเสริมทักษะการพัฒนาแผนการสอน การใช้วิธีการสอนแบบต่าง ๆ สามารถพัฒนานวัตกรรมการสอน มีการทดลองใช้นวัตกรรมกับนักเรียน และบันทึกผลเป็นระยะ ๆ แต่ผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่วิเคราะห์ข้อมูลยังไม่ถูกต้องสมบูรณ์ ใช้ภาษายังไม่ค่อยสละสลวย การสรุปผลการวิจัยยังไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การดำเนินการนิเทศแบบชี้แนะในวงรอบที่ 2 พบว่า ผู้ร่วมวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลได้ถูกต้องสมบูรณ์ ใช้ภาษายังสละสลวยขึ้น การสรุปผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

3.2.3 การประเมินการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยในวงรอบที่ 1 พบว่า การเขียนรายงานการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.38$ ) ในวงรอบที่ 2 อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.63$ )

3.2.4 การเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ของกลุ่มผู้วิจัยในวงรอบที่ 2 มีความสมบูรณ์โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.28$ ) ในวงรอบที่ 2 อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.61$ )

เพ็ญพรรณ ขจรศิลป์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษา และสภาพการมีพลังอำนาจในตนเอง ของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปัจจุบัน พัฒนาและประเมินความสำเร็จของการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้วิธีวิจัยเชิงบรรยาย และวิธีวิจัยกึ่งทดลอง ชนิดกลุ่มเดียวสอบก่อน-หลัง ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สาระ และศึกษาสภาพการมีพลังอำนาจของนักศึกษาด้วยแบบวัดการมีพลังอำนาจที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดของคูมมิ่ง (1981) ประชากร ได้แก่ หัวหน้างานกิจกรรมนักศึกษาและนายกสโมสรนักศึกษา ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 29 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลพระราชชนนี ชลบุรี ปีการศึกษา 2549 จำนวน 43 คน ผลการวิจัยพบว่า

สภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษา ของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปัจจุบัน ประกอบด้วย 8 ประเด็น คือ นโยบาย แนวคิด และหลักการการดำเนินงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ความสำเร็จ ปัญหา ข้อเสนอแนะ ผลการดำเนินการประกันคุณภาพด้านกิจกรรมนักศึกษาและการเสริมสร้างพลังอำนาจของการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษา

สภาพการมีพลังอำนาจในตนเอง ของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 713 คน มีฐานนิยมของคะแนนพลังอำนาจอยู่ที่ 58 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผลของรูปแบบ 2) โครงสร้างเนื้อหา และหน่วยงานผู้รับผิดชอบการใช้รูปแบบ 3) ขั้นตอนการดำเนินการรูปแบบ และ 4) การประเมินผล การใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่พบว่าหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ คะแนนเฉลี่ยการตระหนักในคุณค่าของตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสำเร็จของการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เห็นได้จากฐานนิยมของคะแนนพลังอำนาจในตอนแรกของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลพระราชชนนี ชลบุรี ซึ่งอยู่ที่ 53 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 และหลังเข้าร่วม โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ที่ 68 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 เพิ่มขึ้น 15 คะแนน หรือร้อยละ 30

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิชัย สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ศึกษาวิจัยในรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยประยุกต์เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิชัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิชัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ เพื่อทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิชัย สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ และเพื่อประเมินคุณภาพรูปแบบการเสริม พลังอำนาจด้านจิตวิชัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

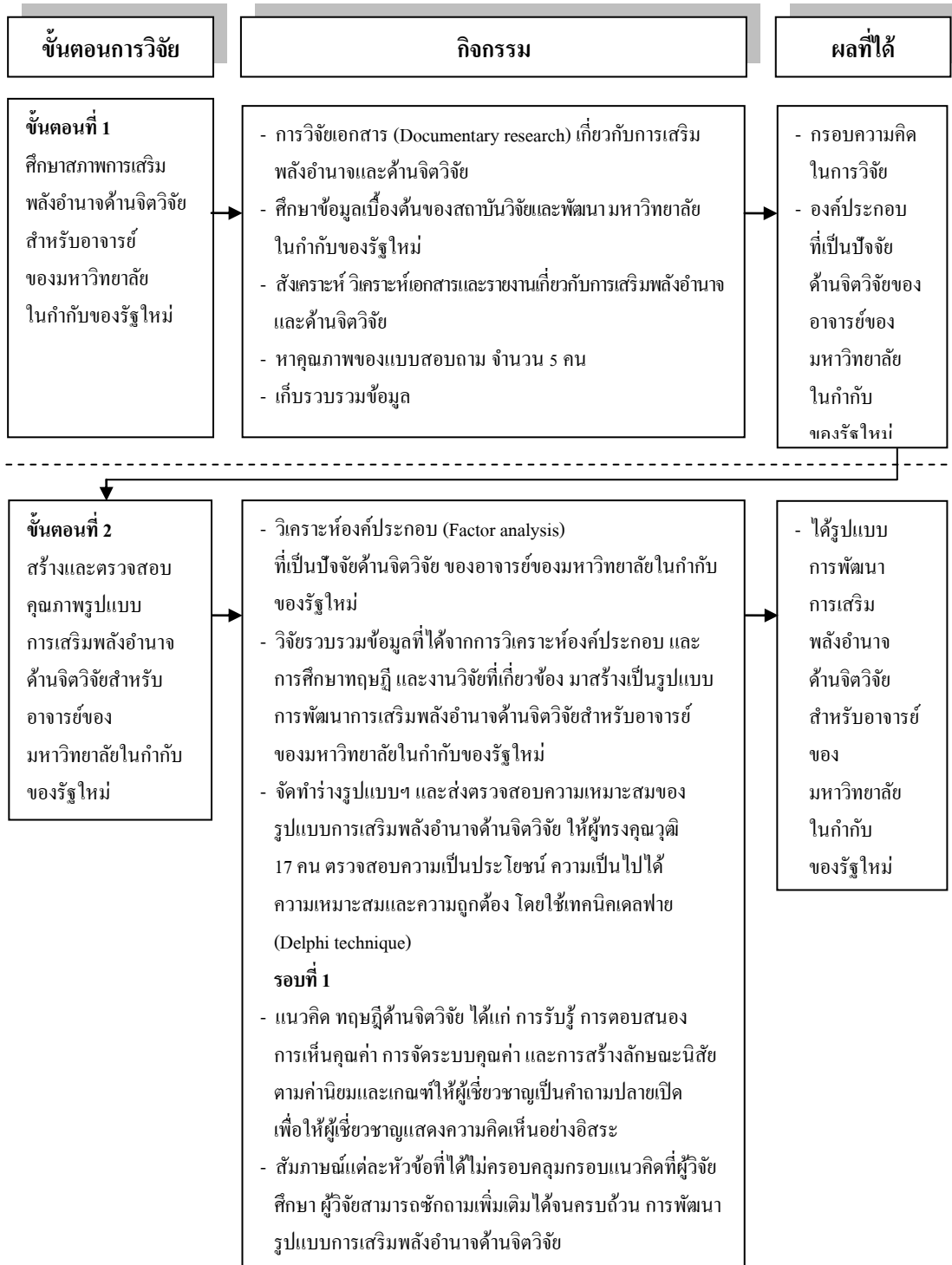
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิชัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่

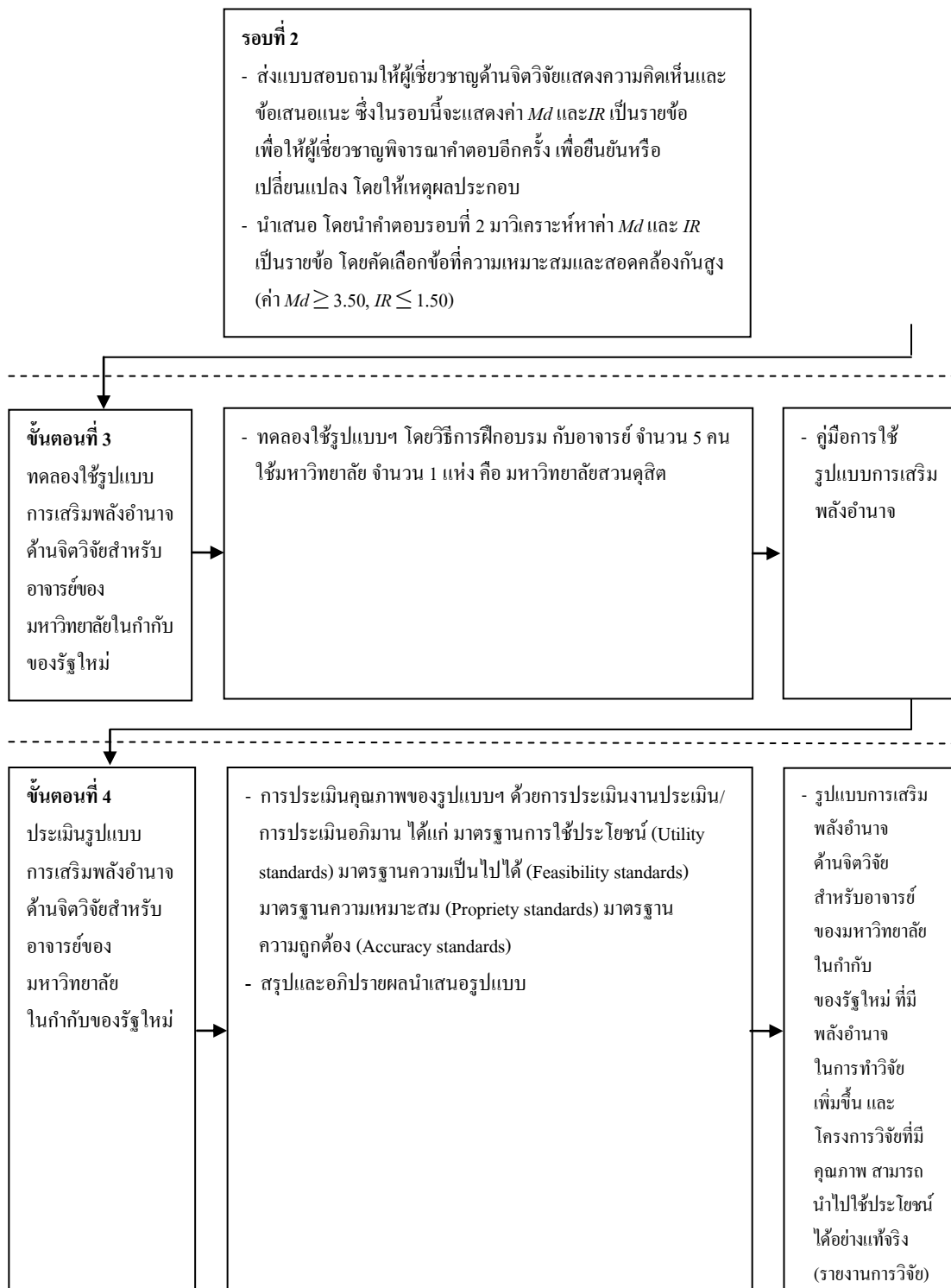
ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิชัย สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิชัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิชัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย





ภาพที่ 18 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจย

ในการดำเนินการเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย โดยผู้วิจัย ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

## ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

การศึกษสภาพการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่ สามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจยเกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย โดยศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของสถาบันวิจยและพัฒนา ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่

### 2. แหล่งข้อมูล

#### 2.1 แหล่งข้อมูลเอกสาร ได้แก่

2.1.1 นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559)

2.1.2 แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559)

2.1.3 กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)

2.1.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)

2.1.5 นโยบายและกลยุทธการวิจยของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์

2.1.6 แนวคิดทฤษฎีด้านการประเมินการศึกษาที่นำมาใช้ในการวิจย

2.1.7 งานวิจยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย

#### 2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ประจำปีการศึกษา 2558 รวมทั้งหมด จำนวน 9,194 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ ที่ทำหน้าที่ในการสอน ทำงาน ด้านการวิจย ในปีการศึกษา 2558 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 369 คน จากนั้นผู้วิจัย ได้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ดังปรากฏในตาราง

ตารางที่ 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	3,831	154
มหาวิทยาลัยขอนแก่น	2,245	90
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	966	39
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	2,152	86
รวม	9,194	369

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจ้ย สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ทั้งสิ้น จำนวน 369 ฉบับ ได้รับแบบสอบถาม กลับคืนจำนวน 299 คน หรือ 299 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.02

#### สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจ้ยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่ครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งแบบสอบถาม ที่ใช้การศึกษานี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลสภาพการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจ้ยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็นคำถามแบบปลายเปิด

2. นำร่างแบบสอบถามสภาพการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจ้ยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำร่างแบบสอบถาม สภาพการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจ้ยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถด้านวิจ้ย ด้านจิตวิจ้ย และด้านการประเมิน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

2.1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง พรหมมูล

2.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูวิทย์ รัตนพลแสนย์



### 2.1.3 ดร.ศจี จิระโร

### 2.1.4 ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดร.ขวัญใจ จริยาทัศน์กร

### 2.1.5 ดร.ศิราพร งามแสง

โดยประเมินให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item objective congruence: IOC) โดยพิจารณาค่า IOC ไม่ต่ำกว่า .50 ระหว่างวันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .60-1.00 ทุกข้อคำถาม อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ทุกข้อ (ภาคผนวก ก)

2.2 การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเนื้อหา และได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 30 คน ระหว่างวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สถิติคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นฉบับเท่ากับ .985

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงอธิการบดีของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. จัดส่งแบบสอบถามเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จำนวน 369 ชุด และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง และขอความร่วมมือส่งกลับทางไปรษณีย์ รวมผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 369 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 299 คน หรือ 299 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.02 และในการดำเนินการเป็นเวลา 2 เดือน ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 ถึง 15 กันยายน พ.ศ. 2559

#### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แปลผลความค่าความคิดเห็น (พงศ์เทพ จิระโร, 2557, หน้า 15) โดยใช้จุดกึ่งกลางชั้น (Mid point average) ดังนี้

คะแนนอยู่ระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง ความคิดเห็นระดับต่ำสุด/ น้อยที่สุด/ แย่มาก  
 คะแนนอยู่ระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง ความคิดเห็นระดับต่ำ/ น้อย/ แย่  
 คะแนนอยู่ระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง ความคิดเห็นระดับปานกลาง/ พอใช้  
 คะแนนอยู่ระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง ความคิดเห็นระดับสูง/ มาก/ ดี  
 คะแนนอยู่ระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง ความคิดเห็นระดับสูงที่สุด/ มากที่สุด/ ดีมาก

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบที (*t*-test)

3.2 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยใช้ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

3.3 ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยในตอนท้ายของแบบสอบถามแต่ละด้านเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้เสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

## ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาจัดทำเป็นการร่างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ มีดำเนินการในขั้นตอน ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในด้านจิตวิสัย ด้านการวิจัย ด้านวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานจริงในสถาบันอุดมศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเลือกแบบเจาะจง เป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และมีหน้าที่สอน รายวิชาจิตวิทยา วิจัย วัดผลและประเมินผลทางการศึกษา รวมทั้งท่านที่เคยมีประสบการณ์ตีพิมพ์วารสารระดับนานาชาติ รวมทั้งสิ้น 17 ท่าน

### สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ คือ แบบสอบถามรูปแบบ และประเด็นที่ส่งผลต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดระดับคะแนน เป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ
2. การตรวจสอบรูปแบบโดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในด้านจิตวิสัย ด้านการวิจัย ด้านวัดและประเมินผลทางการศึกษา และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานจริงในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 17 ท่าน ซึ่งแมคมิลแลน (Macmillan, 1971, p. 52) อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error) จะมีน้อยมาก
3. นำร่างที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ความเหมาะสม และสอดคล้อง โดยพิจารณาจากค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range: *IR*)
4. จากนั้นก็ทำการปรับปรุงรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
5. สร้างคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยมีโครงสร้าง ดังนี้
 

หลักการ กล่าวถึงความสำคัญ และทฤษฎีหลักการที่นำมาใช้สร้างรูปแบบ  
วัตถุประสงค์ เป็นจุดมุ่งหมายของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับ  
อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

โครงสร้างและสาระของรูปแบบ มีความครอบคลุมการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย  
วิธีการและเทคนิคการดำเนินกิจกรรมของรูปแบบ ใช้วิธีการฝึกอบรมโดยการเสริม  
พลังอำนาจด้านจิตวิสัย และการปฏิบัติการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยของแต่ละคน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน (รายนามผู้ทรงคุณวุฒิปรากฏในภาคผนวก ข) พร้อมทั้งแนบรายละเอียดของการวิจัยแบบสอบถาม โดยเดินทางไปพบด้วยตนเอง หรือทางไปรษณีย์
2. ผู้วิจัยนัดหมาย และรับแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญในการรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยรวบรวมข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในการปรับแก้ต่าง ๆ ได้

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ได้แก่ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อยืนยันองค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ และได้มีการนำแนวคิดด้านจิตวิสัยมาปรับใช้ ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับการวิจัย การตอบสนองเกี่ยวกับการวิจัย การเห็นคุณค่าเกี่ยวกับการวิจัย การจัดระบบคุณค่าเกี่ยวกับการวิจัยการสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยมเกี่ยวกับการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order confirmatory factor analysis) สำหรับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ เพื่อตรวจสอบว่าองค์ประกอบของรูปแบบว่าตรงตามทฤษฎีหรือไม่ โดยพิจารณาจาก

1.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันมีความสอดคล้อง ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือพิจารณาค่า  $\chi^2/df$  ควรมีค่าน้อยกว่า 2.00

1.2 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (*GFI*) เป็นอัตราส่วนผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและโมเดลหลังจากการปรับโมเดลกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล *GFI* ที่ยอมรับได้ควรมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าที่มากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*) เป็นการนำค่า *GFI* มาปรับแก้ และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง สำหรับค่า *GFI* และ *AGFI* ควรมีค่าเท่ากับหรือเข้าใกล้ 1 ค่าที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า .90 จึงจะแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root mean square of error approximation: *RMSEA*) เป็นดัชนีที่พิจารณาเศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อนเป็นผลต่างระหว่างความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างกับความแปรปรวนตามโมเดล ถ้าเศษเหลือต่าง แสดงว่า โมเดลมีความเหมาะสม เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินคือ ถ้า *RMSEA* มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่า โมเดลมีความเหมาะสมมาก

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงปริมาณจากการตอบแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของผู้ทรงคุณวุฒิ 17 คน โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์ความเหมาะสมและสอดคล้อง โดยพิจารณาจากค่ามัธยฐาน (Median) และหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range: *IR*) ตามเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 4.50-5.00 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในข้อนี้มากที่สุด  
 3.50-4.49 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในข้อนี้มาก  
 2.50-3.49 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในข้อนี้ปานกลาง  
 1.50-2.49 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในข้อนี้น้อย  
 1.00-1.49 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในข้อนี้น้อยที่สุด  
 ใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range: *IR*) ในกรณีที่ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ข้อใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อนั้นสอดคล้องกัน แต่ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ข้อใดมีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อนั้นไม่สอดคล้องกัน (ค่า  $Md \geq 3.50, IR \leq 1.50$ ) (พงศเทพ จิระโร, 2557, หน้า 57)

### ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

ในขั้นตอนนี้คือ การพัฒนาทักษะและผลงานงานวิจัยให้กับอาจารย์ โดยนำรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยใช้กับมหาวิทยาลัย 1 ใน 5 แห่ง ที่ทำการเก็บข้อมูล

#### กลุ่มทดลองใช้รูปแบบ

ผู้วิจัยศึกษาทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ผู้วิจัยเลือกมหาวิทยาลัย จำนวน 1 แห่ง โดยเลือกแบบเจาะจง เนื่องจากที่ผ่านมามีการประเมินการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ไม่ผ่านตรงตามเกณฑ์โดยการคัดเลือกออกเป็นจำนวนมาก รวมทั้งอาจารย์ทำงานวิจัยไม่มากเท่าที่ควร อาจจะเพราะไม่มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย และงบประมาณน้อยเกินไป จึงทำให้อาจารย์ขาดจิตวิสัย และไม่อยากทำวิจัย

#### สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยศึกษาเอกสารคู่มือการใช้รูปแบบ ขั้นตอน วิธีการดำเนินการกิจกรรม นำมากำหนดเป็นเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. ไบกิจกรรม
  - 1.1 ไบกิจกรรมที่ 1 การกำหนดโจทย์ คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย
  - 1.2 ไบกิจกรรมที่ 2 การค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 1.3 ไบกิจกรรมที่ 3 สร้างเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 1.4 ไบกิจกรรมที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.5 ใบกิจกรรมที่ 5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1.6 ใบกิจกรรมที่ 6 เขียนบทความ

2. งานวิจัยของอาจารย์ คนละ 1 ชิ้น และสรุปเป็นบทความงานวิจัยของอาจารย์ที่เข้าร่วม  
ฝึกอบรม

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัย  
ในกำกับของรัฐใหม่ โดยวิธีการจัดฝึกอบรมให้กับอาจารย์ที่มีความสนใจที่อยากจะทำงานวิจัย  
เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนาองค์กร รวมทั้งนำไปสู่ผลงานวิจัย และเพื่อกำหนด  
ตำแหน่ง/ ผลงานทางวิชาการต่อไปได้ ในการดำเนินการ ดังนี้

1. คัดเลือกอาจารย์ที่มีความสนใจอยากทำวิจัย และอาจารย์ที่ไม่มีความรู้ กระบวนการ  
หรือวิธีการในการทำวิจัย โดยแจ้งกำหนดการให้อาจารย์รับทราบวัน เวลา และสถานที่  
ในการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับ  
ของรัฐใหม่

2. ให้คู่มือ และชี้แจงความเป็นมาของ โครงการ รวมถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมาย  
ของโครงการเกี่ยวกับกิจกรรมของรูปแบบ คือ ใช้วิธีการฝึกอบรม ซึ่งเนื้อหาในการฝึกอบรม  
ประกอบด้วย

2.1 การเขียนโครงการวิจัย

2.2 การกำหนดโจทย์วิจัย

2.3 การออกแบบการวิจัย

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.6 การเขียนรายงานการวิจัย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงอาจารย์ที่เข้าร่วม  
ฝึกอบรม เพื่อขอเรียนเชิญเข้าร่วมอบรมใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย

2. ผู้วิจัยชี้แจงให้กลุ่มเป้าหมายการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ  
จำนวน 1 แห่ง เพื่อชี้แจงความเป็นมาของ โครงการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย และอธิบาย  
รายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับ  
อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ตามคู่มือการใช้รูปแบบที่จัดทำขึ้น

3. ดำเนินการตามคู่มือการใช้รูปแบบ ระหว่างวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2560 เป็นระยะเวลา 3 เดือน 9 วัน ดำเนินการปฏิบัติตามกำหนดการจัดกิจกรรม ดังกำหนดการตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8 กิจกรรมกำหนดการการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ระหว่างวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2559-วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2560

วันที่	สถานที่	เวลา	หัวข้อกิจกรรม	วิทยากร
21 ธ.ค. 2559	ณ ห้องประชุม 1208/1 มหาวิทยาลัย สวนดุสิต	09.00- 10.00 น.	- ชี้แจงความเป็นมาของโครงการ - วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ของโครงการ	ผู้วิจัย
		10.00- 12.00 น.	กิจกรรมที่ 1 การกำหนดโจทย์ คำถาม การวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย - กรอบแนวคิดในการวิจัย - สมมติฐานการวิจัย - ขอบเขตการวิจัย - ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	พี่เลี้ยงนักวิจัย
		13.00- 16.00 น.	ฝึกปฏิบัติ+นำเสนอผลงาน	อาจารย์ ที่เข้าร่วมอบรม
12 ม.ค. 2560	ณ ห้องประชุม 1208/1 มหาวิทยาลัย สวนดุสิต	09.00- 12.00 น.	กิจกรรมที่ 2 การค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง - เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	พี่เลี้ยงนักวิจัย
			กิจกรรมที่ 3 สร้างเครื่องมือ และเก็บ รวบรวมข้อมูล - วิธีดำเนินการวิจัย - การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ในการวิจัย	
		13.00- 16.00 น.	- การเก็บรวบรวมข้อมูล - ฝึกปฏิบัติ+นำเสนอผลงาน	อาจารย์ ที่เข้าร่วมอบรม

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

วันที่	สถานที่	เวลา	หัวข้อกิจกรรม	วิทยากร
3 ก.พ. 2560	ณ ห้องประชุม 1208/1 มหาวิทยาลัย สวนดุสิต	09.00- 12.00 น.	ติดตามความก้าวหน้างานวิจัย ของอาจารย์ที่เข้าร่วมทำกิจกรรม	ผู้วิจัย
20 ก.พ. 2560	ณ ห้องประชุม 1208/1 มหาวิทยาลัย สวนดุสิต	09.00- 12.00 น. 13.00- 16.30 น.	กิจกรรมที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล - การวิเคราะห์ข้อมูล - ผลการวิเคราะห์ข้อมูล - ฝึกปฏิบัติ+นำเสนอผลงาน	พี่เลี้ยงนักวิจัย อาจารย์ ที่เข้าร่วมอบรม
30 มี.ค. 2560	ณ ห้องประชุม 1208/1 มหาวิทยาลัย สวนดุสิต	09.00- 12.00 น. 13.00- 16.30 น.	กิจกรรมที่ 5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ - การเขียนรายงานการวิจัย กิจกรรมที่ 6 เขียนบทความ/ รายงาน การวิจัย เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ - ฝึกปฏิบัติ+นำเสนอผลงาน	พี่เลี้ยงนักวิจัย อาจารย์ ที่เข้าร่วมอบรม

จากตารางที่ 8 กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย  
สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ในมหาวิทยาลัย จำนวน 1 แห่ง ใช้เวลา  
ในการดำเนินการ 3 เดือน 9 วัน

3. เสร็จสิ้นการดำเนินการตามคู่มือการใช้รูปแบบ อาจารย์ที่เข้าร่วมฝึกอบรมจะได้  
งานวิจัย คนละ 1 ชิ้น และนำเสนอเป็นบทความทางวิชาการ

#### ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการเก็บข้อมูลเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่  
ผู้วิจัยเลือกมหาวิทยาลัย จำนวน 1 แห่ง เลือกแบบเจาะจง



กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ที่เข้าร่วมฝึกอบรม และทำกิจกรรมร่วมกันตามคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย จำนวน 5 คน

### สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 คือ คู่มือการใช้รูปแบบ และรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย จัดทำเป็นแบบประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการวิจย โดยประยุกต์ใช้มาตรฐานของการประเมินงานประเมิน/ การประเมินอภิมาน โดยสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1981 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, หน้า 178-180) ประกอบด้วยมาตรฐานทั้งหมด 4 ด้าน มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility standards) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility standards) มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety) และมาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy standards) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดระดับคะแนน เป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ และแบบประเมินเชิงคุณภาพ หลังการทดลอง (After action review: AAR)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ในขณะที่ดำเนินการตามคู่มือการใช้รูปแบบ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้อาจารย์ที่เข้าร่วมการฝึกอบรมแต่ละท่านนำเสนอผลงานวิจยของตนเองที่ทำเสร็จ หรือว่ามีปัญหาสิ่งใด ในระหว่างการวิจยที่ผ่านมา จากนั้นการทำแบบประเมินคู่มือการใช้ และรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ในการประเมินตามประเด็นที่ได้จัดเตรียม ไว้ในด้านคุณภาพ การใช้คู่มือรูปแบบ และรูปแบบในด้านการใช้ประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบประเมินคุณภาพรูปแบบ

### การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินของอาจารย์ ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: *SD*) ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งได้กำหนดคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ตามรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ เพื่อทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ และเพื่อประเมินคุณภาพด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ประกอบด้วย

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์

ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

4. สรุปข้อคิดเห็นจากคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อยืนยันองค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ และได้มีการนำแนวคิดด้านจิตวิสัยมาปรับใช้ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับการวิจัย การตอบสนองเกี่ยวกับการวิจัย การเห็นคุณค่าเกี่ยวกับการวิจัย การจัดระบบคุณค่าเกี่ยวกับการวิจัย การสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยมเกี่ยวกับการวิจัย

2. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและประเด็นที่จะนำไปใช้ในรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

1. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่
  2. คู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่
  3. สรุปผลของการวิจยผลการทดลองโดยใช้รูปแบบของอาจารย์ ทั้ง 5 คน
- ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยการประเมินงานประเมิน/ การประเมินอกิมาณ (Meta evaluation) ประกอบด้วยมาตรฐานการประเมิน 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy standards) ของรูปแบบตามความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

#### สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

เพื่อให้การทำความเข้าใจผลการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$n$	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
$SD$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
$Sk$	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
$Ku$	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
$\chi^2$	แทน	สถิติไคสแควร์ (Chi-square)
$df$	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
$\alpha/p$	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$\chi^2 / df$	แทน	ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์
$RMR$	แทน	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
$RMSEA$	แทน	ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root mean square error of approximation)
$NFI$	แทน	Normed fit index
$CFI$	แทน	Comparative fit index
$GFI$	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Goodness of fit index)

<i>AGFI</i>	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index)
<i>RFI</i>	แทน	Relative fit index
<i>IFI</i>	แทน	Incremental fit index
<i>TLI</i>	แทน	Tucker-Lewis index
$\beta$	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
<i>SE</i>	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error)
$R^2$	แทน	สัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination)

## ตอนที่ 1 ศึกษาการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

### 1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 299 คน ประกอบด้วยอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 9 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	123	41.10
หญิง	176	58.90
รวม	299	100.00
2. คณะที่สังกัดในปัจจุบัน		
คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์	60	20.10
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	50	16.70
คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา	7	2.30
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	2	0.70
คณะพยาบาลศาสตร์	10	3.30

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะสหเวชศาสตร์	14	4.70
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	24	8.00
คณะวิทยาการจัดการ	7	2.30
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	63	21.10
คณะวนศาสตร์	6	2.00
คณะวิศวกรรมศาสตร์	25	8.40
คณะศิลปศาสตร์	21	7.00
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง	6	2.00
บัณฑิตวิทยาลัย	4	1.30
รวม	299	100.00
3. กลุ่มสาขาวิชา		
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	153	51.20
สังคมศาสตร์/ มนุษยศาสตร์	146	48.80
รวม	299	100.00
4. ตำแหน่งทางวิชาการที่ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน		
อาจารย์	201	67.20
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	74	24.70
รองศาสตราจารย์	24	8.00
รวม	299	100.00
5. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	6	2.00
ปริญญาโท	106	35.50
ปริญญาเอก	187	62.50
รวม	299	100.00
6. อายุการทำงาน		
1-5 ปี	117	39.10
6-10 ปี	78	26.10

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
11-15 ปี	43	14.40
16-20 ปี	23	7.70
21-25 ปี	16	5.40
26-30 ปี	11	3.70
31-35 ปี	5	1.70
มากกว่า 35 ปี	6	2.00
รวม	299	100.00
7. ประสบการณ์ในการทำวิจัย		
ไม่ตอบ	1	0.30
เคยทำวิจัย	279	93.30
ไม่เคยทำวิจัย	19	6.40
รวม	299	100.00
8. ผลงานวิจัยที่ทำเป็นงานวิจัยในลักษณะใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
พัฒนางานวิชาการตามสาขาที่สังกัด	236	53.80
พัฒนาการเรียนการสอน	111	25.30
ตามยุทธศาสตร์จังหวัด/ประเทศ	72	16.40
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	20	4.60
รวม	439	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.90 และดำรงตำแหน่งอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 67.20 ทั้งนี้ อยู่คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 21.10 กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 51.20 ส่วนใหญ่อยู่ระดับการศึกษาปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 62.50 และมีอายุการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.10 นอกจากนี้ อาจารย์เคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 93.30 และส่วนมากผลงานวิจัยที่ทำจะเน้นการพัฒนางานวิชาการตามสาขาที่สังกัด คิดเป็นร้อยละ 53.76

## 2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์

### ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ใน 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และด้านโอกาส โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 10 ดังนี้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและในแต่ละด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่	จำนวน (คน) $n = 299$		
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $SD$ )	แปลผล
1. ด้านความรู้ความเข้าใจ	3.88	0.67	มาก
2. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน	3.75	0.81	มาก
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.70	0.74	มาก
4. ด้านทรัพยากร	3.47	0.84	ปานกลาง
5. ด้านโอกาส	3.66	0.88	มาก
รวม	3.69	0.63	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 และมีค่าเฉลี่ยแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 3.47-3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.84-0.67 โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความรู้ความเข้าใจ 3.88 และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านด้านทรัพยากร 3.47



ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านความรู้ความเข้าใจ เป็นรายชื่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านความรู้ความเข้าใจ	จำนวน (คน)		แปลผล
	n = 299		
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
1. ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ และแนวคิดทางวิชาการ ในหัวข้อ หรือประเด็นที่สนใจจะทำการวิจัย	4.08	0.72	มาก
2. การเลือกหัวข้อและกำหนดปัญหาในการวิจัย	4.10	0.73	มาก
3. ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการทำวิจัย	4.11	0.74	มาก
4. ความรู้เกี่ยวกับการกำหนดประชากรและการเลือก กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัย	3.82	0.89	มาก
5. ความรู้เกี่ยวกับตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่จะวิจัย	3.91	0.87	มาก
6. ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม กับปัญหาการวิจัย	3.77	0.90	มาก
7. ความรู้เกี่ยวกับหลักการและวิธีการสร้างเครื่องมือ ที่จะใช้ในการวิจัย	3.86	0.90	มาก
8. ความรู้ในทักษะและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยเครื่องมือวิจัยแบบต่าง ๆ	3.90	0.81	มาก
9. ความรู้เกี่ยวกับสถิติที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ว่ามีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการวิจัยอย่างไร	3.64	0.96	มาก
10. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากคอมพิวเตอร์	3.63	0.96	มาก
11. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอ่านผลข้อมูลที่ได้จาก การใช้คอมพิวเตอร์วิเคราะห์	3.64	0.98	มาก
12. ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบและมีความสามารถในการเขียน รายงานการวิจัย	3.96	0.80	มาก
13. ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเขียนบทความเพื่อเผยแพร่ผลงาน การวิจัยในวารสารทางวิชาการ	3.93	0.82	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านความรู้ความเข้าใจ	จำนวน (คน)		แปลผล
	n = 299		
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
14. ความรู้เกี่ยวกับวิธีเขียนโครงการเพื่อขอทุนสนับสนุน การทำวิจัยจากมหาวิทยาลัย และแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยงานภายนอก	3.76	0.89	มาก
15. ความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณต่าง ๆ ของนักวิจัย	4.12	0.81	มาก
16. ความรู้เกี่ยวกับการเสนอแนะให้มีกรนำผลการวิจัย ไปใช้ได้	3.89	0.85	มาก
17. ความรู้เกี่ยวกับกำหนดการทำวิจัยที่ชัดเจน	3.89	0.83	มาก
รวม	3.88	0.67	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยด้านความรู้ความเข้าใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 โดยมีค่าเฉลี่ยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 3.63-4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.72-0.98 และทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 12 สรุปประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิจยตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน จำแนกเป็น 5 ประเด็น เรียงลำดับตามความสำคัญ

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
ได้รับความรู้ที่ชัดเจน/ มีความเข้าใจในการทำ วิจย (ร้อยละ 45)	ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นไว้บางส่วนดังนี้ “ความเข้าใจของการทำวิจยอย่างแท้จริง ว่าตรงตามความต้องการของผู้ทำหรือไม่ รวมถึงต้นสังกัดเปิดกว้างหรือมีวิสัยทัศน์ต่อการวิจยอย่างไร”, “ยังขาดความรู้ทางสถิติ โดยเฉพาะการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากคอมพิวเตอร์”, “ควรเสริมความรู้ให้กับอาจารย์ทางด้านการประเมินคุณค่าของงานวิจย เพื่อกระตุ้นให้เกิดการผลิตงานที่มีคุณภาพ และใช้ประโยชน์ได้จริง”

## ตารางที่ 12 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
การจัดสัมมนา/ อบรม/ แหล่งทุน (ร้อยละ 25)	โดยในประเด็นนี้มีผู้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับ การเขียน Proposal เพื่อขอทุนต่าง ๆ เนื่องจากทุนวิจัยจะมีกรอบวิจัย ที่แตกต่างกัน”, “ควรมีการจัดอบรม/ ให้ความรู้ในส่วนของเครื่องมือที่ใช้ในการทำ วิจัย (ซอฟต์แวร์) เช่น การประยุกต์ใช้ R, Python ในการคำนวณค่าทางสถิติ”
ระบบพี่เลี้ยงสำหรับ นักวิจัย (ร้อยละ 12.5)	เกี่ยวกับประเด็นความต้องการให้มีพี่เลี้ยง โดยกล่าวว่า “ควรมีผู้เชี่ยวชาญมาให้ คำแนะนำขั้นตอนการทำวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นเพื่อเพิ่มความรู้ ให้แน่นมากขึ้น”
เครือข่ายงานวิจัย (ร้อยละ 10)	“ด้านนี้ต้องหากคนอื่น ๆ มาช่วย ต้องมีเครือข่ายจึงจะทำ Paper ได้เร็วและเยอะ และดี”
นโยบายส่งเสริม จากต้นสังกัด (ร้อยละ 7.5)	“การได้มีโอกาสทำงานวิจัย จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น”

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ  
ด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านการช่วยเหลือ  
สนับสนุน เป็นรายชื่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน	จำนวน (คน)		แปลผล
	n = 299		
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้อาจารย์มีเวลา ในการทำวิจัย	3.86	1.00	มาก
2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้อาจารย์มีโอกาส ในการทำวิจัย	3.79	0.99	มาก
3. การสนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการอบรม หรือสัมมนา เกี่ยวกับความรู้ในการทำวิจัย	4.01	0.92	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน	จำนวน (คน)		แปลผล
	n = 299		
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
4. การส่งเสริมให้อาจารย์ในแต่ละหน่วยงานได้วางแผน การทำวิจัยร่วมกัน	3.73	1.09	มาก
5. การจัดให้มีผู้ช่วยนักวิจัยในการเก็บและรวบรวมข้อมูล	3.51	1.20	มาก
6. การให้คำแนะนำแหล่งตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่และนำเสนอ ผลงานวิจัยของอาจารย์	3.68	1.02	มาก
7. การอบรม/ สัมมนาเกี่ยวกับการทำวิจัยตรงตาม อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	3.59	1.06	มาก
8. การส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์หรือ นำเสนอในการประชุมสัมมนา	3.93	0.95	มาก
9. การส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และ มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และระเบียบ ปฏิบัติต่าง ๆ ในการทำวิจัย	3.68	1.07	มาก
10. การจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับอาจารย์ผู้ที่เคย และไม่เคยทำวิจัยได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่าง กันและกัน	3.71	1.01	มาก
11. การติดต่อประสานงานระหว่างเครือข่ายกับหน่วยงาน ภายนอก เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำวิจัย ของอาจารย์	3.60	1.09	มาก
12. การส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องของการเผยแพร่การวิจัย ตลอดจนการจัดสิทธิบัตร	3.67	1.04	มาก
13. การกำหนดมาตรการให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่องสำหรับ อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	3.82	0.92	มาก
14. การส่งเสริมพัฒนางานวิจัยอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพื่อก้าวสู่สากล	3.83	0.98	มาก
15. การจัดให้มีที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเกี่ยวกับโครงการวิจัย	3.71	1.12	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน	จำนวน (คน)		แปลผล
	<i>n</i> = 299		
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( <i>SD</i> )	
16. การสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์รุ่นใหม่เข้ามามี ประสบการณ์ในการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง	3.90	1.03	มาก
17. การจัดระบบพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่	3.70	1.08	มาก
18. การส่งเสริมสนับสนุนให้มีศูนย์กลางการวิจัย เฉพาะทางเป็นศูนย์แห่งความเป็นเลิศ (Excellence center) ในศาสตร์เฉพาะทางตามความเชี่ยวชาญของ มหาวิทยาลัย	3.66	1.04	มาก
19. มหาวิทยาลัยได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดหน่วยงาน จัดการทรัพย์สินทางปัญญา โดยมีผู้เชี่ยวชาญที่มี ความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย และระบบ การจัดการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ	3.62	0.98	มาก
20. ส่งเสริมให้มีรางวัลแก่อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยดีเด่น	3.97	0.89	มาก
รวม	3.75	0.81	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย  
ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81  
โดยมีค่าเฉลี่ยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 3.51-4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.89-1.20 และ  
ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 14 สรุปประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับ  
อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนเกี่ยวกับการ  
การวิจย ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 23 คน จำแนกเป็น 8 ประเด็น  
เรียงลำดับตามความสำคัญ

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
ระบบพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจย (ร้อยละ 21.8)	ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นไว้บางส่วนดังนี้ “มหาวิทยาลัย มีระบบพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจयरุ่นใหม่ก็จริง แต่ในทางปฏิบัติ พี่เลี้ยง บางท่านก็ไม่ค่อยมีส่วนช่วยในการให้คำแนะนำในการวิจย”, “มหาวิทยาลัยมีการจัดระบบพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจयरุ่นใหม่ แต่พี่เลี้ยง ไม่ได้มีบทบาทอย่างจริงจัง และไม่ได้มีการให้ระบบการจัดพี่เลี้ยง ที่เหมาะสม”
ประชาสัมพันธ/ การจัดสัมมนา/ อบรม (ร้อยละ 18.2)	“จัดสัมมนาเกี่ยวกับกระบวนการทำวิจย รวมถึงการช่วยเหลือ และ ติดตามผลตลอดทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ”, “มีการอบรม สนับสนุนสำหรับนักวิจยมือใหม่ แต่การอบรมยังไม่ครอบคลุมการวิจย ในทุกสาขา”
นโยบายส่งเสริม จากต้นสังกัด (ร้อยละ 16.4)	โดยในประเด็นนี้มีผู้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “การส่งเสริมการวิจย เป็นเรื่องที่แต่ละคนควรตระหนักรู้เอง แต่นโยบายของมหาวิทยาลัย ควรเน้นเรื่องการเรียนการสอนให้สำคัญไม่ต่างจากเป็นงานวิจย”, “การให้กำลังใจโดยการให้รางวัลการตีพิมพ์ผลงานวิจยของอาจารย์ ช่วยส่งเสริมให้เกิดงานวิจยมากขึ้น”
งบประมาณ (ร้อยละ 14.5)	“การเบิกจ่ายงบประมาณวิจยล่าช้าจนเป็นอุปสรรคในการทำวิจย”, อาจารย์ต้องสำรองเงินจ่ายจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถทำงานใหญ่ ๆ” “อาจารย์บางท่านไม่ยอมเป็นหัวหน้าโครงการ อาจทำวิจย แต่ไม่ยอม ต้องมาดูแล เช่น เงิน งบ การใช้เงินเอง”, “มีทุนวิจยที่เหมาะสม”
แหล่งทุนสนับสนุน (ร้อยละ 10.9)	ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นไว้บางส่วนดังนี้ “การประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงด้านการช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อให้ผู้วิจยมีแหล่งทุนสนับสนุนการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม”
สนับสนุนการเผยแพร่ ผลงานวิจยเพื่อตีพิมพ์ (ร้อยละ 9.1)	“การให้ความสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจยเพื่อตีพิมพ์หรือนำเสนอ จากทางหน่วยงานยังน้อยด้านงบประมาณ”, “การให้กำลังใจ โดยการให้รางวัลการตีพิมพ์ผลงานวิจยของอาจารย์ ช่วยส่งเสริมให้ เกิดงานวิจยมากขึ้น”

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
ข้อจำกัดเรื่องเวลา/ เวลาการสอนลดน้อยลง (ร้อยละ 7.3)	“บางครั้งระบบการทำงานไม่เอื้อต่อการทำงานวิจัยและไม่สนับสนุนให้สามารถผลิตงานวิจัยได้เท่าที่ควร”, “เพิ่มโอกาสในแง่ของการลดเวลาในการทำงานเอกสารของอาจารย์รุ่นใหม่”, “ปัจจุบันอาจารย์ต้องแบ่งเวลาเพื่อลาไปทำงานบางอย่างที่ฝ่ายสนับสนุนน่าจะทำมากกว่า ทำให้เสียเวลามาก”
ปัญหาด้านเครื่องมือ/ อุปกรณ์ (ร้อยละ 1.8)	โดยในประเด็นนี้มีผู้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “ศูนย์เครื่องมือที่พร้อมในทุก ๆ ด้าน”

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นรายชื่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านข้อมูลข่าวสาร	จำนวน (คน)		แปลผล
	n = 299		
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
1. มหาวิทยาลัยมีการประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศให้อาจารย์ทราบ อย่างทั่วถึง	3.90	0.85	มาก
2. มหาวิทยาลัยมีการประชาสัมพันธ์การวิจัยในชั้นเรียน ทางสื่อต่าง ๆ ได้แก่ โบว์ชัวร์ ใบปลิว และแผ่นพับ	3.40	1.00	ปานกลาง
3. สถาบันวิจัยและพัฒนาได้ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ เกี่ยวกับรายละเอียดของการจดสิทธิบัตร และติดต่อ ประสานงาน เพื่ออำนวยความสะดวก ในด้านจดสิทธิบัตรของผลงานวิจัย	3.47	0.95	ปานกลาง
4. มหาวิทยาลัยได้ทำการประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ ทราบถึงความสำคัญการทำวิจัยว่าเป็นหน้าที่อย่างหนึ่ง ของอาจารย์มหาวิทยาลัย	4.10	0.82	มาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านข้อมูลข่าวสาร	จำนวน (คน)		แปลผล
	n = 299		
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
5. มหาวิทยาลัยให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการ ให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่องสำหรับอาจารย์ที่มีตำแหน่ง ทางวิชาการ	3.99	0.85	มาก
6. มหาวิทยาลัยได้มีระบบติดตามประเมินผลการวิจัย ชัดเจน และระบบประเมินคุณภาพข้อมูลทางเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง	3.74	0.91	มาก
7. มีการประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ทราบถึงการจัดให้มี ผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการออกแบบงานวิจัยและสถิติ	3.42	1.05	ปานกลาง
8. สถาบันวิจัยและพัฒนาได้มีการประชาสัมพันธ์ ผ่านทางเว็บไซต์ มีความทันสมัยตลอดเวลา	3.64	1.00	มาก
9. มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลการใช้ระบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นข้อมูลด้านผลงานวิจัย ในชั้นเรียน	3.57	1.03	มาก
10. สถาบันวิจัยและพัฒนาได้แจ้งข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการอนุมัติจัดสรรทุนให้อาจารย์ทราบ	3.78	0.88	มาก
รวม	3.70	0.74	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเสริมพลังอำนาจ  
ด้านจิตวิสัย ด้านข้อมูลข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
0.74 โดยมีค่าเฉลี่ยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 3.40-4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.82-1.05  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2, 3, และข้อ 7 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ  
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก



ตารางที่ 16 สรุปประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับ  
 อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการวิจัย  
 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 คน จำแนกเป็น 4 ประเด็น เรียงลำดับ  
 ตามความสำคัญ

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
ประชาสัมพันธ์/ การจัด สัมมนา/ อบรม (ร้อยละ 45)	ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นไว้บางส่วน ดังนี้ “การประชุมสัมพัธ์ไม่ทั่วถึง รู้เมื่อจะถึง Deadline แล้วบ่อยครั้ง”, “มหาวิทยาลัยขาดการประชุมสัมพัธ์เกี่ยวกับฐานข้อมูลวารสาร อิเล็กทรอนิกส์ และควรรับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจาก ผู้ใช้งานจริง”, “เผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์แหล่ง-อุปกรณ์วิเคราะห์ ข้อมูล”
แหล่งทุน (ร้อยละ 35)	โดยในประเด็นนี้มีผู้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “มีการส่งข้อมูล อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง ทาง E-mail”, “ด้านข้อมูล ข่าวสารน่าจะมีการจัดทำข่าวสารด้านการวิจัยและส่งตรงเข้า E-mail ของอาจารย์ ทุกท่านเพราะอาจารย์บางครั้งก็ไม่เวลาไปเปิดดูตามหน้า Website และควรมีการจัดทำปฏิทินการขอทุนวิจัยประจำปี มีหน้าที่ ส่งให้อาจารย์แต่ละท่าน เพราะบางครั้งทุนวิจัยมา จึงทำให้อาจารย์ เตรียมตัวไม่ทัน ซึ่งทำให้เสียเวลาและโอกาส”, “1) หน่วยงานภายนอก ทำได้คืออยู่แล้ว เช่น วช., สกว. เป็นต้น 2) มหาวิทยาลัยให้ข้อมูล งานวิจัยโดยใช้หนังสือเวียน ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้รับข้อมูลเพราะหนังสือ ไม่ถึงมือ (ปัญหาส่วนใหญ่จากเจ้าหน้าที่ส่งเอกสาร)”
ระบบพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจัย (ร้อยละ 15)	เกี่ยวกับประเด็นความต้องการให้มีพี่เลี้ยง โดยกล่าวว่า “ต้องทำให้ กว้างขวาง เข้าถึง ได้ง่าย เปิดโอกาสให้คนใหม่ ๆ โดยเฉพาะเรื่องทุน และขอเป็น Paper เลย รายงานบางทีก็ไม่สำคัญนับไม่ได้”, “ควรมี หน่วยงานช่วยทำ”
สนับสนุนการเผยแพร่ ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ (ร้อยละ 10)	“น่าจะมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง และต่อเนื่อง รวมถึงจัดระบบ การส่งเสริมข้อมูล”

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านทรัพยากร เป็นรายชื่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านทรัพยากร	จำนวน (คน)		แปลผล
	n = 299		
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
1. การจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยสำหรับอาจารย์ ในมหาวิทยาลัย	3.84	0.92	มาก
2. จำนวนทุนอุดหนุนการวิจัยมีความเหมาะสมกับ จำนวนอาจารย์	3.60	0.98	มาก
3. แนะนำแหล่งเงินทุนอุดหนุนการวิจัยจากบุคคล หรือจากหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยในประเทศ	3.70	0.97	มาก
4. แนะนำเงินทุนเพื่อการวิจัยจากแหล่งทุนหรือหน่วยงาน จากต่างประเทศ	3.53	1.01	มาก
5. ขั้นตอนและระเบียบการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนการทำวิจัย มีความชัดเจน เหมาะสม และสะดวก รวดเร็ว	3.52	1.11	มาก
6. การจัดให้มีสถานที่เฉพาะเพื่อการศึกษาค้นคว้า และการเขียนรายงานการวิจัยของอาจารย์	3.26	1.19	ปานกลาง
7. การพิจารณาจัดสรรเงินทุนเพื่อการวิจัยมีเกณฑ์ปฏิบัติ ที่ชัดเจน	3.64	0.95	มาก
8. การจัดสรรเงินทุนจากงบประมาณแผ่นดิน ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ วช. สกอ. สกว. ฯลฯ มีเพียงพอ	3.50	1.05	มาก
9. การจัดสรรเงินทุนจากงบประมาณเงินรายได้ของ มหาวิทยาลัย ได้แก่ เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ฯลฯ มีเพียงพอ	3.41	1.06	ปานกลาง
10. จัดสถานที่ทำงานวิจัยเพื่อศึกษาค้นคว้าทดลอง ไม่เพียงพอ เช่น ห้อง Lab ที่ใช้ทำการทดลอง	3.35	1.20	ปานกลาง
11. มีการจัดเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องมือ วิเคราะห์ระดับสูง เพื่อสนับสนุนในการทำวิจัย	3.25	1.15	ปานกลาง
12. การทำวิจัยส่งผลให้ได้ปรับขึ้นเงินเดือน	3.38	1.13	ปานกลาง

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านทรัพยากร	จำนวน (คน)		แปลผล
	n = 299		
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
13. มีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำวิจัยมีปริมาณ เพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้	3.30	1.09	ปานกลาง
14. การให้วัสดุอุปกรณ์เพื่อทำการวิจัยแทนเงินสนับสนุน เท่าที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ช่วยกระตุ้นให้อาจารย์ เกิดความพึงพอใจ จะทำการวิจัยได้มากขึ้น	3.31	1.10	ปานกลาง
รวม	3.47	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย  
ด้านทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84  
โดยมีค่าเฉลี่ยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 3.25-3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.92-1.20  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 6, 9, 10, 11, 12, 13 และข้อ 14 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ  
ปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 18 สรุปประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับ  
อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านทรัพยากร ตามความคิดเห็น  
ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 คน จำแนกเป็น 4 ประเด็น เรียงลำดับตามความสำคัญ

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
ปัญหาด้านทรัพยากร (เครื่องมือ/ อุปกรณ์) (ร้อยละ 38.1)	ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นไว้บางส่วน ดังนี้ “ศูนย์เครื่องมือการนำ ชิ้นงานไปทดสอบมีราคาแพง ทำให้อาจารย์ที่ทำวิจัยทางวิทยาศาสตร์ฯ ก็ยังคงต้องส่งชิ้นงานทดสอบที่อื่น”, “บางสาขาวิชา บางคณะฯ มีความจำเป็น ในการใช้ทรัพยากรที่ต่างกันมาก บางแห่งต้องอาศัยเครื่องมือ ทรัพยากร ในการทำวิจัย เช่น สายวิศวกรรมศาสตร์ สายวิทยาศาสตร์ สายสุขภาพศาสตร์ แต่บางหน่วยงาน บางคณะฯ ใช้แต่คอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลวิจัย ก็เพียงพอแล้ว”, “การจัดซื้อเครื่องมือ/ อุปกรณ์วิทยาศาสตร์ระดับสูง

ตารางที่ 18

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
งบประมาณ (ร้อยละ 23.8)	ควรมาจากความต้องการที่แท้จริง และสามารถตอบสนองได้เพียงพอสำหรับบุคลากร”
ระบบพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจัย (ร้อยละ 19)	โดยในประเด็นนี้มีผู้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “จัดสรรพื้นที่และอุปกรณ์ในการทำวิจัยให้มากขึ้น”, “ในหน่วยงานมีการเสริมด้านทรัพยากรค่อนข้างน้อย”
ระบบพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจัย (ร้อยละ 19)	เกี่ยวกับประเด็นความต้องการให้มีพี่เลี้ยง โดยกล่าวว่า “เนื่องจากเพิ่งเริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน อาจทำให้ไม่ทราบถึงระบบและกลไกในการบริหารปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยมากนัก”, “คนอยากทำวิจัย ถ้าอ้างว่าไม่มีห้องทำงาน ไม่มีเครื่องมือ แสดงว่าไม่มีความมุ่งมั่น มีน้อยทำน้อย แต่ทำเรื่อย ๆ พอวิจัยเห็นผล อยากได้เท่าไรมันมาเอา”
การจดสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญา (ร้อยละ 4.8)	“ไม่มี Licence Software ที่ถูกลิขสิทธิ์”

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านโอกาส เป็นรายชื่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านโอกาส	จำนวน (คน)		แปลผล
	n = 299		
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
1. การจัดวันและเวลาสอน/ ทำงานที่เอื้อต่ออาจารย์ที่มี โครงการวิจัย	3.34	1.22	ปานกลาง
2. การอนุญาตให้เวลาแก่อาจารย์ที่ทำวิจัยในการเดินทาง ไปทำวิจัยหรือไปเก็บข้อมูลนอกมหาวิทยาลัย หรือต่างจังหวัด	3.74	1.10	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้านโอกาส	จำนวน (คน)		แปลผล
	n = 299		
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	
3. การอนุญาตให้อาจารย์ลาเป็นระยะ ๆ ในระหว่างการทำ วิจัย เช่น ลาเพื่อทำวิจัย	3.51	1.19	มาก
4. การจัดโครงการพัฒนาสมรรถภาพทางการวิจัย แก่อาจารย์	3.59	1.01	มาก
5. การจัดฝึกอบรมคอมพิวเตอร์เพื่อการวิเคราะห์และ ประมวลผลข้อมูลทางสถิติให้กับอาจารย์	3.47	1.08	ปานกลาง
6. โอกาสที่จะได้รับทุนจากการจัดสรรแหล่งทุนภายนอก มหาวิทยาลัย	3.64	1.03	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจ และสนับสนุนอาจารย์ ที่ต้องการทำวิจัย	3.75	1.08	มาก
8. ผู้บังคับบัญชามีแผนงานที่จะเผยแพร่หรือส่งเสริมให้นำ ผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	3.64	1.09	มาก
9. การทำวิจัยทำให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.87	0.94	มาก
10. มีการเชื่อมโยงเครือข่ายกับนักวิจัยทั้งในและ ต่างประเทศ	3.60	1.00	มาก
11. มีคลังข้อมูลสำหรับค้นคว้าทำวิจัยที่เป็นข้อมูล และเนื้อหาปัจจุบัน	3.62	1.07	มาก
12. เปิดโอกาสให้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับ การทำวิจัย	3.91	0.94	มาก
13. นำผลงานวิจัยมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ความดีความชอบ	3.70	1.06	มาก
14. มีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะจากการทำ วิจัย	3.89	0.97	มาก
รวม	3.66	0.88	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจั ด้าน โอกาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 โดยมีค่าเฉลี่ย แต่ละข้ออยู่ระหว่าง 3.34-3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.94-1.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 และข้อ 5 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก

ตารางที่ 20 สรุปประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัสำหรับ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ด้าน โอกาส ตามความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 17 คน จำแนกเป็น 4 ประเด็น เรียงลำดับตามความสำคัญ

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
ข้อจำกัดเรื่องเวลา/ เวลา การสอนลดน้อยลง (ลดภาระงาน) (ร้อยละ 42.9)	ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นไว้บางส่วน ดังนี้ “ภาระงานสอน เยอะมาก/ ด้านบริการวิชาการเยอะ”, “อยากให้อาจารย์ที่ทำวิจัย สอน 1 วิชา/ เทอม เพราะการสอนมากทำให้เราไม่มีเวลาทำวิจัย”, “การลา มีกำหนด 3 ปี ลาได้ 6 เดือน เพื่อทำวิจัย ข้อ 5.3 เป็นกฎที่สามารถ เปลี่ยนแปลงได้ให้เร็วขึ้น เช่น 1 ปี ลาได้ 3 เดือน จะดีมาก, ข้อ 5.8 เป็นหัวข้อวิจัย หากเป็นงานวิจัยพื้นฐาน (ข้อมูลพื้นฐาน) สามารถนำไป ใช้ประโยชน์ และต่อยอดงานได้ และอาจารย์สามารถใช้ในการจัด การเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (RBL) ได้”, “มีเวลาในการทำวิจัย ลดภาระงานเอกสารของอาจารย์”, “อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเป็นหลัก จะไม่ค่อยมีเวลาจัดทำวิจัยได้อย่างต่อเนื่องที่ต้องออกไปเก็บข้อมูล”
นโยบายส่งเสริม จากต้นสังกัด (ร้อยละ 38.1)	โดยในประเด็นนี้มีผู้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “แนวคิดด้านงานวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตนเองและการเรียนการสอนได้”, “มหาวิทยาลัยมีการให้โอกาสในการทำวิจัยอยู่แล้ว”, “การกำหนดนโยบายของผู้บริหารและภาระงานของอาจารย์”
งบประมาณ (ร้อยละ 14.3)	เกี่ยวกับประเด็นความต้องการให้มีพี่เลี้ยง โดยกล่าวว่า “โอกาสมี แต่ถูกจำกัดภายใต้กรอบการบริหารการลากิจ และทุนทรัพย์การเดินทาง”, “จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยที่เพียงพอ, จำนวนชั่วโมงงานวิจัย ที่เพียงพอ”
แรงจูงใจในการทำงาน (ร้อยละ 10)	“ด้านการเลื่อนตำแหน่ง, เงินเดือน, และสวัสดิการ”

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ  
ด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและ  
ในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่	ชาย (n = 123)			หญิง (n = 176)		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านความรู้ความเข้าใจ	4.03	0.64	มาก	3.78	0.67	มาก
2. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน	3.83	0.78	มาก	3.69	0.83	มาก
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.82	0.68	มาก	3.62	0.77	มาก
4. ด้านทรัพยากร	3.51	0.81	มาก	3.44	0.87	ปานกลาง
5. ด้านโอกาส	3.77	0.80	มาก	3.59	0.93	มาก
รวม	3.79	0.57	มาก	3.62	0.66	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์  
จำแนกตามเพศที่ศึกษา เพศชาย และเพศหญิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 และ 3.62  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 และ 0.66 โดยมีค่าเฉลี่ยเพศชายในแต่ละด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง  
3.51-4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.64-0.81 พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
ส่วนเพศหญิงในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.44-3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง  
0.67-0.93 พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทรัพยากร  
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามคณะที่สังกัด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่		ด้านความรู้ ความเข้าใจ	ด้านการช่วยเหลือ สนับสนุน	ด้านข้อมูลข่าวสาร	ด้านทรัพยากร	ด้านโอกาส	รวม
1. คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ (n = 60)	$\bar{X}$	3.98	3.87	3.82	3.57	3.82	3.81
	SD	0.60	0.75	0.73	0.86	0.93	0.62
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (n = 50)	$\bar{X}$	3.71	3.62	3.72	3.34	3.64	3.60
	SD	0.62	0.99	0.93	0.95	0.88	0.73
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก
3. คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา (n = 7)	$\bar{X}$	4.00	3.90	3.72	3.83	4.07	3.91
	SD	0.59	0.35	0.67	0.72	0.83	0.40
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
4. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (n = 2)	$\bar{X}$	3.23	4.30	3.50	3.07	4.03	3.62
	SD	0.33	0.98	0.70	0.10	0.05	0.28
	แปลผล	ปานกลาง	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก



ตารางที่ 22 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่		ด้านความรู้ ความเข้าใจ	ด้านการช่วยเหลือ สนับสนุน	ด้านข้อมูลข่าวสาร	ด้านทรัพยากร	ด้านโอกาส	รวม
5. คณะพยาบาลศาสตร์ (n = 10)	$\bar{X}$	4.24	4.43	4.41	4.43	4.31	4.36
	SD	0.60	0.46	0.63	0.44	0.73	0.41
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
6. คณะสหเวชศาสตร์ (n = 14)	$\bar{X}$	3.66	3.65	3.68	3.63	3.76	3.68
	SD	0.59	0.76	0.74	1.04	1.11	0.70
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
7. คณะอุตสาหกรรมเกษตร (n = 24)	$\bar{X}$	4.08	3.69	3.75	3.22	3.68	3.69
	SD	0.66	0.74	0.56	0.73	0.84	0.58
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก
8. คณะวิทยาการจัดการ (n = 7)	$\bar{X}$	3.67	3.86	3.92	3.76	3.94	3.83
	SD	0.84	0.68	0.59	0.62	0.68	0.59
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่		ด้านความรู้ ความเข้าใจ	ด้านการช่วยเหลือ สนับสนุน	ด้านข้อมูลข่าวสาร	ด้านทรัพยากร	ด้านโอกาส	รวม
9. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (n = 63)	$\bar{X}$	4.07	3.90	3.79	3.60	3.75	3.82
	SD	0.54	0.74	0.59	0.74	0.70	0.54
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
10. คณะวนศาสตร์ (n = 6)	$\bar{X}$	4.38	4.13	4.03	3.60	3.97	4.02
	SD	0.39	0.47	0.39	0.81	0.56	0.37
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
11. คณะวิศวกรรมศาสตร์ (n = 25)	$\bar{X}$	3.88	3.70	3.43	3.13	3.39	3.50
	SD	0.51	0.72	0.66	0.85	0.93	0.56
	แปลผล	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก
12. คณะศิลปศาสตร์ (n = 21)	$\bar{X}$	3.15	3.22	2.91	3.02	2.73	3.01
	SD	0.94	0.82	0.73	0.67	0.84	0.51
	แปลผล	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่		ด้านความรู้ ความเข้าใจ	ด้านการช่วยเหลือ สนับสนุน	ด้านข้อมูลข่าวสาร	ด้านทรัพยากร	ด้านโอกาส	รวม
13. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และ การผังเมือง (n = 6)	$\bar{X}$	3.84	3.29	3.45	3.27	3.09	3.39
	<i>SD</i>	0.75	0.29	0.46	0.76	0.32	0.36
	แปลผล	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
14. บัณฑิตวิทยาลัย (n = 4)	$\bar{X}$	4.10	2.91	3.82	3.85	3.82	3.70
	<i>SD</i>	0.98	1.51	0.17	0.62	0.45	0.49
	แปลผล	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	มาก
รวม	$\bar{X}$	3.88	3.75	3.70	3.47	3.66	3.69
	<i>SD</i>	0.67	0.81	0.74	0.84	0.88	0.63
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย  
จำแนกตามคณะที่สังกัด พบว่า

คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา  
คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
และคณะวนศาสตร์ อาจารย์มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อาจารย์มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านทรัพยากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ อาจารย์มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจ และด้านทรัพยากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คณะอุตสาหกรรมเกษตร อาจารย์มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า  
ด้านทรัพยากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คณะวิศวกรรมศาสตร์ อาจารย์มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจ และด้านการช่วยเหลือสนับสนุน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คณะศิลปศาสตร์ อาจารย์มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง อาจารย์มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ  
ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

บัณฑิตวิทยาลัย อาจารย์มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นในด้านช่วยเหลือสนับสนุนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ  
ปานกลาง ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ  
ด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและ  
ในแต่ละด้าน จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่	สาขาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (n = 153)			สาขาสังคมศาสตร์/ มนุษยศาสตร์ (n = 146)		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านความรู้ความเข้าใจ	4.00	0.57	มาก	3.76	0.74	มาก
2. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน	3.81	0.75	มาก	3.68	0.87	มาก
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.75	0.64	มาก	3.65	0.83	มาก
4. ด้านทรัพยากร	3.52	0.83	มาก	3.42	0.86	ปานกลาง
5. ด้านโอกาส	3.70	0.85	มาก	3.62	0.92	มาก
รวม	3.76	0.59	มาก	3.63	0.66	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์  
จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่า สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาจารย์มีความคิดเห็นในภาพรวม  
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน  
ส่วนสาขาสังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์ อาจารย์มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้น  
ด้านทรัพยากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ  
ด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและ  
ในแต่ละด้าน จำแนกตำแหน่งทางวิชาการที่ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิจยสำหรับ อาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่	อาจารย์ (n = 201)			ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (n = 74)			รองศาสตราจารย์ (n = 24)		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านความรู้ ความเข้าใจ	3.80	0.70	มาก	4.03	0.59	มาก	4.16	0.55	มาก
2. ด้านการช่วยเหลือ สนับสนุน	3.69	0.87	มาก	3.87	0.66	มาก	3.90	0.63	มาก
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.68	0.79	มาก	3.74	0.63	มาก	3.76	0.61	มาก
4. ด้านทรัพยากร	3.49	0.88	ปานกลาง	3.44	0.83	ปานกลาง	3.40	0.56	ปานกลาง
5. ด้านโอกาส	3.67	0.93	มาก	3.62	0.87	มาก	3.72	0.51	มาก
รวม	3.67	0.68	มาก	3.74	0.55	มาก	3.79	0.41	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย  
จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการที่ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน พบว่า อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ  
รองศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า  
ด้านทรัพยากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ  
ด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและ  
ในแต่ละด้าน จำแนกระดับการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิจยสำหรับ อาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่	ปริญญาตรี (n = 6)			ปริญญาโท (n = 106)			ปริญญาเอก (n = 187)		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านความรู้ ความเข้าใจ	3.81	0.50	มาก	3.62	0.71	มาก	4.04	0.61	มาก
2. ด้านการช่วยเหลือ สนับสนุน	4.17	0.39	มาก	3.62	0.78	มาก	3.81	0.83	มาก
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.85	0.52	มาก	3.59	0.70	มาก	3.76	0.76	มาก
4. ด้านทรัพยากร	4.13	0.68	มาก	3.45	0.76	ปานกลาง	3.47	0.89	ปานกลาง
5. ด้านโอกาส	4.33	0.44	มาก	3.57	0.81	มาก	3.70	0.92	มาก
รวม	4.06	0.41	มาก	3.57	0.61	มาก	3.75	0.64	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย  
จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนระดับ  
ปริญญาโท และปริญญาเอก มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า ด้านทรัพยากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับ  
ของรัฐใหม่ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกอายุการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ							
การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่		ด้านความรู้ ความเข้าใจ	ด้านการช่วยเหลือ สนับสนุน	ด้านข้อมูลข่าวสาร	ด้านทรัพยากร	ด้านโอกาส	รวม
1-5 ปี	$\bar{X}$	3.83	3.75	3.72	3.54	3.72	3.71
(n = 117)	SD	0.70	0.83	0.79	0.89	1.01	0.70
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
6-10 ปี	$\bar{X}$	3.88	3.65	3.67	3.42	3.61	3.65
(n = 78)	SD	0.65	0.89	0.78	0.87	0.81	0.63
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก
11-15 ปี	$\bar{X}$	3.97	3.71	3.64	3.35	3.51	3.64
(n = 43)	SD	0.55	0.81	0.65	0.78	0.82	0.55
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก



ตารางที่ 26 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ							
การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่		ด้านความรู้ ความเข้าใจ	ด้านการช่วยเหลือ สนับสนุน	ด้านข้อมูลข่าวสาร	ด้านทรัพยากร	ด้านโอกาส	รวม
16-20 ปี	$\bar{X}$	3.92	3.89	3.85	3.71	3.82	3.84
(n = 23)	SD	0.87	0.77	0.57	0.68	0.68	0.57
	แปลผล	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก
21-25 ปี	$\bar{X}$	3.84	3.92	3.61	3.09	3.46	3.58
(n = 16)	SD	0.75	0.62	0.73	0.85	0.88	0.53
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก
26-30 ปี	$\bar{X}$	3.79	3.94	3.75	3.59	3.87	3.79
(n = 11)	SD	0.64	0.59	0.77	0.74	0.65	0.52
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ							
การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่		ด้านความรู้ ความเข้าใจ	ด้านการช่วยเหลือ สนับสนุน	ด้านข้อมูลข่าวสาร	ด้านทรัพยากร	ด้านโอกาส	รวม
31-35 ปี	$\bar{X}$	4.20	3.78	3.66	3.52	3.88	3.81
(n = 5)	SD	0.54	0.63	0.60	0.80	0.74	0.59
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
มากกว่า 35 ปี	$\bar{X}$	4.12	4.02	3.73	3.55	3.71	3.83
(n = 6)	SD	0.49	0.60	0.82	0.77	0.84	0.55
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
รวม	$\bar{X}$	3.88	3.75	3.70	3.47	3.66	3.69
	SD	0.67	0.81	0.74	0.84	0.88	0.63
	แปลผล	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิชัย  
จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า

อายุ 1-5 ปี, 26-30 ปี, 31-35 ปี และมากกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน  
6-10 ปี และ 11-15 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านทรัพยากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นอยู่ในระดับมาก  
16-20 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า  
ด้านข้อมูลข่าวสารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นอยู่ในระดับมาก  
21-25 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า  
ด้านทรัพยากร และด้านโอกาส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ  
ด้านจิตวิชัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและ  
ในแต่ละด้าน จำแนกประสบการณ์ในการทำวิจัย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิชัย สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่	เคยทำวิจัย (n = 279)			ไม่เคยทำวิจัย (n = 19)		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านความรู้ความเข้าใจ	3.94	0.61	มาก	3.05	0.96	ปานกลาง
2. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน	3.77	0.77	มาก	3.35	1.23	ปานกลาง
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.73	0.69	มาก	3.20	1.17	ปานกลาง
4. ด้านทรัพยากร	3.48	0.82	ปานกลาง	3.23	1.14	ปานกลาง
5. ด้านโอกาส	3.69	0.85	มาก	3.21	1.22	ปานกลาง
รวม	3.72	0.58	มาก	3.21	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 27 พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิชัย  
จำแนกประสบการณ์ในการทำวิจัย พบว่า อาจารย์เคยทำวิจัยมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทรัพยากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง  
ส่วนอาจารย์ไม่เคยทำวิจัยมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

### 3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์  
ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จำแนกตามเพศ กลุ่มสาขาวิชา และประสบการณ์ในการทำ  
วิจย โดยการทดสอบที (*t*-test) ส่วนตัวแปรอิสระที่สังกัด ตำแหน่งทางวิชาการที่ปฏิบัติงานจริง  
ในปัจจุบัน ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว  
(One way ANOVA) และในกรณีที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ดังแสดง  
ในตารางที่ 28-35 ดังนี้

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์  
ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่	ชาย ( <i>n</i> = 123)		หญิง ( <i>n</i> = 176)		<i>t</i>	<i>df</i>	P-value
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>			
1. ด้านความรู้ความเข้าใจ	4.03	0.64	3.78	0.67	3.086	297	.002*
2. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน	3.83	0.78	3.69	0.83	1.475	297	.141
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.82	0.68	3.62	0.77	2.377	297	.018*
4. ด้านทรัพยากร	3.51	0.81	3.44	0.87	0.674	297	.501
5. ด้านโอกาส	3.77	0.80	3.59	0.93	1.799	297	.073
รวม	3.79	0.57	3.62	0.66	2.272	297	.024*

\**p* < .05

จากตารางที่ 28 พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย  
สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จำแนกตามเพศ โดยรวม ด้านความรู้  
ความเข้าใจ และด้านข้อมูลข่าวสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือ  
ในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 29 ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์  
สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จำแนกตามคณะที่สังกัด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ						
การเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิทย์ สำหรับอาจารย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านความรู้ความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่มภายใน	21.526	13	1.656	4.106	.000*
	กลุ่ม	114.940	285	0.403		
	รวม	136.466	298			
2. ด้านการช่วยเหลือ สนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	19.637	13	1.511	2.411	.004*
	ภายในกลุ่ม	178.562	285	0.627		
	รวม	198.199	298			
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	22.915	13	1.763	3.512	.000*
	ภายในกลุ่ม	143.052	285	0.502		
	รวม	165.967	298			
4. ด้านทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	23.634	13	1.818	2.706	.001*
	ภายในกลุ่ม	191.498	285	0.672		
	รวม	215.132	298			
5. ด้านโอกาส	ระหว่างกลุ่ม	31.118	13	2.394	3.346	.000*
	ภายในกลุ่ม	203.870	285	0.715		
	รวม	234.987	298			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	19.246	13	1.480	4.151	.000*
	ภายในกลุ่ม	101.646	285	0.357		
	รวม	120.892	298			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 29 พบว่า อาจารย์ที่มีคณะที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวม และในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจ  
ด้านจิตวิสัย จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 30-35 ดังนี้

ตารางที่ 30 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย โดยรวม  
จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายคู่

$\bar{X}$	คณะที่สังกัด	คณะ	คณะ	คณะ	คณะสังคม	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	บัณฑิต
		วิทยาการ เรียนรู้และ ศึกษาศาสตร์ n = 60	มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ n = 50	สังคมวิทยา และมานุษย- วิทยา n = 7	สงเคราะห์ ศาสตร์ n = 2	พยาบาล ศาสตร์ n = 10	สหเวช ศาสตร์ n = 14	อุตสาหกรรม เกษตร n = 24	วิทยาการ จัดการ n = 7	วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี n = 63	วนศาสตร์ n = 6	วิศวกรรม ศาสตร์ n = 25	ศิลป ศาสตร์ n = 21	สถาปัตยกรรม ศาสตร์และ การผังเมือง n = 6	วิทยาลัย n = 4
3.81	คณะ วิทยาการเรียนรู้ และศึกษาศาสตร์	-													
3.60	คณะ มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	.20686	-												
3.91	คณะสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา	-.09375	-.30062	-											
3.62	คณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์	.18821	-.01865	.28197	-										
4.36	คณะพยาบาล ศาสตร์	-.55171	-.75857	-.45796	-.73992	-									
3.68	คณะสหเวช ศาสตร์	.13546	-.07140	.22921	-.05276	.68717	-								

ตารางที่ 30 (ต่อ)

$\bar{X}$	คณะที่สังกัด	คณะ	คณะ	คณะ	คณะสังคม	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	บัณฑิต
		วิทยาการ เรียนรู้และ ศึกษาศาสตร์ n = 60	มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ n = 50	สังคมวิทยา และมานุษย- วิทยา n = 7	สงเคราะห์ ศาสตร์ n = 2	พยาบาล ศาสตร์ n = 10	สหเวช ศาสตร์ n = 14	อุตสาหกรรม เกษตร n = 24	วิทยาการ จัดการ n = 7	วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี n = 63	วนศาสตร์ n = 6	วิศวกรรม ศาสตร์ n = 25	ศิลป ศาสตร์ n = 21	สถาปัตยกรรม ศาสตร์และ การผังเมือง n = 6	วิทยาลัย n = 4
3.69	คณะ อุตสาหกรรม เกษตร	.12626	-.08061	.22001	-.06196	.67797	-.00920	-							
3.83	คณะวิทยาการ จัดการ	-.01918	-.22604	.07457	-.20739	.53253	-.15464	-.14544	-						
3.82	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	-.00808	-.21494	.08568	-.19629	.54363	-.14354	-.13434	.01110	-					
4.02	คณะวนศาสตร์	-.20977	-.41663	-.11601	-.39798	.34194	-.34523	-.33603	-.19059	-.20169	-				
3.50	คณะ วิศวกรรมศาสตร์	.30832	.10146	.40207	.12010	.86003	.17286	.18206	.32750	.31640	.51809	-			
3.01	คณะศิลปศาสตร์	.80630*	.59943	.90005	.61808	1.35801*	.67084	.68004	.82548	.81438*	1.01607	.49798	-		
3.39	คณะสถาปัตย- กรรมศาสตร์และ การผังเมือง	.42593	.21907	.51969	.23772	.97764	.29047	.29967	.44511	.43401	.63570	.11761	-.38037	-	
3.70	บัณฑิตวิทยาลัย	.11290	-.09396	.20665	-.07532	.66461	-.02256	-.1336	.13208	.12098	.32267	-.19542	-.69340	-.31303	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 พบว่า อาจารย์ที่สังกัดคณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์กับคณะศิลปศาสตร์, คณะพยาบาลศาสตร์กับคณะศิลปศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับคณะศิลปศาสตร์ มีความคิดเห็นต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยโดยรวม แตกต่างกันจากอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 31 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายคู่

$\bar{X}$	คณะที่สังกัด	คณะ	คณะ	คณะ	คณะสังคม	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	บันทึก
		วิทยาการ เรียนรู้และ ศึกษาศาสตร์ <i>n</i> = 60	มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ <i>n</i> = 50	สังคมวิทยา และมานุษย- วิทยา <i>n</i> = 7	สงเคราะห์ ศาสตร์ <i>n</i> = 2	พยาบาล ศาสตร์ <i>n</i> = 10	สหเวช ศาสตร์ <i>n</i> = 14	อุตสาหกรรม เกษตร <i>n</i> = 24	วิทยาการ จัดการ <i>n</i> = 7	วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี <i>n</i> = 63	วนศาสตร์ <i>n</i> = 6	วิศวกรรม ศาสตร์ <i>n</i> = 25	ศิลป ศาสตร์ <i>n</i> = 21	สถาปัตยกรรม ศาสตร์และ การผังเมือง <i>n</i> = 6	บัณฑิต วิทยาลัย <i>n</i> = 4
3.98	คณะ วิทยาการเรียนรู้ และศึกษาศาสตร์	-													
3.71	คณะ มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	.27353	-												
4.00	คณะสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา	-.02311	-.29664	-											
3.23	คณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์	.75000	.47647	.77311	-										
4.24	คณะพยาบาล ศาสตร์	-.26176	-.53529	-.23866	-1.01176	-									
3.66	คณะสหเวช ศาสตร์	.32143	.04790	.34454	-.42857	.58319	-								



ตารางที่ 31 (ต่อ)

$\bar{X}$	คณะที่สังกัด	คณะ	คณะ	คณะ	คณะสังคม	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	บัณฑิต
		วิทยาการ เรียนรู้และ ศึกษาศาสตร์ n = 60	มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ n = 50	สังคมวิทยา และมานุษย- วิทยา n = 7	สงเคราะห์ ศาสตร์ n = 2	พยาบาล ศาสตร์ n = 10	สหเวช ศาสตร์ n = 14	อุตสาหกรรม เกษตร n = 24	วิทยาการ จัดการ n = 7	วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี n = 63	วนศาสตร์ n = 6	วิศวกรรม ศาสตร์ n = 25	ศิลป ศาสตร์ n = 21	สถาปัตยกรรม ศาสตร์และ การผังเมือง n = 6	วิทยาลัย n = 4
4.08	คณะ อุตสาหกรรม เกษตร	-.10294	-.37647	-.07983	-.85294	.15882	-.42437	-							
3.67	คณะวิทยาการ จัดการ	.31303	.03950	.33613	-.43697	.57479	-.00840	.41597	-						
4.07	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	-.08940	-.36393	-.06629	-.83940	.17236	-.41083	.01354	-.40243	-					
4.38	คณะวนศาสตร์	-.39706	-.67059	-.37395	-1.14706	-.13529	-.71849	-.29412	-.71008	-.30766	-				
3.88	คณะ วิศวกรรมศาสตร์	.09824	-.17529	.12134	-.65176	.36000	-.22319	.20118	-.21479	.18764	.49529	-			
3.15	คณะศิลปศาสตร์	.83123*	.55770	.85434	.08123	1.09300	.50980	.93417*	.51821	.92063*	1.22829	.73300	-		
3.84	คณะสถาปัตย- กรรมศาสตร์และ การผังเมือง	.14216	-.13137	.16527	-.60784	.40392	-.17927	.24510	-.17087	.23156	.53922	.04392	-.68908	-	
4.10	บัณฑิตวิทยาลัย	-.11765	-.39118	-.09454	-.86765	.14412	-.43908	-.01471	-.43067	-.02824	.27941	-.21588	-.94888	-.25980	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 พบว่า อาจารย์ที่สังกัดคณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์กับคณะศิลปศาสตร์, คณะอุตสาหกรรมเกษตรกับคณะศิลปศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับคณะศิลปศาสตร์ มีความคิดเห็นต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย ด้านความรู้ความเข้าใจ แตกต่างกันจากอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 32 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยด้านการช่วยเหลือสนับสนุน จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายคู่

$\bar{X}$	คณะที่สังกัด	คณะ	คณะ	คณะ	คณะสังคม	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	บันทึก
		วิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ <i>n</i> = 60	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ <i>n</i> = 50	สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา <i>n</i> = 7	สงเคราะห์ศาสตร์ <i>n</i> = 2	พยาบาลศาสตร์ <i>n</i> = 10	สหเวชศาสตร์ <i>n</i> = 14	อุตสาหกรรมเกษตร <i>n</i> = 24	วิทยาการจัดการ <i>n</i> = 7	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี <i>n</i> = 63	วนศาสตร์ <i>n</i> = 6	วิศวกรรมศาสตร์ <i>n</i> = 25	ศิลปศาสตร์ <i>n</i> = 21	สถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง <i>n</i> = 6	วิทยาลัย <i>n</i> = 4
3.87	คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์	-													
3.62	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	.25083	-												
3.90	คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา	-.03631	-.28714	-											
4.30	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	-.42917	-.68000	-.39286	-										
4.43	คณะพยาบาลศาสตร์	-.56417	-.81500	-.52786	-.13.500	-									
3.65	คณะสหเวชศาสตร์	.21726	-.03357	.25357	.64643	.78143	-								

ตารางที่ 32 (ต่อ)

$\bar{X}$	คณะที่สังกัด	คณะ	คณะ	คณะ	คณะสังคม	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	บัณฑิต
		วิทยาการ เรียนรู้และ ศึกษาศาสตร์ <i>n</i> = 60	มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ <i>n</i> = 50	สังคมวิทยา และมานุษย- วิทยา <i>n</i> = 7	สงเคราะห์ ศาสตร์ <i>n</i> = 2	พยาบาล ศาสตร์ <i>n</i> = 10	สหเวช ศาสตร์ <i>n</i> = 14	อุตสาหกรรม เกษตร <i>n</i> = 24	วิทยาการ จัดการ <i>n</i> = 7	วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี <i>n</i> = 63	วนศาสตร์ <i>n</i> = 6	วิศวกรรม ศาสตร์ <i>n</i> = 25	ศิลป ศาสตร์ <i>n</i> = 21	สถาปัตยกรรม ศาสตร์และ การผังเมือง <i>n</i> = 6	วิทยาลัย <i>n</i> = 4
3.69	คณะ อุตสาหกรรม เกษตร	.17292	-.07792	.20923	.60208	.73708	-.04435	-							
3.86	คณะวิทยาการ จัดการ	.00655	-.24429	.04286	.43571	.57071	-.21071	-.16637	-						
3.90	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	-.03075	-.28159	.00556	.39841	.53341	-.24802	-.20367	-.03730	-					
4.13	คณะวนศาสตร์	-.26250	-.51333	-.22619	.16667	.30167	-.47976	-.43542	-.26905	-.23175	-				
3.70	คณะ วิศวกรรมศาสตร์	.17083	-.08000	.20714	.60000	.73500	-.04643	-.00208	.16429	.20159	.43333	-			
3.22	คณะศิลปศาสตร์	.64226	.39143	.67857	1.07143	1.20643	.42500	.46935	.63571	.67302	.90476	.47143	-		
3.29	คณะสถาปัตย- กรรมศาสตร์และ การผังเมือง	.57917	.32833	.61548	1.00833	1.14333	.36190	.40625	.57262	.60992	.84167	.40833	-.06310	-	
2.91	บัณฑิตวิทยาลัย	.95833	.70750	.99464	1.38750	1.52250	.74107	.78542	.95179	.98909	1.22083	.78750	.31607	.37917	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีคู่ใดที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 33 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ ด้านข้อมูล  
 ข่าวสาร จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายคู่

$\bar{X}$	คณะที่สังกัด	คณะ	คณะ	คณะ	คณะสังคม	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	บัณฑิต
		วิทยาการ เรียนรู้และ ศึกษาศาสตร์ <i>n</i> = 60	มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ <i>n</i> = 50	สังคมวิทยา และมานุษย- วิทยา <i>n</i> = 7	สงเคราะห์ ศาสตร์ <i>n</i> = 2	พยาบาล ศาสตร์ <i>n</i> = 10	สหเวช ศาสตร์ <i>n</i> = 14	อุตสาหกรรม เกษตร <i>n</i> = 24	วิทยาการ จัดการ <i>n</i> = 7	วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี <i>n</i> = 63	วนศาสตร์ <i>n</i> = 6	วิศวกรรม ศาสตร์ <i>n</i> = 25	ศิลป ศาสตร์ <i>n</i> = 21	สถาปัตยกรรม ศาสตร์และ การผังเมือง <i>n</i> = 6	วิทยาลัย <i>n</i> = 4
3.82	คณะ วิทยาการเรียนรู้ และศึกษาศาสตร์	-													
3.72	คณะ มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	.09900	-												
3.72	คณะสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา	.09643	-.00257	-											
3.50	คณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์	.32500	.22600	.22857	-										
4.41	คณะพยาบาล ศาสตร์	-.58500	-.68400	-.68143	-.91000	-									
3.68	คณะสหเวช ศาสตร์	.13929	.04029	.04286	-.18571	.72429	-								
3.75	คณะ อุตสาหกรรม เกษตร	.06667	-.03233	-.02976	-.25833	.65167	-.07262	-							
3.92	คณะวิทยาการ จัดการ	-.10357	-.20257	-.20000	-.42857	.48143	-.24286	-.17024	-						

ตารางที่ 33 (ต่อ)

$\bar{X}$	คณะที่สังกัด	คณะ	คณะ	คณะ	คณะสังคม	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	บัณฑิต
		วิทยาการ เรียนรู้และ ศึกษาศาสตร์ n = 60	มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ n = 50	สังคมวิทยา และมานุษย- วิทยา n = 7	สงเคราะห์ ศาสตร์ n = 2	พยาบาล ศาสตร์ n = 10	สหเวช ศาสตร์ n = 14	อุตสาหกรรม เกษตร n = 24	วิทยาการ จัดการ n = 7	วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี n = 63	วนศาสตร์ n = 6	วิศวกรรม ศาสตร์ n = 25	ศิลป ศาสตร์ n = 21	สถาปัตยกรรม ศาสตร์และ การผังเมือง n = 6	วิทยาลัย n = 4
3.79	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	.3452	-.06448	-.06190	-.29048	.61952	-.10476	-.03214	.13810	-					
4.03	คณะวนศาสตร์	-.20833	-.30733	-.30476	-.53333	.37667	-.34762	-.27500	-.10476	-.24286	-				
3.43	คณะ วิศวกรรมศาสตร์	.39300	.29400	.29657	.06800	.97800	.25371	.32633	.49657	.35848	.60133	-			
2.91	คณะศิลปศาสตร์	.91071*	.81171	.81429	.58571	1.49571*	.77143	.84405	1.01429	.87619*	1.11905	.51771	-		
3.45	คณะสถาปัตย- กรรมศาสตร์และ การผังเมือง	.37500	.27600	.27857	.05000	.96000	.23571	.30833	.47857	.34048	.58333	-.01800	-.53571	-	
3.82	บัณฑิตวิทยาลัย	.00000	-.09900	-.09643	-.32500	.58500	-.13929	-.06667	.10357	-.03452	.20833	-.39300	-.91071	-.37500	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 พบว่า อาจารย์ที่สังกัดคณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์กับคณะศิลปศาสตร์, คณะพยาบาลศาสตร์กับคณะศิลปศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับคณะศิลปศาสตร์ มีความคิดเห็นต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ ด้านข้อมูลข่าวสาร แตกต่างกันจากอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 34 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ ด้านทรัพยากร  
จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายคู่

$\bar{X}$	คณะที่สังกัด	คณะ	คณะ	คณะ	คณะสังคม	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	บัณฑิต
		วิทยาการ เรียนรู้และ ศึกษาศาสตร์ <i>n</i> = 60	มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ <i>n</i> = 50	สังคมวิทยา และมานุษย- วิทยา <i>n</i> = 7	สงเคราะห์ ศาสตร์ <i>n</i> = 2	พยาบาล ศาสตร์ <i>n</i> = 10	สหเวช ศาสตร์ <i>n</i> = 14	อุตสาหกรรม เกษตร <i>n</i> = 24	วิทยาการ จัดการ <i>n</i> = 7	วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี <i>n</i> = 63	วนศาสตร์ <i>n</i> = 6	วิศวกรรม ศาสตร์ <i>n</i> = 25	ศิลป ศาสตร์ <i>n</i> = 21	สถาปัตยกรรม ศาสตร์และ การผังเมือง <i>n</i> = 6	วิทยาลัย <i>n</i> = 4
3.57	คณะ วิทยาการเรียนรู้ และศึกษาศาสตร์	-													
3.34	คณะ มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	.22667	-												
3.83	คณะสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา	-.26293	-.48959	-											
3.07	คณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์	.50238	.27571	.76531	-										
4.43	คณะพยาบาล ศาสตร์	-.86190	-1.08857	-.59898	-1.36429	-									
3.63	คณะสหเวช ศาสตร์	-.06395	-.29061	.19898	-.56633	.79796	-								
3.22	คณะ อุตสาหกรรม เกษตร	.34762	.12095	.61054	-.15476	1.20952	.41156	-							
3.76	คณะวิทยาการ จัดการ	-.19150	-.41816	.07143	-.69388	.67041	-.12755	-.53912	-						

ตารางที่ 34 (ต่อ)

$\bar{X}$	คณะที่สังกัด	คณะ	คณะ	คณะ	คณะสังคม	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	บัณฑิต
		วิทยาการ เรียนรู้และ ศึกษาศาสตร์ n = 60	มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ n = 50	สังคมวิทยา และมานุษย- วิทยา n = 7	สงเคราะห์ ศาสตร์ n = 2	พยาบาล ศาสตร์ n = 10	สหเวช ศาสตร์ n = 14	อุตสาหกรรม เกษตร n = 24	วิทยาการ จัดการ n = 7	วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี n = 63	วนศาสตร์ n = 6	วิศวกรรม ศาสตร์ n = 25	ศิลป ศาสตร์ n = 21	สถาปัตยกรรม ศาสตร์และ การผังเมือง n = 6	วิทยาลัย n = 4
3.60	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	-.03277	-.25943	.23016	-.53515	.82914	.03118	-.38039	.15873	-					
3.60	คณะวนศาสตร์	-.03333	-.26000	.22959	-.53571	.82857	.03061	-.38095	.15816	-.00057	-				
3.13	คณะ วิศวกรรมศาสตร์	.44238	.21571	.70531	-.06000	1.30429	.50633	.09476	.63388	.47515	.47571	-			
3.02	คณะศิลปศาสตร์	.55340	.32673	.81633	.05102	1.41531	.61735	.20578	.74490	.58617	.58673	.11102	-		
3.27	คณะสถาปัตย- กรรมศาสตร์และ การผังเมือง	.30000	.07333	.56293	-.20238	1.16190	.36395	-.04762	.49150	.33277	.33333	-.14238	-.25340	-	
3.85	บัณฑิตวิทยาลัย	-.28333	-.51000	-.02041	-.78571	.57857	-.21939	-.63095	-.09184	-.25057	-.25000	-.72571	-.83673	-.58333	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีคู่ใดที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 35 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ ด้านโอกาส  
จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายคู่

$\bar{X}$	คณะที่สังกัด	คณะ	คณะ	คณะ	คณะสังคม	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	บัณฑิต
		วิทยาการ เรียนรู้และ ศึกษาศาสตร์ <i>n</i> = 60	มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ <i>n</i> = 50	สังคมวิทยา และมานุษย- วิทยา <i>n</i> = 7	สงเคราะห์ ศาสตร์ <i>n</i> = 2	พยาบาล ศาสตร์ <i>n</i> = 10	สหเวช ศาสตร์ <i>n</i> = 14	อุตสาหกรรม เกษตร <i>n</i> = 24	วิทยาการ จัดการ <i>n</i> = 7	วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี <i>n</i> = 63	วนศาสตร์ <i>n</i> = 6	วิศวกรรม ศาสตร์ <i>n</i> = 25	ศิลป ศาสตร์ <i>n</i> = 21	สถาปัตยกรรม ศาสตร์และ การผังเมือง <i>n</i> = 6	วิทยาลัย <i>n</i> = 4
3.82	คณะ วิทยาการเรียนรู้ และศึกษาศาสตร์	-													
3.64	คณะ มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	.18429	-												
4.07	คณะสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา	-.24286	-.42714	-											
4.03	คณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์	-.20714	-.39143	.03571	-										
4.31	คณะพยาบาล ศาสตร์	-.48571	-.67000	-.24286	-.27857	-									
3.76	คณะสหเวช ศาสตร์	.06327	-.12102	.30612	.27041	.54898	-								
3.68	คณะ อุตสาหกรรม เกษตร	.14702	-.03726	.38988	.35417	.63274	.08376	-							
3.94	คณะวิทยาการ จัดการ	-.12041	-.30469	.12245	.08673	.36531	-.18367	-.26743	-						



ตารางที่ 35 (ต่อ)

$\bar{X}$	คณะที่สังกัด	คณะวิทยาการ	คณะ	คณะ	คณะสังคม	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	บัณฑิต
		เรียนรู้และ ศึกษาศาสตร์ <i>n</i> = 60	มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ <i>n</i> = 50	สังคมวิทยา และมานุษย- วิทยา <i>n</i> = 7	สงเคราะห์ ศาสตร์ <i>n</i> = 2	พยาบาล ศาสตร์ <i>n</i> = 10	สาขา ศาสตร์ <i>n</i> = 14	อุตสาหกรรม เกษตร <i>n</i> = 24	วิทยาการ จัดการ <i>n</i> = 7	วิทยาศาสต์ และ เทคโนโลยี <i>n</i> = 63	วนศาสตร์ <i>n</i> = 6	วิศวกรรม ศาสตร์ <i>n</i> = 25	ศิลป ศาสตร์ <i>n</i> = 21	สถาปัตยกรรม ศาสตร์และการ ผังเมือง <i>n</i> = 6	วิทยาลัย <i>n</i> = 4
3.75	คณะ วิทยาศาสต์ และเทคโนโลยี	.07800	-.10628	.32086	.28515	.56372	.01474	-.06902	.19841	-					
3.97	คณะวนศาสตร์	-.14762	-.33190	.09524	.05952	.33810	-.21088	-.29464	-.02721	-.22562	-				
3.39	คณะวิศวกรรม ศาสตร์	.43714	.25286	.68000	.64429	.92286	.37388	.29012	.55755	.35914	.58476	-			
2.73	คณะ ศิลปศาสตร์	1.09388*	.90959	1.33673	1.30102	1.57959*	1.03061	.94685	1.21429	1.01587	1.24150	.65673	-		
3.09	คณะสถาปัตย- กรรมศาสตร์ และการผังเมือง	.73333	.54905	.97619	.94048	1.21905	.67007	.58631	.85374	.65533	.88095	.29619	-.36054	-	
3.82	บัณฑิตวิทยาลัย	.00714	-.17714	.25000	.21429	.49286	-.05612	-.13988	.12755	-.07086	.15476	-.43000	-1.08673	-.72619	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 พบว่า อาจารย์ที่สังกัดคณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์กับคณะศิลปศาสตร์, คณะพยาบาลศาสตร์กับคณะศิลปศาสตร์ มีความคิดเห็นต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย ด้าน โอกาส แตกต่างกันจากอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้อื่น ๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์  
ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตาม  
กลุ่มสาขาวิชา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิจย สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่	สาขา วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (n = 153)		สาขา สังคมศาสตร์/ มนุษยศาสตร์ (n = 146)		t	df	P-value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			
	1. ด้านความรู้ความเข้าใจ	4.00	0.57	3.76			
2. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน	3.81	0.75	3.68	0.87	1.379	297	.169
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.75	0.64	3.65	0.83	1.144	297	.253
4. ด้านทรัพยากร	3.52	0.83	3.42	0.86	0.964	297	.336
5. ด้านโอกาส	3.70	0.85	3.62	0.92	0.831	297	.407
รวม	3.76	0.59	3.63	0.66	1.745	297	.082

\* $p < .05$

จากตารางที่ 36 พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย  
ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาต่างกัน ด้านความรู้ความเข้าใจ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโดยรวม และที่เหลือในแต่ละด้าน แตกต่างกัน  
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 37 ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย  
สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ  
ที่ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ						
การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย สำหรับอาจารย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านความรู้ความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.034	2	2.517	5.669	.004*
	ภายในกลุ่ม	131.432	296	0.444		
	รวม	136.466	298			
2. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2.350	2	1.175	1.776	.171
	ภายในกลุ่ม	195.849	296	0.662		
	รวม	198.199	298			
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.255	2	0.128	0.228	.796
	ภายในกลุ่ม	165.712	296	0.560		
	รวม	165.967	298			
4. ด้านทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.325	2	0.162	0.224	.800
	ภายในกลุ่ม	214.807	296	0.726		
	รวม	215.132	298			
5. ด้านโอกาส	ระหว่างกลุ่ม	0.259	2	0.130	0.163	.849
	ภายในกลุ่ม	234.728	296	0.793		
	รวม	234.987	298			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.504	2	0.252	0.620	.539
	ภายในกลุ่ม	120.388	296	0.407		
	รวม	120.892	298			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 37 พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน  
ในด้านความรู้ความเข้าใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ  
แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการที่ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน เป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 38 ดังนี้

ตารางที่ 38 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย ด้านความรู้ความเข้าใจ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการที่ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน เป็นรายคู่

$\bar{X}$	ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์
		3.80	4.03	4.16
3.80	อาจารย์ ( $n = 201$ )	-		
4.03	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ( $n = 74$ )	-.23478*	-	
4.16	รองศาสตราจารย์ ( $n = 24$ )	-.36812*	-.13335	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 38 พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย ในด้านความรู้ความเข้าใจ แตกต่างจากตำแหน่งทางวิชาการอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์กับรองศาสตราจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 39 ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย  
สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านความรู้ความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	11.972	2	5.986	14.232	.000*
	ภายในกลุ่ม	124.494	296	0.421		
	รวม	136.466	298			
2. ด้านการช่วยเหลือ สนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	3.611	2	1.806	2.747	.066
	ภายในกลุ่ม	194.588	296	0.657		
	รวม	198.199	298			
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.946	2	0.973	1.756	.174
	ภายในกลุ่ม	164.020	296	0.554		
	รวม	165.967	298			
4. ด้านทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	2.647	2	1.324	1.844	.160
	ภายในกลุ่ม	212.485	296	0.718		
	รวม	215.132	298			
5. ด้านโอกาส	ระหว่างกลุ่ม	3.842	2	1.921	1.921	.087
	ภายในกลุ่ม	231.145	296	0.781		
	รวม	234.987	298			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3.122	2	1.561	3.923	.021*
	ภายในกลุ่ม	117.770	296	0.398		
	รวม	120.892	298			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 39 พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย  
ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และด้านความรู้  
ความเข้าใจ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์  
ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย จำแนกตามระดับ  
การศึกษา เป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 40 ดังนี้

ตารางที่ 40 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับ  
ของรัฐใหม่ ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย ด้านความรู้ความเข้าใจ จำแนกตาม  
ระดับการศึกษา เป็นรายคู่

$\bar{X}$	ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
3.81	ปริญญาตรี ( $n = 6$ )	-		
3.62	ปริญญาโท ( $n = 106$ )	.19164	-	
4.04	ปริญญาเอก ( $n = 187$ )	-.22843	-.42007*	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 40 พบว่า อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็น  
ต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย ในด้านความรู้ความเข้าใจ แตกต่างจากอาจารย์ที่มีระดับ  
การศึกษาระดับปริญญาเอกกับระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ  
พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 41 ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย  
สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จำแนกตามอายุการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านความรู้ความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.605	7	0.229	0.495	.838
	ภายในกลุ่ม	134.861	291	0.463		
	รวม	136.466	298			
2. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2.569	7	0.367	0.546	.799
	ภายในกลุ่ม	195.631	291	0.672		
	รวม	198.199	298			
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.959	7	0.137	0.242	.975
	ภายในกลุ่ม	165.008	291	0.567		
	รวม	165.967	298			
4. ด้านทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	5.183	7	0.740	1.026	.413
	ภายในกลุ่ม	209.949	291	0.721		
	รวม	215.132	298			
5. ด้านโอกาส	ระหว่างกลุ่ม	3.567	7	0.510	0.641	.722
	ภายในกลุ่ม	231.421	291	0.795		
	รวม	234.987	298			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.288	7	0.184	0.448	.871
	ภายในกลุ่ม	119.604	291	0.411		
	รวม	120.892	298			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 41 พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับสภาพการเสริมพลังอำนาจ  
ด้านจิตวิจยที่มีอายุการทำงาน โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 42 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์  
ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตาม  
ประสบการณ์ในการทำวิจย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่	เคยทำวิจย (n = 279)		ไม่เคยทำวิจย (n = 19)		t	df	P-value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			
	1. ด้านความรู้ความเข้าใจ	3.94	0.61	3.05			
2. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน	3.77	0.77	3.35	1.23	1.501	296	.150
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.73	0.69	3.20	1.17	1.976	296	.063
4. ด้านทรัพยากร	3.48	0.82	3.23	1.14	1.250	296	.212
5. ด้านโอกาส	3.69	0.85	3.21	1.22	1.690	296	.107
รวม	3.72	0.58	3.21	1.02	2.178	296	.042*

\* $p < .05$

จากตารางที่ 42 พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย  
ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำวิจย โดยรวม และ  
ในด้านความรู้ความเข้าใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือในแต่ละด้าน  
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 4. สรุปข้อคิดเห็นจากคำถามปลายเปิด

สรุปประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์  
ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ พบว่า มีอาจารย์ที่แสดงความคิดเห็นในแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 43 ข้อเสนอแนะข้อที่ 1 เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจที่มีส่วนทำให้อาจารย์ทำวิจัย มีจำนวน 140 คน จำแนกเป็น 12 ประเด็น เรียงลำดับตามความสำคัญ

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
<p>ประเด็นปัญหาที่ 1</p> <p>ปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัด เรื่องเวลา/ เวลาการสอน ลดน้อยลง</p> <p>(ลดภาระงาน)</p> <p>(ร้อยละ 16.7)</p>	<p>โดยมีอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ดังนี้</p> <p>“ควรจัดสรรเวลาให้อาจารย์มีโอกาสพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพ”,</p> <p>“1. เพิ่มเวลาในการทำวิจัย”, “ลดชั่วโมงการสอนของอาจารย์ จะทำให้มีเวลาทำวิจัยมากขึ้น”, “การจัดแบ่งภาระงานหลักของอาจารย์ ได้แก่ การสอนหนังสือ ที่เอื้ออำนวยให้อาจารย์สามารถทำงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ”, “ภาระงานที่ไม่มากจนเกินไป”, “ลดปริมาณงานเอกสาร ให้เวลาอาจารย์ในการทำวิจัยมากกว่านี้”, “สนับสนุนจากหน่วยงานในสังกัด ในการจัดสรรเวลาสอนให้สามารถมีโอกาสมีเวลาในการทำวิจัย เนื่องจากภารกิจการสอนทั้งวิชาในสาขา และวิชา บริการสาขาวิชาอื่นมีมากจนไม่มีเวลาพักผ่อน ไม่มีเวลาว่างมากพอที่จะให้เวลาในการทำวิจัย”, “การนับภาระงานตามสัดส่วนงานวิจัยที่กำลังดำเนินอยู่”, “เกณฑ์การให้คะแนน/ ภาระงาน ควรดูที่คุณภาพของงานวิจัย ไม่ใช่เน้นปริมาณอย่างเดียว, ภาระสอนเยอะ ถ้าจะให้อาจารย์ทำวิจัยมาก ๆ ต้องลดภาระสอน, มีระบบ TA, RA ลดภาระงานบริหารอื่น ๆ ลง”, “ควรปรับระบบการบริหารจัดการวัฒนธรรมภายในองค์กรให้เอื้อต่อการมีเวลาทำวิจัยของคณาจารย์”, “มีเวลาในการทำวิจัย และลดภาระงานด้านอื่น ๆ เช่น การทำประเมินการบริหาร”, “มีการจัดสรรเวลาในการทำงานและภาระหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อให้อาจารย์สามารถจัดแบ่งเวลาในการทำวิจัยได้เป็นประจำ”, “ควรลดภาระงานอื่น ๆ ลงถ้าต้องการให้ทำงานวิจัยมาก เช่น บางคนสอนเยอะมาก จะไม่มีเวลาทำคณวิจัย บางคนต้องทำงาน ประกันคุณภาพ ซึ่งใช้เวลาค่อนข้างมาก ทำให้มีเวลาทำวิจัยน้อย”</p>

## ตารางที่ 43 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
ประเด็นปัญหาที่ 2 การได้รับความรู้ ที่ชัดเจน/ มีความเข้าใจ ในการทำวิจัย (ร้อยละ 12.5)	ซึ่งอาจารย์แต่ละท่านแสดงความคิดเห็นไว้หลากหลาย โดยจะหยิบยก มาเพียงบางส่วน เช่น “การให้เวลา, การเพิ่มพูนความรู้”, “การให้ ความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ในโลกการวิจัย”, “มีการจัดการความรู้ (KM) ในหมู่คณาจารย์ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายงานวิจัย ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถาบันและสังคม”, “การเสริมความรู้ ความเข้าใจในเครื่องมือหรือวิธีการที่ใช้ในการวิจัยที่ตรงกับงานวิจัย ของแต่ละสาขาหรือองค์ความรู้ การจัดสรรทุนที่มีความเหมาะสมกับ จำนวนอาจารย์ และการส่งเสริมให้ครูอาจารย์หมั่นศึกษาหาความรู้ ในศาสตร์ที่ตามถนัดและมีเวลาอย่างเพียงพอเพื่อเป็นข้อมูลในการทำ วิจัย”, “ความรู้+ความเข้าใจในการทำวิจัย”
ประเด็นปัญหาที่ 3 ปัญหาเกี่ยวกับ แหล่งทุน/ จัดสรรทุน (ร้อยละ 10.5)	ซึ่งอาจารย์แต่ละท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นนี้ ยกตัวอย่าง เช่น “มีการจัดสรรทุนให้ไปนำเสนอต่างประเทศให้เพิ่ม จำนวนทุนให้มากขึ้น เพราะการนำเสนอในต่างประเทศ”, “การ Motivation ด้านการสนับสนุนเงินในการทำวิจัย เพื่อเสริมแรง ภายนอก”, “สนับสนุนทุน”, “จัดสรรแหล่งทุน”, “แหล่งทุนวิจัย/ หาแหล่งทุนมาให้มาก ๆ”, “การจัดสรรทุนวิจัย และเวลาในการทำ วิจัยแก่คณาจารย์อย่างทั่วถึงและเต็มที่”, “มีทุนอุดหนุนการวิจัยจาก ภายใน-นอกมหาวิทยาลัย”, “แหล่งข้อมูลทุนวิจัย”, “การมีแหล่งทุน ที่เข้าถึงง่าย ไม่จำกัดแต่กลุ่มที่เคยได้หรือเป็นวิทย์มา Personel control ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว”, “ทุนอุดหนุนการวิจัย”, “สนับสนุน แหล่งเงินทุนจากภายนอกประเทศให้มากขึ้น”, “มีทุนวิจัยมีเพียงพอ รวมทั้งนิสิตร่วมวิจัย”
ประเด็นปัญหาที่ 4 ปัญหาเกี่ยวกับ งบประมาณ (ร้อยละ 10.2)	โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ดังนี้ “การมีเสริมด้านกำลังใจการสนับสนุนงบประมาณ”, “สนับสนุน งบประมาณการทำวิจัยให้แก่อาจารย์อย่างพอเพียงและมีขั้นตอน การขออนุมัติทุน การเบิกจ่ายที่สะดวกรวดเร็ว”, “จัดงบประมาณ สนับสนุนอย่างเพียงพอ ให้แก่อาจารย์ทุกคน”, “ทุนวิจัยที่เพียงพอ”,

## ตารางที่ 43 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
	<p>“นโยบายสนับสนุนการทำวิจัยที่ชัดเจน พร้อมมีเงินทุนสนับสนุนอย่างพอเพียง”, “สนับสนุนเงินวิจัยเพิ่มขึ้นให้มากกว่านี้เป็นอย่างมาก รวมถึงการปรับปรุงห้องปฏิบัติการให้ปลอดภัยและทันสมัย มีเครื่องมือที่พร้อม มีทุนให้นิสิตที่ช่วยทำวิจัยทั้งค่าเล่าเรียนและค่าใช้จ่ายส่วนตัว”, “งบประมาณ และระเบียบขั้นตอนของการเบิกจ่ายงบประมาณ ซึ่งไม่สะดวก”, “การส่งเสริม/ สนับสนุนงบประมาณการวิจัยอย่างต่อเนื่องอย่างทั่วถึง”, “ควรเพิ่มเงินทุนสนับสนุนงานวิจัย”</p>
<p>ประเด็นปัญหาที่ 5 ประชาสัมพันธ์/ การจัด สัมมนา/ อบรม (ร้อยละ 8.5)</p>	<p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้</p> <p>“ควรจะมีการสนับสนุนให้มีการออกไปสัมมนาต่างประเทศหรือออกภาคสนามต่างประเทศเพื่อมีการแลกเปลี่ยนตามคิด อย่างเช่นในแถบยุโรปจะมีแข่งขันในการทำวิจัยสูงกว่าแถบเอเชีย ทำให้นักวิจัย อาจารย์ เกิดความกระตือรือร้น”, “การฝึกอบรม”, “จัดอบรมให้ความรู้ ข้อเสนอแนะการทำวิจัย หัวข้อวิจัยในสาขาวิชาต่าง ๆ”, “การประชาสัมพันธ์เพื่อให้เข้าถึงแหล่งทุนวิจัยต่าง ๆ”, “ส่งผลให้บุคลากรที่ไปนำเสนอได้นำแนวการวิจัยของแต่ละประเทศมาประกอบการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ”, “จัดกิจกรรมสัมมนาการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างบรรยากาศการวิจัย”</p>
<p>ประเด็นปัญหาที่ 6 สร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน (รางวัล/โล่) (ร้อยละ 8.2)</p>	<p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้</p> <p>“การเสริมพลังภายในตัวอาจารย์ (เกิดจากภายใน)”, “การสนับสนุนในด้านการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์”, “ไม่ใช่ระบบจับผิดในการบังคับในเชิงอำนาจ แต่ควรเสริมแรงให้เกิดการนำตัวเองในการออกแบบการวิจัย”, “1) การให้รางวัลตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจแก่คณาจารย์ผู้ทำวิจัย 2) การมีบทลงโทษสำหรับผู้ไม่ทำวิจัย อันเป็นภาระในการพัฒนาการเรียนการสอนระดับมหาวิทยาลัย”, “การให้รางวัลสำหรับงานวิจัย”, “การให้ค่าคะแนนสูงเพื่อจูงใจ” เช่น</p>

## ตารางที่ 43 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
	<p>ขึ้นเงินเดือนให้ความสำคัญประกาศเกียรติคุณ ยกย่องเป็นตัวอย่าง ฯลฯ และให้ลาทำวิจัยได้ มีการสนับสนุนเป็นเม็ดเงินหรือความช่วยเหลือจริงจังไม่ใช่แค่พูดกระตุ้น หรือบอกนโยบาย”, “รางวัล”, “เงินจูงใจ”, “เกิดจากพลังภายในผู้วิจัย”, “เงินรางวัลหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสม”, “รางวัล, การยกย่องชื่นชม”, “การสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ”, “การสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ได้รับประโยชน์ตอบแทน”, “ควรมีค่าตอบแทนให้กับอาจารย์ผู้ทำวิจัยเหมือนกับทุนของ สกว.”, “ควบคุมไปกับรายได้เพื่อเป็นแรงจูงใจที่จะทำงานได้อย่างต่อเนื่อง”</p>
<p>ประเด็นปัญหาที่ 7 ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง ทางวิชาการ/ การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 7.5)</p>	<p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้ “การประเมินผลการปฏิบัติงาน”, “การทำผลงานเพื่อการประเมินขึ้นเงินเดือน และการขอตำแหน่งทางวิชาการ”, “การยอมรับ+ การเป็นผลงานในการประเมิน”, “พิจารณาปรับเงินเดือน”, “1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อเลือกเน้นวิจัย:-ปัจจุบัน ต้องมีผลงานตีพิมพ์ซึ่งในความเป็นจริง 1 ภาคการศึกษาสามารถทำวิจัยจนได้ผลการวิจัย ไม่มีเวลาเพียงพอจนได้ผลงานตีพิมพ์ จึงควรปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบ (รอบ 6 เดือน) 2) รอบการประเมินควรเป็นไปตามภาคการศึกษา ไม่ควรกำหนดเวลาที่เหลื่อม เช่น รอบ 2 จะคาบเกี่ยวการสอน เทอมต้นและภาคปลายทำให้สับสนในการกรอกข้อมูล”, “มีเงินเดือนค่าตอบแทน ตำแหน่งสูงขึ้น เหล่านี้จะกลับมาสู่งานวิจัย ถ้าผลงานวิจัยดีก็ต้องให้โลดีเด่น”, “งานวิจัยมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน”, “เกื้อหนุนให้อาจารย์ที่ทำวิจัยมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน”, “การพิจารณาการทำวิจัยของอาจารย์ที่ส่งผลต่อการทำสัญญาจ้างงานกับอาจารย์และการเลิกจ้างงานหรือไม่ต่อสัญญาการทำงานให้อาจารย์ที่ไม่มีผลงานวิจัย”, “วิจัยตรงกับการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการหรือความก้าวหน้าทางวิชาการ, วิจัย</p>

## ตารางที่ 43 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
<p>ประเด็นปัญหาที่ 8 ระบบพี่เลี้ยงสำหรับ นักวิจัย (ร้อยละ 7.2)</p>	<p>เพื่อการพัฒนาศักยภาพในการทำวิจัยให้ เป็นมืออาชีพในการทำวิจัย”, “การขอตำแหน่งทางวิชาการ”, ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ” ให้มีความสำคัญ ประกาศเกียรติคุณยกย่องเป็นตัวอย่าง ฯลฯ และให้ลาทำวิจัยได้ มีการสนับสนุนเป็นเม็ดเงินหรือความช่วยเหลือจริงจัง ไม่ใช่แค่พูดกระตุ้นหรือบอกนโยบาย”, “รางวัล”, “เงินจูงใจ”, “เกิดจากพลังภายในผู้วิจัย”, “เงินรางวัลหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสม”, “รางวัล, การยกย่องชื่นชม”, “การสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ”, “การสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ได้รับประโยชน์ตอบแทน”, “ควรมีค่าตอบแทนให้กับอาจารย์ผู้ทำวิจัย เหมือนกับทุนของ สกว.”, “ควบคุมไปกับรายได้เพื่อเป็นแรงจูงใจที่จะทำงานได้อย่างต่อเนื่อง”</p> <p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้ “สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขามาเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการทำวิจัยที่เฉพาะทาง”, “ส่งเสริมการทำวิจัยเป็นกลุ่มวิจัย”, “การมีพี่เลี้ยงและเวลาอำนวยในการทำวิจัย”, “พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ และเวลา”, “ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านการวิจัย มีนักวิจัยพี่เลี้ยง จัดเวลาว่างให้สามารถทำงานวิจัยได้”, “สร้างระบบพี่เลี้ยงในการช่วยส่งเสริมการทำงานวิจัย”, “การปรับระบบพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ให้เป็นรูปธรรมชัดเจน มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และควรมีการนำเสนอผลของระบบพี่เลี้ยงฯ อย่างชัดเจน”, “สร้างค่านิยมให้กับอาจารย์ว่าอาจารย์เป็นผู้ให้ เป็นผู้สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่”, “การเปิดโอกาสให้นักวิจัยหน้าใหม่ได้มีที่อื่น”</p>
<p>ประเด็นปัญหาที่ 9 สภาพแวดล้อม/ สิ่งอำนวยความสะดวก (ด้านเครื่องมือ) ในการทำงาน (ร้อยละ 6.6)</p>	<p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้ “มีสถานที่พร้อมรองรับ”, “สิ่งอำนวยความสะดวก”, “ความพร้อมเครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่มีเพียงพอ ไม่ทำให้เกิดความลำบากในการต้องเดินทางเครื่องมือที่นอกมหาวิทยาลัย”, “สนับสนุนเครื่องมือระดับสูง”, “เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถใช้งานได้”, “สนับสนุนวัสดุ/ อุปกรณ์เครื่องมือที่เหมาะสม/ ทันสมัยต่อการวิจัย &amp;</p>

## ตารางที่ 43 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
<p>ประเด็นปัญหาที่ 10</p> <p>นโยบายส่งเสริมจากต้นสังกัด (ร้อยละ 4.9)</p>	<p>พัฒนา”, “อุปกรณ์เครื่องมือ”, “สนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์”, “ด้านทรัพยากร และ โอกาสเกี่ยวกับการวิจัย”, “สภาพแวดล้อมในการทำงาน”</p> <p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ดังนี้ “พันธกิจหน้าที่ของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา”, “มีนโยบายการทำวิจัย, กระตุ้นอาจารย์ให้ทำวิจัย”, “การสนับสนุนการทำวิจัยจากผู้บริหาร”, “การยืดหยุ่นในเรื่องการประเมินให้ปัจจุบันอาจารย์ต่างทั้งสอน+วิจัย ทำให้ต่างจัดสรรเวลาและมีเวลาในการทำวิจัยไม่พอ”, “ระเบียบบังคับ, การเข้าสู่ และการพัฒนา Ranking”, “นโยบายสนับสนุนการทำวิจัยที่ชัดเจน”</p>
<p>ประเด็นปัญหาที่ 11</p> <p>สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์/ ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ฯ (ร้อยละ 3.9)</p>	<p>อาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ดังนี้ “การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำเสนอผลงานวิจัยทั้งในและนอกประเทศ”, “วิจัยนำเสนอและตีพิมพ์ระดับนานาชาติ”, “เงินทุนสนับสนุนเพื่อการตีพิมพ์ผลงาน, เงินรางวัลผลงานตีพิมพ์”, “การสร้างแรงจูงใจในการวิจัยและตีพิมพ์ รวมถึงการถ่ายทอดความรู้จากการวิจัยสู่ชุมชน/ ท้องถิ่น”, “การนำผลงานวิจัยใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์เพื่อสังคม”, “การสนับสนุนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ฯ ได้ทันที โดยถือเป็นวาระสำคัญของมหาวิทยาลัย และมีกลไกผลักดันตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ”, “การระดมความคิดเห็นและวางแผนทางการวิจัยร่วมกันแบบบูรณาการ เพื่อให้อาจารย์เห็นแนวทางที่ชัดเจนในการวิจัยว่าควรวิจัยเรื่องใด และสามารถนำไปต่อยอดเพื่อใช้ประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร”</p>
<p>ประเด็นปัญหาที่ 12</p> <p>สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์/ ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ฯ (ร้อยละ 3.3)</p>	<p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ดังนี้ “นำเสนอต่างประเทศให้เพิ่มจำนวนทุนให้มากขึ้น เพราะการนำเสนอในต่างประเทศ เป็นการสร้างเครือข่ายที่ดีในการวิจัย”, “สร้างเครือข่ายนักวิจัย มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล กระบวนการวิจัยในสายงานที่เกี่ยวข้องกัน”, “การสร้างศูนย์วิเคราะห์ข้อมูลส่วนกลาง เพื่อให้บริการแก่นักวิจัย”</p>

ตารางที่ 44 ข้อเสนอแนะข้อที่ 2 เพื่อให้เกิดผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น มหาวิทยาลัยควรมีนโยบาย/ ระบบการบริหารและบริการ ดังนี้ มีจำนวนอาจารย์ที่แสดงความคิดเห็น 130 คน จำแนกเป็น 12 ประเด็น เรียงลำดับตามความสำคัญ

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
<p>ประเด็นปัญหาที่ 1 ระบบพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจัย (ร้อยละ 15.1)</p>	<p>อาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้ “มีผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัยมาช่วยให้คำปรึกษา”, “เปิดโอกาสให้ทำวิจัยในสาขาที่อาจารย์มีความเชี่ยวชาญแทนที่จะเน้นที่อัตลักษณ์เพียงอย่างเดียว”, “ผู้ให้คำแนะนำในการทำวิจัย หรือปรึกษาได้ตลอดเวลา”, “มีผู้ช่วยให้กับอาจารย์ในการทำวิจัย”, “ควรมี Research center”, “คนที่เชี่ยวชาญทางด้านต่าง ๆ มาให้คำปรึกษา”, “หาผู้ช่วยสนับสนุน หรืออุดหนุนราคาจ้างนักศึกษาเป็นผู้ช่วยวิจัย”, “มี Native speaker ช่วยอ่านงานให้ก่อนส่ง”, “มีหน่วยงาน/ บุคลากร ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยในด้านนั้น ๆ อย่างเพียงพอ”, “มีแหล่งผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้คำปรึกษา และเพื่อช่วยตรวจสอบมาตรฐานอย่างเป็นทางการ”, “มีหน่วยงานช่วยเหลือด้านการค้นคว้า”, “จัดหน่วยงานเฉพาะระดับคณะที่จะดูแลเรื่องงานเอกสารแก่อาจารย์ที่ทำวิจัย”, “ควรมีระบบกำกับตรวจสอบคุณภาพของงานวิจัยทุกเล่ม หากเล่มใดมีคุณภาพสูงอาจส่งเสริมโดยการให้รางวัลเพิ่มเติม”, “จัดให้มีที่ปรึกษาการวิจัย”, “มีระบบพี่เลี้ยง”, “ให้นักวิจัยที่ประสบความสำเร็จด้วยดูแลนักวิจัยใหม่”, “มีระบบนักวิจัยพี่เลี้ยง (Mentoring), มีระบบการพัฒนาวิจัยและการเผยแพร่งานวิจัยสู่ระดับสากล”, “มีระบบนักวิจัยพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือดูแลอาจารย์ตั้งแต่เริ่มต้นเข้ามาทำงาน”, “มีการสนับสนุนให้ทุนผู้ช่วยสอน (TA) ที่มากขึ้นกว่าเดิม”, “การเชิญผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศมาเป็นพี่เลี้ยงด้านการทำวิจัย”, “ควรมีระบบนักวิจัยพี่เลี้ยงไว้คอยช่วยเหลือ/ ที่ปรึกษาให้แก่ักวิจัยรุ่นใหม่ ๆ ที่ยังขาดประสบการณ์ ส่วนระบบและขั้นตอนต่าง ๆ ก่อนข้างเยอะ, ถ้าซ้ำ/ วนวายมาก จนดูน่าเบื่อให้ไม่อยากทำวิจัย นอกจากระบบพี่เลี้ยง ควรมีสุนัขให้ความช่วยเหลือนักวิจัย เจ้าหน้าที่วิจัย (RA) มาช่วยอาจารย์นักวิจัย เพราะบางครั้ง</p>

## ตารางที่ 44 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
<p data-bbox="288 595 587 864">ประเด็นปัญหาที่ 2 การได้รับความรู้ ที่ชัดเจน/ มีความเข้าใจ ในการทำวิจัย (ร้อยละ 10.7)</p>	<p data-bbox="603 483 1380 584">ขาดทีมงานหรือขาดความถนัดใน โปรแกรมวิเคราะห์บางตัว ต้องการความช่วยเหลือก็ไม่รู้จะปรึกษาใคร”</p> <p data-bbox="603 595 1380 1160">แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ดังนี้ “การให้ องค์ความรู้”, “จัดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิให้ความรู้ และให้ข้อเสนอแนะ รวมทั้งการเสนอขอวิจัยจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ”, “ควรเปิดโอกาสให้ ผู้วิจัย/ อาจารย์ ได้มีโอกาสไปค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมในงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องโดยใช้เวลาราชการ (หากจำเป็น)”, “แยกกลุ่มงานวิจัยที่มี โอกาสการทำงานเฉพาะ และควรปฏิบัติโดยพิจารณาธรรมชาติของ วิชาชีพ/ กลุ่มงานสอน ที่มีความแตกต่างกัน”, “ส่งเสริม สร้างทักษะ การทำวิจัย”, “สนับสนุนและเน้นให้เห็นความสำคัญ”, “สอดคล้องกับ วิชาที่สอน, ตอบสนองความต้องการของชุมชน-สังคม, การสร้าง ตามเป็น Papertest”, “Research in action เพื่อแก้ไขปัญหาได้จริง”</p>
<p data-bbox="288 1171 587 1440">ประเด็นปัญหาที่ 3 ข้อจำกัดเรื่องเวลา/ เวลา การสอนลดน้อยลง (ลดภาระงาน) (ร้อยละ 10.3)</p>	<p data-bbox="603 1171 1380 2020">อาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ดังนี้ “ควรเปิดโอกาสให้ทำวิจัยเต็มเวลาแทนภาระงานสอน”, “จัดสรร เวลางานให้อาจารย์มีเวลาในการทำวิจัยอย่างเหมาะสม”, “ลดเวลาสอนและงานด้านอื่น เพื่อให้อาจารย์มีเวลาพัฒนางานวิจัย มากขึ้น”, “แยก Track การทำงานมุ่งสอน-วิจัย ,สอนมาก-วิจัยน้อย = สอนน้อย-วิจัยมาก, ความสำคัญเท่ากันจึงจะได้งานที่มีคุณภาพ เพราะมีการทดแทนกัน”, “ปรับ/ ดูแลภาระงานสอนและภาระงาน อื่น ๆ”, “1) การส่งเสริมให้คณาจารย์ได้มีโอกาสลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ สม่ำเสมอ 2) การลดภาระงานธุรการและกิจกรรมที่ไม่เป็นวิชาการ หรือส่งเสริมองค์ความรู้ในระดับมหาวิทยาลัย”, “มีการจัดสรรเวลา ลดภาระงานบางประการให้แก่ผู้ที่กำลังทำวิจัย”, “ส่งเสริมเวลา ในการทำวิจัย”, “ช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง ของอาจารย์ คือ ในช่วงปิดภาคการศึกษา แต่ปรากฏว่าในช่วงเวลานี้ อาจารย์กลับต้องใช้เวลากับการตรวจประเมินคุณภาพต่าง ๆ และ จัดการเก็บเอกสารต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูล</p>



## ตารางที่ 44 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
	<p>หรือการใช้เวลาและประเภท มคอ. ทำให้ไม่ได้มีโอกาสในการจัดการกับงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพกับการเขียนบทความทางวิชาการ มหาวิทยาลัยจึงควรพิจารณาถึงความเป็นไปได้ และความจำเป็นของระบบดังกล่าว ซึ่ง สกอ. ได้ให้สิทธิแก่มหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาว่าใช้หรือไม่ และมีบางสถาบันได้ขอยกเลิกระบบดังกล่าวไปแล้ว โดยหาระบบหรือสร้างระบบใหม่ที่เอื้อให้อาจารย์ได้ใช้เวลาไปกับการเรียนการสอน และการวิจัยอย่างเต็มที่”, “ลดภาระงานอาจารย์ อนุญาตให้ลาทำวิจัย สนับสนุนทุน”, “มีภาระงานขั้นตอนที่เหมาะสม”, “1) ลดภาระงานสอนอาจารย์, 2) ลดภาระงานอาจารย์ด้านอื่น ๆ เช่น ประชุม, เป็นกรรมการต่าง ๆ”, “ควรมีการสอบถามและให้อาจารย์เสนอแผนการทำงาน รวมทั้งภาระงานของตน เนื่องจากอาจารย์แต่ละคนมีความเชี่ยวชาญและความชอบไม่เหมือนกัน บางคนชอบวิจัย ชอบเขียนหนังสือ/ บทความ แต่บางคนอาจจะถนัดสอน เพราะฉะนั้น ภาระงานของทั้งสองคนก็จะต่างกัน แต่ปัจจุบันมหาวิทยาลัยให้เกณฑ์ภาระงานเดียวกัน”, “ลดภาระงานเอกสาร”</p>
<p>ประเด็นปัญหาที่ 4 ประชาสัมพันธ์/ การจัด สัมมนา/ อบรม (ร้อยละ 10.0)</p>	<p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้ “จัดประชุม กระตุ้นให้มาก ๆ”, “จัดอบรมวิชาการต่อเนื่อง เป็นขั้นตอน และจัดในช่วงเวลาที่เหมาะสม”, “จัดอบรมการเขียนงานวิจัยอย่างเข้มข้น เพื่อเขียนงานวิจัยให้ได้รับทุนวิจัยทั้งในหน่วยงานและจากภายนอก”, “สนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์”, “จัดสัมมนา และให้ความรู้เพิ่มเติมและประชาสัมพันธ์”, “ความรวดเร็วในการแจ้งข่าวสาร ระบบการตรวจสอบ ดูแลตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นการทำงาน”, “เปิดโอกาสให้ได้ทำงานวิจัยจริง เพราะการเรียนรู้จากการทำจริงย่อมดีกว่าการเข้าอบรม, ประชุมเท่านั้น”, “การจัดอบรมควรให้วิทยากรเป็นคนที่ไม่ได้ชอบทำวิจัย</p>

## ตารางที่ 44 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
<p data-bbox="288 936 587 1160">ประเด็นปัญหาที่ 5 นโยบายส่งเสริม จากต้นสังกัด (ร้อยละ 9.6)</p>	<p data-bbox="603 481 1378 929">หรือมีปัญหาในการทำวิจัยแต่ผ่านอุปสรรคมาได้มาพูดบ้าง การให้คຸ້ນ หัววิจัยหรือทำวิจัยได้ง่าย ๆ มาพูดกระตุ้นไม่ได้ช่วยสร้างความรู้สึ อยากทำวิจัยเท่าไร”, “ควรจัดอบรมให้มากขึ้น”, “นโยบายที่จะ ทำให้บุคลากร (อาจารย์) มีความรู้เกี่ยวกับแหล่งทุน ระยะเวลา การขอทุน และประเภทต่าง ๆ ของทุนเท่าเทียมกัน เช่น ผ่านระบบ E-mail ตรงถึงบุคลากร เพราะบางครั้งผ่านหนังสือราชการทำให้เกิด ความล่าช้า หรือสูญหายระหว่างทางก่อนจะมีการประชาสัมพันธ์ ทำให้อาจารย์บางท่าน ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสาร”</p> <p data-bbox="603 936 1378 2020">โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้ “ควรมีนโยบายให้อาจารย์ทำวิจัยอย่างเดียวได้ด้วย เช่น ภายใน 1 เทอม อาจารย์ทั้งสอนและวิจัย ทำให้ได้งานที่ไม่มีคุณภาพ”, “สร้างมาตรฐานตามระดับนานาชาติ”, “ควรส่งเสริมวิจัยด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย”, “กระตุ้นให้นโยบาย สนับสนุนอย่างเป็นระบบ ซึ่งแนวทางนี้มหาวิทยาลัยฯ ได้ ดำเนินการอยู่ ซึ่งมีทิศทางที่ดี ขณะนี้ต้องเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้ต่อเนื่อง”, “มีนโยบายในการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ ต่อยอด ในการใช้สำหรับการสอน การเขียนหนังสือ/ ตำรา รวมทั้ง เชิงพาณิชย์”, “นโยบายทางมหาวิทยาลัยที่ชัดเจนในการสนับสนุน ฝ่ายวิจัยของอาจารย์”, “สำนักวิจัยต้องมีระบบการบริหารจัดการ โครงการวิจัยต่าง ๆ ให้ชัดเจน ตลอดจนการกำหนดทิศทางและ เป้าหมาย”, “สนับสนุนในเชิงนโยบาย+ปัจจัยต่าง ๆ”, “นโยบาย ช่วยเหลือสนับสนุนงานวิจัย หัวข้อที่ศึกษาควรนำมาพัฒนางาน ได้จริง”, “นโยบาย วิสัยทัศน์ รูปแบบการบริหารจัดการของแต่ละ คณะ ๆ แต่ละหน่วยงานมากกว่า บางครั้งนโยบายมหาวิทยาลัยเป็นแต่ กรอบกว้าง ๆ แต่ในทางปฏิบัติกรอบการบริหารของคณะ ๆ ไปสนับสนุนในการทำวิจัยก็ไม่มีประโยชน์”, “วางระเบียบและระบบ ในการทำวิจัยให้เป็นที่ยอมรับ”, “ส่งเสริมด้วยการเน้นนโยบาย</p>

## ตารางที่ 44 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
<p>ประเด็นปัญหาที่ 6</p> <p>สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์/ จดสิทธิบัตร/ ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ฯ (ร้อยละ 9.2)</p>	<p>ด้านการสอนและวิจัยเป็นหลัก ส่วนงานอื่นให้เป็นภาระงานของบุคลากรด้านอื่น ๆ”, “1) การกำหนดกลุ่มเป้าหมายของงานวิจัยให้ชัดเจน 2) การกำหนดกรอบของงานวิจัยงานนโยบาย”, “สนับสนุนนิสิตที่มีคุณภาพในการเรียนต่อระดับปริญญาโท/ เอก” โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้ “การให้คำชี้แนะก่อนทำ ระหว่างทำ และหลังทำ ต่อการเผยแพร่ผลงานวิจัย”, “การเผยแพร่ผลงานวิจัยที่คัดเลือกจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นอันดับแรก หรือมีเวทีสำหรับบุคลากรภายในก่อนแล้วส่งไปสู่ภายนอก”, “มีเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างกว้างขวาง”, “การตีพิมพ์ผลงานเป็นส่วนสำคัญในการแสดงคุณภาพงานวิจัย การไม่ตีพิมพ์ผลงานเป็นการขาดการตรวจสอบผลงาน, ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพดี (เพิ่มขึ้น) = การตีพิมพ์งาน (องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น)”, “ผลการวิจัยได้นำไปเผยแพร่”, “การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ อย่างเป็นรูปธรรม”, “1) มีหน่วยงานที่บริการงานด้านสนับสนุนการเขียนผลงานวิจัยโดยเฉพาะ-มีผู้แนะนำวารสารที่มีมาตรฐานอยู่ในระดับต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับงานวิจัย หลีกเลียงวารสารที่ไม่ได้มาตรฐาน-มีผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ ช่วยบริการ Review ภาษา ก่อนส่งวารสาร-ปัจจุบันมีวารสาร Online: Open assess มากมาย ที่อัตราค่าตีพิมพ์ในระดับสมเหตุสมผล ดันสังกัดควรมีการให้ทุนค่าตีพิมพ์วารสารประเภทนี้เพิ่มขึ้น 2) ผลงานวิจัยไม่ควรเห็นความสำคัญเฉพาะวารสารวิชาการเท่านั้น นโยบายมหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมการนำเสนอผลงานวิจัยทุกรูปแบบ: การประชุมวิชาการ, การเขียนบทความ, การเขียนหนังสือ, ตำรา, การจดอนุสิทธิบัตร, สิทธิบัตร, การเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร, บริษัท โดยเป็นวิทยากรแล้วมีเอกสารประกอบการอบรม”, “ส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์งานวิจัยในระดับสากล ด้วยวิธีต่าง ๆ ที่ไม่ใช่แค่สนับสนุนเงินสมทบอย่างเดียว แต่เป็นการสนับสนุนกระบวนการตีพิมพ์ เช่น</p>

## ตารางที่ 44 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
	<p>Proofread ทางภาษา มีกรรมการฯ จริยธรรมการวิจัยในคนที่มีความประสิทธิภาพ มีการช่วยเหลือโดยมีตำแหน่งนักวิจัยคอยช่วยประจำเป็นต้น รวมถึงการสนับสนุนทางกฎระเบียบ เช่น นโยบายการจ่ายเงินที่ตรงความเป็นจริงมากขึ้น ยืดหยุ่นขึ้น”, “สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานสู่สังคม”, “มีหน่วยงานที่ช่วยในการเขียนบทความให้ได้ตีพิมพ์”, “มีหน่วยงานตีพิมพ์, หรือจดสิทธิบัตรที่เชี่ยวชาญ มีเจ้าหน้าที่เพียงพอ”, สนับสนุนทุนที่ใช้ในการพิมพ์ เนื่องจากวารสารนานาชาติ ในปัจจุบันที่มีคุณภาพส่วนใหญ่มีแนวโน้มเปลี่ยนรูปแบบไปเป็น Open access กล่าวคือ ผู้ประพันธ์/ตีพิมพ์ ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมด เพื่อให้ผู้อ่านเข้าถึงได้และอ่านฟรี”</p>
<p>ประเด็นปัญหาที่ 7 ระบบเครือข่ายงานวิจัย (ร้อยละ 7.4)</p>	<p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้ “มหาวิทยาลัยเป็นสื่อกลางในการเข้าถึงแหล่งทุนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก วช., สกอ., บกศ., สกว. เช่น จัดกิจกรรมที่มีรูปแบบคล้ายตลาดนัดแรงงาน (แหล่งทุน พบผู้วิจัย)”, “ส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวกในการวิจัยเป็นห้องปฏิบัติการ การเบิกงบประมาณที่รวดเร็ว และการเข้าถึงแหล่งข้อมูล เช่น Database online”, “มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกในการหาข้อมูลการวิจัย”, “สร้างกลุ่มเครือข่ายวิจัย”, “ถ้าอยากได้งานมากขึ้นต้องสร้างเครือข่ายให้ได้ เพราะไม่มีใครเก่งทุกเรื่อง”, “มีระบบฐานข้อมูลวิจัยที่เข้มแข็ง, มีระบบติดตามที่ดี”, “ควรจะมีการจัดเป็นกลุ่มเครือข่ายที่ทำวิจัยในแนวเดียวกัน ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนำข้อมูลที่ได้มา Discuss เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่”, “ทำวิจัยร่วมกันระหว่างสถาบัน ทั้งภาครัฐและเอกชน”, “สร้าง Network ทางด้านการวิจัย”, “มีความร่วมมือระหว่างนักวิจัยจากสาขาเดียวกันและต่างสาขา ให้ความสำคัญกับงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้พื้นฐาน ซึ่งไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้</p>

## ตารางที่ 44 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
<p>ประเด็นปัญหาที่ 8 แหล่งทุน/ จัดสรรทุน (ร้อยละ 7.0)</p>	<p>โดยตรง เช่นเดียวกับงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์โดยตรง”, “ควรมีการจัดกลุ่มผู้ทำวิจัย เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริง”, “1) ควรมีการตั้งศูนย์วิจัยแบบบูรณาการ 2) วางแนวทางการวิจัยที่ชัดเจน โดยการจัดกลุ่มวิจัยตามโจทย์วิจัยและแนวทางที่วางไว้ 3) ส่งเสริมความร่วมมือกับนักวิจัยในหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในและนอกประเทศ”</p> <p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ดังนี้ “มีทุนให้อาจารย์ในการทำวิจัยอย่างเพียงพอ ลดการทำงานหรือการบริหารงาน หรือขั้นตอนการทำงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอนให้น้อยลง เพื่อให้ครูอาจารย์สามารถใช้เวลาในการสอนและการทำวิจัย ได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา ช่วยดูแลให้กับโครงการวิจัย”, “แหล่งข้อมูลทั้งใน-นอกประเทศ”, “ให้ความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งทุนลดภาระงานเอกสารที่ไม่จำเป็น”, “แสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนต่าง ๆ ทั้งในและนอกประเทศ”, “มีหน่วยช่วยเหลือสนับสนุนในการวิจัย ทั้งด้านการแสวงหาแหล่งทุน และด้านเทคนิควิธีการ รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมต่าง ๆ”, “สนับสนุนทุนภายในที่เพียงพอและต่อเนื่อง”, “1) พิจารณาทุนวิจัยตามความสามารถ ไม่ใช่เฉพาะพรรคพวกตัวเอง 2) เป็นการวิจัยแบบองค์รวมและสามารถบูรณาการได้มากกว่างานวิจัยเชิงเดี่ยว”</p>
<p>ประเด็นปัญหาที่ 9 ด้านงบประมาณ (ร้อยละ 6.6)</p>	<p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ดังนี้ “งบประมาณสนับสนุนสำหรับเครื่องมือในการทำวิจัยด้านต่าง ๆ และสำหรับการทำการทดลองและการตรวจวิเคราะห์”, “ทุนวิจัยอย่างเพียงพอ”, “เงินรายได้ของผู้ทำวิจัย”, “การใช้จ่ายเงินของทุนวิจัยควรมีความยืดหยุ่น ดูที่ผลงาน ไม่ใช่ตรวจสอบระบบกับทำงานมากเกินไป, การให้ทุน ควรพิจารณาสนับสนุนงานวิจัย ระยะยาว 2-3 ปีด้วย ไม่ใช่ทุกวิจัยจะทำเสร็จได้ภายใน 1 ปี ได้ทั้งหมด”,</p>

## ตารางที่ 44 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
<p>ประเด็นปัญหาที่ 10</p> <p>ความก้าวหน้า</p> <p>ในตำแหน่ง</p> <p>ทางวิชาการ/</p> <p>การประเมิน</p> <p>ผลการปฏิบัติงาน</p> <p>(ร้อยละ 5.2)</p>	<p>“สนับสนุนเงินวิจัย ถ้างบประมาณของมหาวิทยาลัยมีน้อย ควรส่งเสริมให้มีการขอทุนแหล่งทุนภายนอกให้มากขึ้น”,</p> <p>“ให้งบประมาณเพื่อช่วยให้ปรับปรุงการเขียนเพื่อตีพิมพ์ เช่น ขอการตรวจภาษาส่งผลให้งานมีคุณภาพสามารถเพิ่มโอกาสตีพิมพ์ ในวารสารที่มี High impact ขึ้น แทนที่จะให้รางวัลเฉพาะงานที่ได้รับ การตีพิมพ์แล้วเท่านั้น แน่แน่นอนว่านักวิจัยรุ่นใหม่ก็จะมีโอกาสตีพิมพ์ เพิ่มขึ้นด้วย”</p> <p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ดังนี้</p> <p>“ควรมีการประเมินผลการบริหารจัดการการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ”,</p> <p>“แสดงให้เห็นคุณค่าของตัวงานวิจัยมากกว่าการทำวิจัย เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือตำแหน่งทางวิชาการ”,</p> <p>“แบ่ง Role การประเมิน เป็นการสอน, วิจัย, การบริหาร, บริการ วิชาการ ให้อิสระตามความสามารถของอาจารย์”, “พิจารณาผลงาน/ การตอบแทนการปฏิบัติงานด้านการวิจัย”, “มหาวิทยาลัย ควรปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อเลือกเน้นวิจัย ควรให้ทำวิจัยอย่างเดียว ไม่ต้องบริการวิชาการ สอน และงานอื่น ๆ มีลักษณะเหมือนการลาเพื่อทำวิจัย โดยอาจกำหนดได้เลือกเน้นวิจัย ได้อย่างไม่ต่อเนื่อง เพื่อสลับได้ ผู้ที่เน้นสอนได้มานานวิจัยบ้าง และ ไม่ควรกำหนดว่าในขณะต้องเน้นวิจัยร้อยละเท่าใด แต่ขอให้มีผู้สอน รายวิชาในหลักสูตร”, “ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทำวิจัย เพื่อตำแหน่งทางวิชาการ”, “นำหลักการ/ ผลงานวิจัย และปริมาณ งานวิจัย ไปพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ผู้สอน”, “ระบบ ที่มีอยู่ดีแล้ว แต่คิดอุปสรรค คือ ระบบเดิม ๆ ระบบราชการที่ทำให้ ลดเวลา บั่นทอนเวลาที่คณาจารย์จะใช้ในการไปเขียนงานวิชาการ และงานวิจัยให้ได้ผลงานมากขึ้น”, “มาถึง ณ เวลานี้ บทลงโทษน่าจะ เหมาะแก่กาลและบุคคล เช่น มีผลต่อการพิจารณาเงินเดือน มีผลต่อ การต่อสัญญาจ้าง”</p>

## ตารางที่ 44 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
<p>ประเด็นปัญหาที่ 11</p> <p>สภาพแวดล้อม/ สิ่งอำนวยความสะดวก (ด้านเครื่องมือ) ในการทำงาน (ร้อยละ 4.8)</p>	<p>มีการวิจัยทรัพยากรใหม่ เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยมีแต่ข้อมูลเก่า ๆ ไม่ทันสมัย บางครั้งไปตามโลกมากไปจนลืมพื้นฐานของทรัพยากรในประเทศ”, “จัดสรรทรัพยากรและ โอกาสเกี่ยวกับการวิจัยให้เพียงพอกับความต้องการใช้งาน และเวลาในการวิจัยควรขึ้นอยู่กับลักษณะของงานมากกว่ารอบเวลา” โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ดังนี้</p> <p>“มีการสนับสนุนในการทำวิจัยในด้านต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือวิจัยควรมีเพียงพอ”, “สนับสนุนพื้นที่ทำวิจัย, เครื่องมือและอุปกรณ์”, “มีศูนย์เครื่องมือที่มาตรฐานครบเพียงพอ”, “มีศูนย์เครื่องมือที่มีความพร้อมทั้งทางด้านเครื่องมือและผู้ดูแลเครื่องมือที่มีความชำนาญ”, “สร้างบรรยากาศการวิจัยในส่วนของมหาวิทยาลัย”, “สนับสนุนอุปกรณ์ หรือจัดห้องเครื่องมือกลาง”, “มีเครื่องมือวิทยาศาสตร์ขั้นสูงเพื่อเปิดให้บริการกับบุคลากร”, “ควรส่งเสริมปัจจัยที่มีต่อทรัพยากรด้านพื้นฐานต่าง ๆ ของทรัพยากร หรือ สิ่งแวดล้อมแต่ละศาสตร์</p>
<p>ประเด็นปัญหาที่ 12</p> <p>สภาพแวดล้อม/ สิ่งอำนวยความสะดวก (ด้านเครื่องมือ) ในการทำงาน (ร้อยละ 4.1)</p>	<p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ดังนี้</p> <p>“ให้รางวัลการทำวิจัย”, “ให้กำลังใจเสริมทางใจ”, “สนับสนุนการให้รางวัลสำหรับงานวิจัยดีเด่นอย่างต่อเนื่อง”, “ยกย่องให้รางวัลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้จริงในสังคม”, “เงินรางวัลสมทบจากการตีพิมพ์งานวิจัย”, “มีแรงจูงใจ สนับสนุน และให้ผลเป็นคุณแก่ผู้วิจัย”, “ผลักดันการส่งเสริมด้านรางวัล ความดีความชอบ”, “ตั้งรางวัลเพื่อสร้าง/ กระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการวิจัย”</p>

ตารางที่ 45 ข้อเสนอแนะข้อที่ 3 รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย ควรมีลักษณะดังนี้  
มีอาจารย์แสดงความคิดเห็น จำนวน 85 คน จำแนกเป็น 12 ประเด็น เรียงลำดับตาม  
ความสำคัญ

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
ประเด็นปัญหาที่ 1 การได้รับความรู้ ที่ชัดเจน/ มีความเข้าใจ ในการทำวิจย (ร้อยละ 15.9)	โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้ “ให้ความรู้เรื่อง IT กับการวิจยและระบบมหาวิทยาลัยจัดระบบที่ ชัดเจนเอื้ออย่างเป็นรูปธรรม กรรมวิธีการสร้างสื่อ สร้างแบบทดสอบ ในระบบ IT และมี Workshop ให้ทำจริง ๆ เพื่อให้ทำได้จริง”, “เพิ่มพูนความสามารถในการทำวิจย”, “มีความรู้ชัดเจน เป็นรูปธรรม”, “ความรู้ด้านการวิจย”
ประเด็นปัญหาที่ 2 มีการส่งเสริมด้านจิตใจ/ สร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน (รางวัล/ โล่) (ร้อยละ 14.6)	โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้ “ควรมีการเสริมแรงภายใน/ ภายนอก (Motivation) ต้องทำวิจย”, “1) ให้รางวัลแก่ผู้วิจย 2) เผยแพร่ชื่อเสียงผู้วิจย”, “ทำเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพราะทุกช่วงเวลาอาจจะมีภาระสอนงานส่วนที่ แตกต่างกัน ดังนั้น การทำอย่างเป็นระยะ ๆ จะทำให้เกิดแรงกระตุ้น เมื่อนั้นได้”, “ส่งเสริม/ สนับสนุนทั้งในด้านของจิตใจ โดยการยกย่อง ชมเชย รวมทั้งการขึ้นเงินเดือนเพื่อเป็นกำลังใจ”, “การเสริมกำลังใจ การให้การส่งเสริมการมีเงินเดือน สิ่งอำนวยความสะดวกไม่ตรงกับ ความต้องการ จึงทำให้อาจารย์ทำวิจยอย่างลำบาก”, “การสร้าง แรงบันดาลใจแก่นักวิจยให้เห็นคุณค่า ประโยชน์ และผลกระทบ ที่เกิดขึ้นกับสังคมด้วยงานวิจยที่ดี”, “ลดการใช้กลไกเชิงอำนาจ ใช้กลไกเสริมแรงเชิงบวก”, “เน้นการเสริมแรง”, “ให้เห็นประโยชน์ และสิ่งตอบแทนเพื่อสร้าง Motivation”, “หากเน้นงานวิจยมาก ให้เงินมาก ให้รางวัลมาก อาจารย์ก็ไม่อยากสอน อยากทำแต่วิจย เพราะได้ประโยชน์มากกว่า ดังนั้น ควรให้คุณค่ากับอาจารย์ที่ตั้งใจ เป็นอาจารย์ผู้สอนด้วย แล้วในมหาวิทยาลัยจะเด่นทั้งเรื่องสอนและ เรื่องวิจย”, “มีการให้รางวัลหรือการยินดีชมเชย เมื่อผลงานได้รับการ เผยแพร่”, “มีการส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงจูงใจ และมี บทลงโทษชัดเจนสำหรับอาจารย์ไม่มีความก้าวหน้าทางการวิจย”,



## ตารางที่ 45 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
<p>ประเด็นปัญหาที่ 3 ข้อจำกัดเรื่องเวลา/ เวลาการสอนลดน้อยลง (ลดภาระงาน) (ร้อยละ 9.2)</p>	<p>“การให้รางวัลผลการวิจัยดีเด่น ได้ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ หรือนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ (Proceeding)”, “อาจารย์ต้องมีความมุ่งมั่น มีแรงจูงใจจากมหาวิทยาลัยทั้งรูปแบบ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการที่ให้อาจารย์มีคุณค่า และ เกิดความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability)”, “ควรเป็นไปในด้านบวก เช่น รางวัล คำชมเชย ยกย่องหรืออื่น ๆ ไม่ใช่การลงโทษ ข่มขู่”, “ส่งเสริมด้านจิตใจและกำลังใจในการทำวิจัย”, “ต้องให้ผู้วิจัย มีความรู้สึกมีเป้าหมายในการทำวิจัย และให้การทำวิจัยทำให้คุณภาพ ชีวิตดีขึ้น ด้วยแรงจูงใจต่าง ๆ”</p> <p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้ “เปิดโอกาสให้อาจารย์มีเวลาในการทำวิจัยมากกว่านี้ ไม่ควรให้จัดการเรียนการสอนเกินเกณฑ์ที่กำหนด สนับสนุนให้มีการตีพิมพ์ มากกว่า 1 เรื่อง และมีเงินสนับสนุนทุกครั้งที่น่าเสนอ”, “ลดภาระงานอื่น เพิ่มภาระงานสอน”, “ควรเปิดโอกาสให้อาจารย์มีเวลา ให้มากขึ้น เพื่อให้สร้างสรรค์ ถ้าพักการมี 2 วิทยาเขตก็ทำให้มีสมรรถภาพงานได้ยากแล้ว ถ้าลดภาระงานที่ไม่จำเป็นน่าจะช่วยให้เยอะ”, “ให้เวลาในการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น”, “วางกฎระเบียบไม่ให้เครียดจนเกินไป ทั้งนี้ ต้องจัดสรรเวลาการทำวิจัยให้เพียงพอ และนำไปปฏิบัติได้”, “จัดเวลาให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเองด้านการวิจัยให้เต็มที่ โดยให้กิจกรรมอื่น ๆ ที่ลดทอนเวลาการทำวิจัยเป็นงานประจำของบุคลากรอื่น ๆ”, “ระยะเวลาในการทำวิจัยอย่างเต็มที่”, “ขณะนี้ไม่ออกขอเวลา เวลา และเวลา เพื่อจะได้มีสมรรถภาพในการพัฒนาองค์ความรู้ ผ่านการทำวิจัย”, “สามารถเอาผลงานวิจัยอย่างเดียวไปขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ไม่ใช่ที่เป็นอย่างทุกวันนี้ที่ขอทั้งเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน หนังสือ ตำรา เพิ่มซึ่งเป็นการขอที่เยอะเกินไป การที่ต้องทำอะไรเยอะแยะนั้นหมายความว่าประสิทธิภาพงานบางอย่างจะลดลง เช่น งานสอน เป็นต้น”, “ควรจัดสรรเวลาให้ดี</p>

## ตารางที่ 45 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
<p>ประเด็นปัญหาที่ 4 งบประมาณ (ร้อยละ 7.2)</p>	<p>เพราะปัจจุบันงานอื่น ๆ เยอะมาก ทำให้มีเวลาทำวิจัยน้อยมาก”, “จัดระบบสนับสนุนให้อาจารย์ทั้งเรื่องการเรียนการสอน และการวิจัย ถ้าระบบมี อาจารย์ก็จะมีเวลามากยิ่งขึ้นในการทำวิจัย” โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ดังนี้ “งบประมาณที่สนับสนุนและสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดการวิจัย ในทั้งเชิงลึกและวิจัยในการพัฒนาการเรียนการสอน”, “การเสริมกำลังใจ การสนับสนุนงบประมาณ”, “มีงบประมาณเพียงพอ”, “1) จัดให้มีการแสดงผลงานวิจัยภาคในภาควิชา-อาจารย์จะได้ร่วมมือกันทำวิจัย/ ช่วยเหลือกันในเรื่องที่ตนเองถนัด เป็นการเสริมจุดเด่น/ แก้ไขจุดด้อย เมื่อพูดคุยกันเกี่ยวกับงานวิจัยมากขึ้น ก็จะเป็นการกระตุ้นตนเองภายในภาค/ ไม่เสียบ”, “การลงทุน/ อุดหนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยอย่างต่อเนื่อง จริงจัง”</p>
<p>ประเด็นปัญหาที่ 5 นโยบายส่งเสริม จากต้นสังกัด (ร้อยละ 6.6)</p>	<p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ดังนี้ “ผู้บริหารกำหนดนโยบายที่เป็นภาระงานทดแทนงานสอนได้”, “ควรจะมีโมเดลที่มีองค์ประกอบจากตัวชี้วัดให้ครบ ตั้งแต่ผู้บริหาร, อาจารย์, ผู้ปฏิบัติการสนับสนุน โดยใช้การเกื้อกูลกัน ไม่ได้ยึดแต่อำนาจ แต่ให้ใช้พลังแบบร่วมแรงร่วมใจ ในการพัฒนาทางกาย จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก ให้มีจิตสำนึกที่ดีในการทำวิจัย, ปลูกฝังให้เกิดจากความรักความเข้าใจในการพัฒนาตนเอง การลงสู่สังคมวิจัย”, “มีนโยบายที่ชัดเจน”, “นโยบายของผู้บริหารที่ชัดเจนในการส่งเสริมการวิจัยที่มากขึ้น”, “ควรเปิดรูปแบบที่มีการสำรวจสิ่งที่มีและสิ่งที่ขาดเพื่อปิดช่องว่างที่มีอยู่”, “ผู้บริหารสนับสนุน”, “ไม่ควรใช้การบังคับ หรือออกกฎ ระเบียบที่เข้มงวด ซึ่งจะสร้างแรงกดดัน”, “ควรมีการแสดงความชัดเจนจากผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ในการสนับสนุนอาจารย์ให้ทำวิจัยจริง ๆ ทุกระดับตั้งแต่หัวหน้าภาค ไปจนถึงอธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย”</p>

## ตารางที่ 45 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
<p>ประเด็นปัญหาที่ 6</p> <p>สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์/ จดสิทธิบัตร/ ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ฯ (ร้อยละ 6.6)</p>	<p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้</p> <p>“การถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่นต่อไป”, “ทำให้งานวิจัย/ วิชาการเป็นที่ยอมรับต่อสังคมรุ่นใหม่ ที่ผู้คนในสังคมมักจะหัวเราะและดูถูกงานวิจัยส่วนมากที่ไร้ประโยชน์และสนุกกันเองในวงการวิชาการ”, “กระตุ้นให้มีความรู้ถึงความต้องการทำงานวิจัยด้วยการให้รางวัล ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์จากวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลสากล &amp; ฐานข้อมูล ICT ในประเทศ”, “การส่งเสริมและสนับสนุนการให้เงินไปตีพิมพ์หรือนำเสนองานวิจัยทั้งในระดับชาติ/ นานาชาติ โดยให้ทุกระดับตั้งแต่ระดับภาควิชาฯ คณะฯ สถาบันวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย เป็นต้น”, “การให้สนับสนุนทั้งการวิจัย และการใช้งานวิจัย โดยใช้ผู้วิจัยมีส่วนร่วมในกระบวนการใช้งานวิจัยทั้งเชิงสังคม+เชิงพาณิชย์”</p>
<p>ประเด็นปัญหาที่ 7</p> <p>แหล่งทุน/ จัดสรรทุน (ร้อยละ 6.6)</p>	<p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้</p> <p>“มหาวิทยาลัยมีการประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศให้อาจารย์ทราบอย่างทั่วถึง”, “มีทุนสนับสนุน”, “ทุนนำเสนอที่พอเพียง”, “ควรให้ความสำคัญกับนักวิจัยแต่ละศาสตร์สาขาให้ได้มีโอกาสรับทุนวิจัยให้กว้างขึ้น หลากหลายมากขึ้น”</p>
<p>ประเด็นปัญหาที่ 8</p> <p>ระบบเครือข่ายงานวิจัย (ร้อยละ 6.6)</p>	<p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้</p> <p>“จัดหารีโอใหม่ ๆ ทั้งสิ่งสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการสืบค้นข้อมูลให้กับนักวิจัยอย่างพอเพียงและทันสมัย”, “สร้างบรรยากาศและสร้างความร่วมมือในการทำวิจัยร่วมกัน”, “การจัดการพบปะระหว่างผู้ที่ทำวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ คำแนะนำ และให้กำลังใจกันอย่างไม่เป็นทางการ”, “การวิจัยแบบของค์รวมและสร้างเครือข่ายการวิจัยร่วมกับหลากหลายมหาวิทยาลัย”, “การเสริมสร้างเครือข่ายวิจัยที่เข้มแข็งทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน”, “ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยระหว่างสาขาเพื่อสร้างพันธมิตรในการทำวิจัยและส่งผลให้เกิดนวัตกรรมใหม่ด้วย”</p>

## ตารางที่ 45 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
ประเด็นปัญหาที่ 9 ประชาสัมพันธ์/ การจัด สัมมนา/ อบรม (ร้อยละ 6.6)	โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้ “การส่งเสริมความเข้าใจและความสำคัญผ่านการสัมมนาหรือ กิจกรรมที่น่าสนใจ เช่น ใช้อีโคโนมิค หรือกิจกรรมสร้างสรรค์”, “1) จัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษาดูงานในต่างประเทศ”, “มีการอบรมและพัฒนาศักยภาพอาจารย์บ่อย ๆ”, “การฝึกอบรม”, “ควรมีการกระตุ้นจากภายนอก เช่น มีการสัมมนาที่ได้แลกเปลี่ยน ตามคิของนักวิจัยรุ่นใหม่และผู้เชี่ยวชาญ ไม่เฉพาะคนไทย ควรจะมี การเชิญนักวิจัยที่มีชื่อเสียงมาก กระตุ้นให้เกิดการอยากทำวิจัย มากขึ้น”, “ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมงานประชุมหรือสัมมนา วิชาการต่าง ๆ การได้เห็น ได้ฟังงานวิจัยของบุคคลอื่นอาจเป็น ตัวกระตุ้นให้ออกทำงานวิจัยได้”, “การจัดการอบรมทางด้าน จิตวิทยา เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกให้มีความรักในการทำงานวิจัย”
ประเด็นปัญหาที่ 10 ทรัพยากร/ สิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวก (ด้านเครื่องมือ) ในการทำงาน (ร้อยละ 5.9)	โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้ “สร้างบรรยากาศที่ดี ที่สามารถเอื้อต่อการทำวิจัยได้ดี”, “ควรสร้าง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการทำงาน”, “การกระตุ้นที่จะทำให้ อาจารย์ทำวิจัยนั้น ควรแสดงให้เห็นถึงความพร้อมของการทำวิจัย ทั้งในด้านเงินทุนสนับสนุนและเครื่องมือ แม้ว่าจะมีเงินให้มากมาย แต่ต้องเดินทางไปหาเครื่องมือใช้นอกมหาวิทยาลัย ก็จะทำให้เสียไป ในเรื่องของเวลา”, “สร้างรูปแบบให้ทันสมัย น่าติดตาม และเกิด บรรยากาศ Academic”
ประเด็นปัญหาที่ 11 ระบบพี่เลี้ยงสำหรับ นักวิจัย (ร้อยละ 4.6)	โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้ “การจัดระบบพี่เลี้ยงช่วยให้คำปรึกษาด้านวิจัย”, “จัด Work shop เป็นสัปดาห์ แบ่งกลุ่มนักวิจัยใหม่/ เก่า นักวิจัยกลุ่มใหม่จัดปูพื้นฐาน จนถึงเขียน Proposal ออกมาได้เมื่อจบการอบรม (ดูให้มีระดับ การวิจัยที่ไม่ยุ่งยาก, ดูแลให้ระบบมีการช่วยเหลือนักวิจัยเก่า/ ใหม่/ ต่างสาขา”, “1. มีพี่เลี้ยงติดตามงานวิจัยตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ, 2. พิจารณาทุนวิจัย เปิดโอกาสนักวิจัยรุ่นใหม่ให้มากขึ้น”, “งานวิจัย

## ตารางที่ 45 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
<p data-bbox="288 472 600 1155">ประเด็นปัญหาที่ 12 ระบบพีเลียงสำหรับ นักวิจัย (ร้อยละ 3.9)</p>	<p data-bbox="600 472 1398 931">บางอย่าง/ บางเรื่อง ไม่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของงานวิจัย เช่น ไม่ครอบคลุมช่วงเวลาที่ต้องทำการเก็บข้อมูล ข้อจำกัดเรื่องของเวลา ในการทำวิจัยซึ่งทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง เป็นต้น ดังนั้น การพิจารณาสนับสนุนงานวิจัยควรให้สอดคล้องกับหลักวิชาการ และไม่ควรถูก “เป็นงานที่เคยทำมาแล้วหรือมีข้อมูลอยู่แล้ว” ซึ่งจะทำให้ นักวิจัยรุ่นใหม่ซึ่งมีประสบการณ์น้อยไม่ได้เริ่มต้นงานวิจัย”, “ควรเน้นให้อาจารย์ทำวิจัย/ ให้คำปรึกษางานวิจัย งานวิทยานิพนธ์ แบบซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ”</p> <p data-bbox="600 931 1398 1626">โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้ “การสนับสนุนที่เป็นระบบและโปร่งใส”, “อริยสัจสี่ (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค)”, “ใช้วิธีการฉันทะ/ วิริยะ/ จิตตะ/ วิมังสา ในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานวิจัยเพื่อความยั่งยืนของการพัฒนาการวิจัย, พัฒนาวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการชุมชน, พัฒนาวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการสังคม”, “ให้ยึดหลักจริยธรรมการวิจัย”, “ควรอยู่ในรูปแบบการให้กำลังใจ การให้การสนับสนุน การทำที่ได้มาซึ่งความ “สมัครใจ” เต็มใจแบบ 100% ที่จะทำวิจัย มิใช่การบังคับ มิใช่การออกกฎเกณฑ์มาบังคับ “ทำแบบขอไปที” เอาแค่ผ่าน จะไม่บังเกิดความต่อเนื่อง งานไม่มีประสิทธิภาพ/ คุณภาพอย่างที่มันควรจะเป็น แค่อ่าลืมนด้านจรรยาบรรณของนักวิจัยด้วย”, “ปลูกฝังค่านิยมรักงานวิจัยที่ดีแก่บุคลากร”</p>
<p data-bbox="288 1626 600 2020">ประเด็นปัญหาที่ 13 ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง ทางวิชาการ/ การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 3.3)</p>	<p data-bbox="600 1626 1398 2020">โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้ “1) ประเมินอาจารย์แค่ด้านสอนและวิจัยเท่านั้น ให้อาจารย์มีเวลาทำงานนานพอ ผลงานจึงจะมีคุณภาพ 2) ใช้สายสนับสนุนมาทำงานอื่น ๆ แทนอาจารย์ เช่น รายงานการประเมินตนเอง (Self assessment report: SAR), กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (มคอ), หลักสูตร เอกสารต่าง ๆ 3) ประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรมของอาจารย์ เช่น ตำรา, Paper ผลงานบริหารต่าง ๆ ที่อาจารย์ทำ</p>

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ตัวอย่างความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละท่าน
ประเด็นปัญหาที่ 14 มีความยืดหยุ่นในการทำงาน/ การตรวจสอบ/ ติดตาม ความก้าวหน้างานวิจัย (ร้อยละ 2.6)	<p>เพราะแก่นของอาจารย์มหาวิทยาลัยต้องสร้างความรู้ใหม่ ทำวิจัยพอแก่นนี้เข้มแข็งแล้ว อย่างอื่นจะตามมาเอง”, “การทำงานวิจัยมีผลต่อการปรับฐานเงินเดือนให้มากขึ้น”</p> <p>โดยอาจารย์แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ดังนี้ “ทำให้ผู้วิจัยรู้สึกสบายใจที่จะทำ, มีความยืดหยุ่นในการทำงาน”, “ตอบโจทย์/ สนับสนุน/ หรือต่อเวลาในการทำวิจัยให้มากที่สุด”, “ทำอะไรก็ได้ให้นักวิจัยทำงานแล้วมีความสุข สะดวก และมีเสรีภาพ”</p>

## ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ประกอบด้วย

### 1. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ และได้มีการนำแนวคิดด้านจิตวิจัยมาปรับใช้ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับการวิจัย การตอบสนองเกี่ยวกับการวิจัย การเห็นคุณค่าเกี่ยวกับการวิจัย การจัดระบบคุณค่าเกี่ยวกับการวิจัย และการสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยมเกี่ยวกับการวิจัย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ศึกษาลักษณะการกระจายและแจกแจงของคะแนนสอบ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ความโด่ง ผลดังแสดงในตารางที่ 46

ตารางที่ 46 ค่าสถิติพื้นฐาน ตัวแปรรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์  
ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

ตัวแปร	$\bar{X}$	$SD$	$Sk$	$Ku$
การศึกษาประเด็นที่สนใจ (Interest)	4.00	0.68	-.647	0.891
เครื่องมือการวิจัย (Instrument)	3.84	0.80	-.646	0.491
การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis)	3.64	0.92	-.771	0.601
การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ (Utilization)	3.93	0.70	-.551	0.509
การอบรม/ สัมมนา (Training)	3.73	0.81	-.857	1.663
ที่ปรึกษา/ ผู้เชี่ยวชาญ (Specialist)	3.70	0.94	-.728	0.349
การเผยแพร่ผลงานวิจัย (Presentation)	3.78	0.82	-1.023	2.240
แสดงความคิดเห็น (Opinions)	3.78	0.83	-.928	1.636
ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร (New)	3.66	0.75	-.603	1.873
ฐานข้อมูล (Database)	3.60	0.94	-.764	0.982
ระบบติดตามประเมินผลการวิจัย (Evaluation)	3.84	0.78	-1.070	3.287
แหล่งทุน (Funding)	3.67	0.87	-.481	0.538
งบประมาณ (Budgets)	3.49	0.88	-.427	0.349
เครื่องมือ (Tool)	3.30	0.96	-.384	0.224
เวลาในการทำวิจัย (Time)	3.53	1.06	-.670	0.218
การจัดโครงการฝึกอบรม (Train)	3.70	0.89	-.863	1.914
สนับสนุนอาจารย์ที่ต้องการทำวิจัย (Professor)	3.70	0.89	-.843	1.903

จากตารางที่ 46 พบว่า ผลของรูปแบบมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.30-4.00 โดยการใ้รูปแบบในการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาความเบ้ของคะแนนพบว่า เบ้ซ้าย (-0.384) แสดงว่า คะแนนส่วนใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาความโด่งของคะแนนพบว่า มีความโด่งเป็นบวก (3.287) แสดงว่า ข้อมูลอยู่ในลักษณะโด่ง แต่เมื่อหาค่าความเบ้และความโด่งด้วยค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานแล้ว  $Zsk$  และ  $Zku$  ไม่เกิน  $\pm 3$  จึงถือว่าข้อมูลแจกแจงเป็นโค้งปกติ

1.2 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order confirmatory factor analysis) สำหรับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างว่าตรงตามทฤษฎีหรือไม่ ในที่นี้ผู้วิจัยนำเสนอเป็น โมเดลที่ปรับจากตัวแปรแฝงการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยในแต่ละด้านให้เป็นตัวแปรสังเกตได้ โดยคำนวณจากสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor score) ดังตารางที่ 47, 48 และภาพที่ 19

ตารางที่ 47 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

ตัวแปร	$\beta$	SE	t	R <sup>2</sup>
การศึกษาประเด็นที่สนใจ (Interest)	1.000	-	-	.910
เครื่องมือการวิจย (Instrument)	1.100	.044		.799
การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis)	1.113	.069		.621
การนำผลงานวิจยไปใช้ประโยชน์ (Utilization)	0.874	.043		.660
การอบรม/ สัมมนา (Training)	1.000	-	-	.858
ที่ปรึกษา/ ผู้เชี่ยวชาญ (Specialist)	1.458	.048		.874
การเผยแพร่งานวิจย (Presentation)	1.565	.048		.905
แสดงความคิดเห็น (Opinions)	1.265	.044		.842
ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร (New)	1.000	-	-	.810
ฐานข้อมูล (Database)	0.471	.022		.723
ระบบติดตามประเมินผลการวิจย (Evaluation)	0.639	.028		.835
แหล่งทุน (Funding)	1.000	-	-	.711
งบประมาณ (Budgets)	5.677	.257		.886
เครื่องมือ (Tool)	5.923	.279		.821
เวลาในการทำวิจย (Time)	1.000	-	-	.720
การจัดโครงการฝึกอบรม (Train)	4.759	.192		.940
สนับสนุนอาจารย์ที่ต้องการทำวิจย (Professor)	5.577	.233		.875

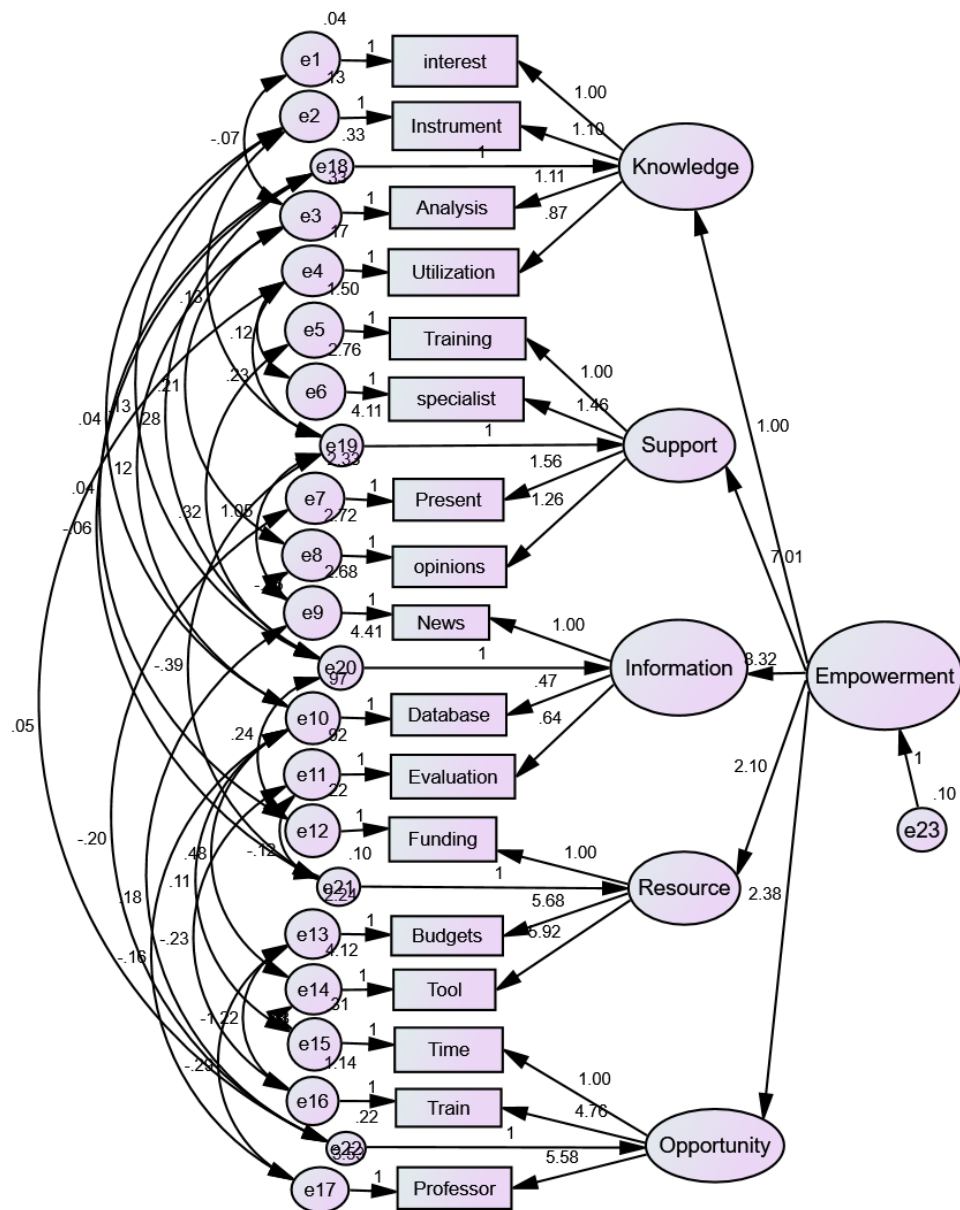
Chi-square = 102.664, df = 87, P-value = .120, GFI = .963, AGFI = .934, RMSEA = .025

\*p < .05



ตารางที่ 48 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์  
สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

ดัชนี	ค่าที่แสดงความสอดคล้อง	ค่าดัชนี	ผลของดัชนี
$\chi^2$	$.05 < p \leq 1.00$	$p = .120$	สอดคล้อง
$\chi^2/df$	$0 < \chi^2/df \leq 2$	$(102.664/87 = 1.180)$	สอดคล้อง
RMR	มากกว่า 0 น้อยกว่า .05	.374	ไม่สอดคล้อง
RMSEA	มากกว่า 0 น้อยกว่า .05	.025	สอดคล้อง
NFI	.95 ถึง 1.00	.982	สอดคล้อง
CFI	.97 ถึง 1.00	.997	สอดคล้อง
GFI	.95 ถึง 1.00	.963	สอดคล้อง
AGFI	.90 ถึง 1.00	.934	สอดคล้อง
RFI	.97 ถึง 1.00	.971	สอดคล้อง
IFI	.97 ถึง 1.00	.997	สอดคล้อง
TLI	.97 ถึง 1.00	.995	สอดคล้อง



Chi-square = 102.664,  $df = 87$ , P-value = .120,  $GFI = .963$ ,  $AGFI = .934$ ,  $RMSEA = .025$

ภาพที่ 19 โมเดลการวัดในองค์ประกอบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์

จากตารางที่ 47 และตารางที่ 48 และภาพที่ 19 พบว่า ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงขององค์ประกอบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 102.664 มีองศาอิสระ ( $df$ ) เท่ากับ 87, และดัชนีความกลมกลืน ( $GFI$ ) เท่ากับ .963 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ( $AGFI$ ) เท่ากับ .934 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของ

ค่าแตกต่างโดยประมาณ (*RMSEA*) เท่ากับ .025 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบมีค่าระหว่าง 0.471-5.923 แต่ละองค์ประกอบมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า แสดงว่า โครงสร้างของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ทั้งฉบับวัดได้ตรงตามทฤษฎี

## 2. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและประเด็นที่จะนำไปใช้ในรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและประเด็นที่จะนำไปใช้ในรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิใช้เกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมด้วยการหาค่ามัธยฐาน (Median) ที่เป็นค่าในตำแหน่งกึ่งกลางของข้อมูลเมื่อเรียงค่าจากน้อยไปมาก ซึ่งต้องมีค่ามัธยฐาน 3.5 ขึ้นไป และในการพิจารณาความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ไม่เกิน 1.5 ถ้าเกิน 1.5 แสดงว่า ความคิดเห็นไม่สอดคล้อง มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 49 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ของประเด็นการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

ประเด็นพิจารณา	<i>Q1</i>	<i>Mdn</i>	<i>Q3</i>	แปลผล ระดับ ความเหมาะสม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์ ( <i>IQR</i> )	แปลผล ความสอดคล้อง
1. หน่วยงานส่งเสริมการวิจัย อาจารย์/ หน่วยงานสนับสนุน การวิจัย/ ศูนย์พัฒนาวิจัยอาจารย์	4.07	4.35	4.63	มาก	0.56	สอดคล้อง
2. คณะกรรมการบริหารการวิจัย	4.00	4.32	4.64	มาก	0.64	สอดคล้อง
3. ด้านความรู้ความเข้าใจ						
3.1 การได้รับความรู้ที่ชัดเจน/ มีความเข้าใจในการทำวิจัย และสามารถนำไปปฏิบัติ ในการทำวิจัยได้	4.00	4.32	4.64	มาก	0.64	สอดคล้อง
3.2 การจัดสัมมนา/ อบรม เชิงปฏิบัติการ	3.44	4.11	4.55	มาก	0.99	สอดคล้อง

## ตารางที่ 49 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	Q1	Mdn	Q3	แปลผล ระดับ ความเหมาะสม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์ (IQR)	แปลผล ความสอดคล้อง
4. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน						
4.1 มีพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจัย	4.18	4.42	4.66	มาก	0.48	สอดคล้อง
5. ด้านข้อมูลข่าวสาร						
5.1 การประชาสัมพันธ์	3.55	4.00	4.48	มาก	0.93	สอดคล้อง
5.2 ระบบเครือข่ายงานวิจัย	3.83	4.27	4.63	มาก	0.80	สอดคล้อง
6. ด้านทรัพยากร						
6.1 งบประมาณ	4.07	4.35	4.63	มาก	0.56	สอดคล้อง
6.2 แหล่งทุน/ จัดสรรทุน	4.07	4.35	4.63	มาก	0.56	สอดคล้อง
6.3 สภาพแวดล้อม/ สิ่งอำนวยความสะดวก (เครื่องมือ/ อุปกรณ์/ บุคลากร)	4.00	4.32	4.64	มาก	0.64	สอดคล้อง
7. ด้านโอกาส						
7.1 นโยบายส่งเสริม จากต้นสังกัด เช่น อาจารย์ ควรจะมีโอกาส ในการเพิ่มพูนความรู้ ในการสัมมนา การศึกษา ดูงาน หรือลาทำงานวิจัย	4.00	4.32	4.64	มาก	0.64	สอดคล้อง
7.2 ข้อจำกัดเรื่องเวลา/ เวลา การสอนลดน้อยลง (การจัดสรรภาระงาน ที่เหมาะสม)	3.33	3.77	4.32	มาก	0.99	สอดคล้อง
7.3 ส่งเสริมด้านจิตใจ/ แรงจูงใจ ในการทำงาน (รางวัล/ โบนัส/ เงิน)	4.00	4.32	4.64	มาก	0.64	สอดคล้อง

ตารางที่ 49 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	Q1	Mdn	Q3	แปลผล ระดับ ความเหมาะสม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์ (IQR)	แปลผล ความสอดคล้อง
7.4 สนับสนุนการเผยแพร่ ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์/ การจดสิทธิบัตรทรัพย์สิน ทางปัญญา/ ผลงานวิจัย ที่นำไปใช้ประโยชน์	4.07	4.35	4.63	มาก	0.56	สอดคล้อง
7.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ทางวิชาการ	4.07	4.35	4.56	มาก	0.49	สอดคล้อง
7.6 มีความยืดหยุ่น ในการทำงาน/ การตรวจสอบ/ ติดตาม ความก้าวหน้างานวิจัย	3.22	4.11	4.55	มาก	1.40	สอดคล้อง
8. เสริมพลังอำนาจ หมายถึง การสร้างความรู้สึกรองอาจารย์ ที่มีต่อการวิจัย เกิดจาก ความมุ่งมั่นที่อยากจะทำ อย่างเต็มความสามารถ	3.20	4.20	4.60	มาก	1.40	สอดคล้อง
9. การรับรู้ หมายถึง ความรู้สึก ที่ออกมาจากความคิด และจิตใจ ของอาจารย์ ที่แสดงออกถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก นึกคิด และประสบการณ์ ที่ผ่านมาของแต่ละคน ในการรับรู้จะผลถึงการกำหนด ประเด็นการวิจัยที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลที่จะเลือก รับรู้เฉพาะข้อมูลที่ตรงกับ ความต้องการ และความพอใจ การคาดหวัง และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของตนเอง	3.20	4.20	4.60	มาก	1.40	สอดคล้อง

## ตารางที่ 49 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	Q1	Med	Q3	แปลผล ระดับ ความเหมาะสม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์ (IQR)	แปลผล ความสอดคล้อง
10. การตอบสนอง หมายถึง เกิดความรู้สึกว่าถ้าทำการวิจัย แล้วขอทุนวิจัยสนับสนุน การวิจัยได้, ขอตำแหน่ง ทางวิชาการได้ และ ความก้าวหน้าด้านกรงาน บุคคลคนนั้นก็อยากจะทำงาน วิจัยเรื่องต่อไปอีก	3.30	4.20	4.60	มาก	1.30	สอดคล้อง
11. การเห็นคุณค่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าตนเอง มีความสำคัญ และมีคุณค่า มีความต้องการได้รับ ความเชื่อถือ ในการยอมรับ นับถือในด้านการวิจัย มีการแต่งตั้งให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ และเป็นพี่เลี้ยง ในการวิจัย ซึ่งจะคอยแนะนำ ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยคนอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ให้ตนเอง เกิดความรู้สึกภูมิใจ เชื่อมั่น และมีความนับถือตนเอง อันเกิดจากความมีคุณค่า ของตนเองตนเอง	3.27	4.27	4.63	มาก	1.36	สอดคล้อง

ตารางที่ 49 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	Q1	Mdn	Q3	แปลผล ระดับ ความเหมาะสม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์ (IQR)	แปลผล ความสอดคล้อง
12. การจัดระบบคุณค่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีค่านิยม มีลักษณะเดียวกันอยู่ด้วยกัน หรือมีความถนัดเหมือนกัน ในการวิจัยก็ได้ทำการแบ่ง ออกเป็น 2 สาขา สาขา สังคมศาสตร์/ มนุษย์ศาสตร์ และสาขาวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ เกิดความสมดุล ในสาขาวิชา ที่ตนเองให้คุณค่าไว้	3.12	4.00	4.48	มาก	1.36	สอดคล้อง
13. การสร้างลักษณะนิสัย ตามค่านิยม หมายถึง การเกิด ความรู้สึกที่สั่งสมมาตั้งแต่เกิด มีเอกลักษณ์/ ลักษณะเด่น ของตัวเอง รวมถึงวิถีดำเนิน ชีวิต เมื่อเกิดเหตุการณ์หรือ ปัญหาเกิดขึ้นสามารถนำมาใช้ เขียนงานวิจัย	3.33	4.11	4.55	มาก	1.22	สอดคล้อง
14. จิตวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย หมายถึง สิ่งซึ่งเกิดจากสภาวะ ภายในจิตใจหรืออาจเกิดจาก สภาวะภายนอกจิตใจที่คอย กระตุ้นให้เกิดความเต็มใจ และ พร้อมที่จะทุ่มเทในการทำวิจัย เพื่อแสวงหาและพัฒนาตนเอง ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ ความเจริญก้าวหน้า รวมถึงความสนใจของตนเอง ที่อยากจะทำงานวิจัยเรื่องนี้	3.18	4.27	4.63	มาก	1.45	สอดคล้อง

ตารางที่ 49 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	Q1	Mdn	Q3	แปลผล ระดับ ความเหมาะสม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์ (IQR)	แปลผล ความสอดคล้อง
15. ปรับแก้ไขตามคณะกรรมการ บริหารการวิจัยพิจารณา โครงการวิจัย	3.24	4.00	4.48	มาก	1.24	สอดคล้อง
16. ไม่มีการปรับแก้ไข ให้ดำเนินการต่อไปได้เลย	3.10	4.20	4.60	มาก	1.50	สอดคล้อง
17. ปรับแก้ไขตามผู้ทรงคุณวุฒิ เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาที่ตนถนัด (Peer review) ให้ข้อเสนอแนะ	3.24	4.00	4.48	มาก	1.24	สอดคล้อง
18. ไม่มีการปรับแก้ไข ดำเนินการ ต่อไปตามผู้ทรงคุณวุฒิ เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาที่ตนถนัด (Peer review) ให้ข้อเสนอแนะ	3.00	4.00	4.48	มาก	1.48	สอดคล้อง

จากตารางที่ 49 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อประเด็นในการพิจารณาการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ทุกประเด็น มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.77-4.42 และมีความสอดคล้อง โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ระหว่าง 0.48-1.50 ซึ่งมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องทุกประเด็น

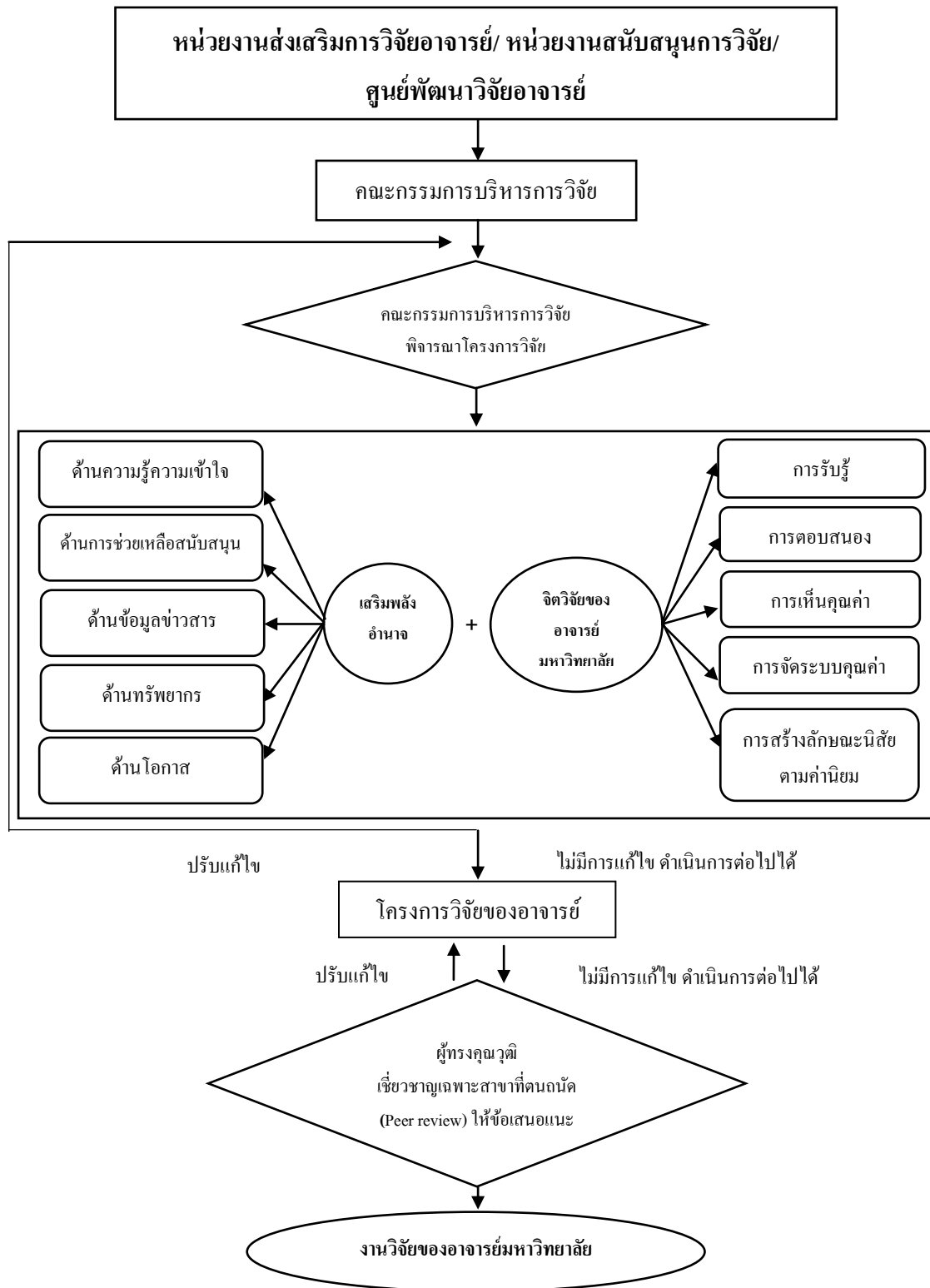
### ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

ในการทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ใช้วิธีการทดลองแบบฝึกอบรม ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดฝึกอบรมการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ เป็นระยะเวลา 3 เดือน โดยมีรายละเอียดดังนี้

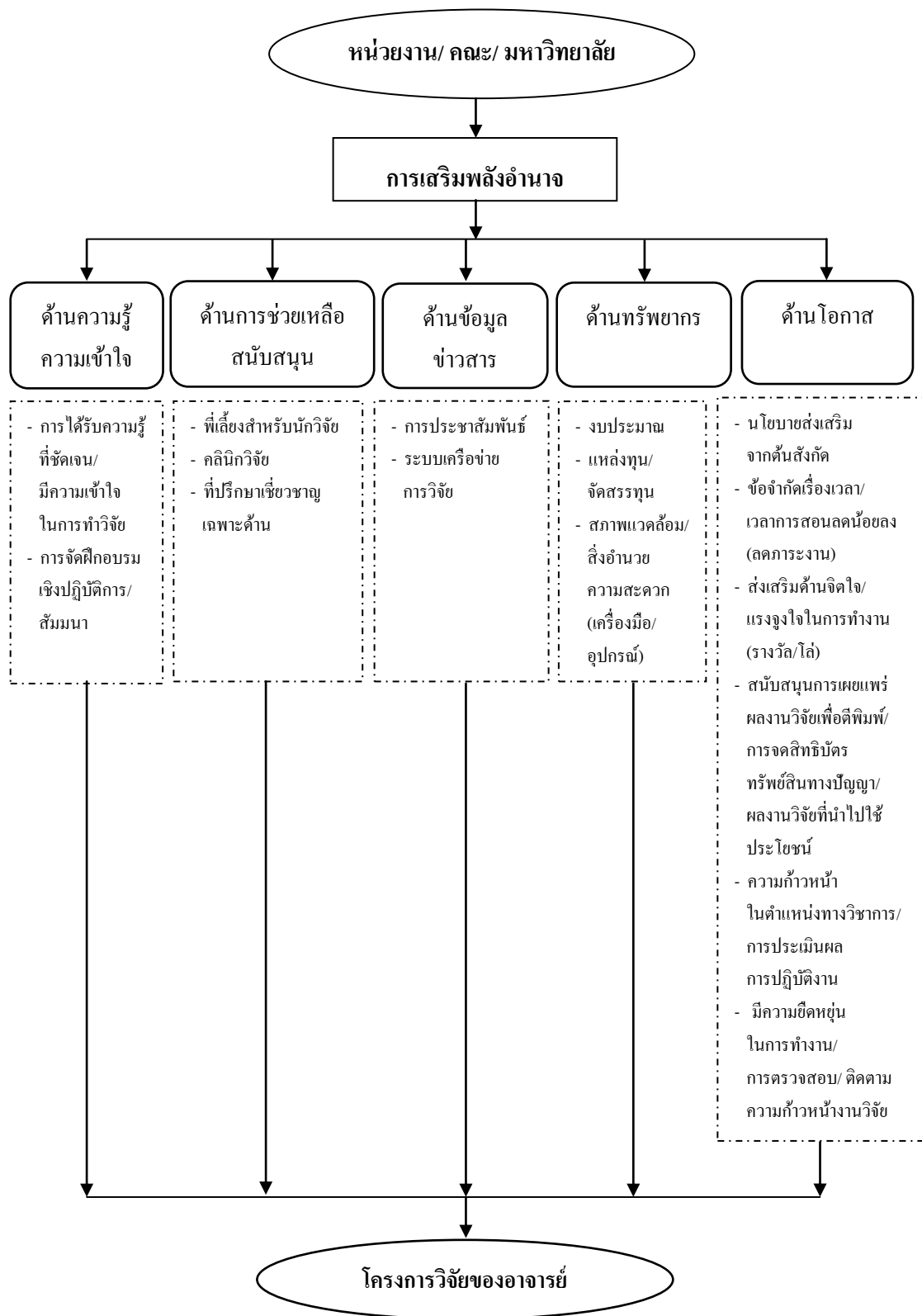
#### 1. ด้านความรู้ความเข้าใจ



- 1.1 การได้รับความรู้ที่ชัดเจน/ มีความเข้าใจในการทำวิจัย
- 1.2 การจัดฝึกอบรม/ สัมมนา
2. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน
  - 2.1 พี่เลี้ยงสำหรับนักวิจัย
  - 2.2 คลินิกวิจัย
  - 2.3 ที่ปรึกษาเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร
  - 3.1 ประชาสัมพันธ์
  - 3.2 ระบบเครือข่ายงานวิจัย
4. ด้านทรัพยากร
  - 4.1 งบประมาณ
  - 4.2 แหล่งทุน/ จัดสรรทุน
  - 4.3 สภาพแวดล้อม/ สิ่งอำนวยความสะดวก (เครื่องมือ/ อุปกรณ์)
5. ด้านโอกาส
  - 5.1 นโยบายส่งเสริมจากต้นสังกัด
  - 5.2 ข้อจำกัดเรื่องเวลา/ เวลาการสอนลดน้อยลง (ลดภาระงาน)
  - 5.3 ส่งเสริมด้านจิตใจ/ แรงจูงใจในการทำงาน (รางวัล/ โบนัส)
  - 5.4 สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์/ การจดสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญา/ ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์
    - 5.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ/ การประเมินผลการปฏิบัติงาน
    - 5.6 มีความยืดหยุ่นในการทำงาน/ การตรวจสอบ/ ติดตามความก้าวหน้างานวิจัย
6. การรับรู้
7. การตอบสนอง
8. การเห็นคุณค่า
9. การจัดระบบคุณค่า
10. การสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม นำเสนอตามภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 20 รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่



ภาพที่ 21 กระบวนการการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

### นียมศัพท์เฉพาะ/ คำอธิบายรูปแบบ

**หน่วยงานส่งเสริมการวิจัยอาจารย์/ หน่วยงานสนับสนุนการวิจัย/ ศูนย์พัฒนาวิจัย**  
**อาจารย์** หมายถึง หน่วยงานสนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์มีผลงานวิจัยตามเกณฑ์การประกัน  
 คุณภาพการศึกษา ซึ่งผลงานวิจัยจะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา  
 ของสถาบัน

**คณะกรรมการบริหารการวิจัย** หมายถึง มหาวิทยาลัยจะเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ  
 บริหารการวิจัย เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วย  
 ความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

- |   |                |
|---|----------------|
| - อธิการบดี หรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย                           | เป็น ประธาน    |
| - ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา  | เป็น รองประธาน |
| - รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาคนหนึ่ง                                | เป็น กรรมการ   |
| - ผู้แทนคณะบดีซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน                                   | เป็น กรรมการ   |
| - ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตตลอดอุทิศ                                       | เป็น กรรมการ   |
| - ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามคน โดยคำแนะนำของ<br>ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา | เป็น กรรมการ   |

ให้นักวิจัยประจำสถาบันวิจัยและพัฒนาคนหนึ่ง เป็นเลขานุการ

ให้เจ้าหน้าที่ประจำสถาบันวิจัยและพัฒนาจำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

**คณะกรรมการบริหารการวิจัยพิจารณาโครงการวิจัย** หมายถึง คณะกรรมการ  
 ที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้งให้พิจารณาโครงการวิจัย ความสอดคล้องและความเป็นไปได้ของ  
 งบประมาณที่เสนอขอ ประกอบด้วย

- |                    |      |
|--------------------|------|
| - ประธานกรรมการ    | 1 คน |
| - รองประธานกรรมการ | 1 คน |
| - กรรมการ          | 8 คน |
| - เลขานุการ        | 1 คน |
| - ผู้ช่วยเลขานุการ | 2 คน |

ทำหน้าที่ พิจารณาโครงการวิจัย ความสอดคล้องและความเป็นไปได้ของงบประมาณ  
 ที่เสนอขอ กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับทุนวิจัย/ งานวิจัย อนุมัติงบประมาณทุนอุดหนุนการวิจัย  
 ตามประเภทและกรอบวงเงินที่มหาวิทยาลัยได้รับ และแต่งตั้งอนุกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด  
 มาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

**ด้านความรู้ความเข้าใจ** หมายถึง ความรู้หรือความคิดที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลาหนึ่งจนรวมไปจนถึงประสบการณ์ ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติในการทำวิจัย ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถในการกำหนดปัญหาการวิจัย การออกแบบการวิจัย การเลือกใช้วิธีทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล เขียนรายงานการวิจัย รวมถึงการเขียนเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ

ในการเพิ่มเติมให้ได้รับความรู้ที่ชัดเจน/ มีความเข้าใจในการทำวิจัย จึงมีการจัดสัมมนา/ อบรม ซึ่งในกิจกรรมประกอบการฝึกอบรมเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ และการปฏิบัติการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยของแต่ละคน

- วิธีการดำเนินกิจกรรมของรูปแบบ

1. วางแผนการดำเนินงานและเตรียมการอบรม
2. ดำเนินการจัดสัมมนา/ จัดอบรมตามกิจกรรม
3. ปฏิบัติการเขียนเค้าโครงการวิจัย โดยมีพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจัย (ผู้เชี่ยวชาญ)
4. จัดสรรหาแหล่งทุน/ จัดสรรทุนเพื่อเสนอโครงการ เพื่อขอทุนการวิจัย
5. จัดสรรเครือข่ายงานวิจัย
6. สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์/ ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์/ การจด

สิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญา

- โครงสร้างเนื้อหา

การกำหนดโครงสร้างเนื้อหา และเนื้อหาสาระของรูปแบบในการฝึกอบรมให้ครอบคลุมการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยทั้ง 5 ด้าน และการกำหนดกิจกรรม 5 กิจกรรม (พงศเทพ จิระโร, 2556, หน้า 42-85) แบ่งออกเป็น

กิจกรรมที่ 1 การกำหนดโจทย์ คำถาม วัตถุประสงค์การวิจัย

กิจกรรมที่ 2 การค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 3 สร้างเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล

กิจกรรมที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

กิจกรรมที่ 5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

กิจกรรมที่ 6 การเขียนรายงานการวิจัย

- กิจกรรม

วิทยากรบรรยาย และให้ผู้เข้าอบรมปฏิบัติการในการทำวิจัย

- ระยะเวลาการดำเนินงาน เริ่มตั้งแต่เดือน 21 ธันวาคม พ.ศ. 2559-30 มีนาคม พ.ศ. 2560

- การประเมินผล

ประเมินจากผลการปฏิบัติตามขั้นตอน และประเมินสุดท้ายจากผลงานวิจัยที่อาจารย์ทำ  
คนละ 1 เรื่อง

- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

อาจารย์ได้งานวิจัย 1 เรื่อง เพื่อขอรับทุน การประเมินการปฏิบัติงาน และขอตำแหน่ง  
ทางวิชาการ

ตารางที่ 50 กำหนดการการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “เสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์  
ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่” ระหว่างวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2559-วันที่  
30 มีนาคม พ.ศ. 2560

วัน/ เดือน/ ปี	เวลา	เรื่อง	วิทยากร
21 ธันวาคม พ.ศ. 2559	09.00-10.00 น.	- ชี้แจงความเป็นมาของ โครงการ - วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ของโครงการ	ผู้วิจัย
	10.00-12.00 น.	กิจกรรมที่ 1 การกำหนดโจทย์ คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์ การวิจัย - กรอบแนวคิดในการวิจัย - สมมติฐานการวิจัย - ขอบเขตการวิจัย - ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	พี่เลี้ยงนักวิจัย
	13.00-16.00 น.	- ฝึกปฏิบัติ+นำเสนอผลงาน	อาจารย์ ที่เข้าร่วมอบรม
12 มกราคม พ.ศ. 2560	09.00-12.00 น.	กิจกรรมที่ 2 การค้นคว้า เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง - เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	พี่เลี้ยงนักวิจัย

## ตารางที่ 50 (ต่อ)

วัน/ เดือน/ ปี	เวลา	เรื่อง	วิทยากร
		กิจกรรมที่ 3 สร้างเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล - วิธีดำเนินการวิจัย - การสร้างและหาคุณภาพ เครื่องมือในการวิจัย - การเก็บรวบรวมข้อมูล	
	13.00-16.00 น.	- ฝึกปฏิบัติ+นำเสนอผลงาน	อาจารย์ ที่เข้าร่วมอบรม
3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560	09.00-12.00 น.	ติดตามความก้าวหน้างานวิจัย	ผู้วิจัย
20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560	09.00-12.00 น.	กิจกรรมที่ 4-การวิเคราะห์ ข้อมูล - การวิเคราะห์ข้อมูล - ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	พี่เลี้ยงนักวิจัย
	13.00-16.30 น.	- ฝึกปฏิบัติ+นำเสนอผลงาน	อาจารย์ ที่เข้าร่วมอบรม
30 มีนาคม พ.ศ. 2560	09.00-12.00 น.	กิจกรรมที่ 5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ - การเขียนรายงานการวิจัย กิจกรรมที่ 6 เขียนบทความ/ รายงานการวิจัยเพื่อขอตำแหน่ง ทางวิชาการ	พี่เลี้ยงนักวิจัย
	13.00-16.30 น.	- ฝึกปฏิบัติ+นำเสนอผลงาน	อาจารย์ ที่เข้าร่วมอบรม

หมายเหตุ เปลี่ยนแปลงวันและเวลาได้ตามความเหมาะสม

**ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน** หมายถึง การฝึกอบรม/ สัมมนาให้ความรู้ จัดระบบที่เลี้ยง และจัดตั้งคลินิกวิจัยสำหรับผู้มาขอรับคำปรึกษาด้านการวิจัย เพื่อให้การวิจัยประสบผลสำเร็จ และทำให้งานวิจัยนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

**ด้านข้อมูลข่าวสาร** หมายถึง อาจารย์ที่ทำงานวิจัยได้ทราบถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อที่จะได้นำไปใช้ประกอบการวางแผนในการดำเนินงานวิจัย รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ และระบบเครือข่ายงานวิจัย

**ด้านทรัพยากร** หมายถึง ความสามารถในการจัดหาสิ่งจำเป็นที่ต้องใช้ในการสนับสนุน การทำงานวิจัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ งบประมาณ, แหล่งทุน/ จัดสรรทุน, สภาพแวดล้อม/ สิ่งอำนวยความสะดวก (เครื่องมือ/ อุปกรณ์)

**ด้านโอกาส** หมายถึง อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีความเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการงาน มีนโยบายส่งเสริมจากต้นสังกัด เช่น อาจารย์ควรมีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ในการสัมมนา การศึกษาดูงาน หรือลาทำงานวิจัย, ลดข้อจำกัดเรื่องเวลา/ เวลาการสอนลดน้อยลง (การจัดสรรภาระงานที่เหมาะสม), ส่งเสริมด้านจิตใจ/ แรงจูงใจในการทำงาน (รางวัล/ โบนัส/ เงิน), สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์/ การจดสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญา/ ผลงานวิจัย ที่นำไปใช้ประโยชน์, ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ, มีความยืดหยุ่นในการทำงาน/ การตรวจสอบ/ ติดตามความก้าวหน้างานวิจัย เพื่อจะนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพสู่สังคมได้

**เสริมพลังอำนาจ** หมายถึง เพิ่มศักยภาพของอาจารย์ที่มีต่องานวิจัย ทำให้เกิดความมุ่งมั่น อยากรจะทำงานให้เต็มความสามารถ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ระดับองค์กร ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน และทีมพี่เลี้ยง คอยให้คำปรึกษางานวิจัย ส่วนที่ 2 ระดับบุคคล ได้แก่ อาจารย์

**จิตวิทยาของอาจารย์มหาวิทยาลัย** หมายถึง สิ่งซึ่งเกิดจากสภาวะภายในจิตใจหรืออาจ เกิดจากสภาวะภายนอกจิตใจที่คอยกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำวิจัย เพื่อแสวงหาและพัฒนาตนเอง ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ความเจริญก้าวหน้า รวมถึง ความสนใจของตนเองที่อยากจะทำงานวิจัยเรื่องนี้

**การรับรู้ (Receiving)** หมายถึง ความรู้สึกที่ออกมาจากความคิดและจิตใจของอาจารย์ ที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกนึกคิด และประสบการณ์ที่ผ่านมาของแต่ละคน ในการรับรู้ จะส่งผลถึงการกำหนดประเด็นการวิจัยที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลที่จะเลือกรับรู้เฉพาะข้อมูลที่ตรงกับความต้องการและความพอใจ การคาดหวัง และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของตนเอง



**การตอบสนอง (Responding)** หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสนใจที่อยากจะทำงานวิจัย เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเองให้เกิดการเรียนรู้ และก็สามารถนำความรู้ที่ได้จากการเข้าฝึกอบรม นำมาเขียนโครงการวิจัยเพื่อเสนอขอทุนวิจัยสนับสนุนการวิจัย เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้า ในด้านหน้าที่การงาน และการกำหนดขอตำแหน่งทางวิชาการ บุคคลนั้นก็อยากจะทำงานวิจัย ให้สำเร็จต่อไปได้

**การเห็นคุณค่า (Valuing)** หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถเขียน โครงการวิจัย หรือทำงานวิจัยได้สำเร็จงานที่ได้จะต้องมีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

**การจัดระบบคุณค่า (Organization)** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีค่านิยมมีลักษณะ เดียวกันอยู่ด้วยกัน หรือมีความถนัดเหมือนกัน ในการวิจัยก็ได้ทำการแบ่งออกเป็น 2 สาขา สาขา สังคมศาสตร์/ มนุษย์ศาสตร์ และสาขาวิทยาศาสตร์ เพื่อให้เกิดความสมดุลในสาขาวิชาที่ตนเอง ให้คุณค่าไว้

**การสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม (Characterization)** หมายถึง การเกิดความรู้สึก ที่สิ่งสมมาตั้งแต่เกิดมีเอกลักษณ์/ ลักษณะเด่นของตัวเอง รวมถึงวิถีดำเนินชีวิต เมื่อเกิดเหตุการณ์ หรือปัญหาเกิดขึ้นสามารถนำมาใช้เขียนงานวิจัย

**โครงการวิจัยของอาจารย์** หมายถึง เอกสารที่แสดงรายละเอียดของงานวิจัยที่ได้ออกแบบ และวางแผนกำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อเตรียมที่จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ การวิจัยต่อไป

**ผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญสาขาที่ตนเองถนัด (Peer review)** หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย สาขาละไม่น้อยกว่า 5 คน และมีการเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน 3 คนต่อหนึ่ง โครงการจากรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรอง โครงการวิจัยของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น ๆ และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า รองศาสตราจารย์หรือมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก

**งานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย** หมายถึง ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ และเผยแพร่ รวมถึงสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้

**การนำรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐใหม่ ไปทดลองใช้**

ในการนำรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐใหม่ ไปทดลองใช้กับอาจารย์ รูปแบบฝึกอบรม และอาจารย์แต่ละคนมีส่วนร่วม

ในการคิดในแต่ละกิจกรรม ตลอดระยะเวลา 3 เดือน ตามกำหนดการ เริ่มตั้งแต่เดือน 21 ธันวาคม พ.ศ. 2559-30 มีนาคม พ.ศ. 2560 ผลการดำเนินการพบว่า

อาจารย์ที่เข้าร่วมฝึกอบรมจำนวน 5 ท่าน ได้ทำสำเร็จตามกระบวนการ และระยะเวลา ที่ทำการทดลอง จำนวน 3 คน ได้แก่ (เอกสารแนบในภาคผนวก ค)

อาจารย์คนที่ 1 อาจารย์สรารุช ชมบัวทอง

อาจารย์คนที่ 2 อาจารย์จิระพงษ์ ป้อมน้อย

และอาจารย์คนที่ 3 อาจารย์นิศากร บุตรงามดี

ส่วนอีก 2 คน ไม่สำเร็จ ได้แก่

อาจารย์คนที่ 4 อาจารย์นุสรุลา ลาภภูวนารถ เนื่องจากภารกิจส่วนตัว และตอนนี้กำลัง อยู่ในระหว่างการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

อาจารย์คนที่ 5 ดร.ทิพวัลย์ ชันธมะ เนื่องจากภารกิจส่วนตัว และตอนนี้กำลัง อยู่ในระหว่างการดำเนินการสร้างเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล

#### ตอนที่ 4 ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

การประเมินผลรูปแบบหลังการทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยใช้วิธีการเสริมพลังอำนาจ คือ การฝึกอบรม ณ ห้องประชุม 1208/1 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ได้แก่ อาจารย์จำนวน 5 ท่าน ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นระยะเวลา 3 เดือน หลังจากนั้น ร่วมดำเนินการในการประเมินงานประเมิน/ การประเมินอกิมาน (Meta evaluation) ประกอบด้วย มาตรฐานการประเมิน 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy standards) (Stufflebeam & Shinkfield, 2007, pp. 87-92 อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2557, หน้า 432; Stufflebeam, 1981 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาที, 2554, หน้า 178-180) ผลการประเมินของรูปแบบแสดงให้เห็นดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยของอาจารย์

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยของอาจารย์

ส่วนที่ 3 ผลประเมินเชิงคุณภาพหลังการฝึกทดลอง (After action review: AAR)

### ส่วนที่ 1 ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์

ตารางที่ 51 ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์  
ด้านอรรถประโยชน์ (Utility standards)

รายการในคู่มือ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	แปลผล
1. ปก	5.00	0.00	มากที่สุด
2. คำนำ	4.80	0.44	มากที่สุด
3. สารบัญ	4.80	0.44	มากที่สุด
4. คำชี้แจงการใช้คู่มือ	4.80	0.44	มากที่สุด
5. หลักการและเหตุผล	5.00	0.00	มากที่สุด
6. วัตถุประสงค์ของคู่มือ	4.80	0.44	มากที่สุด
7. ความรู้เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ	4.80	0.44	มากที่สุด
8. ความรู้เกี่ยวกับด้านจิตวิทย์	4.80	0.44	มากที่สุด
9. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์	4.80	0.44	มากที่สุด
10. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับ อาจารย์	4.60	0.54	มากที่สุด
11. นิยามศัพท์เฉพาะ/ คำอธิบายรูปแบบ	4.40	0.54	มาก
12. ตัวอย่างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล (ใบกิจกรรมที่ 1-กิจกรรมที่ 6)	5.00	0.00	มากที่สุด
13. บรรณานุกรม	4.60	0.54	มากที่สุด
รวม	5.15	0.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 51 พบว่า ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ ของมาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility standards) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 5.15$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 11 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 52 ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์  
ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standards)

รายการในคู่มือ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ปก	5.00	0.00	มากที่สุด
2. คำนำ	4.60	0.54	มากที่สุด
3. สารบัญ	4.80	0.44	มากที่สุด
4. คำชี้แจงการใช้คู่มือ	4.60	0.54	มากที่สุด
5. หลักการและเหตุผล	4.60	0.54	มากที่สุด
6. วัตถุประสงค์ของคู่มือ	4.20	0.44	มาก
7. ความรู้เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ	4.40	0.54	มาก
8. ความรู้เกี่ยวกับด้านจิตวิทย์	4.40	0.54	มาก
9. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์	4.20	0.44	มาก
10. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับ อาจารย์	4.60	0.54	มากที่สุด
11. นิยามศัพท์เฉพาะ/ คำอธิบายรูปแบบ	4.20	0.44	มาก
12. ตัวอย่างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล (ใบกิจกรรมที่ 1-กิจกรรมที่ 6)	4.80	0.44	มากที่สุด
13. บรรณานุกรม	4.60	0.54	มากที่สุด
รวม	4.53	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 52 พบว่า ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจ  
ด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ ของมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standards) มีค่าเฉลี่ย  
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 6, 7, 8, 9, และ 11 อยู่ใน  
ระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 53 ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์  
ด้านความเหมาะสม (Propriety standards)

รายการในคู่มือ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ปก	4.80	0.44	มากที่สุด
2. คำนำ	4.60	0.54	มากที่สุด
3. สารบัญ	4.80	0.44	มากที่สุด
4. คำชี้แจงการใช้คู่มือ	4.80	0.44	มากที่สุด
5. หลักการและเหตุผล	4.60	0.54	มากที่สุด
6. วัตถุประสงค์ของคู่มือ	4.60	0.54	มากที่สุด
7. ความรู้เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ	4.60	0.54	มากที่สุด
8. ความรู้เกี่ยวกับด้านจิตวิทย์	4.60	0.54	มากที่สุด
9. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์	4.40	0.54	มาก
10. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับ อาจารย์	4.60	0.54	มากที่สุด
11. นิยามศัพท์เฉพาะ/ คำอธิบายรูปแบบ	4.60	0.54	มากที่สุด
12. ตัวอย่างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล (ใบกิจกรรมที่ 1-กิจกรรมที่ 6)	5.00	0.00	มากที่สุด
13. บรรณานุกรม	4.80	0.44	มากที่สุด
รวม	4.67	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 53 พบว่า ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจ  
ด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ ของมาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม  
อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 9 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ  
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 54 ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์  
ด้านความถูกต้อง (Accuracy standards)

รายการในคู่มือ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ปก	4.80	0.44	มากที่สุด
2. คำนำ	4.80	0.44	มากที่สุด
3. สารบัญ	4.80	0.44	มากที่สุด
4. คำชี้แจงการใช้คู่มือ	4.60	0.54	มากที่สุด
5. หลักการและเหตุผล	4.60	0.54	มากที่สุด
6. วัตถุประสงค์ของคู่มือ	4.60	0.54	มากที่สุด
7. ความรู้เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ	4.40	0.54	มาก
8. ความรู้เกี่ยวกับด้านจิตวิทย์	4.40	0.54	มาก
9. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์	4.20	0.44	มาก
10. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับ อาจารย์	4.40	0.54	มาก
11. นิยามศัพท์เฉพาะ/ คำอธิบายรูปแบบ	4.60	0.54	มากที่สุด
12. ตัวอย่างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล (ใบกิจกรรมที่ 1-กิจกรรมที่ 6)	4.80	0.44	มากที่สุด
13. บรรณานุกรม	4.60	0.54	มากที่สุด
รวม	4.58	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 54 พบว่า ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจ  
ด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ ของมาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy standards) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม  
อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 7, 8, 9 และ 10 อยู่ในระดับมาก  
ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

## ส่วนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์

ตารางที่ 55 ผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์  
ด้านอรรถประโยชน์ (Utility standards)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	<i>SD</i>	แปลผล
1. หน่วยงานส่งเสริมการวิจัยอาจารย์/ หน่วยงานสนับสนุนการวิจัย	4.60	0.54	มากที่สุด
2. คณะกรรมการบริหารการวิจัย	4.20	0.44	มาก
3. คณะกรรมการบริหารการวิจัยพิจารณาโครงการวิจัย	4.40	0.54	มาก
4. เสริมพลังอำนาจ	5.00	0.00	มากที่สุด
5. ด้านความรู้ความเข้าใจ	4.40	0.54	มาก
6. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน	4.40	0.54	มาก
7. ด้านข้อมูลข่าวสาร	4.40	0.54	มาก
8. ด้านทรัพยากร	4.40	0.54	มาก
9. ด้านโอกาส	4.40	0.54	มาก
10. จิตวิทย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย	4.80	0.44	มากที่สุด
11. การรับรู้	4.40	0.54	มาก
12. การตอบสนอง	4.40	0.54	มาก
13. การเห็นคุณค่า	4.60	0.54	มากที่สุด
14. การจัดระบบคุณค่า	4.40	0.54	มาก
15. การสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม	4.40	0.54	มาก
16. ผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาที่ตนถนัด (Peer review) ให้ข้อเสนอแนะ	4.40	0.54	มาก
17. ผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย	4.40	0.54	มาก
รวม	4.47	0.49	มาก

จากตารางที่ 55 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ ของมาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility standards) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1, 4, 10 และ 13 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 56 ผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standards)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. หน่วยงานส่งเสริมการวิจัยอาจารย์/ หน่วยงานสนับสนุนการวิจัย	4.40	0.54	มาก
2. คณะกรรมการบริหารการวิจัย	4.20	0.44	มาก
3. คณะกรรมการบริหารการวิจัยพิจารณาโครงการวิจัย	4.20	0.44	มาก
4. เสริมพลังอำนาจ	4.40	0.54	มาก
5. ด้านความรู้ความเข้าใจ	4.20	0.44	มาก
6. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน	4.20	0.44	มาก
7. ด้านข้อมูลข่าวสาร	4.40	0.54	มาก
8. ด้านทรัพยากร	4.00	0.70	มาก
9. ด้านโอกาส	4.20	0.83	มาก
10. จิตวิทย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย	4.20	0.44	มาก
11. การรับรู้	4.40	0.54	มาก
12. การตอบสนอง	4.40	0.54	มาก
13. การเห็นคุณค่า	4.60	0.54	มากที่สุด
14. การจัดระบบคุณค่า	4.40	0.54	มาก
15. การสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม	4.40	0.54	มาก
16. ผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาที่ตนถนัด (Peer review) ให้ข้อเสนอแนะ	4.00	0.70	มาก
17. ผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย	4.20	0.83	มาก
รวม	4.28	0.45	มาก



จากตารางที่ 56 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ ของมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standards) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 13 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 57 ผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ด้านความเหมาะสม (Propriety standards)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. หน่วยงานส่งเสริมการวิจัยอาจารย์/ หน่วยงานสนับสนุนการวิจัย	4.60	0.54	มากที่สุด
2. คณะกรรมการบริหารการวิจัย	4.40	0.54	มาก
3. คณะกรรมการบริหารการวิจัยพิจารณาโครงการวิจัย	4.40	0.54	มาก
4. เสริมพลังอำนาจ	4.20	0.83	มาก
5. ด้านความรู้ความเข้าใจ	4.40	0.54	มาก
6. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน	4.40	0.54	มาก
7. ด้านข้อมูลข่าวสาร	4.40	0.54	มาก
8. ด้านทรัพยากร	4.40	0.54	มาก
9. ด้านโอกาส	4.40	0.54	มาก
10. จิตวิทย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย	4.40	0.54	มาก
11. การรับรู้	4.40	0.54	มาก
12. การตอบสนอง	4.60	0.54	มากที่สุด
13. การเห็นคุณค่า	4.80	0.44	มากที่สุด
14. การจัดระบบคุณค่า	4.20	0.83	มาก
15. การสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม	4.40	0.54	มาก
16. ผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาที่ตนถนัด (Peer review) ให้ข้อเสนอแนะ	4.40	0.54	มาก
17. ผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย	4.40	0.54	มาก
รวม	4.42	0.53	มาก

จากตารางที่ 57 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ ของมาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1, 12 และ 13 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 58 ผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์ ด้านความถูกต้อง (Accuracy standards)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. หน่วยงานส่งเสริมการวิจัยอาจารย์/ หน่วยงานสนับสนุนการวิจัย	4.60	0.54	มากที่สุด
2. คณะกรรมการบริหารการวิจัย	4.40	0.54	มาก
3. คณะกรรมการบริหารการวิจัยพิจารณาโครงการวิจัย	4.20	0.44	มาก
4. เสริมพลังอำนาจ	4.40	0.54	มาก
5. ด้านความรู้ความเข้าใจ	4.40	0.54	มาก
6. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน	4.40	0.54	มาก
7. ด้านข้อมูลข่าวสาร	4.20	0.44	มาก
8. ด้านทรัพยากร	4.40	0.54	มาก
9. ด้านโอกาส	4.40	0.54	มาก
10. จิตวิทย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย	4.40	0.54	มาก
11. การรับรู้	4.40	0.54	มาก
12. การตอบสนอง	4.60	0.54	มากที่สุด
13. การเห็นคุณค่า	4.40	0.54	มาก
14. การจัดระบบคุณค่า	4.20	0.83	มาก
15. การสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม	4.40	0.54	มาก
16. ผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาที่ตนถนัด (Peer review) ให้ข้อเสนอแนะ	4.40	0.54	มาก
17. ผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย	4.40	0.54	มาก
รวม	4.37	0.49	มาก

จากตารางที่ 58 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยของอาจารย์ ของมาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy standards) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 และ 12 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

### ส่วนที่ 3 ผลการประเมินเชิงคุณภาพหลังจากการทดลองเสร็จสิ้นไปแล้ว (After action review: AAR)

ได้ทำการประเมินกับอาจารย์ทั้ง 5 คน พอสรุปได้ว่า

ในแง่ของเป้าหมายของการทำงานวิจัยนั้น ต้องการให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบให้มากขึ้น และจะต้องมีงานวิชาการที่รับรองได้ว่า จะมีการพัฒนาการเรียนให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยผู้อบรมได้ใช้งานวิจัยและการสอนแบบ Active learning มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อันขึ้นเรียนได้ ส่วนในด้านเชิงปริมาณนั้น ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้งานสามารถผ่านการประเมินภาระงานได้มากกว่าร้อยละ 70 (ตุลาคม พ.ศ. 2558-เมษายน พ.ศ. 2559) จากหน่วยงานของตนเอง นอกจากนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังสามารถผ่านการประเมินจากผู้เรียนของตนเอง ส่วนด้านเชิงคุณภาพ งานวิจัยที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำสำเร็จแล้วนั้น สามารถนำมาเขียนขึ้นเป็นบทความวิจัยจนได้รับการรับรอง และยอมรับจากตนเอง (ได้รับวุฒิบัตร) และผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้น ต่างก็มีความพึงพอใจอย่างมากที่ได้พัฒนาตนเอง เพราะเกิดการกระตุ้นการเรียนรู้ด้านการวิจัยขึ้นมาจากเดิมที่ไม่เคยมีแรงกระตุ้นอะไรมาก่อนเลย

สำหรับผลการทำงานวิจัยหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงนั้น ถือได้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้ได้รับความสำเร็จในการทำงานมากกว่าร้อยละ 70 เนื่องจากผลของการเรียนการสอนภาระงาน และผลงานวิจัยที่ทำ (สำหรับสายวิชาการ) ได้รับการประเมินให้ผ่านมากกว่าร้อยละ 70 รวมทั้งเรื่องของการจัดการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยทั้ง ๆ ที่ไม่มีนักเรียนมาเข้าเรียนครบทุกครั้ง และการซ้อมสอนของแต่ละกลุ่มนั้นจะมีปริมาณที่ไม่เท่ากัน นอกจากนี้ยังพบว่า นักศึกษาที่ตนสอนนั้นมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษที่ดีขึ้นในระดับหนึ่ง ถึงแม้ว่าจะยังไม่พอสำหรับการนำไปสอบ TOEIC ได้ก็ตาม

ในส่วนของเรื่องงาน/ ขั้นตอนที่ทำกรวิจัยนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำได้ดี เพราะมีการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน ผู้สอนสามารถนำเอาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปพัฒนาการสอนของตนเอง และยังสามารถก่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมกรเรียนรู้ของนักศึกษาของตนเองในยุคสมัยปัจจุบันได้มากขึ้น และผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังมีความสามารถในการปรับวิธีการเรียนการสอน และยังสามารถยืดหยุ่นการสอน เพื่อช่วยให้ก่อให้เกิดการสนใจ

ในเนื้อหามากขึ้น และยังไม่บั่นทอนความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาลงไป นอกจากนั้น ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัยครั้งนี้ ยังเป็นงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปเป็นแนวทางในการเขียนเอกสารประกอบการสอนที่มีความเป็นปัจจุบันทันสมัย และมีประโยชน์ต่อนักศึกษาได้มากขึ้น ในอนาคต รวมทั้งเป็นการให้กำลังใจ และเสริมแรงสร้างพลังอำนาจให้นักศึกษาที่ฝึกสอนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่มเติมได้ดีมากขึ้น นอกจากนี้ นักศึกษายังสามารถนำทักษะด้านการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษที่เคยเรียนไปใช้ได้จริงในการทำงานในอนาคต และนักศึกษา ยังจะสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติได้ดีมากขึ้นกว่าเดิมในระดับหนึ่ง อีกทั้งนักศึกษายังจะได้รับความรู้เพิ่มเติมด้านการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษกับชาวต่างชาติในช่วงตลอดระยะเวลาของการฝึกงานของนักศึกษาเหล่านั้น

สำหรับในแง่ของงาน/ ขั้นตอนที่ทำกรวิจัยในแง่ไม่ดีขึ้น พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สามารถนำความรู้จากงานวิจัยไปพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กได้ทุกกลุ่ม เนื่องจากเจตคติและการสนใจใฝ่เรียนรู้ของเด็กแต่ละกลุ่มนั้นมีความแตกต่างกัน แต่อาจกล่าวได้ว่าสามารถนำความรู้ที่ได้ไปกระตุ้นได้เฉพาะที่ในกลุ่มที่มีความตั้งใจเรียนมากกว่า ส่วนทางด้านเนื้อหา นั้น อาจมีความบกพร่องไปบ้างในบางส่วน เนื่องจากเรื่องของระยะเวลาในการศึกษาวิจัย และระยะในการนำมาใช้นั้น มีจำกัดเฉพาะในภาคเรียนที่มีการสอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ เท่านั้น รวมทั้งกิจกรรมบางอย่างก็ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง และการทำรูปเล่มงานวิจัยก็ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ แต่ในประเด็นของนักศึกษาที่มีทักษะด้านการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษดีในระดับหนึ่งนั้น แม้ว่าทักษะที่มีอยู่นั้นอาจจะยังไม่พอสำหรับการนำไปสอบ TOEIC ก็ตาม แต่นักศึกษาก็จะต้องนำความรู้ที่มีอยู่ไปสอบเพื่อนำคะแนนที่ได้รับไปยื่นในการสมัครงานด้านธุรกิจการบินด้วย ตัวอย่างเช่น เรื่องของการสร้างประโยคภาษาอังกฤษที่ถูกต้อง และการใช้ภาษาในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน รวมไปถึงเรื่องของนักศึกษาที่ยังไม่ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม และยังไม่มีโอกาส ทบทวนทักษะด้านการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษที่จะต้องนำไปใช้ในการสอบ หรือยังขาดทักษะด้านการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในระดับที่สูงมากขึ้นกว่าระดับพื้นฐานที่เรียนอยู่ในปัจจุบัน เพราะถ้าหากนักศึกษาเหล่านั้นสามารถเรียนรู้ทักษะได้สูงมากยิ่งขึ้น อย่างเช่น ประโยคสนทนา ยาก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักไวยากรณ์ที่ซับซ้อนมากขึ้น และจะได้มีความสามารถในการใช้ภาษาที่สุภาพมากขึ้นกว่าในปัจจุบัน

ส่วนเรื่องของอุปสรรค/ ข้อจำกัด/ ข้อขัดข้อง ที่พบในระหว่างการทำกรวิจัยนั้น คงเป็นเรื่องของการจัดสรรเวลาในแง่ของการทำงาน คือ การสอน และการศึกษาวิจัยของตนเอง เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีภาระงานที่หลากหลาย มีพันธกิจมากมายในการที่จะต้องบริหารเวลาของตนเอง และบางครั้งก็ยังมีความซับซ้อนเหลือมล้ำในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากรวิจัยและการเรียนรู้

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงไม่สามารถแบ่งเวลา และทุ่มเทได้มากเท่าที่คาดหวังไว้ รวมทั้งยังมีเรื่องของการเกิดความขัดแย้งทางความคิดต่าง ๆ ของตนเอง

และในส่วนประเด็นที่ได้รับจากการทำวิจัยครั้งนี้ คือ ประเด็นที่ช่วยให้ก่อให้เกิดความสำเร็จของงานขึ้นมา อย่างเช่น เกิดการทำงานแบบร่วมคิดร่วมทำมากขึ้น การโค้ชซึ่งการให้กำลังใจที่ได้รับคำแนะนำ และยังได้รับการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นอย่างต่อเนื่องทางด้านพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ขึ้นมา ตลอดจนได้รับการช่วยเหลือในเรื่องของการคำนวณค่าเชิงสถิติและหาหรือประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานเกิดความประสบความสำเร็จขึ้นมา อีกส่วนหนึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังทราบถึงความสามารถทางด้านการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษาที่ตนเป็นผู้สอน ว่าหลังจากที่นักศึกษาได้เรียนไปแล้วนั้น สามารถนำไปใช้ได้จริงในการทำงาน ทำให้ผู้วิจัยเข้าใจได้ว่าหลักสูตรที่มีอยู่ และอาจารย์ประจำรายวิชาที่สอนวิชาการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษนั้นต่อไปจะต้องนำสภาพปัญหาที่พบจากงานวิจัยไปพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนในอนาคตต่อไป

ส่วนสุดท้าย ในแง่ของข้อปฏิบัติในการทำงานวิจัยในครั้งต่อไปนั้น ควรมีการเพิ่มจำนวนวิทยากรในการที่จะให้ความรู้ และควรมีการเปิดโอกาสในบริการวิชาการให้กับบุคคลที่สนใจทั่วไปได้เข้าร่วมโครงการได้มากขึ้นด้วย และควรมีการกำหนดหัวข้อวิจัยในประเด็นอื่น ๆ ที่น่าสนใจเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป โดยการนำเอาผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นรูปแบบ (Model) ตัวอย่างต่อไปในการวิจัยในอนาคต

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ เพื่อทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ และเพื่อประเมินคุณภาพรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 369 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ทั้งสิ้นจำนวน 369 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 299 คน หรือ 299 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.02 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดการเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และด้านโอกาส (Kanter, 1993 อ้างถึงใน รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว, 2553, หน้า 74-77) โดยนำเอาแนวคิดด้านจิตวิสัย ตามกรอบจิตพิสัยของเกรทโวล และคณะ (Krauthwohl et al., 1964 อ้างถึงใน สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2554, หน้า 294-295) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรับรู้ การตอบสนอง การเห็นคุณค่า การจัดระบบคุณค่า และการสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม ผู้วิจัยจึงนำทั้ง 2 แนวคิดมาบูรณาการเข้าด้วยกัน จึงทำให้เกิดการพัฒนา รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย ในการจัดเป็นแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ประเมินความเหมาะสม วิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range: IR) และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จัดทำเป็นร่างรูปแบบ

3. ทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้คือ ใบกิจกรรมของแต่ละขั้นตอน วิธีการดำเนินการ นำมาเป็นตัวกำหนด ซึ่งได้มา คือ งานวิจัยของอาจารย์ คนละ 1 เล่ม และบทความทางวิชาการ

4. ประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการประเมินงานประเมิน/ การประเมินอภิमान (Meta evaluation) ประกอบด้วยมาตรฐานการประเมิน 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์จากการประเมิน (Utility standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy standards) (Stufflebeam & Shinkfield, 2007, pp. 87-92 อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2557, หน้า 432; Stufflebeam, 1981 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2554, หน้า 178-180) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: *SD*)

### สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างกลุ่มสาขาวิชาส่วนใหญ่อยู่กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตำแหน่งทางวิชาการที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นปริญญาเอก กลุ่มตัวอย่างอาจารย์มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี และส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัย และผลงานวิจัยที่เป็นลักษณะพัฒนางานวิชาการตามสาขาที่สังกัด

ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่มี 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และด้านโอกาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .63 และมีค่าเฉลี่ยแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 3.47-3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .84-.67 โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความรู้ความเข้าใจ 3.88 และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านทรัพยากร 3.47

2. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ มีลักษณะเป็นแผนภูมิโครงสร้างกระบวนการดำเนินงานการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย ประกอบด้วย

2.1 หน่วยงานส่งเสริมการวิจัยอาจารย์/ หน่วยงานสนับสนุนการวิจัย/ ศูนย์พัฒนาวิจัยอาจารย์

- 2.2 คณะกรรมการบริหารการวิจัย
- 2.3 ด้านความรู้ความเข้าใจ
  - 2.3.1 การได้รับความรู้ที่ชัดเจน/ มีความเข้าใจในการทำวิจัย และสามารถนำไปปฏิบัติในการทำวิจัยได้
  - 2.3.2 การจัดฝึกอบรม/ สัมมนา
- 2.4 ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน
  - 2.4.1 มีพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจัย
  - 2.4.2 คลินิกวิจัย
  - 2.4.3 ที่ปรึกษาเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- 2.5 ด้านข้อมูลข่าวสาร
  - 2.5.1 การประชาสัมพันธ์
  - 2.5.2 ระบบเครือข่ายงานวิจัย
- 2.6 ด้านทรัพยากร
  - 2.6.1 งบประมาณ
  - 2.6.2 แหล่งทุน/ จัดสรรทุน
  - 2.6.3 สภาพแวดล้อม/ สิ่งอำนวยความสะดวก (เครื่องมือ/ อุปกรณ์/ บุคลากร)
- 2.7 ด้านโอกาส
  - 2.7.1 นโยบายส่งเสริมจากต้นสังกัด เช่น อาจารย์ควรมีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ในการสัมมนา การศึกษาดูงาน หรือลาทำงานวิจัย
  - 2.7.2 ข้อจำกัดเรื่องเวลา/ เวลาการสอนลดน้อยลง (การจัดสรรภาระงานที่เหมาะสม)
  - 2.7.3 ส่งเสริมด้านจิตใจ/ แรงจูงใจในการทำงาน (รางวัล/ โบนัส/ เงิน)
  - 2.7.4 สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์/ การจดสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญา/ ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์
  - 2.7.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ
  - 2.7.6 มีความยืดหยุ่นในการทำงาน/ การตรวจสอบ/ ติดตามความก้าวหน้างานวิจัย
- 2.8 เสริมพลังอำนาจ หมายถึง เพิ่มศักยภาพของอาจารย์ที่มีต่องานวิจัย ทำให้เกิดความมุ่งมั่นอยากจะทำงานให้เต็มความสามารถ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ระดับองค์กร ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงาน และทีมพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษางานวิจัย ส่วนที่ 2 ระดับบุคคล ได้แก่ อาจารย์



2.9 การรับรู้ หมายถึง ความรู้สึกที่ออกมาจากความคิดและจิตใจของอาจารย์ ที่แสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกนึกคิด และประสบการณ์ที่ผ่านมาของแต่ละคน ในการรับรู้จะผลถึงการกำหนดประเด็นการวิจัยที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลที่จะเลือกรับรู้เฉพาะข้อมูลที่ตรงกับความต้องการและความพอใจ การคาดหวัง และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของตนเอง

2.10 การตอบสนอง หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสนใจที่อยากจะทำงานวิจัย เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเองให้เกิดการเรียนรู้ และก็สามารถนำความรู้ที่ได้จากการเข้าฝึกอบรม นำมาเขียนโครงการวิจัยเพื่อเสนอขอทุนวิจัยสนับสนุนการวิจัย เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน และการกำหนดขอตำแหน่งทางวิชาการ บุคคลนั้นก็อยากจะทำงานวิจัยให้สำเร็จต่อไปได้

2.11 การเห็นคุณค่า หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถเขียนโครงการวิจัย หรือทำงานวิจัยได้สำเร็จ งานที่ได้จะต้องมีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

2.12 การจัดระบบคุณค่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีค่านิยมมีลักษณะเดียวกัน อยู่ด้วยกัน หรือมีความถนัดเหมือนกัน ในการวิจัยก็ได้ทำการแบ่งออกเป็น 2 สาขา สาขา สังคมศาสตร์/ มนุษย์ศาสตร์ และสาขาวิทยาศาสตร์ เพื่อให้เกิดความสมดุลในสาขาวิชาที่ตนเองให้คุณค่าไว้

2.13 การสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม หมายถึง การเกิดความรู้สึกที่สั่งสม มาตั้งแต่เกิด มีเอกลักษณ์/ ลักษณะเด่นของตัวเอง รวมถึงวิถีดำเนินชีวิต เมื่อเกิดเหตุการณ์หรือปัญหาเกิดขึ้นสามารถนำมาใช้เขียนงานวิจัย

2.14 จิตวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย หมายถึง สิ่งซึ่งเกิดจากสภาวะภายในจิตใจหรือ อาจเกิดจากสภาวะภายนอกจิตใจที่คอยกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำวิจัย เพื่อแสวงหาและพัฒนาตนเอง ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ความเจริญก้าวหน้า รวมถึงความสนใจของตนเองที่อยากจะทำงานวิจัยเรื่องนี้

2.15 โครงการวิจัยของอาจารย์ หมายถึง เอกสารที่แสดงรายละเอียดของงานวิจัยที่ได้ ออกแบบและวางแผนกำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อเตรียมที่จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

2.16 ผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญสาขาที่ตนเองถนัด (Peer review) หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย สาขาละไม่น้อยกว่า 5 คน และมีการเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน 3 คนต่อหนึ่ง โครงการจากรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองโครงการวิจัยของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับ

ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น ๆ และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า รองศาสตราจารย์หรือมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก

2.17 งานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย หมายถึง ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ และเผยแพร่ รวมถึงสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ได้นำรูปแบบไปใช้ในมหาวิทยาลัย 1 แห่ง วิธีการดำเนินการ คือ การฝึกอบรมสำหรับอาจารย์ ผู้วิจัยจะแจกเอกสารคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ คนละ 1 เล่ม และชี้แจงกำหนด โครงสร้างเนื้อหา และเนื้อหาสาระของรูปแบบในการฝึกอบรมให้ครอบคลุมการเสริมพลังอำนาจ ด้านจิตวิจัยทั้ง 5 ด้าน และการกำหนดกิจกรรม 5 กิจกรรม ผลการดำเนินการตามกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การกำหนด โจทย์ คำถาม วัตถุประสงค์การวิจัย โดยให้อาจารย์แต่ละท่าน กำหนด โจทย์วิจัย ปัญหาวิจัย ที่พบในปัจจุบัน ที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน และนำไปสู่การกำหนด วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับความต้องการในการวิจัยที่แท้จริง อาจารย์ทุกท่านสามารถกำหนด ชื่อเรื่องวิจัยและ วัตถุประสงค์ได้

กิจกรรมที่ 2 การค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยให้อาจารย์แต่ละท่านศึกษา จากชื่อวิจัยของแต่ละท่านว่ามีผู้ใดที่เคยทำเรื่องนี้แล้วหรือไม่ เมื่อใด และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย อาจารย์ทุกท่านสามารถค้นคว้าหางานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ เป็นจำนวนมาก

กิจกรรมที่ 3 สร้างเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้อาจารย์แต่ละท่านกำหนดว่า จะวัดตัวแปรอย่างไร ใช้เครื่องมือใด เช่น กรณีเป็นวิจัยเชิงปริมาณมักใช้แบบสอบถามวัดทักษะต่าง ๆ หรืออาจเป็นการวัดเชิงคุณภาพก็จะเป็นแบบสังเกตและแบบบันทึก อาจารย์ทุกท่านสามารถ สร้างเครื่องมือด้วยตนเองได้ เครื่องมือที่ใช้ส่วนใหญ่จะเป็นแบบสอบถามซึ่งสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ และในการเก็บรวบรวมข้อมูล อาจารย์จะเก็บข้อมูลกับนักศึกษาที่ตนเองสอน ในมหาวิทยาลัย

กิจกรรมที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยให้อาจารย์แต่ละท่านจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ ในรูปแบบตาราง ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็นตารางจำนวนและค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามรายด้านและรายข้อ เปรียบเทียบ *t-test* และ ANOVA ซึ่งผลการวิเคราะห์งานวิจัยของอาจารย์แต่ละท่าน ค่าที่ได้อยู่ในระดับมาก

กิจกรรมที่ 5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยให้อาจารย์แต่ละท่าน ได้ทำการเขียนสรุปผลการวิจัย ว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์วิจัย อาจารย์สามารถตอบคำถามวิจัย

ได้ทั้งหมด ซึ่งแต่ละท่านเขียนสมบูรณ์ จึงทำให้เห็นว่าอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น ในการเข้าฝึกอบรมในครั้งนี้

กิจกรรมที่ 6 การเขียนรายงานการวิจัย โดยให้อาจารย์แต่ละคนเขียนในรูปแบบ เป็นบทความ ให้ครบตามประเด็น ดังนี้

- 1) ปก บทนำความเป็นมา วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
- 2) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3) วิธีดำเนินการวิจัย
- 4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5) สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
- 6) บรรณานุกรม ภาคผนวก

ซึ่งอาจารย์แต่ละท่านก็สามารถเขียนได้ครบตามประเด็น

สรุปได้ว่า จากการนำรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ไปทดลองใช้กับอาจารย์ รูปแบบฝึกอบรม และอาจารย์ แต่ละคนมีส่วนร่วมในการคิดในแต่ละกิจกรรมตลอดระยะเวลา 3 เดือน ตามกำหนดการ เริ่มตั้งแต่วันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2559-30 มีนาคม พ.ศ. 2560 ผลการดำเนินการ พบว่า

อาจารย์ที่เข้าร่วมฝึกอบรมทั้ง 5 ท่าน ได้ทำสำเร็จตามกระบวนการ และระยะเวลา ที่ทำการทดลอง จำนวน 3 คน ได้แก่

- อาจารย์คนที่ 1 อาจารย์สรารุช ชมบัวทอง
  - อาจารย์คนที่ 2 อาจารย์จิระพงศ์ ป้อมน้อย
  - และอาจารย์คนที่ 3 อาจารย์นิศากร บุตรงามดี
- ส่วนอีก 2 คน ไม่สำเร็จ ได้แก่

อาจารย์คนที่ 4 อาจารย์นุศรา ลากฎวนารต เนื่องจากภารกิจส่วนตัว และตอนนี้กำลัง อยู่ในระหว่างการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

อาจารย์คนที่ 5 ดร.ทิพวัลย์ ชันธมะ เนื่องจากภารกิจส่วนตัว และตอนนี้กำลัง อยู่ในระหว่างการดำเนินการสร้างเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล

4. สรุปผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ หลังการทดลองใช้รูปแบบในมหาวิทยาลัย มีข้อสรุป

- 4.1 ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ของอาจารย์

4.1.1 ด้านอรรถประโยชน์ (Utility standards) มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 5.15$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 11 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4.1.2 ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standards) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 6, 7, 8, 9 และ 11 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4.1.3 ด้านความเหมาะสม (Propriety standards) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 9 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4.1.4 ด้านความถูกต้อง (Accuracy standards) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 7, 8, 9 และ 10 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

#### 4.2 ผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยของอาจารย์

4.2.1 ด้านอรรถประโยชน์ (Utility standards) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.47$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1, 4, 10 และ 13 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4.2.2 ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standards) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 13 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4.2.3 ด้านความเหมาะสม (Propriety standards) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1, 12 และ 13 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4.2.4 ด้านความถูกต้อง (Accuracy standards) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 และ 12 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

### อภิปรายผล

1. สภาพการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างมีอิสระ และสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ สอดคล้องกับพัชริน

ดำรงกิตติกุล (2560) ได้ติดตามผลโครงการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทำวิจัยมากขึ้นประมาณ 5-10 เท่า เนื่องจากมีกระบวนการพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยที่เอื้อให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทำวิจัยได้มากขึ้น เช่น การนับงานวิจัยเป็นภาระงาน การปรับระเบียบการเงินที่เอื้อต่อกักวิจัยให้ทำงานได้สะดวก การสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อวิจัย การพัฒนาระบบบริหารจัดการคุณภาพงานวิจัย การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ดังที่จรัส สุวรรณเวลา (2545, หน้า 36) กล่าวว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ต้องอาศัยการสังเกต การสืบสอบ การทดสอบ ทดลอง ที่ใช้วิจารณ์ตามเป็นฐาน เพื่อให้ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นการเรียนรู้อย่างถูกต้อง สามารถสร้างทฤษฎี สมมติฐาน หรือหลักการขึ้นได้จากประสบการณ์ที่ได้รับ นอกจากนี้ เบส (Best, 1981, p. 3) กล่าวว่า การวิจัยมีจุดเน้นที่กระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญแข แสงแก้ว (2541, หน้า 1) ที่กล่าวว่า การวิจัยเป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และข้อเท็จจริงอย่างมีหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ปัญหาด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific method) โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดประเด็นปัญหา (Problem) การตั้งสมมติฐาน (Hypothesis) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data gathering) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis) การแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ (Interpretation) และสรุปผล (Conclusion) ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันอย่างมีระเบียบแบบแผนกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบอันถูกต้องตรงกับประเด็นปัญหาที่ตั้งไว้

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน เข้าใจในการทำวิจัย การช่วยเหลือสนับสนุน ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสในการทำวิจัย โดยนำมาแนวคิดทฤษฎีด้านจิตวิทยามานำมาบูรณาการเข้าด้วยกัน ได้แก่ การรับรู้ การตอบสนอง การเห็นคุณค่า การจัดระบบคุณค่า และการสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม จากนั้นทำการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัย โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 17 คน ซึ่งจะตรวจสอบความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) นำร่างที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ความเหมาะสม และสอดคล้อง โดยพิจารณาจากค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range: IR) ตามเกณฑ์การพิจารณา สอดคล้องกับบุญชม ศรีสะอาด (2536, หน้า 104-106) ที่กล่าวว่า การสร้างรูปแบบหัวใจสำคัญอยู่ที่การเลือกเฟ้นองค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปร หรือกิจกรรม) เพื่อให้ได้แบบที่เหมาะสม ผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบอย่างชัดเจน เช่น

เป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อน สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อย แต่สามารถอธิบายผลได้มาก สอดคล้องกับคีเวส (Keeves, 1988, p. 560) ได้กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ดีนั้น ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ 1) รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative relationship) 2) รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น สามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ 3) รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย 4) รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

ดังนั้น รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการฝึกอบรม ซึ่งจะเน้นเป็นการฝึกปฏิบัติการ ประกอบด้วยกิจกรรมที่ 1-6 และเป็นการส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย และสามารถลงปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย ตลอดจนมีส่วนร่วมกับกิจกรรมด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สอดคล้องกับหลักการที่กล่าวไว้ว่าการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้ใหญ่ คือ การฝึกให้คิด ปฏิบัติ และมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สามารถเรียนรู้ได้อย่างดีถ้าสาระเนื้อหา นั้น ๆ ใกล้ตัว สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้กับการทำงาน หรือเป็นสาระเนื้อหาที่สนใจ เนื่องจากผู้มีประสบการณ์ที่หลากหลายสามารถนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันได้ (อรอุมา รุ่งเรืองวิมลกุล, 2556, หน้า 193)

### 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์

ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ สรุปได้ว่า สามารถพัฒนาให้ผู้เข้าฝึกอบรมให้มีพลังอำนาจด้านจิตวิสัยเพิ่มทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และด้านโอกาส ทำให้อาจารย์มีความสามารถในการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น และสามารถเขียนโครงการวิจัย/ งานวิจัยที่มีคุณภาพได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่เข้าฝึกอบรมมีความรู้และมีความเข้าใจในกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการมากขึ้น ซึ่งกระบวนการประกอบด้วย การฝึกอบรม การแจกคู่มือการใช้รูปแบบ สอดคล้องกับการวิจัยของจากรูวรรณ ศิลปะรัตน์ (2548, หน้า 25) ที่ศึกษาการพัฒนาแบบเสริมพลังอำนาจการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล กล่าวไว้ว่า ในการฝึกอบรมแบบเสริมพลังการทำงานมีลักษณะสำคัญที่เป็นจุดเด่น คือ เป็นการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแท้จริงในทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ ใช้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเริ่มต้นจากประสบการณ์ควบคู่กับการลงปฏิบัติ ในการฝึกอบรมต้องสนุกสนาน ยืดหยุ่น และไม่จำกัดเฉพาะห้องฝึกอบรม

เท่านั้น นอกจากนี้ ศิริโรจน์ ผลพันธิน (2547, หน้า 105) กล่าวว่า ควรสร้างบรรยากาศในการทำวิจัย เพื่อสร้างความตื่นตัวด้านการวิจัยขึ้นภายในสถาบัน โดยการจัดให้มีกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ ได้แก่ การจัดตั้งชมรมนักวิจัย การจัดสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การประชุม อภิปรายกระบวนการวิธีวิจัย เป็นต้น และเชิญชวนนักวิจัยต่างสถาบันมาพบปะสังสรรค์หรือวิจารณ์ ผลงานวิจัย

จากผลการทดลอง โดยวิธีการฝึกอบรมรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านวิจัยสำหรับ อาจารย์ โดยมีผู้เข้าร่วมฝึกอบรม จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

อาจารย์คนที่ 1 อาจารย์สรารุช ชมบัวทอง ทำเสร็จตามกระบวนการพัฒนารูปแบบ เสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัย ได้ทำการศึกษาเรื่อง เจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล ทำได้สำเร็จตามกระบวนการ และเสร็จตามระยะเวลาที่ทำการทดลอง

อาจารย์คนที่ 2 อาจารย์จรัสพงษ์ ป้อมน้อย หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจ การบิน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษา ทักษะการบริการในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) D1 ทำได้สำเร็จตามกระบวนการ และเสร็จตามระยะเวลาที่ทำการทดลอง

อาจารย์คนที่ 3 อาจารย์นิตสาร บุตรงามดี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจ การบิน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติการงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่าง มหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับหน่วยงานภาคพื้น (DK) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำได้สำเร็จ ตามกระบวนการ และเสร็จตามระยะเวลาที่ทำการทดลอง

อาจารย์คนที่ 4 อาจารย์นุสรุ ลาภภูวนารถ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษารูปแบบ ส่วนประสมการตลาดข้าวของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กรณีศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำไม่สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากภารกิจส่วนตัว และตอนนี้กำลังอยู่ในระหว่างการเก็บ รวบรวมข้อมูล

และอาจารย์คนที่ 5 ดร.ทิพวัลย์ ชันธมะ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการจั ดการเรียนรู้โดยบูรณาการวิธีสอนแบบ MIAP ของนักศึกษาวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ทำไม่สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากภารกิจส่วนตัว และตอนนี้กำลังอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล

สรุปได้ว่า อาจารย์ที่เข้าร่วมฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการขั้นตอนในการวิจัยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในการทดลองแต่ละกิจกรรมจะสอดแทรกให้อาจารย์ได้ทำการปฏิบัติจริง โดยจะมีระบบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา (จะมีการติดตามความก้าวหน้าของงานวิจัย) หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการ/ กิจกรรม อาจารย์ทุกคนจะได้ผลงานวิจัย คนละ 1 เรื่อง ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการการสร้างงานวิจัยของภาครัฐและตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ในรูปแบบการเผยแพร่ ต่อยอดองค์ความรู้ สามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม หรือประยุกต์ใช้กับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะด้าน เช่น ด้านวิชาการ ด้านนโยบาย ด้านพาณิชย์ ด้านสาธารณะ และด้านพัฒนามหาวิทยาลัย และต้องการผลิตที่นำมาปรับปรุงและพัฒนาในเชิงรูปธรรม รวมทั้งนำไปสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การประเมินผล การปฏิบัติงาน ฯลฯ นี้ได้

4. ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ จากผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยของอาจารย์ ประกอบด้วย ด้านอรรถประโยชน์ (Utility standards) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standards) ด้านความเหมาะสม (Propriety standards) และด้านความถูกต้อง (Accuracy standards) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยของอาจารย์ ประกอบด้วย ด้านอรรถประโยชน์ (Utility standards) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standards) ด้านความเหมาะสม (Propriety standards) ด้านความถูกต้อง (Accuracy standards) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เข้าอบรมมีพลังอำนาจด้านจิตวิสัยครบทุกด้าน และมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น กล่าวได้ว่า อาจารย์ทำงานวิจัยได้สำเร็จ แสดงว่าอาจารย์ได้มีการพัฒนาและมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่ได้วางแผนไว้ สามารถนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์สรุปผล และสามารถเขียนรายงานการวิจัยของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ รวมทั้งนำไปใช้ในการพัฒนาระดับบุคคล องค์กร ดังนั้น อาจารย์จะเกิดความรู้สึกตระหนักคิดอยู่เสมอว่า งานวิจัยไม่มีความวุ่นวายที่สุด ควรคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ได้

นอกจากนี้ ผลประเมินเชิงคุณภาพหลังการทดลอง (After action review: AAR) ได้ทำการประเมินกับอาจารย์ทั้ง 5 คน สรุปได้ว่า 1) เป้าหมายของงานวิจัย เพื่อต้องการพัฒนาการเรียนการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ และมีงานวิชาการที่รับรองได้ว่า มีการพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยผู้อบรมใช้งานวิจัยและการสอนแบบ Active learning มาพัฒนาการเรียนรู้อันชั้นเรียน ในด้านเชิงปริมาณ ผ่านการประเมินภาระงานมากกว่าร้อยละ 70 (ตุลาคม พ.ศ. 2558-เมษายน พ.ศ. 2559) และผ่านการประเมินจากผู้เรียน และด้านเชิงคุณภาพ งานวิจัยที่สำเร็จนำมาเขียนเป็นบทความวิจัยและได้รับการรับรองจากคณะ (ได้รับวุฒิบัตร) และ



มีความพึงพอใจอย่างมากที่ได้พัฒนาตนเองและกระตุ้นการเรียนรู้ด้านการวิจัย 2) ผลการทำงานวิจัย/ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงถือว่ามีความสำเร็จในการทำงานมากกว่าร้อยละ 70 เนื่องจากการเรียนการสอน ภาระงาน และงานวิจัย (สำหรับสายวิชาการ) ได้รับการประเมินผ่านมากกว่าร้อยละ 70 3) งาน/ ขั้นตอนที่ทำกรวิจัยได้ดี การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน ผู้สอนสามารถนำวิจัยไปพัฒนาการสอน และเข้าใจพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาสมัยปัจจุบันมากขึ้น มีการปรับวิธีการสอน และ ยืดหยุ่นการสอน เพื่อช่วยให้เกิดการสนใจต่อเนื้อหา และไม่บั่นทอนความคิดสร้างสรรค์ของเด็ก ส่วนงานวิจัยเป็นงานที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการเขียนเอกสารประกอบการสอนที่เป็น ปัจจุบัน ทันสมัย และสอดคล้องกับนักศึกษาได้ในอนาคตได้ 4) งาน/ ขั้นตอนที่ทำกรวิจัยได้ไม่ดี งานวิจัยไม่สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กได้ทุกกลุ่ม เนื่องจากเจตคติและการสนใจใฝ่เรียนรู้ ต่างกัน อาจกระตุ้นได้ในกลุ่มที่มีความตั้งใจเรียนมากกว่า ส่วนทางด้านกรเนื้อหา นั้น อาจมี ความบกพร่องไปบางส่วน เนื่องจากระยะเวลาในการศึกษาวิจัยและระยะการนำมาใช้มีจำกัด ในภาคเรียนที่มีการสอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเท่านั้น รวมทั้งกิจกรรมบางอย่าง ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง และการทำรูปเล่มงานวิจัยยังไม่ครบถ้วน 5) อุปสรรค/ ข้อจำกัด/ ข้อขัดข้องที่พบในระหว่างการทำกรวิจัย คงเป็นเรื่องการจัดสรรเวลาในการทำงานการสอน และการศึกษาวิจัย เนื่องจากผู้สอนมีหลากหลายพันธกิจในการบริหารเวลา บางครั้งมีความซับซ้อน ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากรวิจัยและการเรียนรู้ จึงไม่สามารถแบ่งเวลาและทุ่มเทได้มากเท่าที่ คาดหวัง รวมทั้งความขัดแย้งทางความคิดต่าง ๆ 6) ประเด็นที่ได้จากการทำวิจัย ประเด็นที่ช่วยให้ เกิดความสำเร็จของงาน เช่น การทำงานแบบร่วมคิดร่วมทำ การโค้ชชิ่ง การให้กำลังใจ แนะนำ และกระตุ้นการเรียนรู้ต่อเนื่องด้านจิตวิจัย ตลอดจนกรช่วยเหลือในการคำนวณค่าเชิงสถิติและ ทารือประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และ 7) ข้อปฏิบัติในการทำงานวิจัย ครั้งต่อไป ควรมีกรเพิ่มวิทยากรในการให้ความรู้ และเปิดโอกาสบริการวิชาการให้กับบุคคล ที่สนใจทั่วไปเข้าร่วมโครงการได้ และมีการกำหนดหัวข้อและการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป โดยนำ ผลจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นตัวตั้ง สอดคล้องกับการวิจัยของจรรูวรรณ ศิลปรัตน์ (2548, หน้า 26) ที่ศึกษากรพัฒนารูปแบบเสริมพลังอำนาจการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของ ครูอนุบาล กล่าวไว้ว่า การวัดและประเมินการเสริมพลังการทำงานควรกระทำให้ครอบคลุม ทั้งกรมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรมในการทำกิจกรรมกลุ่ม การวัดความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม และวัดผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับการทำงานหรือคุณภาพของงาน การประเมินผลโครงการ ควรมีระยะเวลายาวเพียงพอที่สามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และควรนำกรประเมิน เชิงคุณภาพมาใช้ร่วมด้วยจึงจะมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิชัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้กับองค์กร/หน่วยงาน จากผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในการผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน และสามารถนำรูปแบบนี้ไปประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของแต่ละมหาวิทยาลัยได้
2. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้ระดับบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่คิดว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยมีหน้าที่สอน งานวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย จึงทำให้การจัดสรรเวลา รวมถึงความชำนาญในการประเมินผลและการใช้ค่าสถิติในงานวิจัย และการทุ่มเทงานค้นคว้าไม่เพียงพอเท่าที่ควร ดังนั้น อาจารย์จะต้องสะสมพลังอำนาจในตนเองขึ้นมาสร้างแรงบันดาลใจ ก่อให้เกิดพลังในการทำงานวิจัยให้ประสบความสำเร็จ โดยมีแรงจูงใจจากนโยบายของมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น
3. จากการจัดฝึกอบรมตามรูปแบบนี้จะบรรลุผลได้ ขึ้นอยู่กับผู้มีส่วนร่วมในการทุกฝ่าย ได้แก่ วิทยากร พี่เลี้ยง และผู้เข้าอบรม ผู้จัดฝึกอบรมควรจะศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายให้เข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน เพราะถือว่าผู้เข้าร่วมอบรมคือตัวแปรของความสำเร็จในการฝึกอบรมแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิชัย ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอย่างมาก โดยเฉพาะวิทยากร พี่เลี้ยง ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถติดต่อประสานงาน และสามารถสื่อสารให้ผู้เข้าอบรมเกิดความคิดรวบยอดตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนาการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิชัยสำหรับอาจารย์ ให้พื้นฐานความรู้เกี่ยวกับการวิจัย โดยมีวิธีการฝึกอบรม เน้นการปฏิบัติ เรียนรู้ตามขั้นตอนของรูปแบบในการฝึกปฏิบัติด้วยระยะเวลาสั้น ๆ แล้วนำความรู้เดิมของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมาทำกิจกรรม ดังนั้น อาจจะไม่ใช่สถานการณ์ปัญหาที่พบจริงในมหาวิทยาลัย จึงควรมีการศึกษาที่นำรูปแบบนี้ไปใช้ในมหาวิทยาลัย โดยนำปัญหาที่พบจริงของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมาเป็นกรณีศึกษาในชั้นประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง และสามารถถ่ายทอดกระบวนการ ขั้นตอนการวิจัย หรือทักษะการวิจัย และสามารถถ่ายทอดให้คนอื่นได้เข้าใจได้อีกด้วย

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ดังนั้น จึงควรทำการวิจัยกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ หรือมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อให้ทราบถึงความหลากหลายของเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ในปัจจุบัน

3. ควรมีการศึกษาที่เป็นเชิงคุณภาพเพื่อติดตาม และประเมินของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ที่ผ่านการฝึกอบรมตามรูปแบบนี้

## บรรณานุกรม

- กลุ่มพัฒนานโยบายอุดมศึกษา สำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ  
การอุดมศึกษา. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11*  
(พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองบริหารการวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2559 ก). *ขั้นตอนการขอรับทุน*. เข้าถึงได้จาก  
[https://ora.kku.ac.th/doc\\_research\\_outside\\_grants/guidelines/ขั้นตอนการรับทุน  
ภายนอก\(สำหรับนักวิจัย\).pdf](https://ora.kku.ac.th/doc_research_outside_grants/guidelines/ขั้นตอนการรับทุนภายนอก(สำหรับนักวิจัย).pdf)
- กองบริหารการวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2559 ข). *ประวัติและความเป็นมา*. เข้าถึงได้จาก  
<https://ora.kku.ac.th/index.asp?go2=AboutUs>
- กองบริหารการวิจัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2559). *ประวัติความเป็นมา*. เข้าถึงได้จาก  
<http://research.tu.ac.th/history.aspx>
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2541). *มหาวิทยาลัยที่ทางแยกจุดประกายวิสัยทัศน์อุดมศึกษาไทย  
ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: ชักเชสมิเดีย.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2545). *ระบบวิจัยโลกกับระบบวิจัยไทย*. กรุงเทพฯ: ดีไซน์.
- จารุวรรณ ศิลปรัตน์. (2548). *การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็น  
นักวิจัยของครูอนุบาล*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาระดับ  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิระ หงส์ถาวรมภ์. (2559). *ทุนทางปัญญา...บทเรียนจากความจริง*. เข้าถึงได้จาก  
<https://www.gotoknow.org/posts/26624>
- จิระพงศ์ ป้อมน้อย. (2559, 21 ธันวาคม). สัมภาษณ์.
- จุฑามาส แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา. (2553). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี*. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัย  
สงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี.
- ชนม์ชกรณัฏ วรอินทร์. (2549). *การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา  
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประเมินแบบเสริมพลัง*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต,  
สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชมแข พงษ์เจริญ. (2555). *การพัฒนารูปแบบการจัดการ โรงเรียนเชิงสร้างสรรค์ และผลิตภาพ  
ในประเทศไทย*. คุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

- เจียง เป็ก. (2557). *การพัฒนา รูปแบบการบริหาร โรงเรียนสองระบบสำหรับราชอาณาจักรกัมพูชา*.  
 คุชฎินิพนธ์ครุศาสตรคุชฎิบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมาวดี เจริญรัชต์. (2553). *การพัฒนา รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ  
 ในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ*. คุชฎินิพนธ์ครุศาสตรคุชฎิบัณฑิต,  
 สาขาวิชาอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐกรรณ์ หลาวทอง. (2546). การประเมินจิตพิสัย. ใน สุวิมล ว่องวานิช (บรรณาธิการ),  
*การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่* (หน้า 199-201). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน ภูทยานันท์. (2553). *การพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย*. คุชฎินิพนธ์  
 ครุศาสตร์อุตสาหกรรมคุชฎิบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารเทคนิคศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์ (บรรณาธิการ). (2550). *เทคนิควิธีการวิเคราะห์ ห้า โยบาย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวัลย์ ชันธมะ. (2559, 21 ธันวาคม). สัมภาษณ์.
- ทิสนา แยมมณี. (2548). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*  
 (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ทิสนา แยมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*  
 (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*  
 (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: บิสมิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นิสากร บุตรงามดี. (2559, 21 ธันวาคม). สัมภาษณ์.
- นุศรา ลาภภูวนารถ. (2559, 21 ธันวาคม). สัมภาษณ์.
- เนตรชนก คนหาญ. (2553). *30 รูปแบบการจัดกิจกรรม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ:  
 เฟื่องฟ้าพรินต์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2536). *การวิจัยทางการวัดและประเมินผล*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด. (2552). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ:  
 สุวีริยาสาส์น.
- ประจักษ์พงษ์ วรรณโชติ. (2556). *การพัฒนา รูปแบบการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบล  
 ให้เป็นโรงเรียนคุณภาพ โดยกลยุทธ์การปฏิบัติที่เป็นเลิศ*. คุชฎินิพนธ์ปรัชญาคุชฎิบัณฑิต,  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประวิต เอราวรรณ์. (2548). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน: กรณีศึกษา โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสิทธิ์ ชุมศรี. (2555). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.
- ปิยะธิดา วรญา โณปกรณ์. (2546). การพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีวิจัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2556). คู่มือประกอบการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ชลบุรี: ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2557). หลักการวิจัยทางการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชริน คำรงกิตติกุล. (2560). รากแก้วแห่งปัญญา: เครือข่าย ม.ราชภัฏ ความร่วมมือกับ สกว.. เข้าถึงได้จาก <http://www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=9470000101411>
- พิชิต ฤทธิจรรย์. (2557). เทคนิคการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. (2541). การวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญพรรณ ขจรศิลป์. (2549). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล วรคำ. (2555). การวิจัยทางการศึกษา (Education research) (พิมพ์ครั้งที่ 5). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มณีรัตนา โนนหัวรอ. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- มนต์ชัย เทียนทอง. (2548). *สถิติและวิธีการวิจัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2559). *ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.dusit.ac.th/%e0%b9%80%e0%b8%9b%e0%b9%89%e0%b8%b2%e0%b8%ab%e0%b8%a1%e0%b8%b2%e0%b8%a2%e0%b9%81%e0%b8%a5%e0%b8%b0%e0%b8%9b%e0%b8%a3%e0%b8%b0%e0%b9%80%e0%b8%94%e0%b9%87%e0%b8%99%e0%b8%a2%e0%b8%b8%e0%b8%97%e0%b8%98>
- มิ่งขวัญ คงเจริญ. (2553). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้*. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุภาวรรณ โมรัฐเถียร. (2555). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว. (2553). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งนภา จิตร โรจนรักษ์. (2548). *การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย*. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรสนี จริยะมาการ. (2557). *การสร้างความสามารถในการประเมินของครูเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้แนวคิดประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน*. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วินิจดา กงภูธร. (2551). *การพัฒนาบุคลากรงานสารบรรณ สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตอุดรธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ศิริพร งามแสง. (2555). *การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. ศูนย์นิพนธ์ปรัชญาคุณนันทิต, สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). *ทฤษฎีการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริโรจน์ ผลพันธิน. (2547). *รูปแบบการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: กราฟฟิคสเปซ.
- ศุภกิจ วงศ์วิวัฒนกิจ. (2550). *พจนานุกรมศัพท์การวิจัยและสถิติ*. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ศูนย์พัฒนาทรัพยากรการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2559). *การประเมินด้านจิตวิจัย*. เข้าถึงได้จาก [http://www.elearning.msu.ac.th/opencourse/0506704/page06\\_01.html](http://www.elearning.msu.ac.th/opencourse/0506704/page06_01.html)
- สง่า ชื่องสาระ. (2552). *การประเมินผลโครงการการวิจัยเชิงประเมิน*. กรุงเทพฯ: คอมแพคท์พริ้นท์.
- สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2559). *ประวัติความเป็นมา*. เข้าถึงได้จาก [http://www2.rdi.ku.ac.th/newweb/?page\\_id\\_49](http://www2.rdi.ku.ac.th/newweb/?page_id_49)
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2559). *ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ*. เข้าถึงได้จาก <http://research.dusit.ac.th/new/th/about/vision.php#&slider1=2>
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2556). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2556*. กรุงเทพฯ: โครงการสวนดุสิตกราฟฟิคไฮค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2557 ก). *แผนกลยุทธ์ด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พ.ศ. 2557-2560*. กรุงเทพฯ: โครงการสวนดุสิตกราฟฟิคไฮค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2557 ข). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2557*. นครปฐม: รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1997).
- สมพงษ์ ปันหุ่น. (2548). *การพัฒนาแบบตรวจรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน*. ศูนย์นิพนธ์ครุศาสตร์คุณนันทิต, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สราวุธ ชมบัวทอง. (2559, 21 ธันวาคม). สัมภาษณ์.



- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2555). *นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2549). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุทธิรัช คนกาญจน์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2559). มาเป็น “ผู้นำที่ Empowerment” กันเถอะ. เข้าถึงได้จาก <http://suthep.crru.ac.th/>
- สุเมธ เข้มมนุ่น. (2547). *แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและทิศทางการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2554). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬามหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2547). เพื่อนร่วมทางการเรียนรู้กับการศึกษาตลอดชีวิต. *วารสารครุศาสตร์*, 28(3), 38-39.
- อภาพร สิงหาราช. (2552). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตร์คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล. (2556). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 2*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อดิพร ทองหล่อ. (2546). *รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. คุษณินิพนธ์ครุศาสตรคุษณินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาคุษณินิพนธ์บัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร ทองคำ. (2555). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสองดาววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). โมเดลคืออะไร, *วารสารวิชาการ*, 1(2), 23-26.
- Bardo, J. W., & Hartman, J. J. (1982). *Urban society: A systematic introduction*. New York: F.E. Peacock.
- Best, J. W. (1981). *Research in education* (4<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ducanis, A. J. (1970). The possible use of the Delphi technique in I.R. and planning in higher education. In *Institutional Research and Communication in Higher Education 10<sup>th</sup> Annual Forum* (p. 154). Tallahassee, FL: The Association for Institutional Research (AIR).
- Gibson, C. H. (1995). The process of empowerment in mothers of chronically ill children. *Journal of Advanced Nursing*, 21, 1201-1210.
- Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Gibson, J. L. (1989). *Management: Principles and functions*. Homewood, IL: BPI/Irwin
- Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Gibson, J. L. (2003). *Management: Principles and functions* (4<sup>th</sup> ed.). Boston: Richard D. Irwin.
- Joyce, B., & Weil, M. (1986). *Models of teaching* (3<sup>rd</sup> ed.). London: Prentice-Hall International.
- Judd, R. C. (1971). Delphi application for decision making. *Planning and Changing*, 2(3), 151-156.
- Kanter, R. M. (1983). *The change masters corporate entrepreneurs at work*. London: Loutiedge.
- Keeves, J. P. (1988). *Educational research methodology and measurement: An international Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (1988). *The action research reader* (3<sup>rd</sup> ed.). Geelong, Victoria: Deakin University Press.
- Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment*. Hampshire: Gower.

- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1987). Strengthen others: Sharing information and power. In J. A. Shtogren (Ed.), *Skyhooks for leadership* (pp. 235-260). New York: AMACOM.
- Krathwohl, D. R., Bloom, B. S., & Masia, B. B. (1964). *Taxonomy of educational objectives; The classification of educational goals. Handbook II: The affective domain*. New York: Longman, Green.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.
- Macmillan, T. T. (1971). The Delphi technique. In *The Annual Meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on Research and Development*. Monterey, CA: The California Junior Colleges Associations Committee on Research and Development.
- Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/ exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology, 15*(2), 121-148.
- Scott, C. D., & Jaffe, D. T. (1991). *Empowerment: Building a committed workplace*. California: Kogan Page.
- Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). Participant empowerment scale: Assessment of the level of participant empowerment in the school. *Education and Psychological Measurement, 54*, 951-960.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive element of Empowerment. *Journal of Nursing Administration, 23*(1), 18-23.
- Tracy, D. (1990). *10 Steps to empowerment: A common-sense guide to managing people*. New York: William Marrow and Company.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2006). *Human resource development* (4<sup>th</sup> ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introduction analysis* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Harper and Row.
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining of self-regulation: A social cognitive perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 13-39). San Diego, CA: Academic Press.
- Zimmerman, M., & Rappaport, J. (1988). Citizen participation, perceived control, and psychological empowerment. *American Journal of Community Psychology, 16*(5), 725-750.

ภาคผนวก

### ภาคผนวก ก

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่
2. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
3. ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
4. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
5. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม  
การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัย  
ในกำกับของรัฐใหม่**

1. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง พรหมมูล  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์  
สังกัด ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
2. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูวิทย์ รัตนพลแสนย์  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์  
สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
3. ชื่อ ดร.ศจี จิระโร  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล  
สังกัด มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
4. ชื่อ ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดร.ขวัญใจ จริยาทัศน์กร  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์  
สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต



ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว ๐๙๗๖

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข  
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง พรหมมูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ค่าครองชีพคุณนิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอรทัย แก้วทิพย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่” ในความควบคุมดูแลของ ดร.ประชา อึ้ง ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของคุณนิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน  
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘-๖๔๐๘-๐๘๐๐

ตารางที่ 59 ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับ  
อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
1	ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัย		
1.1	ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ และแนวคิดทางวิชาการ ในหัวข้อหรือประเด็นที่สนใจจะทำการวิจัย	.80	ใช้ได้
1.2	การเลือกหัวข้อและกำหนดปัญหาในการวิจัย	.80	ใช้ได้
1.3	ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการทำวิจัย	.80	ใช้ได้
1.4	ความรู้เกี่ยวกับการกำหนดประชากรและการเลือก กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัย	.80	ใช้ได้
1.5	ความรู้เกี่ยวกับตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่จะวิจัย	.80	ใช้ได้
1.6	ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม กับปัญหาการวิจัย	.80	ใช้ได้
1.7	ความรู้เกี่ยวกับหลักการและวิธีการสร้างเครื่องมือที่จะใช้ ในการวิจัย	.80	ใช้ได้
1.8	ความรู้ในทักษะและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยเครื่องมือวิจัยแบบต่าง ๆ	.80	ใช้ได้
1.9	ความรู้เกี่ยวกับสถิติที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ว่ามีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการวิจัยอย่างไร	.80	ใช้ได้
1.10	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากคอมพิวเตอร์	.80	ใช้ได้
1.11	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอ่านผลข้อมูลที่ได้จาก การใช้คอมพิวเตอร์วิเคราะห์	.80	ใช้ได้
1.12	ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบและมีความสามารถในการเขียน รายงานการวิจัย	.80	ใช้ได้
1.13	ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเขียนบทความเพื่อเผยแพร่ผลงาน การวิจัยในวารสารทางวิชาการ	.80	ใช้ได้
1.14	ความรู้เกี่ยวกับวิธีเขียนโครงการเพื่อขอทุนสนับสนุน การทำวิจัยจากมหาวิทยาลัย และแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ที่เป็น หน่วยงานภายนอก	.80	ใช้ได้



## ตารางที่ 59 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถาม	ค่า IOC	การพิจารณา
1.14	ความรู้เกี่ยวกับวิธีเขียนโครงการเพื่อขอทุนสนับสนุน การทำวิจัยจากมหาวิทยาลัย และแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ที่เป็น หน่วยงานภายนอก	.80	ใช้ได้
1.15	ความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณต่าง ๆ ของนักวิจัย	.80	ใช้ได้
1.16	ความรู้เกี่ยวกับการเสนอแนะให้มีการนำผลการวิจัย ไปใช้ได้	.80	ใช้ได้
1.17	ความรู้เกี่ยวกับกำหนดการทำวิจัยที่ชัดเจน	.80	ใช้ได้
2	ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัย		
2.1	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้อาจารย์มีเวลา ในการทำวิจัย	1.00	ใช้ได้
2.2	การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้อาจารย์มีโอกาส ในการทำวิจัย	1.00	ใช้ได้
2.3	การสนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการอบรม หรือสัมมนา เกี่ยวกับความรู้ในการทำวิจัย	1.00	ใช้ได้
2.4	การส่งเสริมให้อาจารย์ในแต่ละหน่วยงานได้วางแผน การทำวิจัยร่วมกัน	1.00	ใช้ได้
2.5	การจัดให้มีผู้ช่วยนักวิจัยในการเก็บและรวบรวมข้อมูล	1.00	ใช้ได้
2.6	การให้คำแนะนำแหล่งตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่และนำเสนอ ผลงานวิจัยของอาจารย์	1.00	ใช้ได้
2.7	การอบรม/ สัมมนาเกี่ยวกับการทำวิจัยตรงตามอัตลักษณ์ ของมหาวิทยาลัย	.80	ใช้ได้
2.8	การส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์หรือนำเสนอ ในการประชุมสัมมนา	.80	ใช้ได้
2.9	การส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และระเบียบ ปฏิบัติต่าง ๆ ในการทำวิจัย	1.00	ใช้ได้

## ตารางที่ 59 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถาม	ค่า IOC	การพิจารณา
2.10	การจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับอาจารย์ผู้ที่เคยและไม่เคยทำวิจัยได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันและกัน	1.00	ใช้ได้
2.11	การติดต่อประสานงานระหว่างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำวิจัยของอาจารย์	1.00	ใช้ได้
2.12	การส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องของการเผยแพร่การวิจัยตลอดจนการจดสิทธิบัตร	1.00	ใช้ได้
2.13	การกำหนดมาตรการให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่องสำหรับอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	1.00	ใช้ได้
2.14	การส่งเสริมพัฒนางานวิจัยอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อก้าวสู่สากล	1.00	ใช้ได้
2.15	การจัดให้มีที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้คำแนะนำและช่วยเหลือให้กับโครงการวิจัย	1.00	ใช้ได้
2.16	การสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์รุ่นใหม่เข้ามามีประสบการณ์ในการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง	1.00	ใช้ได้
2.17	การจัดระบบพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่	1.00	ใช้ได้
2.18	การส่งเสริมสนับสนุนให้มีศูนย์กลางการวิจัยเฉพาะทางเป็นศูนย์แห่งความเป็นเลิศ (Excellence center) ในศาสตร์เฉพาะทางตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย	1.00	ใช้ได้
2.19	มหาวิทยาลัยได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดหน่วยงานจัดการทรัพย์สินทางปัญญา โดยมีผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย และระบบการจัดการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ	1.00	ใช้ได้
2.20	ส่งเสริมให้มีรางวัลแก่อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยดีเด่น	1.00	ใช้ได้
3	ด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการวิจัย		
3.1	มหาวิทยาลัยมีการประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศให้อาจารย์ทราบอย่างทั่วถึง	1.00	ใช้ได้

## ตารางที่ 59 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่า IOC	การพิจารณา
3.2	มหาวิทยาลัยมีการประชาสัมพันธ์การวิจัยในชั้นเรียน ทางสื่อต่าง ๆ ได้แก่ โบว์ชัวร์ ใบปลิว และแผ่นพับ	.60	ใช้ได้
3.3	สถาบันวิจัยและพัฒนาได้ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ เกี่ยวกับรายละเอียดของการจดสิทธิบัตร และติดต่อ ประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกในด้านจดสิทธิบัตร ของผลงานวิจัย	.80	ใช้ได้
3.4	มหาวิทยาลัยได้ทำการประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ทราบถึง ความสำคัญการทำวิจัยว่าเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของอาจารย์ มหาวิทยาลัย	1.00	ใช้ได้
3.5	มหาวิทยาลัยให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดมาตรการ ให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่องสำหรับอาจารย์ที่มีตำแหน่ง ทางวิชาการ	1.00	ใช้ได้
3.6	มหาวิทยาลัยได้มีระบบติดตามประเมินผลการวิจัยชัดเจน และระบบประเมินคุณภาพข้อมูลทางเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง	1.00	ใช้ได้
3.7	มีการประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ทราบถึงการจัดให้มี ผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการออกแบบงานวิจัยและสถิติ	1.00	ใช้ได้
3.8	สถาบันวิจัยและพัฒนาได้มีการประชาสัมพันธ์ ผ่านทางเว็บไซต์ มีความทันสมัยตลอดเวลา	1.00	ใช้ได้
3.9	มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลการใช้ระบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นข้อมูลด้านผลงานวิจัย ในชั้นเรียน	1.00	ใช้ได้
3.10	สถาบันวิจัยและพัฒนาได้แจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ การอนุมัติจัดสรรทุนให้อาจารย์ทราบ	1.00	ใช้ได้
4	ด้านทรัพยากรเกี่ยวกับการวิจัย		
4.1	การจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยสำหรับอาจารย์ ในมหาวิทยาลัย	.80	ใช้ได้

## ตารางที่ 59 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่า IOC	การพิจารณา
4.2	จำนวนทุนอุดหนุนการวิจัยมีความเหมาะสมกับจำนวนอาจารย์	.60	ใช้ได้
4.3	แนะนำแหล่งเงินทุนอุดหนุนการวิจัยจากบุคคลหรือจากหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยในประเทศ	.80	ใช้ได้
4.4	แนะนำเงินทุนเพื่อการวิจัยจากแหล่งทุนหรือหน่วยงานจากต่างประเทศ	.80	ใช้ได้
4.5	ขั้นตอนและระเบียบการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนการทำวิจัยมีความชัดเจน เหมาะสม และสะดวก รวดเร็ว	.80	ใช้ได้
4.6	การจัดให้มีสถานที่เฉพาะเพื่อการศึกษาค้นคว้าและการเขียนรายงานการวิจัยของอาจารย์	1.00	ใช้ได้
4.7	การพิจารณาจัดสรรทุนเงินเพื่อการวิจัยมีเกณฑ์ปฏิบัติที่ชัดเจน	1.00	ใช้ได้
4.8	การจัดสรรเงินทุนจากงบประมาณแผ่นดินของมหาวิทยาลัย ได้แก่ วช. สกอ. สกว. ฯลฯ มีเพียงพอ	1.00	ใช้ได้
4.9	การจัดสรรเงินทุนจากงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ฯลฯ มีเพียงพอ	.80	ใช้ได้
4.10	จัดสถานที่ทำงานวิจัยเพื่อศึกษาค้นคว้าทดลองไม่เพียงพอ เช่น ห้อง Lab ที่ใช้ทำการทดลอง	.60	ใช้ได้
4.11	มีการจัดเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องมือวิเคราะห์ระดับสูง เพื่อสนับสนุนในการทำวิจัย	.80	ใช้ได้
4.12	การทำวิจัยส่งผลให้ได้ปรับขึ้นเงินเดือน	.80	ใช้ได้
4.13	มีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำวิจัยมีปริมาณเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้	.80	ใช้ได้
4.14	การให้วัสดุอุปกรณ์เพื่อทำการวิจัยแทนเงินสนับสนุนเท่าที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ช่วยกระตุ้นให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจจะทำการวิจัยได้มากขึ้น	1.00	ใช้ได้

## ตารางที่ 59 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่า IOC	การพิจารณา
5	ด้านโอกาสเกี่ยวกับการวิจัย		
5.1	การจัดวันและเวลาสอน/ ทำงานที่เอื้อต่ออาจารย์ที่มี โครงการวิจัย	1.00	ใช้ได้
5.2	การอนุญาตให้เวลาแก่อาจารย์ที่ทำวิจัยในการเดินทางไป ทำวิจัยหรือไปเก็บข้อมูลนอกมหาวิทยาลัย หรือ ต่างจังหวัด	.80	ใช้ได้
5.3	การอนุญาตให้อาจารย์ลาเป็นระยะ ๆ ในระหว่างการทำ วิจัย เช่น ลาเพื่อทำวิจัย	1.00	ใช้ได้
5.4	การจัดโครงการพัฒนาสมรรถภาพทางการวิจัยแก่อาจารย์	1.00	ใช้ได้
5.5	การจัดฝึกอบรมคอมพิวเตอร์เพื่อการวิเคราะห์และ ประมวลผลข้อมูลทางสถิติให้กับอาจารย์	1.00	ใช้ได้
5.6	โอกาสที่จะได้รับทุนจากการจัดสรรแหล่งทุนภายนอก มหาวิทยาลัย	1.00	ใช้ได้
5.7	ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจ และสนับสนุนอาจารย์ ที่ต้องการทำวิจัย	1.00	ใช้ได้
5.8	ผู้บังคับบัญชามีแผนงานที่จะเผยแพร่หรือส่งเสริมให้นำ ผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	1.00	ใช้ได้
5.9	การทำวิจัยทำให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1.00	ใช้ได้
5.10	มีการเชื่อมโยงเครือข่ายกับนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ	1.00	ใช้ได้
5.11	มีคลังข้อมูลสำหรับค้นคว้าทำวิจัยที่เป็นข้อมูล และเนื้อหา ปัจจุบัน	1.00	ใช้ได้
5.12	เปิดโอกาสให้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการทำ วิจัย	1.00	ใช้ได้
5.13	นำผลงานวิจัยมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ	1.00	ใช้ได้
5.14	มีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะจากการทำวิจัย	1.00	ใช้ได้

จากตารางที่ 59 แบบสอบถามการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับ  
อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่า IOC ตั้งแต่  
.06-1.00 ใช้ได้ทุกข้อ



ที่ ศธ ๖๒๑๘/๐๐๑

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข  
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอรทัย แก้วทิพย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา  
วิจัย วัฒนและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีบัณฑิต เรื่อง “การพัฒนารูปแบบ  
การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่” ในความควบคุมดูแล  
ของ ดร.ประชา อินัง ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมจากอาจารย์  
ในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ ๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙  
ถึงวันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัย  
ของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า  
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน  
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘-๔๓๗๗-๖๗๘๙



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๐๐๒

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข  
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอรทัย แก้วทิพย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา  
วิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบ  
การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่” ในความควบคุมดูแลของ  
ดร.ประชา อินัง ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากอาจารย์  
ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ ๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙  
ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัย  
ของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า  
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน  
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘-๔๓๗๗-๖๗๘๙



#### ภาคผนวก ข

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมของกลุ่มการใช้ และรูปแบบประเด็นการพิจารณาและความเป็นไปได้ของประเด็นการพิจารณาไปปฏิบัติในการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่
2. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความถูกต้องและเนื้อหาของคู่มือการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของกลุ่มผู้ใช้ และรูปแบบประเด็น  
การพิจารณาและความเป็นไปได้ของประเด็นการพิจารณาไปปฏิบัติในการเสริม  
พลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

- |   |  |
|---|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง พรหมมูล               | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์<br>มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.เทือน ทองแก้ว                  | ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านประกันคุณภาพ<br>มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาค           | คณบดีคณะครุศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์  |
| 4. ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดร.ขวัญใจ จริยาทัศน์กร         | อาจารย์คณะครุศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยสวนดุสิต   |
| 5. ดร.ศิริรัตน์ ตระกูลสถิตมัน                       | สำนักบริหารกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต   |
| 6. ดร.ศิริพร งามแสง                                 | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ<br>สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรี                                  |
| 7. ดร.สุวัฒนา จิตต์รัตนอรุณ                         | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสวายไทรภูมิ<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>สุรินทร์ เขต 1       |
| 8. ดร.ทิวากร พิศาลस्थ्यดิกรรม                       | ผู้อำนวยการกลุ่มงานอำนวยการ<br>สำนักงานจังหวัดเลย  |
| 9. ดร.รุ่งนภา จันทรา                                | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ<br>(ด้านการสอน)<br>วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี                |
| 10. ดร.ศรินทร์ทิพย์ ตันตีสุนทรสกุล                  | ผู้จัดการส่วนบริหาร<br>โรงพยาบาลเปาโล สมุทรปราการ<br>ที่ปรึกษา บริษัท เอ็กซ์ตรา มั่นนี้ พลัส จำกัด |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ทวีศักดิ์ รูปสิงห์ | รองคณบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า<br>พระนครเหนือ                 |

12. ดร.ศจี จิระโร  
อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
13. ดร.มุกดา อามาลีนา  
ศึกษานิเทศก์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 3
14. ดร.ปราณชลิ มะโนเรือง  
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 3
15. ดร.เรวดี จันทร์รัสมิโชติ  
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง
16. ดร.ผลาดร สุวรรณโพธิ์  
รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา
17. ดร.พีรพงษ์ พันธุ์ไสดา  
รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยการอาชีพพนัสนิคม



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๙๒๐

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข  
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความถูกต้องและเนื้อหาของคู่มือการพัฒนารูปแบบ  
การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย

เรียน ดร.ผลาดร สุวรรณโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการย่อดุษฎีนิพนธ์ และร่างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอรทัย แก้วทิพย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา  
วิจย วัฒนและสทธิการศึกษ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบ  
การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่” ในความควบคุมดูแล  
ของ ดร.ประชา อธิ่ง ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบความถูกต้องและเนื้อหาของคู่มือ  
ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอ  
ความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความถูกต้องและเนื้อหาของคู่มือการพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง  
อำนาจด้านจิตวิจยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่ง  
ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน  
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจยโทร. ๐๘-๔๓๗๗-๖๗๘๙

**ภาคผนวก ค**

1. คู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัย  
ในกำกับของรัฐใหม่
2. ผลงานวิจัยของอาจารย์ที่ได้เข้าร่วมฝึกอบรม และทำกิจกรรม

## คู่มือการใช้

### รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

คู่มือนี้เป็นส่วนหนึ่งของคณาจารย์สาขาวิชาวิจัย วัฒน และสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

(THE DEVELOPMENT OF RESEARCH MIND EMPOWERMENT'S MODEL FOR  
INSTRUCTORS OF NEW AUTONOMOUS UNIVERSITIES)

คณะกรรมการควบคุมคณาจารย์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.ประชา อินัง

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุมา รัตนพลแสนย์

โดย

นางสาวอรทัย แก้วทิพย์

สาขาวิชา วิจัย วัฒนและสถิติการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

## คำนำ

คู่มือการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ฉบับนี้ พัฒนามาจากการวิเคราะห์ตำรา เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์ และข้อมูลคู่มือจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ วิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดกรอบแนวคิดของร่างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ โดยผ่านขั้นตอนการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบฯ ไปใช้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้รับคำแนะนำที่มีคุณค่าจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย ด้านจิตวิทย์ และด้านการประเมินการศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเสนอแนะข้อความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมทั้งขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน และสถาบันอุดมศึกษาที่นำรูปแบบไปใช้ ทำให้การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิทย์สำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีความสมบูรณ์มากขึ้น

ในคู่มือประกอบไปด้วยรายละเอียดของส่วนประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบ ที่ช่วยให้สถาบันอุดมศึกษาที่นำรูปแบบไปใช้สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนของรูปแบบฯ

อรทัย แก้วทิพย์

นิสิตคุศุฎิบัณฑิตสาขาวิชาวิจัย วัฒน และสถิติการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	297
สารบัญ.....	298
สารบัญภาพ.....	299
คำชี้แจงการใช้คู่มือ.....	300
หลักการและเหตุผล.....	301
วัตถุประสงค์ของคู่มือ.....	303
ความรู้เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ.....	303
ความรู้เกี่ยวกับจิตวิจย.....	307
วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์.....	315
รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์.....	316
นิยามศัพท์เฉพาะ/ คำอธิบายรูปแบบ.....	318
ตัวอย่างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล.....	324
บรรณานุกรม.....	339



## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ประสิทธิผลของงาน ตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์.....	307
2	แบบแผนการรับรู้การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ.....	309
3	แนวคิดการจัดจำแนกระดับความรู้สึกตามแนวคิดแคธ วัล และคณะ.....	311
4	สรุปความเข้มข้นความรู้สึกของมนุษย์.....	315
5	รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิชัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐใหม่.....	317

## คู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

### คำชี้แจงการใช้คู่มือ

คู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ เป็นคู่มือที่ช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวกับด้านการวิจัยนำรูปแบบฯ ไปใช้ สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น ก่อนที่จะนำรูปแบบฯ นี้ไปใช้ อาจารย์ทุกท่านควรทำความเข้าใจและศึกษารายละเอียด รวมถึงขั้นตอนต่าง ๆ ของรูปแบบฯ ตามคู่มือนี้ให้เข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยเพื่อนำไปสู่ก้าวหน้าทางตำแหน่งทางวิชาการ และอรรถประโยชน์ที่จะนำไปใช้ให้สูงสุด

คู่มือการใช้รูปแบบฯ ประกอบด้วยด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์ของคู่มือ
3. ความรู้เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ
4. ความรู้เกี่ยวกับจิตวิสัย
5. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์
6. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์
7. นิยามศัพท์เฉพาะ/ คำอธิบายรูปแบบ
8. ตัวอย่างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล (ใบกิจกรรมที่ 1-กิจกรรมที่ 6)
9. บรรณานุกรม

## หลักการและเหตุผล

ในโลกยุคปัจจุบันนี้ต่างยอมรับกันโดยทั่วไปอยู่แล้วว่าเป็นโลกแห่ง “สังคมอุดมปัญญา” (Intellectual society) ที่ถือว่าการรู้ความสามารถของประชากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ขณะเดียวกันกิจกรรมการแข่งขันที่เข้มข้นที่สุดของยุคสมัยนี้ ก็คือการแข่งขันด้านการศึกษา ที่หากประเทศใดมีการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ทั่วไปแล้ว ประเทศนั้นย่อมจะได้รับความเชื่อมั่นจากนานาประเทศได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน ซึ่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจ สังคมของประเทศนั้นมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป และการจะเตรียมการศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพและมาตรฐานให้สูงขึ้นอย่างได้ผลนั้น กล่าวได้ว่าการศึกษาระดับอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาระดับอุดมศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการสร้างแรงงานทางปัญญาผ่านกระบวนการผลิตกำลังคนระดับสูง การพัฒนาการวิจัย การส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ฯลฯ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2549, หน้า 3)

ความสำคัญของการวิจัยจะเห็นได้จากแนวนโยบายหรือแผนงานของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่เว้นแม้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ได้ดำเนินการจัดทำกรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ขึ้น โดยมีกรอบทิศทางและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อให้ระดับอุดมศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญและสนับสนุนการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2550, หน้า 48-49) กล่าวไว้ในส่วนบทบาทของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพของประเทศในเวทีสากล ผ่านการสร้างและพัฒนากำลังคน และการสร้างความรู้และนวัตกรรมผ่านระบบการวิจัยและพัฒนาเพื่อประโยชน์ในภาคการผลิตโครงสร้างพื้นฐานและการยกระดับความเข้มแข็งของสังคมโดยรวม อย่างไรก็ตาม จากผลการประเมินความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยพบว่า มหาวิทยาลัยไทยไม่ติดกลุ่มมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีคุณภาพทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของประเทศต่ำ โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับท้าย ๆ ของประเทศ ที่ได้รับการจัดอันดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากจำนวนบุคลากรการวิจัย ผลงานตีพิมพ์ทางวิชาการ สิทธิบัตร รวมทั้งการลงทุนของรัฐในกิจการวิจัยและพัฒนา ในฐานะที่อุดมศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของระบบวิจัยของประเทศ การสร้างความเป็นเลิศของการวิจัยของอุดมศึกษาจึงขึ้นอยู่กับการวางโครงสร้างระบบวิจัยในภาพรวม ซึ่งรวมถึงนโยบายระบบวิจัย การจัดสรรทรัพยากรวิจัย การบริหารจัดการทุนวิจัย ตลอดจนการประสานพลังระหว่างหน่วยปฏิบัติการวิจัย

ดังนั้น บทบาทด้านการวิจัยในมหาวิทยาลัย โดยพื้นฐานต้องทำวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ซึ่งเป็นศาสตร์พื้นฐาน นั่นคือ นักวิจัยหรืออาจารย์ส่วนใหญ่จะทำวิจัยที่เรียกว่า วิจัยพื้นฐาน (Basic research) ทำการวิจัยที่จะต่อยอดองค์ความรู้ของตนเอง และต่อยอดงานด้านวิชาการในสาขาวิชา ที่ตนเองเรียนมา มีการเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางวิชาการจากมหาวิทยาลัยหนึ่งไปสู่อีกมหาวิทยาลัยหนึ่ง ซึ่งโดยงานวิจัยของมหาวิทยาลัยนั้น สังคมได้กำหนดมุ่งเน้นประโยชน์เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมากขึ้น เป็นการระดมความคิดของนักวิชาการในมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดองค์ความรู้มนุษยชาติ ไม่ใช่ประโยชน์เฉพาะเรื่องวิชาการอย่างเดียว แต่ทฤษฎีที่สอนกันในมหาวิทยาลัยนั้น กำหนดว่าจะต้องนำไปสู่การส่งเสริม และยกระดับคุณภาพนักวิจัย ซึ่งสถาบันอุดมศึกษามีวิจัยพื้นฐาน (Basic research) และวิจัยประยุกต์ (Applied research) เพื่อประโยชน์ทางสังคมที่จะนำไปสู่การสร้างคุณภาพนักวิจัย เป็นการนำสู่กระบวนการจัดการศึกษาสำหรับบัณฑิตศึกษาที่มุ่งผลิตนักวิจัยที่มีคุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การผลิตนักวิจัยที่มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสม คือการสร้างนักวิจัยที่มีคุณภาพสำหรับปฏิบัติงานในทุกส่วนของสังคม และการเผยแพร่ถ่ายทอดองค์ความรู้จากการวิจัย มหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ไปถ่ายทอดเผยแพร่สู่สังคม ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการค้นคว้าวิจัยให้กับสังคม เป็นส่วนทำให้สังคมก้าวเข้าสู่บทบาทด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน (Knowledge based society หรือ Knowledge based economy) (สุเมธ แยมน์, 2547, หน้า 6-9)

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนการวิจัยของอาจารย์ เช่น มีการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่งเสริมผลงานทางวิชาการ และภารกิจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เป็นที่จะต้องทำควบคู่ไปกับการสอน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในสาขาที่สอนให้ทันสมัย แสวงหานวัตกรรมใหม่ และสามารถนำเอาประโยชน์ที่ได้ไปบริการวิชาการให้สังคมได้อีกด้วย รวมทั้งขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งนับว่างานวิจัยนับเป็นอีกภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาอาจารย์ให้สามารถสร้างองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการสอนนักศึกษา ให้สามารถศึกษาและค้นคว้าได้ด้วยตนเอง รวมถึงเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างความก้าวหน้าด้านอาชีพให้กับอาจารย์ ตลอดจนเผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยด้วยการตอบสนองและชี้นำสังคม โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา จึงเห็นได้ว่าการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมิใช่เป็นเพียงการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของอาจารย์เพียงผู้เดียว แต่ผลงานวิจัยยังใช้เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการแสดงคุณภาพ และศักยภาพของมหาวิทยาลัย ตลอดจนแสดงถึงคุณภาพและความก้าวหน้าทางวิชาการอีกด้วย (จิระ หงส์ดลธรรม, 2559) ในการนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการเสริมพลังอำนาจของคานเตอร์ (Kanter, 1983 อ้างถึงใน รัตน์จำเริญ เพชรแก้ว, 2553, หน้า 74-77)

ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และด้านโอกาส และแนวคิดด้านจิตวิสัย คือ การรับรู้ การตอบสนอง การเห็นคุณค่า การจัดระบบคุณค่า และการสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม (Bloom, 1956 อ้างถึงใน ทิศนา แจมณี, 2551, หน้า 237) เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัย และขอผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ซึ่งเป็นการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเอง ซึ่งเกิดจากการรับรู้ เรียนรู้ และความสนใจที่จะทำงานชิ้นนั้นๆ อย่างไม่รู้ตัว อาจารย์ยังคงมีภาระการสอนที่มากขึ้น จึงไม่สามารถทำงานวิจัยที่มีคุณภาพออกมาได้ รวมถึงอาจารย์ยังขาดความรู้ความเข้าใจถึงกระบวนการการวิจัย ดังนั้น อาจารย์จึงมีความต้องการอบรมการทำวิจัย เช่น สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล การพัฒนาโจทย์วิจัย การออกแบบการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการเขียนรายงานการวิจัย

ในการนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาบูรณาการในการพัฒนารูปแบบเสริมพลังอำนาจด้านจิตสำนึกสำหรับอาจารย์ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี และพัฒนางานวิจัย นำผลจากการวิจัยไปแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่งเสริมให้อาจารย์สามารถสร้างผลงานทางวิชาการ เป็นต้น ดังนั้น มีความจำเป็นจัดการฝึกอบรม และสอดแทรกเนื้อหาสาระเข้าในแต่ละกิจกรรมนั้นๆ เพื่อพัฒนางานวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งสามารถสร้างผลงานทางวิชาการตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยในการเป็น “มหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำของโลก” ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของคู่มือ

คู่มือฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่ออธิบายกระบวนการดำเนินงานของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ สำหรับนำไปใช้ในการพัฒนางานวิจัยให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อนำไปสู่ผลงานวิจัย และขอผลงานทางวิชาการได้

### ความรู้เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ

#### ความหมายของการเสริมพลังอำนาจ

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายคนทีกล่าวมาสรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการกระทำเพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ช่วยตนเอง และพัฒนาโดยใช้วิธีการประเมิน

ตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการทำงานประกอบด้วยบุคลากรภายใน และนักประเมินภายนอกจะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ หรือผู้อำนวยการความสะดวก ดังนั้น ขึ้นอยู่กับ ศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งทุกคนต้องเสริมพลังให้กับตนเอง โดยทุกขั้นตอนได้รับการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ในการทำวิจัย และทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถ ทำให้มีพลังในการทำวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

### แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ

คานเตอร์ (Kanter, 1983 อ้างถึงใน รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว, 2553, หน้า 74-77) เกี่ยวกับ โครงสร้างอำนาจ (Kanter's theory of organization empowerment) ได้เสนอไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อเจตคติพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน แหล่งประโยชน์ ที่ส่งผลให้ทัศนคติเปลี่ยนไป อำนาจดังกล่าวจะได้รับมาจาก 2 แหล่ง คือ

1. อำนาจที่เป็นทางการ (Formal power) เป็นอำนาจที่พบในการทำงานที่มีรูปแบบที่เห็นชัดเจนในองค์กร คือ งานที่มีความยืดหยุ่น งานที่เป็นที่ยอมรับ งานที่ตัดสินใจด้วยความรอบคอบ งานที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับกระบวนการร่วมมือสนับสนุน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. อำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal power) เป็นอำนาจที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความสำคัญในองค์กร เป็นอำนาจที่แต่ละคนมีอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร อำนาจทั้งสองส่วนนี้จะเริ่มจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่ประกอบไปด้วย

การได้รับทรัพยากร ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการจัดหาสิ่งที่เป็นในการสนับสนุน การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและภายใน ซึ่งปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน ขอบเขต และเวลา ซึ่งวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง อาคารสถานที่ ที่ให้ความสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงเครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมาย เงินทุน หมายถึง งบประมาณที่องค์กรจัดสรร เพื่อใช้ในกิจกรรมของแต่ละแผนก และปัจจัยภายใน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรส่วนบุคคล ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับตนเองด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญ อดทน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรภายในที่ผู้นำควรสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดขึ้น เพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เป็นการเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากได้รับการตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน

มีความผูกพันในงาน และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความสุขในการทำงาน

ด้านการได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การให้การยอมรับและเห็นชอบตามกฎหมาย ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และหมั่นกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้โอกาสตัดสินใจ แก้ปัญหาการปฏิบัติงาน พัฒนางาน หรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับในความผิดพลาด การแสดงความพึงพอใจในการทำงานที่สำเร็จ การแสดงความห่วงใย รับฟัง และเข้าใจปัญหาทุกด้านของบุคลากร ตลอดจนการแสดงไมตรีจิต ยิ้มแย้ม และให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้บุคลากรรู้สึกดีใจ และมีคุณค่า มีการรับรู้ถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร และยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน และข่าวสารการเมือง ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารควรแบ่งปันให้ผู้ปฏิบัติควรเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการและได้รับข้อมูลข่าวสารทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร ข้อมูลข่าวสารที่ได้ควรมีการสื่อสารแบบสองทาง ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานและให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในทางตรงข้าม ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ จะไม่ทราบว่ามิอะไรเกิดขึ้นบ้างในองค์กร ผู้ปฏิบัติรู้สึกผิดหวัง ไม่พอใจกับการกระทำของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและประสิทธิผลขององค์กรต่ำลง การได้รับโอกาส ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการได้รับโอกาสนี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

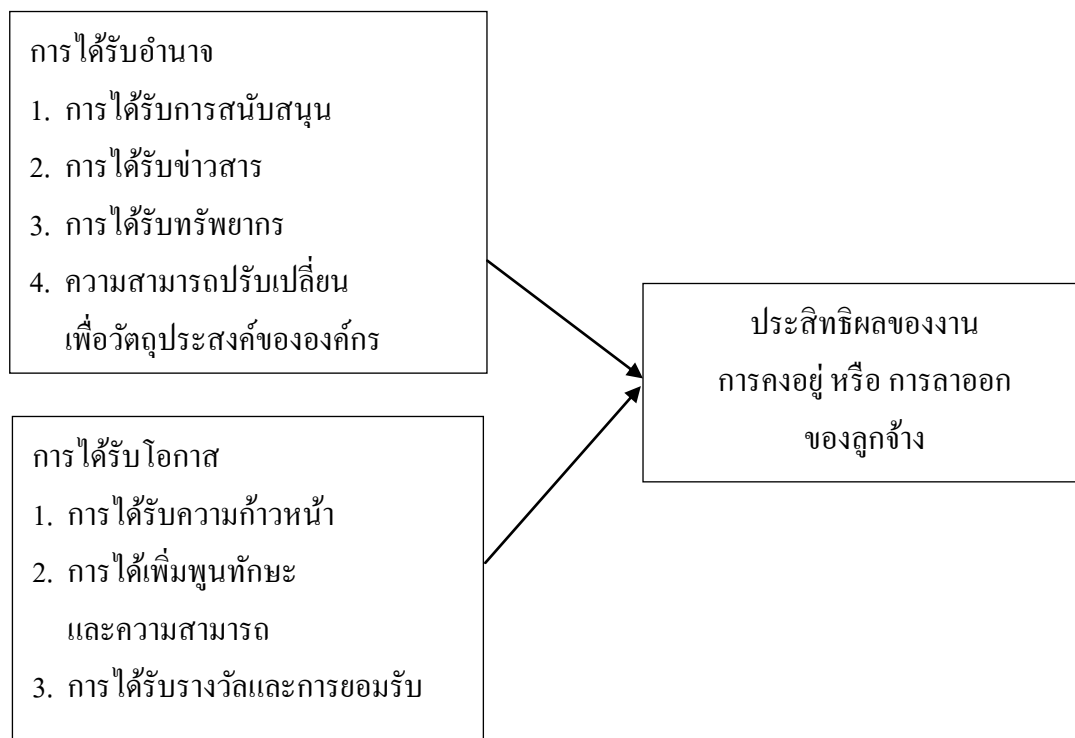
1. การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) การส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง

2. การได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ (Competence and skill) การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการไปอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน หรือลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3. การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ (Reward and recognition) การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานดี โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกตัวเองมีคุณค่า

ในระยะแรกเขาได้เน้นให้เห็นความสำคัญขององค์การหรือระบบว่ามีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงมีการเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการ เนื่องจากปัญหาในหน่วยงานจะไม่สามารถแก้ไขได้ลำพังเพียงคนเดียว และต่อมาเขาได้เสนอโครงสร้างปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ทักษะ และประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานว่าประกอบด้วยอำนาจและโอกาส อำนาจในที่นี้ได้มาจากการได้รับการสนับสนุน การได้รับข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และสำหรับปัจจัยโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้า การได้รับเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ ตลอดจนได้รับรางวัลและการยอมรับ ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในทำให้เกิดประสิทธิผลของงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับการคงอยู่หรือการลาออกจากงานของลูกจ้าง และเขายังได้กล่าวถึงอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการว่าได้แก่อะไรบ้าง อำนาจที่เป็นทางการได้มาจากลักษณะงาน เช่น งานที่มีความชัดเจนสามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ งานที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของโอกาส ส่วนอำนาจอย่างไม่เป็นทางการมาจากการปฏิสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อบุคคลทั้งในองค์การและนอกองค์การ ที่สามารถช่วยให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอำนาจอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการนี้ ทำให้เข้าถึงโอกาส โครงสร้างอำนาจ การสนับสนุนด้านข้อมูล และโครงสร้างด้านสัดส่วน ซึ่งนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนเพิ่มขึ้น (Increased self-efficacy) มีแรงจูงใจสูงขึ้น (High motivation) มีความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้น (Increased organizational commitment) ความเบื่อหน่ายงานลดลง (Lowered burnout level) มีอิสระมากขึ้น (Increased perceived autonomy) มีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น (Increased perception of participative management) และเพิ่มความพึงพอใจในงาน (Increased job satisfaction) ผลที่เกิดขึ้นนำไปสู่การประสบความสำเร็จ (Achievement and success) มีความเชื่อมั่นในการดำเนินงานขององค์การ (Respect and cooperation in organization) และลูกค้ามีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ (Client satisfaction) ดังแสดงในแผนภาพที่ 1





ภาพที่ 1 ประสิทธิภาพของงาน ตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ (Kanter, 1993 อ้างถึงใน รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว, 2553, หน้า 74-77)

## ความรู้เกี่ยวกับจิตวิชัย

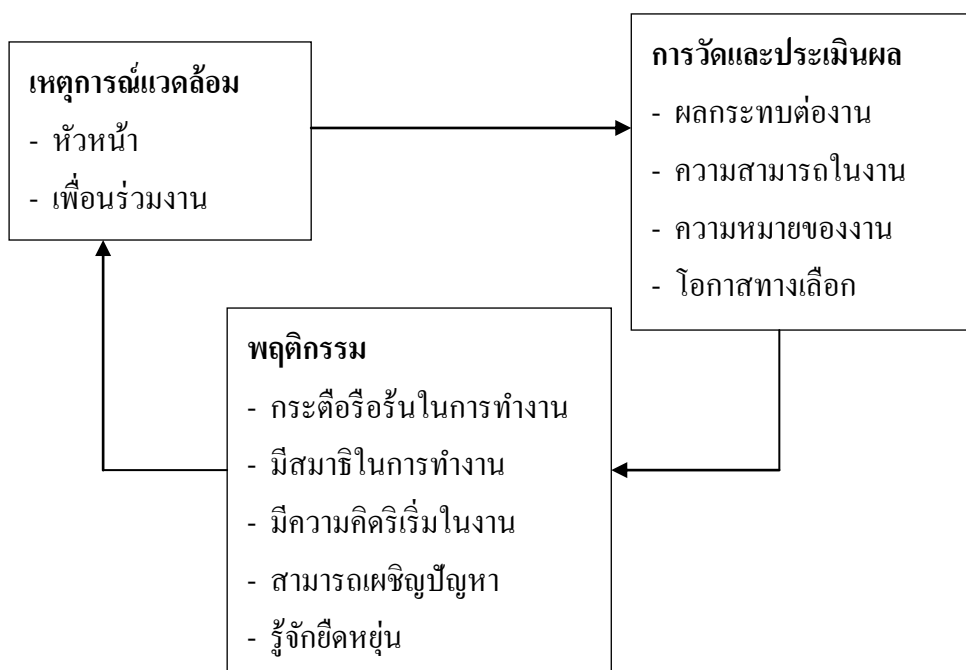
### ความหมายของจิตวิชัย

จิตวิชัย เป็นภาวะทางจิตใจ เป็นการสร้างจิตใจให้บุคคลมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นผู้มีความสามารถ มีภูมิปัญญา สามารถควบคุมตนเองในการทำงานของตนเอง และรับผิดชอบการกระทำของตนได้ ซึ่งมีผลต่อเพิ่มความสามารถของอาจารย์ในการทำวิจัยให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### หลักพื้นฐานและแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิชัย

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจิตวิชัยในลักษณะคล้ายคลึงกัน ทฤษฎีของโทมัสและเวลท์เฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990, pp. 665-681 อ้างถึงใน รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว, 2553, หน้า 73) เป็นทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ (Cognitive model of empowerment) ซึ่งได้เสนอรูปแบบแผนการรับรู้การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายใน

ของบุคคล และผลงานที่ได้จะมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในด้านการรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถของตนเองในการทำงาน ซึ่งแบบแผนการรับรู้การเสริมพลังอำนาจนั้น ประกอบไปด้วยส่วนที่เป็นเหตุการณ์แวดล้อม (Environmental events) จะเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลแวดล้อมตัวเราด้วย เช่น หัวหน้างาน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนสนิท ตลอดจนการจัดฝึก อบรม การวัดประเมินงาน (Task assessment) เป็นต้น เหตุการณ์แวดล้อมต่าง ๆ จะส่งผลต่อการประเมินงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลกระทบต่องาน (Impact) เป็นการประเมินระดับของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงาน 2) ความสามารถในการงาน (Competence) เป็นการประเมินระดับของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานให้สำเร็จ 3) ความหมายของงาน (Meaningfulness) เป็นการประเมินความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน รวมถึงความใส่ใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย และ 4) โอกาสทางเลือก (Choice) เป็นการประเมินความรับผิดชอบในการกระทำของแต่ละบุคคล การเลือกและคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เมื่อได้รับการประเมินผลอย่างใดอย่างหนึ่ง จะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น (Activity) มีสมาธิมุ่งมั่นในการทำงาน (Concentration) การแสดงออกถึงความคิดริเริ่มใหม่ (Initiative) ความสามารถในการเผชิญกับปัญหา (Resiliency) และการมีพฤติกรรมสามารถส่งผลไปถึงเหตุการณ์แวดล้อมด้วย เช่น ถ้าได้รับการประเมินออกมาดี หัวหน้าจะให้ความไว้วางใจมากขึ้น แต่ถ้าผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ หัวหน้าต้องดูแลบุคคลนั้นอย่างเคร่งครัดมากขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แบบแผนการรับรู้การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ (Thomas & Velthouse, 1990)

นอกจากนี้ สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2554, หน้า 294-295) กล่าวถึงวัตถุประสงค์การศึกษา ด้านเจตพิสัย (Affective objectives) หมายถึง วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับความรู้สึก อารมณ์ และทัศนคติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน การเขียนวัตถุประสงค์เกี่ยวกับเจตพิสัยควรจะใช้การแบ่งลำดับขั้นของเจตพิสัย โดยเครททวอล, บลูม, และมาเซีย (Krathwohl, Bloom, & Masia, 1964) ซึ่งแบ่งเจตคติเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

1. การรับหรือการใส่ใจ (Receiving or attending) หมายถึง สภาพที่ผู้เรียนเริ่มที่จะเตรียมรับตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่อยู่รอบตัว ดังจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออก โดยแสดงความตั้งใจที่จะยอมรับรู้หรือรับฟัง
2. การตอบสนอง (Responding) หมายถึง การตอบสนองต่อสิ่งเร้าด้วยความเต็มใจหรือแสดงความพอใจในการตอบสนอง
3. การเห็นคุณค่า (Valuing) หมายถึง การที่ผู้เรียนมีพฤติกรรมตอบสนอง เพราะเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรียนด้วยตนเอง เพราะเห็นคุณค่า ไม่ใช่ทำเพราะกลัวถูกทำโทษ อาจจะแบ่งออกเป็น

3.1 การยอมรับค่านิยม (Acceptance of a value) หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความเชื่อว่า สิ่งนั้นมีค่านิยมที่ควรจะยอมรับ เป็นต้นว่า นักเรียนที่ชอบเรียน “ภาษาไทย” เพราะเห็นว่ามีค่านิยม ในฐานะเป็นคนไทยควรจะรู้ภาษาไทยให้แตกฉาน

3.2 การที่ดีค่านิยมว่าสำคัญมากหรือน้อย (Preference for a value)

3.3 มีการผูกมัดตนเอง (Commitment) หมายถึง การยอมรับต่อตนเองและผู้อื่นว่า ค่านิยมอันใดอันหนึ่งเป็นสิ่งที่ตนยึดถือ และจะพยายามอุทิศตนทำงานเพื่อค่านิยมนั้น

4. การรวบรวมค่านิยม (Organization) เมื่อผู้เรียนยอมรับค่านิยมหลายอย่างเข้าเป็นส่วนหนึ่งของความคิด

5. การยอมรับค่านิยม เป็นส่วนหนึ่งของปรัชญาชีวิตที่มีผลต่อการแสดงออก ทางพฤติกรรม (Characterization) ในขั้นนี้ค่านิยมจะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของผู้เรียน ค่านิยมจะเป็นแรงภายในที่กระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น บุคคลที่ยึดว่าความเมตตา เป็นคุณธรรมที่ทุกคนควรจะทำถือเป็นหลักในการดำเนินชีวิต พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลนั้น ต่อผู้อื่นจะเป็นเครื่องชี้ว่าบุคคลนั้นมี

นอกจากนี้ แครทไวล, บลูม, และมาเซีย (Krathwohl, Bloom, & Masia, n.d.; Bloom, 1956 อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี, 2551, หน้า 237) ได้จำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (Cognitive domain) ด้านเจตคติหรือความรู้สึก (Affective domain) ด้านทักษะพิสัย (Psycho-motor domain) ซึ่งในด้านเจตคติหรือความรู้สึกนั้น ได้จัดลำดับขั้นของการเรียนรู้ไว้ 5 ขั้น ประกอบด้วย

1. ขั้นการรับรู้ (Receiving or attending) หมายถึง การที่ผู้เรียนได้รับรู้ค่านิยมที่ต้องการ ปลุกฝังในตัวผู้เรียน

2. ขั้นตอนการตอบสนอง (Responding) ได้แก่ การที่ผู้เรียนได้รับรู้และเกิดความสนใจ ในค่านิยมนั้น แล้วมีโอกาสได้ตอบสนองในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

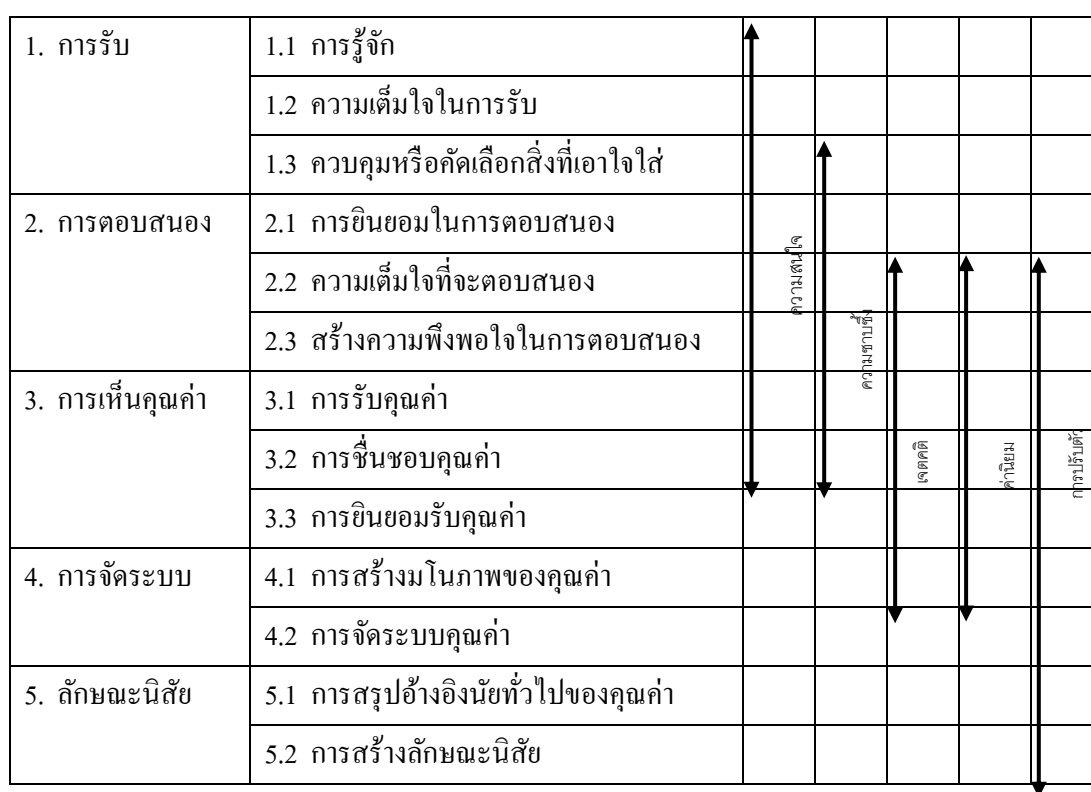
3. ขั้นการเห็นคุณค่า (Valuing) เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับค่านิยมนั้น แล้วเกิดเห็นคุณค่าของค่านิยมนั้น ทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อค่านิยมนั้น

4. ขั้นการจัดระบบ (Organization) เป็นขั้นที่ผู้เรียนรับค่านิยมที่ตนเห็นคุณค่านั้นเข้ามา อยู่ในระบบค่านิยมของตน และ

5. ขั้นการสร้างลักษณะนิสัย (Characterization) เป็นขั้นที่ผู้เรียนปฏิบัติตามค่านิยม ที่ตนรับมาอย่างสม่ำเสมอ และทำจนกระทั่งเป็นนิสัยความเมตตาอย่างสม่ำเสมอ

ดังนั้น จิตพิสัย เป็นคุณลักษณะแฝงภายในบุคคลเกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกและจิตใจ ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ค่านิยม จริยธรรม และบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สังเกตได้ยาก

ดังนั้น การวัดจิตพิสัยให้ใกล้เคียงกับคุณลักษณะภายในของบุคคลมากที่สุดจึงต้องอาศัยข้อมูล  
อ้างอิงหลาย ๆ ด้านมาประกอบกัน ร่วมกับเกณฑ์ที่ชัดเจนและเชื่อถือได้ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ  
ด้านจิตพิสัย โดยสรุปดังนี้ (ศูนย์พัฒนาทรัพยากรการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559)  
ตามแนวคิดของแคธโรล และคณะ ได้ลำดับภาพของความรู้สึกละดับโดยเริ่มจากความสนใจ (Interest)  
มาเป็นอันดับแรก ตามมาด้วยความซาบซึ้ง (Appreciation) เจตคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และ  
การปรับตัว (Adjustment) แต่เมื่อพิจารณาลำดับความรู้สึกละดับเป็นขั้น ๆ จะเริ่มจากการรับรู้ (Receiving)  
การตอบสนอง (Responding) การเห็นคุณค่า (Valuing) การจัดระบบ (Organization) และการสร้าง  
ลักษณะนิสัยตามค่านิยม (Characterization) ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แนวคิดการจัดจำแนกระดับความรู้สึกละดับตามแนวคิดแคธโรล และคณะ (ศูนย์พัฒนา  
ทรัพยากรการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ม.ป.ป. อ้างถึงใน ฅฎฐกรณ ฬลาวทอง,  
2546)

การจำแนกจุดประสงค์ทางการศึกษาด้านความรู้สึกละดับของแคธโรล และคณะ สรุป  
ความหมายที่สำคัญได้ ดังนี้

1. การรับรู้ (Receiving) เป็นขั้นแรกของความรู้สึก ถือเป็นการสัมผัสเบื้องต้นเพียง ใ้รับรู้ได้ เห็น จะเรียกว่าเป็นขั้นการจดจำสิ่งที่ได้รับการสัมผัสจากประสาทสัมผัสของเราที่ใ้แบ่งได้เป็น 3 ขั้น คือ

1.1 การรู้จัก (Awareness) เป็นเพียงการสังเกตเห็นปรากฏการณ์นั้น โดยปราศจากความสนใจ เช่น รู้จักสี รูปแบบ การจัดอันดับ เป็นต้น

1.2 ความเต็มใจในการรับ (Willingness to receive) เป็นขั้นเต็มใจหรือพอใจที่จะรับรู้ มีความโอนอ่อนต่อสิ่งที่พบเห็น แต่เป็นเพียงการบังคับใจเท่านั้น เช่น ฟังผู้อื่นพูดด้วยความเต็มใจ อดทนที่จะทำอะไรให้สำเร็จ อดทนที่จะฟังอะไรให้จบ ยอมรับความแตกต่างของเชื้อชาติและวัฒนธรรม

1.3 ควบคุมหรือคัดเลือกความเอาใจใส่ (Controlled or selected attention) เป็นความรู้สึกที่จะบอกได้ว่าอะไรควรเอาใจใส่ อะไรไม่ควรเอาใจใส่ เช่น ความรู้สึกที่ว่าชอบสิ่งนี้ อยากได้สิ่งนั้น จึงมองในลักษณะควบคุมหรือเลือกมากขึ้น คำพูดที่ว่าข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะทำกิจกรรมนี้ เรื่องนี้ทำให้ข้าพเจ้าอยากรู้ อยากเห็นมาก ฯลฯ

2. การตอบสนอง (Responding) เมื่อเลือกพอใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเรียบร้อยแล้วก็จะถึงความรู้สึกขั้นนี้ ขั้นนี้เป็นขั้นที่มีจิตใจจดจ่อ นั่นคือ การเกิดความสนใจ ซึ่งชอบกิจกรรมหนึ่งมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ ความรู้สึกด้านนี้แบ่งได้ 3 ขั้น คือ

2.1 การยินยอมในการตอบสนอง (Acquiescence in responding) เป็นความรู้สึกขั้นเชื่อฟังหรือยินยอมที่จะทำ แต่อาจจะยังไม่พอใจเท่าไรนัก เช่น ความตั้งใจที่จะบังคับตนเองให้ร่วมกิจกรรมกับคนอื่น การทำกรบ้านให้เสร็จ เชื่อฟังกฎเกณฑ์ที่กำหนด ความตั้งใจที่จะทำตามระเบียบ เป็นต้น

2.2 ความเต็มใจที่จะตอบสนอง (Willingness to response) เป็นขั้นร่วมกิจกรรมด้วยความตั้งใจ ความร่วมมือ ทำตามความต้องการหรือด้วยความสมัครใจ เช่น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ร่วมมือในกิจกรรมของกลุ่มซึ่งเป็นสมาชิก แสดงความสนใจในการเข้าร่วมโครงการ มีความสนใจในงานใดงานหนึ่งโดยอ่าน รวบรวม ทดลอง หรือค้นคว้าตอบข้อสงสัย เป็นต้น

2.3 ความพึงพอใจในการตอบสนอง (Satisfaction in response) ความรู้สึกในขั้นนี้จึงลึกลงไปอีก เป็นการยินยอมแบบเต็มใจ และพึงพอใจจนเกิดความสุขสนานและเพลิดเพลิน ตัวอย่างเช่น ร้องรำทำเพลงร่วมกับคนอื่นด้วยความสุขสนานพอใจ สนุกกับบทละคร วิทยุ โทรทัศน์ สนุกกับการสนทนาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สนุกกับการเล่นเกมตัวเลข ฯลฯ การแสดง

ความสนุกสนานพอใจนั้น บางคนอาจจะแสดงออกมาให้เห็นได้อย่างเปิดเผย แต่บางคนอาจจะไม่แสดงให้เห็นเปิดเผยก็ได้ การประเมินด้านความพึงพอใจจึงต้องอาศัยความรอบคอบ

3. การเห็นคุณค่า (Valuing) ในขั้นนี้เป็นความรู้สึกเห็นคุณค่าของสิ่งของ ปรัชญาการณหรือพฤติกรรม ซึ่งตนเองได้รับและซึมซับมาตั้งแต่ต้น ความรู้สึกอันนี้อาจยอมรับหรือไม่ยอมรับคุณค่าก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคุณค่า พฤติกรรมระดับนี้ค่อนข้างจะคงเส้นคงวาในการแสดงความรู้สึกและรับรู้คุณค่าสิ่งต่าง ๆ เจตคติเป็นความรู้สึกระดับนี้ ระดับนี้แบ่งความรู้สึกออกเป็น 3 ชั้น คือ

3.1 การรับรู้คุณค่า (Acceptance of value) ระดับนี้มุ่งหมายบรรยายคุณค่าของปรัชญาการณ พฤติกรรม วัตถุประสงค์ของ ฯลฯ ในระดับความเชื่อ ซึ่งอาจให้ความหมายว่าเป็นการยอมรับทางอารมณ์ต่อข้อเสนอหรือคำสอนที่เขามีพื้นฐานอย่างเพียงพอ ตัวอย่างเช่น การแสดงความปรารถนาอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาความสามารถในการพูด และการเขียนอย่างมีประสิทธิภาพยอมรับว่าในชีวิตมนุษย์ควรมีการนับถืออะไรบางอย่าง รู้สึกว่าการมีเพื่อนเป็นสิ่งจำเป็นในชีวิต เป็นต้น

3.2 การชื่นชอบคุณค่า (Preference for value) เป็นการเพิ่มความรู้สึกเอาใจใส่ในคุณค่าหรือค่านิยมนั้นเพิ่มขึ้นอีก เรียกว่าเป็นขั้นต้องการคุณค่าระดับนี้ ตัวอย่างเช่น แสดงความรับผิดชอบในการทำให้คนในกลุ่มที่พูดน้อยหันมาร่วมวงสนทนาด้วย แสดงความกล้าหาญในการตรวจสอบประเด็นต่าง ๆ ที่ยังเป็นปัญหา พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหานั้น ๆ แสดงบทบาทที่กระตือรือร้นในกิจกรรมโดยหาความรู้ใหม่ ๆ เป็นต้น

3.3 การยินยอมรับ (Commitment) หมายถึง ความเชื่อศรัทธาด้วยอารมณ์แน่นอน ผู้ที่มีความรู้สึกระดับนี้จะแสดงพฤติกรรมยึดมั่นอย่างเห็นได้ชัด ตัวอย่างเช่น ความซื่อสัตย์ต่อกลุ่มที่เป็นสมาชิก การยอมรับบทบาททางศาสนาในชีวิตส่วนตัวและครอบครัว มีความจงรักภักดีต่ออุดมมุ่งหมายของสังคมนิฮาระ มีศรัทธาในเรื่องอำนาจของความเป็นเหตุผล ยอมอุทิศตัวให้กับความคิดและอุดมการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น ความรู้สึกระดับนี้เป็นความรู้สึกพอใจจนกระทั่งยินยอมตกลงเป็นคำมั่นสัญญา

4. การจัดระบบคุณค่า (Organization) ขั้นความรู้สึกที่แล้วมา มนุษย์ยอมเห็นคุณค่าหรือค่านิยมมากมายที่ผ่านเข้ามาในประสบการณ์ชีวิต แต่ความรู้สึกของมนุษย์จะนิยมชมชอบเฉพาะกลุ่มค่านิยมใดค่านิยมหนึ่งเท่านั้น การจัดระบบในระดับนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งอาจจะให้อยู่ในกลุ่มก้อนหนึ่งที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน หรืออาจจัดตามความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรืออาจจัดเอาตัวที่เด่นมากหรือกระจายมากที่สุดก็ได้มาตัวหนึ่ง ระบบดังกล่าวจะสร้างขึ้นจากค่านิยมส่วนย่อย ๆ

นำมาประสานสัมพันธ์กัน การเปลี่ยนแปลงค่านิยมในระยะเป็นผู้ใหญ่จะยากกว่าในระยะเป็นเด็ก เพราะความยึดติดสิ่งที่คิดว่าดี คงพิจารณามานานแล้ว ความรู้สึกระดับนี้แบ่งออกได้เป็น 2 อย่าง คือ

4.1 การสร้างมโนภาพของคุณค่า (Conceptualization of a value) คุณค่าหรือค่านิยม มีอยู่หลายรูปแบบ ความรู้สึกของคนอาจนำค่านิยมที่มีลักษณะเดียวกันอยู่ด้วยกัน หรือเกี่ยวข้องกัน เป็นกลุ่มเป็นพวก อันเป็นผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้สึกมาแล้วมาเรียกชื่อใหม่ กลายเป็นมโนภาพของคุณค่าใหม่ ซึ่งอาจจะเป็นนามธรรมทางภาษาหรือเป็นรูปลักษณะก็ได้ ตัวอย่างเช่น การพยายามบ่งชี้ลักษณะของศิลปินวัตถุที่เขาชื่นชอบ การค้นหาและวิเคราะห์ถึง ข้อตกลงเบื้องต้นที่เป็นเครื่องบอกถึงคุณธรรม การตัดสินใจในฐานะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่ออนุรักษ์มนุษย์และแหล่งทรัพยากร เป็นต้น

4.2 การจัดระบบคุณค่าของค่านิยม (Organization of a value system) ในความรู้สึก ระดับนี้เป็นการจัดค่านิยมที่สลับซับซ้อนให้อยู่ในระบบเดียวกัน พวกเดียวกัน เพื่อให้เกิด ความสมดุลบางประการทางความรู้สึก ตัวอย่างเช่น พัฒนาการควบคุมความก้าวร้าวในรูปแบบ ที่ยอมรับกันทางวัฒนธรรม การยอมรับความจริงในด้านการปรับอารมณ์กับข้อจำกัดของความถนัด ความสามารถ ความสนใจ และเงื่อนไขทางด้านกายภาพของเขาเอง การตั้งใจเลือกนโยบาย ทางสังคมกับประโยชน์ที่บางกลุ่มได้รับ เราจะเห็นว่าบางคนฟังเพื่อที่เขาเห็นว่าคุณลักษณะ ทั้งหลายเหล่านี้มีลักษณะพวกเดียวกันกับความฟังเพื่อเป็นสิ่งที่เขาชื่นชอบ เขาก็ยึดติดและจัดระบบ ให้อยู่ในใจของเขา บางคนชื่นชอบกับค่านิยมถูกเหยียดหยาม เบียดเบียน ทารุณ เอาเปรียบ ก็นำมา จัดระบบให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน คนผู้นี้ก็จะเป็นคนลักษณะก้าวร้าวไป

5. การสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม (Characterization) เป็นขั้นสั่งสมความรู้สึก เป็นรูปเป็นแบบมาจนกระทั่งจึงถือเป็นลักษณะนิสัย เป็นแนวความเชื่อถือศรัทธา แนวปรัชญาชีวิต มีลักษณะส่วนตัวที่เป็นเอกลักษณ์ของเขา คือ รู้ว่าเขาคือใคร มีอุดมคติ มีแนววิถีเป็นของตนเอง ความรู้สึกระดับนี้เป็นความรู้สึกที่สั่งสมมาตั้งแต่ขั้นแรกจนเกิดการเลือกสรรยึดติดเป็นของตน เป็นวิถีดำเนินชีวิต เป็นเป้าหมายปลายทางชีวิต เรียกว่าเป็นความรู้สึกที่ตกตะกอนแล้ว กลายเป็น บุคลิกภาพที่วางได้ ระดับนี้แบ่งความรู้สึกออกเป็น 2 ชั้น

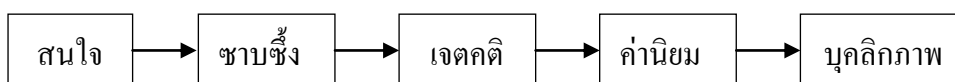
5.1 การสรุปอภัยทั่วไปของคุณค่าหรือค่านิยม (Generalized set) ระดับนี้ หมายถึง ความรู้สึกซึ่งให้ความสอดคล้องภายในกับระบบของเจตคติและค่านิยม ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นความรู้สึกตอบสนองต่อปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเลือกสรรระดับสูงจากกลุ่มของเจตคติและ ค่านิยม ตามธรรมดาคนมีเจตคติและค่านิยมอย่างมากมายที่คัดเลือกไว้และยึดถือประพฤติปฏิบัติ ที่เห็นว่าเป็นดีงาม เมื่อเกิดเหตุการณ์หรือปัญหาใด ๆ ขึ้น เขาจะเอาความรู้สึกที่ยึดถือไปแก้ปัญหา



ในสถานการณ์ใหม่ได้ ตัวอย่างเช่น มินิสส์แก้ปัญหามีระบบ ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อหาคำตอบ มีความเชื่อมั่นตนเองที่จะเอาชนะได้ เป็นต้น

5.2 การสร้างลักษณะนิสัย (Characterization) เป็นระดับความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่ผสมผสานสรุปรวมความรู้สึกที่ยึดเป็นอุดมการณ์ ปรัชญาชีวิต ตัวอย่างเช่น การพัฒนาความมีสติ การพัฒนาปรัชญาชีวิต การพัฒนาความเป็นระเบียบส่วนตัว การดำรงชีวิตด้วยคุณธรรม การยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตย ฯลฯ บุคลิกลักษณะทั้งหลายเหล่านี้จะเกิดขึ้นในระดับนี้

กล่าวได้ว่า ความรู้สึกนั้นเป็นความต่อเนื่อง (Psychological continuum) ไม่ได้รู้สึกเป็นตอน ๆ แต่มีทิศทางและมีความเข้มข้นแตกต่างกัน แต่ละขั้นของความรู้สึกจึงเกี่ยวข้องเชื่อมโยงต่อเนื่องกันละเอียดอ่อนมาก ระดับความรู้สึกจะเริ่มด้วยความเข้มข้นน้อยไปสู่ความเข้มข้นมาก จนยึดติดเป็นลักษณะนิสัยของคนในที่สุด สรุปแนวคิดนี้ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 สรุปความเข้มข้นความรู้สึกของมนุษย์ (ศูนย์พัฒนาทรัพยากรการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ม.ป.ป. อ้างถึงใน ฌัญญุภรณ์ หลาวทอง, 2546)

สรุปได้ว่า ด้านจิตวิจย คือ เกิดจากความรู้สึก การรับรู้ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในของคนที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าผลงานที่ทำสำเร็จมีความสำคัญต่อตน รวมทั้งเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ก็ส่งผลต่อตนเอง ได้แก่ การประเมินการปฏิบัติงาน การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ฯลฯ นำไปสู่การปฏิบัติจริง และผลงานที่ทำนั้นมีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

### วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจยสำหรับอาจารย์

1. เพื่อให้อาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมได้เรียนการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจย
2. เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ในด้านการทำวิจยเพิ่มขึ้น
3. เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้สามารถทำวิจยได้สำเร็จ
4. เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์มีพลังด้านจิตในการทำวิจย
5. เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีความสามารถในการเขียนโครงการวิจย การกำหนดปัญหาการวิจย การออกแบบการวิจย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

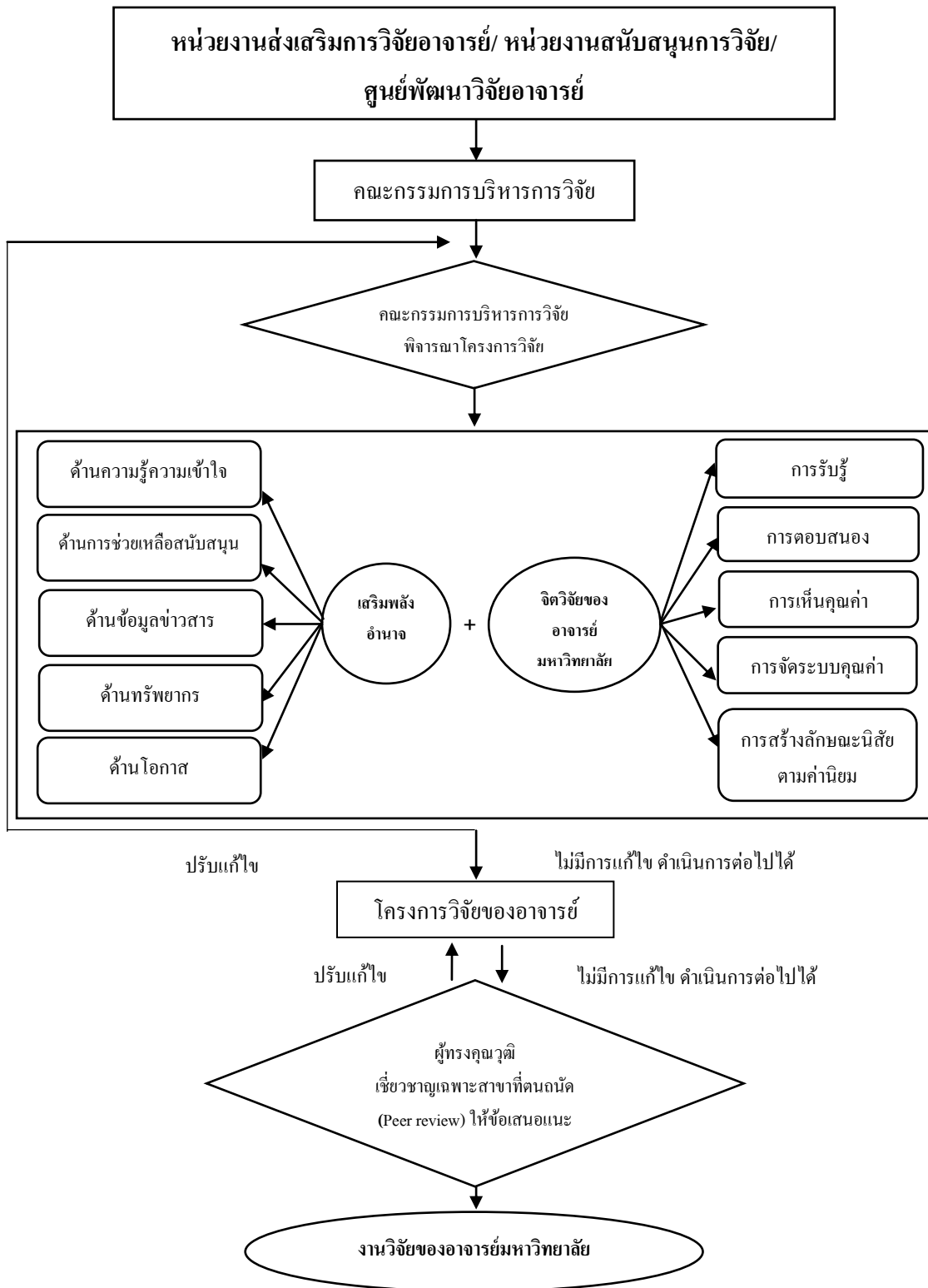
## รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์

การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ ดังนี้

1. ด้านความรู้ความเข้าใจ
  - 1.1 การได้รับความรู้ที่ชัดเจน/ มีความเข้าใจในการทำวิจัย
  - 1.2 การจัดฝึกอบรม/ สัมมนา
2. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน
  - 2.1 พี่เลี้ยงสำหรับนักวิจัย
  - 2.2 คลินิกวิจัย
  - 2.3 ที่ปรึกษาเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร
  - 3.1 ประชาสัมพันธ์
  - 3.2 ระบบเครือข่ายงานวิจัย
4. ด้านทรัพยากร
  - 4.1 งบประมาณ
  - 4.2 แหล่งทุน/ จัดสรรทุน
  - 4.3 สภาพแวดล้อม/ สิ่งอำนวยความสะดวก (เครื่องมือ/ อุปกรณ์)
5. ด้านโอกาส
  - 5.1 นโยบายส่งเสริมจากต้นสังกัด
  - 5.2 ข้อจำกัดเรื่องเวลา/ เวลาการสอนลดน้อยลง (ลดภาระงาน)
  - 5.3 ส่งเสริมด้านจิตใจ/ แรงจูงใจในการทำงาน (รางวัล/ โบนัส)
  - 5.4 สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์/ การจดสิทธิบัตรทรัพย์สิน

ทางปัญญา/ ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์

- 5.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ/ การประเมินผลการปฏิบัติงาน
  - 5.6 มีความยืดหยุ่นในการทำงาน/ การตรวจสอบ/ ติดตามความก้าวหน้างานวิจัย
6. การรับรู้
  7. การตอบสนอง
  8. การเห็นคุณค่า
  9. การจัดระบบคุณค่า
  10. การสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม นำเสนอตามภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 5 รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่

## นิยามศัพท์เฉพาะ/ คำอธิบายรูปแบบ

หน่วยงานส่งเสริมการวิจัยอาจารย์/ หน่วยงานสนับสนุนการวิจัย/ ศูนย์พัฒนาวิจัย อาจารย์ หมายถึง หน่วยงานสนับสนุน ส่งเสริมให้อาจารย์มีผลงานวิจัยตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผลงานวิจัยจะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของสถาบัน

**คณะกรรมการบริหารการวิจัย** หมายถึง มหาวิทยาลัยจะเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารการวิจัย เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

- อธิการบดี หรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็น ประธาน
- ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา เป็น รองประธาน
- รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาคนหนึ่ง เป็น กรรมการ
- ผู้แทนคณบดีซึ่งเลือกกันเองจำนวนสามคน เป็น กรรมการ
- ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตตลอดอุทิศ เป็น กรรมการ
- ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามคน โดยคำแนะนำของ  
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา เป็น กรรมการ
- ให้นักวิจัยประจำสถาบันวิจัยและพัฒนาคนหนึ่ง เป็น เลขานุการ
- ให้เจ้าหน้าที่ประจำสถาบันวิจัยและพัฒนาจำนวนไม่เกินสองคน เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

**คณะกรรมการบริหารการวิจัยพิจารณาโครงการวิจัย** หมายถึง คณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้งให้พิจารณาโครงการวิจัย ความสอดคล้องและความเป็นไปได้ของงบประมาณที่เสนอขอ ประกอบด้วย

- ประธานกรรมการ 1 คน
- รองประธานกรรมการ 1 คน
- กรรมการ 8 คน
- เลขานุการ 1 คน
- ผู้ช่วยเลขานุการ 2 คน

ทำหน้าที่ พิจารณาโครงการวิจัย ความสอดคล้องและความเป็นไปได้ของงบประมาณที่เสนอขอ กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับทุนวิจัย/ งานวิจัย อนุมัติงบประมาณทุนอุดหนุนการวิจัย

ตามประเภทและกรอบวงเงินที่มหาวิทยาลัยได้รับ และแต่งตั้งอนุกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด มาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

**ด้านความรู้ความเข้าใจ** หมายถึง ความรู้ หรือความคิดที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง รวมไปถึงประสบการณ์ ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติในการทำวิจัย ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ในการกำหนดปัญหาการวิจัย การออกแบบการวิจัย การเลือกใช้วิธีทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูล เขียนรายงานการวิจัย รวมถึงการเขียนเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ

ในการเพิ่มเติมให้ได้รับความรู้ที่ชัดเจน/ มีความเข้าใจในการทำวิจัย จึงมีการจัดสัมมนา/ อบรม ซึ่งในกิจกรรมประกอบการฝึกอบรมเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่ และการปฏิบัติการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยของแต่ละคน

- วิธีการดำเนินกิจกรรมของรูปแบบ

1. วางแผนการดำเนินงานและเตรียมการอบรม
2. ดำเนินการจัดสัมมนา/ จัดอบรมตามกิจกรรม
3. ปฏิบัติการเขียนเค้าโครงการวิจัย โดยมีพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจัย (ผู้เชี่ยวชาญ)
4. จัดสรรหาแหล่งทุน/ จัดสรรทุนเพื่อเสนอโครงการ เพื่อขอทุนการวิจัย
5. จัดสรรเครือข่ายงานวิจัย
6. สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์/ ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์/

การจดสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญา

- โครงสร้างเนื้อหา

การกำหนดโครงสร้างเนื้อหา และเนื้อหาสาระของรูปแบบในการฝึกอบรมให้ครอบคลุม การเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยทั้ง 5 ด้าน และการกำหนดกิจกรรม 5 กิจกรรม (พงศเทพ จิระโร, 2556, หน้า 42-85) แบ่งออกเป็น

กิจกรรมที่ 1 การกำหนดโจทย์คำถาม วัตถุประสงค์การวิจัย

กิจกรรมที่ 2 การค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 3 สร้างเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล

กิจกรรมที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

กิจกรรมที่ 5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

กิจกรรมที่ 6 การเขียนรายงานการวิจัย

- กิจกรรม

วิทยากรบรรยาย และให้ผู้เข้าอบรมปฏิบัติการในการทำวิจัย

- ระยะเวลาการดำเนินงาน

เริ่มตั้งแต่เดือน 21 ธันวาคม พ.ศ. 2559-30 มีนาคม พ.ศ. 2560

- การประเมินผล

ประเมินจากผลการปฏิบัติตามขั้นตอน และประเมินสุดท้ายจากผลงานวิจัยที่อาจารย์ทำ

คนละ 1 เรื่อง

- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

อาจารย์ได้งานวิจัย 1 เรื่อง เพื่อขอรับทุน การประเมินการปฏิบัติงาน และขอตำแหน่งทาง

วิชาการ

**กำหนดการ**  
**การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “เสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์**  
**ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่”**  
**ระหว่างวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2559-วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2560**

วัน/ เดือน/ ปี	เวลา	เรื่อง	วิทยากร
21 ธันวาคม พ.ศ. 2559	09.00-10.00 น.	-ชี้แจงความเป็นมา ของโครงการ -วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของโครงการ	ผู้วิจัย
	10.00-12.00 น.	กิจกรรมที่ 1 การกำหนดโจทย์ คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์ การวิจัย - กรอบแนวคิดในการวิจัย - สมมติฐานการวิจัย - ขอบเขตการวิจัย - ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	พี่เลี้ยงนักวิจัย
	13.00-16.00 น.	ฝึกปฏิบัติ+นำเสนอผลงาน	อาจารย์ ที่เข้าร่วมอบรม
12 มกราคม พ.ศ. 2560	09.00-12.00 น.	กิจกรรมที่ 2 การค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง - เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กิจกรรมที่ 3 สร้างเครื่องมือ และ เก็บรวบรวมข้อมูล - วิธีดำเนินการวิจัย - การสร้างและหาคุณภาพ เครื่องมือในการวิจัย - การเก็บรวบรวมข้อมูล	พี่เลี้ยงนักวิจัย
	13.00-16.00 น.	ฝึกปฏิบัติ+นำเสนอผลงาน	อาจารย์ ที่เข้าร่วมอบรม

วัน/ เดือน/ ปี	เวลา	เรื่อง	วิทยากร
3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560	09.00-12.00 น.	ติดตามความก้าวหน้างานวิจัย	ผู้วิจัย
20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560	09.00-12.00 น.	กิจกรรมที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล - การวิเคราะห์ข้อมูล - ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	พี่เลี้ยงนักวิจัย
	13.00-16.30 น.	ฝึกปฏิบัติ+นำเสนอผลงาน	อาจารย์ ที่เข้าร่วมอบรม
30 มีนาคม พ.ศ. 2560	09.00-12.00 น.	กิจกรรมที่ 5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ - การเขียนรายงานการวิจัย กิจกรรมที่ 6 เขียนบทความ/ รายงานการวิจัยเพื่อขอ ตำแหน่งทางวิชาการ	พี่เลี้ยงนักวิจัย
	13.00-16.30 น.	ฝึกปฏิบัติ+นำเสนอผลงาน	อาจารย์ ที่เข้าร่วมอบรม

หมายเหตุ เปลี่ยนแปลงวันและเวลาได้ตามความเหมาะสม

**ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน** หมายถึง การฝึกอบรม/ สัมมนาให้ความรู้ จัดระบบพี่เลี้ยง และจัดตั้งคลินิกวิจัยสำหรับผู้มาขอรับคำปรึกษาด้านการวิจัย เพื่อให้การวิจัยประสบผลสำเร็จ และทำให้งานวิจัยนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

**ด้านข้อมูลข่าวสาร** หมายถึง อาจารย์ที่ทำงานวิจัยได้ทราบถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อที่จะได้นำไปใช้ประกอบกับการวางแผนในการดำเนินงานวิจัย รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ และระบบเครือข่ายงานวิจัย

**ด้านทรัพยากร** หมายถึง ความสามารถในการจัดหาสิ่งจำเป็นที่ต้องใช้ในการสนับสนุน การทำงานวิจัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ งบประมาณ, แหล่งทุน/ จัดสรรทุน, สภาพแวดล้อม/ สิ่งอำนวยความสะดวก (เครื่องมือ/ อุปกรณ์)

**ด้านโอกาส** หมายถึง อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีความเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการทำงาน มีนโยบายส่งเสริมจากต้นสังกัด เช่น อาจารย์ควรมีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้



ในการสัมมนา การศึกษาคูงาน หรือลาทำงานวิจัย, ลดข้อจำกัดเรื่องเวลา/ เวลาการสอนลดน้อยลง (การจัดสรรภาระงานที่เหมาะสม), ส่งเสริมด้านจิตใจ/ แรงจูงใจในการทำงาน (รางวัล/ โบนัส/ เงิน), สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์/ การจดสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญา/ ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์, ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ, มีความยืดหยุ่นในการทำงาน/ การตรวจสอบ/ ติดตามความก้าวหน้างานวิจัย เพื่อจะนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพสู่สังคมได้

**เสริมพลังอำนาจ** หมายถึง เพิ่มศักยภาพของอาจารย์ที่มีต่องานวิจัย ทำให้เกิดความมุ่งมั่นอยากจะทำงานให้เต็มความสามารถ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ระดับองค์กร ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน และทีมพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษางานวิจัย ส่วนที่ 2 ระดับบุคคล ได้แก่ อาจารย์

**จิตวิทยาของอาจารย์มหาวิทยาลัย** หมายถึง สิ่งซึ่งเกิดจากสภาวะภายในจิตใจหรืออาจเกิดจากสภาวะภายนอกจิตใจที่คอยกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำวิจัย เพื่อแสวงหาและพัฒนาตนเอง ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ความเจริญก้าวหน้า รวมถึงความสนใจของตนเองที่อยากจะทำงานวิจัยเรื่องนี้

**การรับรู้ (Receiving)** หมายถึง ความรู้สึกที่ออกมาจากความคิดและจิตใจของอาจารย์ที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกนึกคิด และประสบการณ์ที่ผ่านมาของแต่ละคน ในการรับรู้ จะส่งผลถึงการกำหนดประเด็นการวิจัยที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลที่จะเลือกรับรู้เฉพาะข้อมูลที่ตรงกับความต้องการ และความพอใจ การคาดหวัง และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของตนเอง

**การตอบสนอง (Responding)** หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสนใจที่อยากจะทำงานวิจัย เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเองให้เกิดการเรียนรู้ และก็สามารถนำความรู้ที่ได้จากการเข้าฝึกอบรมนำมาเขียนโครงการวิจัยเพื่อเสนอขอทุนวิจัยสนับสนุนการวิจัย เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน และการกำหนดขอตำแหน่งทางวิชาการ บุคคลนั้นก็อยากจะทำงานวิจัยให้สำเร็จต่อไปได้

**การเห็นคุณค่า (Valuing)** หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถเขียนโครงการวิจัย หรือทำงานวิจัยได้สำเร็จ งานที่ได้จะต้องมีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

**การจัดระบบคุณค่า (Organization)** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีค่านิยมมีลักษณะเดียวกันอยู่ด้วยกัน หรือมีความถนัดเหมือนกัน ในการวิจัยก็ได้ทำการแบ่งออกเป็น 2 สาขา สาขาสังคมศาสตร์/ มนุษย์ศาสตร์ และสาขาวิทยาศาสตร์ เพื่อให้เกิดความสมดุลในสาขาวิชาที่ตนเองให้คุณค่าไว้

**การสร้างลักษณะนิสัยตามค่านิยม (Characterization)** หมายถึง การเกิดความรู้สึกลึกซึ้งที่สั่งสมมาตั้งแต่เกิด มีเอกลักษณ์/ ลักษณะเด่นของตัวเอง รวมถึงวิถีดำเนินชีวิต เมื่อเกิดเหตุการณ์หรือปัญหาเกิดขึ้น สามารถนำมาใช้เขียนงานวิจัย

**โครงการวิจัยของอาจารย์** หมายถึง เอกสารที่แสดงรายละเอียดของงานวิจัยที่ได้ออกแบบและวางแผนกำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อเตรียมที่จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

**ผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญสาขาที่ตนเองถนัด (Peer review)** หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย สาขาละไม่น้อยกว่า 5 คน และมีการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน 3 คนต่อหนึ่งโครงการจากรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองโครงการวิจัยของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น ๆ และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ หรือมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก

**งานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย** หมายถึง ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ และเผยแพร่ รวมถึงสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้

## ตัวอย่าง

### เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการรูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิจัยสำหรับอาจารย์ มีดังนี้

1. ไบกิจกรรม
  - 1.1 ไบกิจกรรมที่ 1 การกำหนดโจทย์คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย
  - 1.2 ไบกิจกรรมที่ 2 การค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 1.3 ไบกิจกรรมที่ 3 สร้างเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 1.4 ไบกิจกรรมที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล
  - 1.5 ไบกิจกรรมที่ 5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
  - 1.6 ไบกิจกรรมที่ 6 เขียนบทความ

## กิจกรรมที่ 1

### การกำหนดโจทย์ คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์

1. ชื่อเรื่องการวิจัย .....

.....

.....

.....

.....

.....

2. คำถามการวิจัย .....

.....

.....

.....

.....

.....

3. วัตถุประสงค์ .....

.....

.....

.....

.....

.....

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย .....

.....

.....

.....

.....

.....

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย .....

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

6. สมมติฐานการวิจัย .....

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

7. ขอบเขตการวิจัย .....

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

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....

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





**กิจกรรมที่ 3**  
**สร้างเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล**

ในการวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัย ..... ดังนี้

1. ประชากรที่ศึกษาได้แก่.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. กลุ่มตัวอย่าง.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





**กิจกรรมที่ 4**  
**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษา.....ดังนี้

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 .....

.....

ตอนที่ 2 .....

.....

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (อยู่ในรูปแบบตาราง).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**กิจกรรมที่ 5**  
**สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัย.....ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ....

.....

2. ....

.....

วิธีการดำเนินการวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

การวิเคราะห์ข้อมูล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....







วัตถุประสงค์การวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

.....

.....

.....

.....

.....

ตัวแปรที่ศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

วิธีดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กลุ่มเป้าหมาย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

การหาคุณภาพเครื่องมือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

การเก็บรวบรวมข้อมูล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

การวิเคราะห์ข้อมูล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุปผลวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

บรรณานุกรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....



## บรรณานุกรม

- จิระ หงส์ตารมภ์. (2559). *ทวนทางปัญญา...บทเรียนจากความจริง*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/26624>
- ณัฐภรณ์ หลาวทอง. (2546). การประเมินจิตพิสัย. ใน สุวิมล ว่องวานิช (บรรณาธิการ), *การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่* (หน้า 199-201). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศนา เขมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2556). *คู่มือประกอบการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ชลบุรี: ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว. (2553). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. คุษณินิพนธ์ครุศาสตรคุษณินิพนธ์ิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์พัฒนาทรัพยากรการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2559). *การประเมินด้านจิตวิสัย*. เข้าถึงได้จาก [http://www.elearning.msu.ac.th/opencourse/0506704/page06\\_01.html](http://www.elearning.msu.ac.th/opencourse/0506704/page06_01.html)
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2549). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สุเมธ เข้มมนุ่น. (2547). *แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและทิศทางการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2554). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬามหาวิทยาลัย.
- Krathwohl, D. R., Bloom, B. S., & Masia, B. B. (1964). *Taxonomy of educational objectives; The classification of educational goals. Handbook II: The affective domain*. New York: Longman, Green.

## สรุปผลงานวิจัยของอาจารย์ ที่ได้เข้าร่วมฝึกอบรม และทำกิจกรรม

คนที่ 1 อาจารย์สรารัฐ ชมบัวทอง หลักสูตรนิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ ได้ศึกษา เรื่อง เจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล “THE PERSONALITY DEVELOPMENT LEARNING IN DIGITAL ECONOMY AFFECT TO COMMUNICATION ARTS STUDENTS'S ATTITUDE, FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE ,SAUN DUSIT UNIVERSITY”

ผู้ทำวิจัย นายสรารัฐ ชมบัวทอง

Mr.Sarawut Chombuatong

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร

ภาควิชาสถิติและจิตวิทยาประยุกต์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง เจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาเจตคติของนักศึกษา หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ที่ควรได้รับ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ ด้านบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์องค์กร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบเจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามภูมิภาคที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษา หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต ภาคปกติ ชั้นปีที่ 4 จำนวน 133 ตัวอย่าง ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา ตามหลักสูตรปริญญาตรี ที่เตรียมความพร้อมเพื่อออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพต่อไป ตัวอย่างค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน แบบทางเดียว (One-way ANOVA) ค่าร้อยละ ค่า  $t$ -test ค่า  $F$ -test

จากการศึกษาและเปรียบเทียบเจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ที่ควรได้รับ 2) ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ

3) ด้านบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ 4) ด้านบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย  
จำแนกเพศ และเคยได้รับความรู้ดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 (Digital Thailand) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. นักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
มีเจตคติต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยรวมและรายด้าน  
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
2. นักศึกษาที่ศึกษาเพศต่างกัน มีเจตคติต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ  
และสังคมดิจิทัล โดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
3. นักศึกษาที่ศึกษาอายุต่างกัน มีเจตคติต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ  
และสังคมดิจิทัล โดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
4. นักศึกษาที่เคยได้รับความรู้ดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 แตกต่างกัน มีเจตคติต่อการส่งเสริม  
บุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

## บทนำ

ปัจจุบัน โลกการสื่อสารไร้พรมแดนมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น หรือเรียกได้ว่ากำลัง  
ก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Digital economy) จึงมีผลทำให้สื่อมวลชนมีการปรับตัว  
อย่างมาก มีความเข้มข้นในการวางมาตรฐานอัตราการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรสื่อ  
อย่างพิถีพิถัน ซึ่งส่งผลให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา แต่ไร้ประสบการณ์ทำงาน จำเป็นต้องก้าวเข้าสู่  
ตลาดแรงงานมากมายอย่างลองผิดลองถูก มีการวางบุคลิกภาพที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของ  
องค์กรสื่อ ซึ่งมีอัตราตำแหน่งงานด้านสื่อสารมวลชนที่จำกัด หรือขาดคุณสมบัติที่พึงประสงค์ไป  
อย่างน่าเสียดาย โดยจะสังเกตได้ง่ายจากการรับเลือกเข้าทำงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาใหม่  
อย่างชัดเจนในทุก ๆ ปี เนื่องจากทุกวันนี้ผู้ใหญ่ส่วนใหญ่มักเรียกเด็กและเยาวชนในยุคปัจจุบันว่า  
Digital native ซึ่งหมายถึง กลุ่มคนที่เกิดและเติบโตในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล เด็กและเยาวชนเกี่ยวข้องกับ  
กับสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นดิจิทัลด้วยรูปแบบและช่องทางที่แสนง่ายดายในทุกที่และทุกเวลาที่ต้องการ  
ตัวอย่างการมีส่วนร่วมแบบออนไลน์ เช่น Social network, Instant-messaging (IM), Video-streaming  
การแชร์ภาพ และการใช้อินเทอร์เน็ตแบบเคลื่อนที่ เป็นต้น ประกอบกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม  
(Innovation) เป็นหัวใจสำคัญที่แทรกซึมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต โดยที่เราไม่รู้ตัว นั่นเป็นเพราะ  
เทคโนโลยีกลายเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็น  
เทคโนโลยีเหล่านั้น (และอีกจำนวนมาก) กำหนดรูปร่างหน้าตาของสังคมในปัจจุบัน เช่นเดียวกัน  
กับเทคโนโลยีด้านการสื่อสารและการเชื่อมโยงข้อมูลที่กำลังก้าวสู่เป้าหมายแห่งการเชื่อมโยงผู้คน  
ทั่วโลก (Globally connected) เข้าด้วยกัน (ปิยะชาติ อิศรภักดี, 2559 หน้า 38) ไม่ว่าจะผ่านไป

นานเท่าใด ความเป็นสัจธรรมของมนุษย์ก็ยังคงเป็นตัวแปรสำคัญที่สื่อให้เห็นว่าการเชื่อมโยงกัน (Connectivity) ไม่ว่าจะรูปแบบใดก็ตาม ยังคงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับของทุกคน จึงไม่น่าแปลกใจที่เทคโนโลยีด้านการสื่อสารและการเชื่อมโยงข้อมูลจะได้รับการคาดหวังให้เป็นเทคโนโลยีที่มีอัตราการเติบโตสูงที่สุด และส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของผู้บริโภคมากที่สุด (McKinsey, 2014)

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยยังสังเกตเห็นถึงประโยชน์ในด้านการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับบริบทสังคมไทยด้วยเช่นกัน เนื่องจากเศรษฐกิจและสังคมจิตติลของแต่ละประเทศทั่วโลกมีความแตกต่างกัน สภาพเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการเปิดรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ก็มีความแตกต่างเช่นเดียวกัน ฉะนั้น จึงมีการนำอัตลักษณ์องค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งมาปรับให้สอดคล้องกับการวิจัยเพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรด้านนิเทศศาสตร์ได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในอัตลักษณ์องค์กรแต่ละแห่ง ทั้งนี้ การส่งเสริมอัตลักษณ์องค์กรในขณะนี้ คงเป็นการนำแนวทางอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมาพัฒนาให้สอดคล้องกับกระบวนการวิจัย โดยมองในมิติเพื่อสอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน คือ อัตลักษณ์ที่มองเห็นได้ (Graphical identity) อัตลักษณ์ที่สามารถสัมผัสได้ (Sensorial identity) อัตลักษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral identity) และอัตลักษณ์เชิงประโยชน์ (Functional identity) รวมถึงการบริหารจัดการระบบอัตลักษณ์เป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงและทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เพื่อสร้างมุมมองของสิ่ง ๆ นั้น (องค์กร) กับมุมมองในฝั่งผู้บริโภค (ผู้ประกอบการด้านดิจิทัลที่มีความต้องการบุคลากรทางนิเทศศาสตร์) ซึ่งสิ่งที่พัฒนาด้านบุคลิกภาพที่นำเสนอควรมาจากเจตคติของนักศึกษา มีการนำมาผสมผสานความรู้จากการวิจัยหลักการและการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีบูรณาการ เพื่อยกระดับและปรับเปลี่ยนให้อัตลักษณ์ที่ผู้ประกอบการมีความต้องการกับอัตลักษณ์ที่บ่มเพาะจากสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลใน 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านความรู้ที่ควรได้รับ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ และบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

แม้หลักสูตรนิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ ไม่ได้เป็นหนึ่งในสี่อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต แต่เนื่องจากการเรียนการสอนด้านการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร และการใช้สื่อต่าง ๆ ของหลักสูตรนิเทศศาสตร์ ถือเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปประสานประโยชน์ควบคู่กับงานส่วนอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี รวมถึงการก้าวเข้าสู่สังคมดิจิทัลในปัจจุบันที่ควรใช้บุคลากรด้านนิเทศศาสตร์เข้าไปช่วยสนับสนุนกิจการอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์และเอกสารตำรา การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การสื่อสารองค์กร หรือการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น การจัดรายการหรือการใช้สื่อวิทยุกระจายเสียง

ของมหาวิทยาลัย รวมถึงการใช้สื่อสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัยกับการสื่อสารองค์กรปัจจุบัน ทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมและภาพลักษณ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ผ่านระบบเวบเพจ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ระบบอีโกลบรารี เป็นต้น ฉะนั้นเราต้องเข้าใจว่า ดิจิทัล ไม่ใช่แค่ “การตลาดดิจิทัล” เช่นเดียวกับการตลาดดิจิทัลก็ไม่ใช่แค่การเปิดเฟสบุ๊คเพจ การลงโฆษณาออนไลน์ หรือ การทำวิดีโอลงบนยูทูป เพราะสิ่งที่เรากำลังเผชิญอยู่ คือ พัลวัตครั้งใหญ่ที่รื้อโครงสร้างและรูปแบบ การดำเนินธุรกิจที่ผู้บริหารคุ้นเคยและแฮปปี้กันมาหลายสิบปีต้องสั่นคลอนอย่างหมดสิ้น หากมีการเข้าใจในตัวมนุษย์ยุคใหม่อย่างถ่องแท้ให้ได้ เนื่องจากพวกเขามีวิถีคิด ทักษะคิด ความคาดหวัง ต่อสินค้าที่เปลี่ยนไปจากเดิม ทำให้พฤติกรรมในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจซื้อสินค้า การค้นหา ข้อมูล การเสพสื่อต่าง ๆ เปลี่ยนตามอย่างหลากหลายและซับซ้อนเกินกว่าตำราธุรกิจที่เราเคยเรียนกันในยุคที่ไม่มีอินเทอร์เน็ตจะแนะนำวิธีการอะไรได้ (ณัฐพัชญ์ วงษ์เหรียญทอง, 2559, หน้า 60)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแนวโน้มในอนาคตของตลาดแรงงานวิชาชีพ สื่อมวลชนที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล จะส่งผลให้ผู้เกิดความต้องการศึกษา ถึงรูปแบบการส่งเสริมบุคลิกภาพลักษณะใดที่มีความเหมาะสม และสามารถประยุกต์ให้เข้ากับ นักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้ง่ายที่สุด สอดคล้องกับสภาวะการณ์ทางสังคมจากยุคสื่อระบบออนไลน์สู่ยุคสื่อดิจิทัล ที่มีการแข่งขัน ที่เข้มข้นกว่าในอดีตอย่างคาดไม่ถึง ประกอบกับนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิตในปัจจุบัน เป็นเยาวชนที่มีความมั่นใจ เชื่อมมั่นในตนเองตามช่วงวัย โดยมีเพศสภาพ ภูมิศาสตร์ อายุ รายได้ สถานภาพทางสังคม ค่านิยมความเชื่อ ความรู้ความสามารถ เศรษฐกิจ สังคม พื้นฐานการอบรม เลี้ยงดูจากผู้ปกครอง ตลอดจนมุมมอง เจตคติ แนวความคิดที่แตกต่างจากยุคอดีต

เมื่อมีการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยดังกล่าวนี้ ของนักศึกษาหลักสูตร นิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงานปัจจุบันแล้ว รูปแบบดังกล่าวจะมีประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงวิชาการอย่างยิ่งที่ผู้วิจัย จะนำเอาองค์ความรู้ที่ได้รับมาพิจารณา เสนอต่อผู้บังคับบัญชา และอาจจะบูรณาการให้สอดคล้อง กับการพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่ทันสมัย หรือเพื่อส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาในหลักสูตรสามารถ นำข้อความรู้นี้ไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมกับตนเองและชีวิตการทำงานต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล 4 ด้าน

คือ ด้านความรู้ที่ควรได้รับ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ ด้านบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์องค์การ

2. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามภูมิภาคที่แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาเจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ระหว่างภาคเรียนที่ 2/2559 (16 มกราคม พ.ศ. 2560-10 มีนาคม พ.ศ. 2560) จำนวน 200 คน

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ นักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ระหว่างภาคเรียนที่ 2/2559 (16 มกราคม พ.ศ. 2560-10 มีนาคม พ.ศ. 2560) จำนวน 133 คน ซึ่งได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสูตรคำนวณยามาเน่ มาคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Yamane, 1967)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจตคติต่อการเรียนด้านบุคลิกภาพและการเตรียมความพร้อมก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับเจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล จำนวน 30 ข้อ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ที่ควรได้รับ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ และด้านบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งได้กำหนดคะแนนออกเป็น 5 ระดับตามรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าการส่งเสริมบุคลิกภาพ เพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าการส่งเสริมบุคลิกภาพ เพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มีความเหมาะสมในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าการส่งเสริมบุคลิกภาพ เพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50- 2.49 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าการส่งเสริมบุคลิกภาพ เพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่าการส่งเสริมบุคลิกภาพ เพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แบบปลายเปิด

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบทดสอบที่แจกให้กลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง (ข้อมูลคุณภาพ

ประกอบการวิจัย)

3. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 1 ศึกษาเจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ที่ควรได้รับ 2) ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ 3) ด้านบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ 4) ด้านบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบเจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการ  
จัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล  
4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ที่ควรได้รับ 2) ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ 3) ด้านบุคลิกภาพที่พึงประสงค์  
4) ด้านบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย จําแนกเพศ และเคยได้รับความรู้ดิจิทัล  
ไทยแลนด์ โดยการทดสอบที ( $t$ -test) ส่วนตัวแปรอายุ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวน  
แบบทางเดียว (One-way ANOVA) และในกรณีที่พบว่ามีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ตอนที่ 3 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด นำมาพิจารณารวบรวมสรุปประเด็น  
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของเจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

## ผลการวิจัย

1. นักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
มีเจตคติต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยรวมและรายด้าน  
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
2. นักศึกษาที่ศึกษาเพศต่างกัน มีเจตคติต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ  
และสังคมดิจิทัล โดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
3. นักศึกษาที่ศึกษาอายุต่างกัน มีเจตคติต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ  
และสังคมดิจิทัล โดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
4. นักศึกษาที่เคยได้รับความรู้ดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 แตกต่างกัน มีเจตคติต่อการส่งเสริม  
บุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีเจตคติที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล  
โดยรวมและรายด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย  
เป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ที่ควรได้รับ การที่นักศึกษามีเจตคติที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก  
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลิกภาพที่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม (Environment) สิ่งแวดล้อม คือ  
สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคล เป็นได้ทั้งสิ่งมีชีวิต เช่น ญาติพี่น้อง และสิ่งไม่มีชีวิต เช่น วัฒนธรรม



การศึกษาสิ่งแวดล้อมเป็นตัวกำหนดขอบเขตของการพัฒนาของบุคคล เด็กที่เกิดในครอบครัวที่มีฐานะดี ได้รับการอบรมที่ดี มีอาหารการกินที่ดี ก็จะได้รับพัฒนาและเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีได้ในทางตรงกันข้าม เด็กที่เกิดมาในครอบครัวที่ขาดความอบอุ่นหรือขาดการอบรมสั่งสอนที่ถูกที่ควร เด็กก็จะเติบโตในแบบที่แตกต่างไป รวมถึงความพยายามที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล บุคลิกภาพที่ได้รับจากพันธุกรรมหรือได้รับจากสิ่งแวดล้อมนั้น บางครั้งอาจยังมีข้อบกพร่องที่จะต้องได้รับการปรับปรุง บุคคลจึงพยายามจะให้ปรับเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ดังที่ ฮิลการ์ด (Hilgard) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลแต่ละคนอันเป็นแนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละคนมีรูปแบบของการแสดงออกทางพฤติกรรมต่าง ๆ กัน และมูกดา ศรียงค์ (2539, หน้า 13-14) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของริชาร์ด โคน (Richard Coan) ไว้ว่า บุคลิกภาพที่สมบูรณ์ หมายถึง บุคคลที่ได้พัฒนาตนเองถึงระดับสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กล้าหาญ ณาน (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถทำนายการปรับตัวในการทำงานได้ร้อยละ 39 ตลอดจนผลการทดสอบสมการ โครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ผลวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้ในการสนับสนุนหรือพัฒนาบุคลิกภาพและความพึงพอใจของบัณฑิตใหม่ให้สามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

## 1.2 ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ การที่นักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีเจตคติที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยรวมและรายด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีนั้น เป็นที่ปรารถนาของสังคม บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ย่อมเป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และทัศนคติของคน โดยทั่วไปเห็นว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีนั้น จะต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ ด้วย ดังที่สตีต วงศ์สุวรรณ (2551, หน้า 215) กล่าวว่า ลักษณะของบุคลิกภาพที่ดีบางส่วนเกิดจากการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้ดีในทุกกาลเทศะ เป็นบุคคลที่มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลทั่วไป และเป็นบุคคลที่ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี มีความกระตือรือร้น ใฝ่หาความรู้และรักความก้าวหน้า และมีประสบการณ์ที่หลากหลาย ต้องเข้าใจโลกเข้าใจชีวิต และศุกศิลป์ กุลจิตต์เจือวงศ์ (2558, หน้า 250-251) อธิบายว่า ยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน พฤติกรรมของผู้รับสารมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทำให้กลุ่ม (Segment) ของกลุ่มผู้รับสารมีลักษณะเฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น กลุ่มที่มีอุดมการณ์ทางการเมืองด้านใดด้านหนึ่ง

หรือกลุ่มเด็กในยุคดิจิทัล (Gen C: Generation connectedness) และสื่อดิจิทัลมีความทันสมัย  
อย่างมาก โดยเฉพาะสื่อที่รับง่ายและเปิดรับง่าย รวดเร็ว อย่างรายการโทรทัศน์ในปัจจุบัน

1.3 ด้านบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ การที่นักศึกษาที่มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสม  
อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลิกภาพอันพึงประสงค์ถือสิ่งสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์  
ระหว่างบุคคล ทั้งในด้านของการดำเนินชีวิต การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การปฏิบัติ  
หน้าที่การงาน การเข้าสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ดังที่  
ตุลา มหาพสุชานนท์ (2547, หน้า 213-214) ได้นำแนวคิดของแอดเลอร์ (Adler) เกี่ยวกับบุคลิกภาพ  
ซึ่งคนเราทุกคนมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไป กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบมีประโยชน์ (The  
socially useful types) เป็นผู้ที่เติบโตมาในครอบครัวที่มีสมาชิกของครอบครัวคอยให้ความช่วยเหลือ  
และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการปฏิบัติต่อกันด้วยความยกย่องและเห็นอกเห็นใจกัน ทำให้บุคคล  
เหล่านี้มีความเชื่อมั่นและมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง และ  
ให้ความร่วมมือในการทำงานกับบุคคลอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

1.4 ด้านบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย การที่นักศึกษา  
มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาให้ความสำคัญของ  
อัตลักษณ์ของกลุ่มตัวอย่าง หรืออัตลักษณ์บุคคล ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ทางวิชาการและวิชาชีพ  
ดังที่ชไนเดอร์ (Schneider) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นกระบวนการสร้าง หรือการรวม  
คุณลักษณะทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล ตลอดจนความสามารถ ความโน้มเอียง นิสัย  
อาภักดิ์ของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะ หรือเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อตนเองและ  
ผู้อื่น และเป็นผลต่อความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งแวดล้อม วัตถุ บุคคล และวัฒนธรรมของสังคมที่เขา  
อาศัยอยู่ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรทิพย์ สุวรรณชิน และพนมพร จันทรปัญญา  
(2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างอัตลักษณ์ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา ซึ่งงานวิจัยนี้  
เป็นการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีกระบวนการสำคัญในการสร้างอัตลักษณ์ของผู้เรียนให้มี  
ลักษณะอันพึงประสงค์สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และสามารถดำเนินชีวิต  
อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข อัตลักษณ์ของผู้เรียนถือเป็นอัตลักษณ์บุคคล (Individual  
identity) ซึ่งเกี่ยวข้องกับมิติภายในที่บุคคลรู้จักและรับรู้เกี่ยวกับตนเอง และอัตลักษณ์ทางสังคม  
(Social identity) การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล ทั้งนี้ แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของผู้เรียน  
ที่อธิบายในบทความนี้ได้แก่ นโยบายการพัฒนาระบบอุดมศึกษาไทย พ.ศ. 2554-2558 สำนักงาน  
คณะกรรมการการอุดมศึกษา และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และ  
จากแนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของผู้เรียนดังกล่าว พบว่า มีการกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์  
ของผู้เรียนสอดคล้องใกล้เคียงกัน และได้นำมาสรุปจำแนกประเภทเป็น อัตลักษณ์ทางวิชาการ

(Academic identity) และอัตลักษณ์ทางวิชาชีพ (Professional identity) สำหรับการสร้างอัตลักษณ์ของผู้เรียนนั้น มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกระบวนการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาทั้งด้านผู้เรียน ด้านผู้สอน ด้านวิธีการสอน ด้านหลักสูตร และด้านผู้บริหาร รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ทั้งด้านสภาพแวดล้อม และด้านระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และส่งผลให้ผู้เรียนมีอัตลักษณ์ตามที่สถาบันกำหนดได้ประสบความสำเร็จ

2. ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบเจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล จำแนกเพศที่ศึกษา อายุที่ศึกษา และเคยได้รับความรู้ดิจิทัล ไทยแลนด์ 4.0 (Digital Thailand) ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 นักศึกษาที่ศึกษาเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โดยทั่วไปนักศึกษาประเมินความเหมาะสมในการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ซึ่งนักศึกษาทุกคนในหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต หรือคล้าย ๆ กัน และมีความเท่าเทียมกันในการใช้บุคลิกภาพ จึงทำให้นักศึกษาที่มีเพศที่อยู่ในหลักสูตรต่างกัน มีความความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์ หัตถศักดิ์ และศุภชัย อิทธิปาตานันท์ (2545) ที่ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพของนักศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตามแบบวัดบุคลิกภาพของไมเยอร์ บริกซ์ (MBTI) และเปรียบเทียบแบบของบุคลิกภาพของนักศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยจำแนกคณะและเพศ โดยมีตัวอย่างทั้งหมด 815 คน จากนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ บริหารธุรกิจ และนิติศาสตร์ ภาควิชาการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2545 พบว่า นักศึกษาหญิงกับนักศึกษาชายมีบุคลิกภาพตามแบบวัด MBTI ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ กล้าหาญ ฌ น่าน (2557) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่ พบว่า นักศึกษาที่มีเพศหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

2.2 นักศึกษาที่ศึกษาอายุแตกต่างกัน กัน มีเจตคติที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นักศึกษาเป็นเยาวชนไทยที่มีการเปิดรับข่าวสารในระดับเดียวกัน ดังที่ ฐิตินัน บุญภาพ คอมมอน (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของสื่อใหม่ในการสร้างค่านิยมทางสังคมและอัตลักษณ์

ของเยาวชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร และบทความวิจัย เรื่อง “สื่อใหม่กับการเรียนรู้และการสร้างค่านิยมทางสังคมของเยาวชนไทย” ในการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 53 (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) พบว่า ด้านค่านิยมทางสังคมเชิงสร้างสรรค์ เยาวชนใช้สื่อใหม่ในการเชื่อมความสัมพันธ์กับเพื่อนและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับที่เทอร์เกิล (Turkle, 1999 อ้างถึงใน จูตินัน บุญภาพ คอมมอน, 2556) ระบุว่า สื่อใหม่โดยเฉพาะอุปกรณ์โทรศัพท์เป็นสิ่ง que เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างเด็ก ผู้ปกครองและเพื่อนให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น นอกจากนี้ เยาวชนยังมีการสร้างกลุ่มเพื่อนที่มีความสัมพันธ์กันเฉพาะกลุ่มขึ้นมา เพื่อใช้เป็นชุมชนเสมือนจริงในการพบปะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน

### 2.3 นักศึกษาที่ศึกษาเคยได้รับความรู้ดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 (Digital Thailand)

มีเจตคติที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตร์เป็นคนรุ่นใหม่ที่เกิดโตในยุคสมัยดิจิทัล ซึ่งมองเห็นเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ตนเองกระทำหรือใช้ประโยชน์อยู่เป็นเรื่องปกติ เช่นดังที่ปิยะชาติ อิศรภักดี (2559) กล่าวว่า สังคมดิจิทัล คือ สังคมที่เกิดขึ้นบนโลกออนไลน์ (สามารถเชื่อมต่อกันได้) และโลกออฟไลน์ (โดยปราศจากการเชื่อมต่อ) ที่เชื่อมโยงกันอย่างลงตัว ผู้คนสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตดิจิทัล (Digital lifestyle) ของตนเองได้ ทั้งในรูปแบบบุคคลและแบบเครือข่าย เมื่อใดก็ได้ (Whenever) และที่ไหนก็ได้ (Wherever) โดยอำนาจในการออกแบบอยู่ในมือของผู้บริโภคโดยสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจูตินัน บุญภาพ คอมมอน (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของสื่อใหม่ในการสร้างค่านิยมทางสังคมและอัตลักษณ์ของเยาวชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สื่อดิจิทัลสมัยใหม่ยังเข้ามามีบทบาทในฐานะเป็นเครื่องมือและพื้นที่ให้เยาวชนได้ใช้ค้นหา สำรวจ ทดลอง และทดสอบอัตลักษณ์ของตนเอง รวมทั้งมีบทบาททางอ้อมในการขัดเกลาทางสังคมให้แก่เยาวชนอีกด้วย และบทความวิจัยของจูตินัน บุญภาพ คอมมอน (2556, หน้า 886-891) เรื่อง “สื่อใหม่กับการเรียนรู้และการสร้างค่านิยมทางสังคมของเยาวชนไทย” ผลการวิจัยพบว่า เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิด มุมมองในการมองสังคมและตนเองของเยาวชน ซึ่งตรงกับแนวความคิดของกลุ่มเทคโนโลยีเป็นตัวกำหนด (Powerful technological determinism) ที่มองว่าปรากฏการณ์และการเปลี่ยนแปลงทั้งหลายด้านเทคโนโลยีจะส่งผลต่อสังคม วัฒนธรรม ประเพณี รูปแบบการดำเนินชีวิต รวมทั้งทัศนคติและการมองโลกของคนในแต่ละยุคสมัย เยาวชนในยุคดิจิทัล (Digital generation) มีความใกล้ชิดกับสื่อใหม่ เทคโนโลยีของสื่อดิจิทัลสมัยใหม่จึงส่งผลต่อ

การเปลี่ยนแปลงวิธีการมองโลก รวมทั้งค่านิยมและการเรียนรู้ทางสังคมของเยาวชน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความรู้ที่ควรได้รับ จากผลการวิจัยพบว่า เจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ควรมีการจัดอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อก้าวทันยุคดิจิทัลให้กับนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิตปีที่สี่หรือชั้นปีสุดท้ายเพื่อเตรียมความพร้อม ทบทวนความรู้ โดยใช้กระบวนการพูดคุยหรือเสวนากับกลุ่มผู้ประกอบการเป็นเบื้องต้นถึงความต้องการบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางให้นักศึกษาสามารถประยุกต์และปฏิบัติการฝึกอบรมวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ จากผลการวิจัยพบว่า เจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เพื่อให้การส่งเสริมบุคลิกภาพให้ดียิ่งขึ้น ควรมีการพัฒนาความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของนักศึกษากับกระบวนการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียน ผู้สอน วิธีการสอน และด้านหลักสูตร มีความทันสมัย สร้างวิชาใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนและสังคมสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลง หรือนำผู้เรียนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ทางการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่แปลกใหม่ เพื่อดึงดูดการเรียนรู้นอกเหนือห้องเรียน

3. ด้านบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ จากผลการวิจัยพบว่า เจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เพื่อให้การส่งเสริมบุคลิกภาพให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านบุคลิกภาพภายนอกขั้นพื้นฐาน เช่น การนั่ง การเดิน การยืน การไหว้ และบุคลิกภาพภายใน เช่น ความมีน้ำใจ ความเสียสละ การอุทิศตนกับการทำงาน ภาวะผู้นำ ตลอดจนการพัฒนาบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น การใช้ภาษาท่าทางและการพูดในสาธารณชนอย่างมั่นใจ เป็นต้น

4. ด้านบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย จากผลการวิจัยพบว่า เจตคติของนักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เพื่อให้การส่งเสริมบุคลิกภาพให้ดียิ่งขึ้น ควรมีการสอดแทรกเนื้อหาในด้านอัตลักษณ์ทางวิชาการ (Academic identity) และอัตลักษณ์ทางวิชาชีพ (Professional identity) โดยให้ความรู้และปรับปรุงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของบุคคล (Individual identity) และอัตลักษณ์ทางสังคม (Social identity) ที่นักศึกษาควรรู้จักและรับทราบในการเปลี่ยนแปลงของสภาวะสังคมใหม่

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษานักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีต่อการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางปรับปรุง และพัฒนาในการส่งเสริมบุคลิกภาพให้โดดเด่น รวมถึงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษารูปแบบที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับการส่งเสริมบุคลิกภาพเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

#### บรรณานุกรม

- กล้าหาญ ณ น่าน. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 31(1), 39-67.  
เข้าถึงได้จาก [http://journal.fms.psu.ac.th/files/Article\\_JOFMS/ No.31%20V.1%2057/ FMS\\_journal%20No31%20Vol.1%202557.3.pdf](http://journal.fms.psu.ac.th/files/Article_JOFMS/No.31%20V.1%2057/FMS_journal%20No31%20Vol.1%202557.3.pdf)
- ฉัตรทิพย์ สุวรรณชิน และพนมพร จันทร์ปัญญา. (2558). การสร้างอัตลักษณ์ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 7(2), 267-280.
- จิตินัน บุญภาพ คอมมอน. (2556). รายงานผลการวิจัย เรื่อง บทบาทของสื่อใหม่ในการสร้างค่านิยมทางสังคมและอัตลักษณ์ของเยาวชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ศูนย์การวิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. เข้าถึงได้จาก <http://libdoc.dpu.ac.th/research/149786.pdf>
- จิตินัน บุญภาพ คอมมอน. (2556). สื่อใหม่กับการเรียนรู้และการสร้างค่านิยมทางสังคมของเยาวชนไทย. ใน *การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 53 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์* (หน้า 884-892). เข้าถึงได้จาก <http://www.lib.ku.ac.th/KUCONF/2559/KC5313019.pdf>

- พัชญ์ วงษ์เหรียญทอง. (2559, 37 พฤศจิกายน). Digital disruption, เมื่อดิจิทัลเข้าทุกวงการ จนถึงตัวคุณ. *ELLE MAN THAILAND*. 60.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2547). *หลักการจัดการ-หลักการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- ปิยะชาติ อิศรภักดี. (2559). *BRANDING 4.0* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อมรินทร์ฮาวทู อมรินทร์พรินต์ติ้งและพับลิชชิ่ง.
- มนัสนันท์ หัตถศักดิ์ และศุภชัย อิทธิปาตานนท์. (2545). *การศึกษานุคลิกภาพของนักศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตามแบบวัดบุคลิกภาพของไมเยอร์ บริกจ์ (MBTI)*. เข้าถึงได้จาก [http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/epaper/jan\\_june2004/manasanan.pdf](http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/epaper/jan_june2004/manasanan.pdf)
- มุกดา ศรียงค์. (2539). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภศิลป์ กุลจิตต์เจือวงศ์. (2558). การนำเสนอรายการโทรทัศน์ในยุคดิจิทัล. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 7(2), 250-252.
- สถิต วงศ์สุวรรณค์. (2551). *การพัฒนาบุคลิกภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*, (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Harper and Row.

คนที่ 2 อาจารย์จรัสพงษ์ ป้อมน้อย หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจการบิน  
โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาทักษะ  
การบริการในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการ  
ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) D1

## บทนำ

จากร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์ที่ 4  
การสร้างเศรษฐกิจที่มีเสถียรภาพบนฐานความรู้ เน้นถึงบทบาทความสำคัญของภาคบริการ  
ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับภาคเศรษฐกิจที่แท้จริง โดยการช่วยลดการขาดดุลการค้า พัฒนา  
คุณภาพชีวิตประชาชน ซึ่งภาคบริการยังมีบทบาทสำคัญในการเป็นแหล่งจ้างงานขนาดใหญ่  
ของประเทศ โดยมีสัดส่วนแรงงานถึงร้อยละ 45.3 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดในช่วง 3 ปีแรก  
ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ฉบับที่ 10

ในปัจจุบันภาคธุรกิจบริการ (Business service sector) สามารถพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า  
และยกระดับอัตราการเพิ่มผลผลิต ภาคธุรกิจบริการเป็นหลักสำคัญในเศรษฐกิจไทย ซึ่งปี พ.ศ. 2549  
มีสัดส่วนร้อยละ 47.74 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross domestic product-GDP) คิดเป็น  
มูลค่า 3.73 ล้านล้านบาท ภาคธุรกิจบริการเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการของรัฐ  
ใน 5 ประการ ได้แก่ สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ภาคการผลิตและภาคบริการ สนับสนุนการเติบโต  
ทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ ลดการขาดดุลทางการค้าบริการ และพัฒนา  
คุณภาพชีวิตของประชาชน ดังนั้น การพัฒนาผู้ประกอบการภาคธุรกิจบริการไทยให้มีศักยภาพ  
ในตลาดต่างประเทศด้วยการจัดหลักสูตรฝึกอบรม สัมมนา โดยสถาบันการศึกษา วิทยากร และ  
ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เฉพาะทางธุรกิจภาคบริการอันเป็นหน้าที่หลักของหน่วยงานทางการศึกษา  
(สาขาธุรกิจการบิน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ, 2555, หน้า 2)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จึงได้จัดทำหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจ  
การบิน ที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจดังกล่าวขึ้น ได้เริ่มใช้หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาธุรกิจการบิน ซึ่งเป็นหลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2554 โดยปัจจุบันมีการเรียนการสอนในระดับ  
ปริญญาตรี เพื่อผลิตบัณฑิตให้เพียงพอต่อความต้องการของตลาดอุตสาหกรรมการบินในยุค  
ปัจจุบัน และสอดคล้องกับเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ประชญา  
“สร้างบัณฑิตที่มีความรู้ ความเข้าใจในศาสตร์ด้านอุตสาหกรรมการบิน และศิลป์ด้านการบริการ  
ในวิชาชีพธุรกิจการบิน” วิสัยทัศน์ “มุ่งผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในวิชาชีพธุรกิจการบิน  
ในระดับแนวหน้า โดยมุ่งเน้นให้มีความเชี่ยวชาญ มีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ



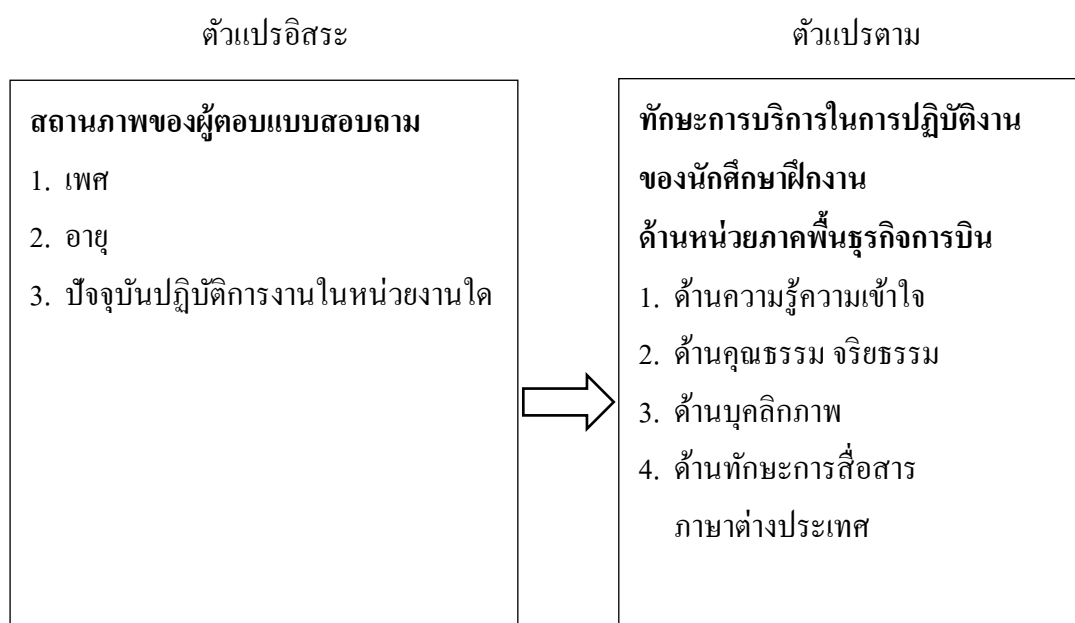
มีบุคลิกภาพที่เป็นเลิศ ตามความต้องการของตลาดแรงงานและสังคมอย่างมีคุณภาพ” พันธกิจ เพื่อสร้างบัณฑิตให้มีคุณลักษณะและคุณสมบัติ ดังนี้ 1) มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญทางด้านอุตสาหกรรมการบินตามมาตรฐานสากล และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องทางด้านธุรกิจการบิน 2) มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ มีจิตบริการและความรับผิดชอบต่อสังคม ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) มีทักษะการวิเคราะห์สถานการณ์ โดยประยุกต์ใช้ความรู้ เหตุผล และ วิจารณ์อย่างเหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ 4) มีบุคลิกภาพที่ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้และทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 5) มีประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและภาษาต่างประเทศได้อย่างน้อย 2 ภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ รวมทั้งสามารถสื่อสารข้ามวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม (สาขาธุรกิจการบิน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ, 2555, หน้า 2-3)

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริการในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) D1 ในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ และด้านทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ เพื่อได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการให้บริการในงานบริการในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย และให้เหมาะสม ตอบสนองกับความต้องการของนักศึกษา

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริการในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) D1
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริการในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) D1 จำแนกตามเพศ อายุ และปัจจุบันปฏิบัติงานในหน่วยงานใด

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริการในการปฏิบัติงานของนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจการบิน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รวมจำนวน 30 คน ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจการบิน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ ที่ฝึกปฏิบัติงานในหน่วยภาคพันธกิจการบิน ในหน่วยงานดังต่อไปนี้ กองบริการผู้โดยสารการบินไทย (KP), กองการบริการพิเศษ (LP), กองควบคุมการระวางและบรรทุก (KL), กองบริการสัมภาระ (LL), กองสนับสนุนการบริการพิเศษ (KN) ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

กลุ่มตัวอย่าง ตัวแทนประชากรที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่ฝึกปฏิบัติงาน ระยะเวลาฝึกงาน 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559-28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560) จำนวน 30 คน

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

**ตัวแปรต้น** ประกอบด้วย เพศ อายุ ปัจจุบันปฏิบัติกรงานในหน่วยงานใด

**ตัวแปรตาม** ประกอบด้วย ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยทักษะการบริการในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) D1 4 ด้าน คือ 4 ด้าน คือ

1) ด้านความรู้ความเข้าใจ 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านบุคลิกภาพ และ 4) ด้านทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ โดยทำการสร้างเครื่องมือซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริการในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) D1 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจ 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและโดยการสัมภาษณ์นักศึกษาฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) D1 คือ หน่วยงานที่ฝึกปฏิบัติ ได้แก่ กองบริการผู้โดยสารการบินไทย (KP), กองการบริการพิเศษ (LP), กองควบคุมการระวางและบรรทุก (KL), กองบริการสัมภาระ (LL), กองสนับสนุนการบริการพิเศษ (KN) ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ศึกษาทักษะการบริการในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับบริษัทการบินไทย

จำกัด (มหาชน) D1 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจ 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม  
3) ด้านบุคลิกภาพ และ 4) ด้านทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)  
และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริการในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน  
ด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
กับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) D1 จำแนกภูมิหลัง โดยการทดสอบที (*t*-test) และ  
ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และในกรณีที่พบว่า  
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ  
เชฟเฟ้ (Scheffe's method)

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด นำมาพิจารณารวบรวมข้อคิดเห็นสรุปประเด็น  
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของทักษะที่มีต่อการบริการในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน  
ด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบินตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5. นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย จำนวน 3 คน ตรวจสอบ  
ความเที่ยงตรง โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบกับวัตถุประสงค์  
แล้วปรับปรุงโดยคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

#### 2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้  
การทดสอบที (*t*-test)

2.2 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้  
การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยใช้ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่าง  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ  
เชฟเฟ้ (Scheffe's method)

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริการในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) D1 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจ 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 3) ด้านบุคลิกภาพ และ 4) ด้านทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจการบิน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริการในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2. นักศึกษาเพศชายและเพศหญิง มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน โดยรวม และในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. นักศึกษาที่ศึกษามีอายุแตกต่างกัน มีทักษะการบริการในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน โดยรวม และในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. นักศึกษาที่ปฏิบัติการงานในหน่วยงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีทักษะการบริการในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับบริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน) D1 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาที่ปฏิบัติงานและในแต่ละด้านแตกต่างกันในด้านความรู้ความเข้าใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าเป็นแตกต่างกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจการบิน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริการในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ การที่นักศึกษามีความคิดเห็นต่อทักษะการบริการในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ

หลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติได้ และสามารถวิเคราะห์ปัญหา เข้าใจ และอธิบายในภาคปฏิบัติของตนเองได้ รวมทั้งรู้และเข้าใจ สนใจพัฒนาความรู้ ชำนาญ เฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่อยู่ในหน่วยฝึกปฏิบัติงาน ดังที่พันศักดิ์ เนินทราย (2557, หน้า 74) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานตาม โครงการปฏิบัติสหกิจศึกษา หลักสูตรเทคโนโลยีการบินบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน วิชาเอกการจัดการจราจรทางอากาศ สถาบันการบินพลเรือน พบว่า มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดในด้านรู้จักเลือกใช้อุปกรณ์และนำเสนอ อย่างถูกต้องเป็นระบบ มีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.67 หรือระดับมาก รองลงมา ด้านสามารถวิเคราะห์ ปัญหา เข้าใจ และอธิบายความต้องการทางด้านการจราจรทางอากาศได้ และด้านประยุกต์ความรู้ ทักษะ และการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับการแก้ไขปัญหา มีระดับคะแนนเฉลี่ยด้านละ 3.64 หรือ ระดับมาก รองลงมา ด้านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีที่สำคัญในการควบคุม จราจรทางอากาศ มีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.63 หรือระดับมาก ส่วนความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านสามารถติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและวิวัฒนาการด้านการจราจรทางอากาศ อย่างต่อเนื่อง และด้านสามารถตีความ ขยายความ แปลความ ย่อความ จับใจความได้ มีระดับ คะแนนเฉลี่ย 3.45 หรือระดับมาก รองลงมาด้านสามารถนำความรู้ด้านการจราจรทางอากาศไปใช้ กับภาคปฏิบัติได้ตรงตามข้อกำหนด มีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.49 หรือระดับมาก

1.2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม การที่นักศึกษาที่มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริการ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะยอมรับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ คำวิพากษ์วิจารณ์ได้ โดยพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข และมีความเข้าใจผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ และมีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นนักศึกษาฝึกงานที่ดี ดังที่พันศักดิ์ เนินทราย (2557, หน้า 73) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานตาม โครงการปฏิบัติ สหกิจศึกษา หลักสูตรเทคโนโลยีการบินบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน วิชาเอกการจัดการ จราจรทางอากาศ สถาบันการบินพลเรือน กล่าวว่า มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดในด้านมีความซื่อสัตย์ สุจริต ประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรม และเป็นนักศึกษาฝึกงานที่ดี มีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.83 หรือ ระดับมาก รองลงมา ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.66 หรือ ระดับมาก รองลงมา ด้านตระหนักถึงคุณภาพของงานให้ได้มาตรฐานของวิชาชีพ มีระดับคะแนน เฉลี่ย 3.65 หรือระดับมาก ส่วนความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุดในด้านสามารถทำงานให้สำเร็จภายใต้ ความกดดัน และมีความอดทนในการทำงานหนักได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.46 หรือระดับมาก

1.3 ด้านบุคลิกภาพ การที่นักศึกษาที่มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริการ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรับตัวได้ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดังที่สตีเฟน วังส์สวอร์ค (2551, หน้า 215) กล่าวว่า ลักษณะของ บุคลิกภาพที่ดี บางส่วนเกิดจากการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้ดีในทุกกาลเทศะ เป็นบุคคลที่มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลทั่วไป และเป็นบุคคลที่ปรับตัวเข้ากับ บุคคลอื่นได้ดี มีความกระตือรือร้น ใฝ่หาความรู้และรักความก้าวหน้า และมีประสบการณ์ ที่หลากหลาย ต้องเข้าใจโลกเข้าใจชีวิต และศุกศิลป์ กุลจิตต์เจือวงศ์ (2558, หน้า 250-251) อธิบายว่า ยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน พฤติกรรมของผู้รับสารมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทำให้กลุ่ม (Segment) ของกลุ่มผู้รับสารมีลักษณะเฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น กลุ่มที่มีอุดมการณ์ทางการเมือง ด้านใดด้านหนึ่ง

1.4 ด้านทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ การที่นักศึกษามีความคิดเห็นต่อทักษะ การบริการในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสามารถจับใจความสำคัญ จากการสนทนาภาษาอังกฤษเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สามารถสื่อข้อความให้คู่สนทนาฟังได้ อย่างเข้าใจ ถูกต้องและครบถ้วน และสามารถฟังเข้าใจ และพูดโต้ตอบได้เหมาะสมกับเรื่องที่สนทนา ดังที่พันศักดิ์ เนินทราย (2557, หน้า 79) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน ตามโครงการปฏิบัติ สหกิจศึกษา หลักสูตรเทคโนโลยีการบินบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน วิชาเอกการจัดการจราจรทางอากาศ สถาบันการบินพลเรือน กล่าวว่า การเตรียมความพร้อม ทางวิชาการ เช่น ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPAX) และ รายวิชาที่เป็นเงื่อนไขบังคับก่อนสหกิจ ศึกษา และการเตรียมความพร้อมในทักษะที่สามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มแก่ตัวนักศึกษา เช่น ทักษะ ทางคอมพิวเตอร์ และภาษาต่างประเทศ เป็นต้น สถาบันควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของ นักศึกษาที่จะเข้ารับการฝึกปฏิบัติ เพื่อคัดกรองคุณสมบัติของผู้มีคุณสมบัติพื้นฐานที่มีความพร้อม ในการไปฝึกปฏิบัติ อาทิเช่น มีการทดสอบด้านความรู้พื้นฐานที่จำเป็นผ่านรายวิชาเตรียมสหกิจ ศึกษา ทักษะภาษาอังกฤษด้านผู้ปฏิบัติงานในภาคอากาศ ซึ่งอาจจะกำหนดเป็น 3 แนวทาง คือ ออกแบบทดสอบเฉพาะ โดยสถานศึกษา หรือการทดสอบภาษาอังกฤษเฉพาะทาง หรืออาจใช้ การทดสอบทักษะภาษาอังกฤษทั่วไปมาเทียบเคียง เช่น TOEIC ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของผู้ที่ จะสามารถเข้ารับการฝึกสหกิจศึกษา นอกจากนี้ ควรมีการทดสอบทักษะการใช้อุปกรณ์สารสนเทศ ที่จำเป็นในการฝึกปฏิบัติของนักศึกษา โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจรวมอยู่ในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมสหกิจศึกษา เช่นเดียวกับผลการศึกษาของฮอลลีย์ (Holley, 1980 cited in Gilakjani & Ahmadi, 2011, p. 978) ที่พบว่า การสื่อสารส่วนใหญ่ ของนักศึกษาเป็นทักษะการฟัง ร้อยละ 52.5 ดังนั้นจะเห็นว่า ทักษะการฟังมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหากผู้ฟังมีทักษะการฟังที่ดีย่อมส่งเสริมให้ทักษะการพูดมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถ้าได้รับการ ฝึกทักษะการฟังไม่เพียงพอจะมีผลทำให้ไม่สามารถใช้ภาษาในการสนทนาได้ ดังนั้น ควรจะ

ใส่ใจในทักษะการฟัง เพื่อให้การฟังประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฟังภาษาอังกฤษ  
ในทางวิชาการ

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริการในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน  
ด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
กับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) D1 จำแนกเพศ อายุ และปัจจุบันปฏิบัติการงานในหน่วยงาน  
ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 นักศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร  
ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน โดยรวมและ  
ในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

2.2 นักศึกษาที่ศึกษามีอายุแตกต่างกัน มีทักษะการบริการในการปฏิบัติงาน  
ของนักศึกษาฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน โดยรวม และในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับ  
นัยสำคัญ .05

2.3 นักศึกษาที่ปฏิบัติการงานในหน่วยงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีทักษะการบริการ  
ในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการ  
ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) D1 โดยรวม  
ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาที่ปฏิบัติงานและในแต่ละด้านแตกต่างกัน  
ในด้านความรู้ความเข้าใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่า  
แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาทักษะการบริการในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้น  
ธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับบริษัทการบินไทย  
จำกัด (มหาชน) D1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านความรู้ความเข้าใจ จากผลการวิจัยพบว่า ควรเสริมสร้างความรู้พื้นฐานที่จำเป็น  
ในการฝึกปฏิบัติ โดยเน้นในระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีปฏิบัติต่าง ๆ รวมถึงความรู้ ทฤษฎี หลักการ  
ที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งจำเป็นในการฝึกปฏิบัติ นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมความรู้ที่เกี่ยวกับ  
วิวัฒนาการต่าง ๆ ที่กำลังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม จากผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมยึดคุณธรรม  
ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต โดยปฏิบัติตนอยู่ในหลักศีลธรรมขั้นพื้นฐาน และจริยธรรมในด้านวิชาชีพ



ด้านการบินที่สำคัญ ที่มุ่งเน้นในเรื่องของมาตรฐานการบริการในการทำงาน ประพุดติคนบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญให้เกิดการยอมรับ เชื่อใจ และไว้วางใจในการทำงาน แก่ผู้กำกับดูแลการฝึกปฏิบัติ เนื่องจากการปฏิบัติงานบางด้านมีการทำงานเป็นทีมความร่วมมือจากทุกหน่วยจึงจะสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และเกิดความปลอดภัยสูงสุด

3. ด้านบุคลิกภาพ จากผลการวิจัยพบว่า ควรมีการพัฒนาความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของนักศึกษากับกระบวนการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียน ผู้สอน และวิธีการสอน ให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนและสังคมสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลง หรือนำผู้เรียนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ทางการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่แปลกใหม่ เพื่อดึงดูดการเรียนรู้ให้นักศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

4. ด้านทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ จากผลการวิจัยพบว่า ควรจะหาเทคนิคการสอนภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสอนทักษะการอ่านให้กับผู้เรียน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะหากผู้เรียนสามารถอ่าน ได้ดีย่อมส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษานักศึกษาที่เข้าฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบินที่มีต่อทักษะการบริการในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาในใช้เป็นแนวทางปรับปรุง และพัฒนาในการส่งเสริมทักษะการบริการให้โดดเด่น รวมถึงการทำงานให้มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาการพัฒนาารูปแบบที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับทักษะการบริการในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน เพื่อให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

#### รายการอ้างอิง

- พันศักดิ์ เนินทราย. (2557). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานตามโครงการปฏิบัติสหกิจศึกษา หลักสูตรเทคโนโลยีการบินบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน วิชาเอกการจัดการจราจรทางอากาศ สถาบันการบินพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สถาบันการบินพลเรือน.
- ศุภศิลาปี กุลจิตต์เจือวงศ์. (2558). การนำเสนอรายการโทรทัศน์ในยุคดิจิทัล. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 7(2), 250-252.
- สติติ วงศ์สุวรรณต์. (2551). *การพัฒนาบุคลิกภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- สาขาธุรกิจการบิน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ. (2555). *รายงานการประเมินตนเองปีการศึกษา 2555*. กรุงเทพฯ: หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

Gilakjani, A. P., & Ahmadi, R. M. (2011). A study of factors affecting EFL learners' English listening comprehension and the strategies for improvement. *Journal of Language Teaching and Research*, 2(5), 977-988.

คนที่ 3 อาจารย์นิศากร บุตรงามดี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจการบิน  
โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาทักษะการใช้  
ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษ ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการงานธุรกิจภาคพื้น  
ในด้านธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับหน่วยงาน  
ภาคพื้น (DK) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

## บทนำ

ความเจริญของโลกในปัจจุบัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารทั่วกันถึงกันโดยไร้พรมแดน แต่ทั้งนี้มนุษย์ในโลกมิได้พูดภาษาเดียวกัน เราจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจระหว่างกัน เป็นสำคัญ ดังนั้น คุณแจหลักที่จะใช้เปิดประตูเข้าสู่ระบบสื่อสารได้คือ ภาษาอังกฤษ ภาษาอังกฤษ นับว่าเป็นภาษาสากลที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารกันอย่างกว้างขวางทั่วโลก ดังที่ไนส์บิต (Naisbitt) กล่าวไว้ว่า ภาษาอังกฤษกลายเป็นภาษากลางในการสื่อสารของมวลมนุษย เพราะในปัจจุบันมีคนพูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาประจำชาติ หรือเป็นภาษาที่สองถึง 1,000 ล้านคน ร้อยละ 60 ของรายการวิทยุใน โลกนี้ออกอากาศเป็นภาคภาษาอังกฤษ และร้อยละ 70 ของไปรษณีย์ภัณฑ์ต้องจำหน่ายเป็น ภาษาอังกฤษ และร้อยละ 80 ของข้อมูลที่จัดเก็บอยู่ในคอมพิวเตอร์บันทึกเป็นภาษาอังกฤษ จะเห็นว่า ภาษาอังกฤษเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของสังคมโลกมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากโลก เข้ามาสู่ยุคโลกาภิวัตน์ หรือยุคข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศต่าง ๆ ที่เข้ามาทั้งทางตรงและทางอ้อม ล้วนแต่เป็นภาษาอังกฤษ ไนส์บิตท์ (Naisbitt, 1995 อ้างถึงใน อมรวิเศษ นาคทรพรพ, 2544, หน้า 103) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ภาษาอังกฤษมีบทบาทสำคัญในการสร้างรากฐานการปฏิบัติงานและ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง ปัจจุบันการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นของสังคมที่มีการแข่งขันสูง ในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านธุรกิจ การทำงาน การศึกษา การค้าขาย รวมถึงการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของการทำธุรกิจในยุคนี้ ประกอบกับการลงทุนของบริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุน ในแถบภูมิภาคเอเชีย การจัดตั้งการค้าเสรี ทำให้เกิดความต้องการบุคลากรและแรงงานที่มี ความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศมากขึ้นในการติดต่อสื่อสาร ผู้ที่รู้ภาษา เพิ่มเติมจะได้เปรียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากลที่คนใช้กันก่อนโลก

แผนการศึกษาแห่งชาติ มุ่งสร้างความตระหนักรู้ของคนไทยในการจัดการศึกษาเพื่อสร้าง คนไทยให้เป็นคนของประชาคมอาเซียน พัฒนาสมรรถนะให้พร้อมจะอยู่ร่วมกันและส่งเสริม ความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการศึกษา โดยให้มีการร่วมมือกันใน 3 ด้าน คือ ด้านพัฒนา คุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริการและ

จัดการศึกษา สร้างความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับเพื่อนบ้านในกลุ่มประเทศอาเซียน ความแตกต่างทางด้านชาติพันธุ์ หลักสิทธิมนุษยชน การส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ เพื่อพัฒนาการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในประเทศอาเซียน มีการเพิ่มครูที่จบการศึกษาด้านภาษาอังกฤษเข้าไปในทุกๆระดับชั้นการศึกษา เพื่อให้ให้นักเรียนไทยสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างสร้างสรรค์ จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ต้องมีการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพการศึกษาด้านภาษาอังกฤษ เพื่อนำไปใช้ในการสื่อสาร และติดต่อกับสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ภาษาอังกฤษเป็นสิ่งสำคัญในการติดต่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจตรงกัน โดยถือว่าภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่ทั่วโลกยอมรับ และใช้ในการสื่อสาร สังคมโลกปัจจุบันเป็นสังคมข้อมูลข่าวสาร (Information society) ความก้าวหน้าความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและวัฒนธรรม มีผลกระทบต่อทั่วถึงอย่างรวดเร็ว บุคคลในสังคมต้องติดต่อพบปะเพื่อดำเนินกิจกรรมทางสังคมหรือเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 1)

ระบบการศึกษาของไทยในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถทางภาษาอังกฤษของคนไทยให้อยู่ในระดับที่สามารถรับและเข้าใจข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นภาษาอังกฤษได้ ตลอดจนสามารถใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้ การพัฒนาการศึกษาได้กำหนดองค์ความรู้ต่าง ๆ ในแต่ละรายวิชาเป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยนำจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมาจัดเป็นสาระมาตรฐานการเรียนรู้ การรู้ภาษาต่างประเทศเป็นสิ่งจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะภาษามีใช้เป็นเพียงเครื่องมือในการศึกษาหาข้อมูลที่ต้องการ และเพื่อการประกอบอาชีพเท่านั้น ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร การเจรจาต่อรองเพื่อการแข่งขันและความร่วมมือทั้งทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองได้อย่างประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังช่วยสัมพันธ์ที่กระหว่างผู้คน เพราะมีความเข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของแต่ละเชื้อชาติ ทำให้สามารถปฏิบัติต่อกันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีความเข้าใจและภาคภูมิใจในภาษาและวัฒนธรรมไทย สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมไทยไปสู่สังคมโลก (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 1)

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ เป็นหนึ่งในหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาสาขาวิชาเพิ่มเติม จากหลักสูตรอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและการโรงแรม โดยเปิดหลักสูตรแรกในปี พ.ศ. 2548 และในปี พ.ศ. 2553 โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ ได้ถูกจัดตั้งขึ้นตามมติสภาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง

ความมีเอกภาพให้เกิดขึ้นในหลักสูตรอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการ ให้เป็นหนึ่งใน  
อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้ปรับปรุงเนื้อหา  
การเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการผลิตบัณฑิตเพื่อรองรับตลาดแรงงาน ตามแผนพัฒนา  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในฉบับปัจจุบัน ซึ่งถูกกำหนดในอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยฯ ทั้งนี้  
เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ตามนโยบาย  
ของมหาวิทยาลัยฯ ในการที่จะพัฒนาโครงสร้างของหน่วยงานหลักในมหาวิทยาลัยฯ ให้มี  
ความสอดคล้องกับพันธกิจและประสิทธิผลของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยฯ

ปัจจุบันหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจการบิน โรงเรียนการท่องเที่ยวและ  
การบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้ปรับปรุงหลักสูตรขึ้นใหม่ให้มาตรฐานสอดคล้องตามที่  
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ (สกอ.) กระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดและพัฒนา  
รูปแบบการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน  
ทางด้านธุรกิจการบินทั้งภายในประเทศและในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่กำลังขยายตัว  
อย่างรวดเร็วในปัจจุบัน รวมถึงได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการชั้นนำระดับประเทศ  
ในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีอัตลักษณ์เป็นของตนเอง โดยหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้  
นักศึกษาสามารถผ่านกระบวนการการคัดเลือกเข้าทำงานในสายงานธุรกิจการบินได้นั้นก็คือ ทักษะ  
การใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการงาน  
ด้านธุรกิจการบิน

ทั้งนี้รายละเอียดของหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจการบิน หลักสูตรใหม่  
พุทธศักราช 2554 (มคอ.2) หมวดที่ 5 หลักเกณฑ์ในการประเมินผลนักศึกษา ข้อ 3 เกณฑ์การสำเร็จ  
การศึกษาตามหลักสูตร ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า นักศึกษาที่มีสิทธิ์ได้รับปริญญาต้องผ่านข้อกำหนด  
ของหลักสูตร คือ ผ่านการทดสอบวัดระดับภาษาอังกฤษ TOEIC ระดับคะแนน 600 คะแนน หรือ  
ผ่านกิจกรรมพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษและผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษตามเกณฑ์  
ของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต นอกจากนี้ ในปัจจุบันองค์กรและบริษัทชั้นนำด้านอุตสาหกรรมการบิน  
ของประเทศไทยหลายแห่งกำหนดให้ใช้คะแนนทดสอบภาษาอังกฤษ The test of English for  
international communication (TOEIC) เป็นเกณฑ์วัดในการรับสมัครสอบคัดเลือกพนักงาน  
เข้าทำงานในองค์กรอีกด้วย

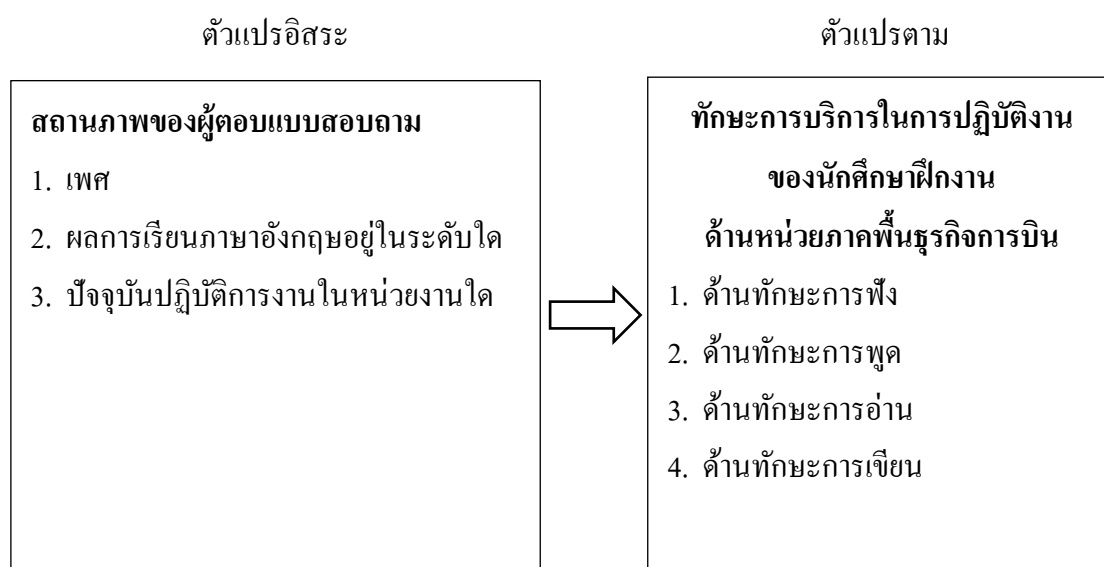
ดังนั้น หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจการบิน โรงเรียนการท่องเที่ยวและ  
การบริการ จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการใช้ทักษะภาษาอังกฤษ  
เพื่อการสื่อสารนานาชาติ จึงได้ทำการวิจัยในหัวข้อ การศึกษาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

ในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษ ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับหน่วยงานภาคพื้น (DK) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลสัมฤทธิ์มาปรับปรุงหลักสูตรฯ และเป็นหลักสูตรนำร่องให้กับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่เปิดสอนในสาขาธุรกิจการบิน ทั้งนี้ การวิจัยในหัวข้อนี้ จะทำให้นักศึกษามีคุณสมบัติเทียบพร้อม นำความรู้ทางทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ และสามารถบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และแนวคิดวิชาการต่าง ๆ เพื่อสร้างความพร้อมของนักศึกษาในการเข้าสู่ตลาดแรงงานทางด้านธุรกิจการบิน เป็นบัณฑิตที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ อันจะสร้างความเจริญและพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้ก้าวหน้าต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษ ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับหน่วยงานภาคพื้น (DK) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษ ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิต กับหน่วยงานภาคพื้น (DK) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ ผลการเรียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับใด และปัจจุบันปฏิบัติงานในหน่วยงานใด

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน ของนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจการบิน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ รวมจำนวน 30 คน ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจการบิน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ ที่ฝึกปฏิบัติงานในหน่วยภาคพันธกิจการบิน ในหน่วยงานดังต่อไปนี้ กองบริการผู้โดยสารการบินไทย (KP), กองการบริการพิเศษ (LP), กองควบคุมการระวางและบรรทุก (KL), กองบริการสัมภาระ (LL), กองสนับสนุนการบริการพิเศษ (KN) ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

กลุ่มตัวอย่าง ตัวแทนประชากรที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่ฝึกปฏิบัติงาน ระยะเวลาฝึกงาน 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559-28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560) จำนวน 29 คน

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาดังนี้  
**ตัวแปรต้น** ประกอบด้วย เพศ ผลการเรียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับใด ปัจจุบันปฏิบัติ  
 การงานในหน่วยงานใด

**ตัวแปรตาม** ประกอบด้วย ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ  
 ในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจ  
 การบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับหน่วยงานภาคพื้น  
 (DK) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) 4 ด้าน คือ ด้านทักษะการฟัง ด้านทักษะการพูด  
 ด้านทักษะการอ่าน และด้านทักษะการเขียน โดยทำการสร้างเครื่องมือซึ่งมีลักษณะเป็น  
 แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้  
 ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษ  
 ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการ  
 ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับหน่วยงานภาคพื้น (DK) บริษัท การบินไทย จำกัด  
 (มหาชน) 4 ด้าน คือ ด้านทักษะการฟัง ด้านทักษะการพูด ด้านทักษะการอ่าน และด้านทักษะ  
 การเขียน  
 ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและโดยการสัมภาษณ์นักศึกษาฝึกงาน  
 ด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
 กับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) D1 คือ หน่วยงานที่ฝึกปฏิบัติ ได้แก่ กองบริการผู้โดยสาร  
 การบินไทย (KP), กองการบริการพิเศษ (LP), กองควบคุมการระวางและบรรทุก (KL), กองบริการ  
 สัมภาระ (LL), กองสนับสนุนการบริการพิเศษ (KN) ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)  
 และค่าร้อยละ (Percentage)



2. ศึกษาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับหน่วยงานภาคพื้น (DK) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) 4 ด้าน คือ ด้านทักษะการฟัง ด้านทักษะการพูด ด้านทักษะการอ่าน และด้านทักษะการเขียน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แปลผลความค่าความคิดเห็น (พงศเทพ จิระโร, 2557, หน้า 15) โดยใช้จุดกึ่งกลางชั้น (Mid point average) ดังนี้

คะแนนอยู่ระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง ความคิดเห็นระดับต่ำสุด/ น้อยที่สุด/ แย่มาก

คะแนนอยู่ระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง ความคิดเห็นระดับต่ำ/ น้อย/ แย่

คะแนนอยู่ระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง ความคิดเห็นระดับปานกลาง/ พอใช้

คะแนนอยู่ระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง ความคิดเห็นระดับสูง/ มาก/ ดี

คะแนนอยู่ระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง ความคิดเห็นระดับสูงที่สุด/ มากที่สุด/ ดีมาก

3. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับหน่วยงานภาคพื้น (DK) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) 4 ด้าน คือ ด้านทักษะการฟัง ด้านทักษะการพูด ด้านทักษะการอ่าน และด้านทักษะการเขียน จำแนกภูมิหลัง โดยการทดสอบที (t-test) และใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด นำมาพิจารณารวบรวมข้อคิดเห็นสรุปประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษาฝึกงานด้านหน่วยภาคพื้นธุรกิจการบิน ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 29 คน

5. นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบกับวัตถุประสงค์ แล้วปรับปรุงโดยคัดเลือกรายข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

## 2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบที ( $t$ -test)

2.2 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยใช้ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's method)

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับหน่วยงานภาคพื้น (DK) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) 4 ด้าน คือ ด้านทักษะการฟัง ด้านทักษะการพูด ด้านทักษะการอ่าน และด้านทักษะการเขียน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจการบิน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีความคิดเห็นต่อทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านทักษะการเขียนภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับหน่วยงานภาคพื้น (DK) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวมและในแต่ละด้าน

ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิต กับหน่วยงานภาคพื้น (DK) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	จำนวน (คน)		ระดับ ความคิดเห็น
	$n = 29$		
	$\bar{X}$	$SD$	
1. ด้านทักษะการฟังภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร	4.31	0.50	มาก
2. ด้านทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร	3.88	0.63	มาก
3. ด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร	3.94	0.58	มาก
4. ด้านทักษะการเขียนภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร	3.45	0.65	ปานกลาง
รวม	3.89	0.51	มาก

2. นักศึกษาเพศชายและเพศหญิง มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน โดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

3. นักศึกษาที่ศึกษามีผลการเรียนภาษาอังกฤษแตกต่างกัน มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน โดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

4. นักศึกษาที่ปฏิบัติการงานในหน่วยงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน โดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจการบิน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีความคิดเห็นต่อทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านทักษะการเขียนภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านทักษะการฟังภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร การที่นักศึกษามีความคิดเห็นต่อทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ 3 และ 4 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาตั้งใจฟังเมื่อมีคนพูดภาษาอังกฤษ และสังเกตข้อผิดพลาดในการใช้ภาษาอังกฤษของตัวเอง ดังที่กฤษณะ โฆษณุนันท์ (2558, หน้า 150; Holley, 1980 cited in Gilakjani & Ahmadi, 2011, p. 978) ที่พบว่า การสื่อสารส่วนใหญ่ของนักศึกษาเป็นทักษะการฟัง ร้อยละ 52.5 ดังนั้นจะเห็นว่า ทักษะการฟังมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหากผู้ฟังมีทักษะการฟังที่ดีย่อมส่งเสริมให้ทักษะการพูดมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถ้าได้รับการฝึกทักษะการฟังไม่เพียงพอจะมีผลทำให้ไม่สามารถใช้ภาษาในการสนทนาได้ ดังนั้น ควรจะใส่ใจในทักษะการฟัง เพื่อให้การฟังประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฟังภาษาอังกฤษในทางวิชาการ

1.2 ด้านทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร การที่นักศึกษามีความคิดเห็นต่อทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ 5 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาสามารถพูดภาษาอังกฤษได้ถูกต้องตามหลักภาษาและไวยากรณ์ ดังที่ซิทโซปูลู (Tsitsopoulou, 1992, p. 56 อ้างถึงใน กฤษณะ โฆษณุนันท์, 2558, หน้า 150) กล่าวว่า การพูดเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนเป็นการแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้พูดและผู้ฟัง ซึ่งจะทำให้ผู้ฟังเข้าใจในสารหรือความคิดที่ผู้พูดได้ถ่ายทอด วาเล็ทท์ (Valette, 1977, p. 120 อ้างถึงใน กฤษณะ โฆษณุนันท์, 2558, หน้า 150) กล่าวว่า สิ่งสำคัญในการพูดคือ ต้องทำให้ผู้อื่นเข้าใจในสิ่งที่ตนพูด นั่นคือ ผู้พูดต้องสามารถเลือกใช้คำสำนวนภาษาที่ถูกต้องเหมาะสม

1.3 ด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร การที่นักศึกษามีความคิดเห็นต่อทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน

โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสามารถอ่านเอกสารภาษาอังกฤษจากชาวต่างชาติ ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการอ่าน คู่มือวิธีใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจับใจความสำคัญจากการสนทนาภาษาอังกฤษ และจากข้อความประกาศภาษาอังกฤษเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ดังที่คอนเลย์ (Conley, 1995, p. 6 อ้างถึงใน กฤษณะ โฆษณุนันท์, 2558, 150) กล่าวว่า การอ่านเป็นการสร้างความหมาย จากข้อความที่เขียนหรือพิมพ์ ซึ่งผู้อ่านจะต้องใช้กระบวนการคิดเชื่อมโยงระหว่างข้อความหรือ ข้อมูลที่อ่านกับความรู้และประสบการณ์เดิม เพื่อให้สามารถเข้าใจความหมายที่ผู้เขียนต้องการ สื่อสารได้อย่างถูกต้อง (William, 1993, pp. 2-8 อ้างถึงใน กฤษณะ โฆษณุนันท์, 2558, 150) การอ่านเพื่อทำความเข้าใจนั้น ผู้อ่านจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับระบบการเขียน มีความรู้ความสามารถ ด้านภาษา มีความสามารถในการตีความความสัมพันธ์ของคำระดับประโยค ความรอบรู้ในด้านของ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีตามบริบทของสิ่งที่อ่าน

1.4 ด้านทักษะการเขียนภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร การที่นักศึกษา มีความคิดเห็นต่อทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ 1, 4 และ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาสามารถ เขียนรายงานการปฏิบัติงานเป็นภาษาอังกฤษ เขียนภาษาอังกฤษได้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ และสามารถเขียนแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำงานในแต่ละวันได้ ดังที่ อราพอฟฟ์ (Arapoff, 1967, pp. 119-120 อ้างถึงใน กฤษณะ โฆษณุนันท์, 2558, หน้า 150) กล่าวว่า การเขียนเป็นทักษะที่ต้องอาศัยความรู้และข้อมูลจากทักษะอื่น ๆ เช่น การฟัง การคิด การพูด มาประกอบเพื่อจะถ่ายทอดความรู้สึก นึกคิด ดังนั้นจะเห็นว่า การเขียนจะเป็นทักษะที่ ยากมาก เนื่องจากจะต้องถ่ายทอดสิ่งที่คิด สิ่งที่อยู่ ใ้นุ้บุคคลอื่นรับรู้ผ่านอักษร ผู้ที่จะเขียน ได้ดีนั้น ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้มีประสบการณ์ ตลอดจนมีเทคนิคการเขียนที่สามารถถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้ สู่ผู้อื่นได้ โดยการเขียนที่ดีนั้น จะต้องกำหนดจุดมุ่งหมาย และพยายามเรียงลำดับความสำคัญ ให้เป็นไปอย่างมีขั้นตอน

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษ ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการ ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับหน่วยงานภาคพื้น (DK) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกเพศ ผลการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ และปัจจุบันปฏิบัติการงานในหน่วยงาน ผู้วิจัย ขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 นักศึกษาเพศชายและเพศหญิง มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน โดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

2.2 นักศึกษาที่ศึกษามีผลการเรียนภาษาอังกฤษแตกต่างกัน มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน โดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

2.3 นักศึกษาที่ปฏิบัติการงานในหน่วยงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน โดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน กรณีศึกษา: โครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับหน่วยงานภาคพื้น (DK) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาอังกฤษ ในการติดต่อสื่อสาร จากผลการวิจัย พบว่า

1. ควรมีจัดการการเรียนสอน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญหรือเจ้าของภาษาให้ความรู้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ นักศึกษาเกิดความสนใจ
2. หลังจากนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานของธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน ควรประเมินคุณภาพของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ที่ได้รับการฝึกปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้เกิดขวัญและกำลังใจในการฝึกอบรม

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยติดตามประเมินผลสมรรถนะของนักศึกษาปฏิบัติการงานธุรกิจภาคพื้นในด้านธุรกิจการบิน ในการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใน ใช้เป็นแนวทางปรับปรุง และพัฒนาในการส่งเสริมทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารให้โดดเด่น และสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย
2. ควรมีการวิจัยรูปแบบกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้อาจารย์ใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารที่เหมาะสมกับนักศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เพื่อสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

## รายการอ้างอิง

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การจัดสาระการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษณะ โหมยชุนหนันท์. (2558). การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของวิศวกรไทย: กรณีศึกษา บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 30(93), 147.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2557). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาขาธุรกิจการบิน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ, (2555). *รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2555*. กรุงเทพฯ: หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจการบิน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- อมรวิชัย นาคทรพรพ. (2544). *ความคิดในการพัฒนาอุดมศึกษาไทยในรอบศตวรรษ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

คนที่ 4 อาจารย์นุสรา ลาภวนารอด หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษารูปแบบส่วนประสม การตลาดข้าวของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กรณีศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม อดีตที่ผ่านมา มีระบบการผลิตที่มุ่งการผลิตเพื่อการยังชีพและเป็นระบบที่ต้องพึ่งพาธรรมชาติเป็นอย่างมาก จากการปฏิวัติเขียว (Green revolution) ในราวปี ค.ศ. 1960 (พ.ศ. 2503) ที่นำความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เกษตรและเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูงขึ้นในการลงทุนที่เท่าเดิม ในระยะเวลาเดิม เพื่อจะได้มีวัตถุดิบป้อนให้กับโรงงานอุตสาหกรรม และเป็นการประหยัดแรงงาน ซึ่งประเทศไทยได้นำแผนการพัฒนาประเทศไทย (Public development program for Thailand) ของธนาคารโลก เป็นแนวทางการวางนโยบายการเกษตรของไทย โดยปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 1-7 (พ.ศ. 2504-2539) เพื่อทำให้ประเทศไทยมีความเจริญทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการพัฒนาตามแนวทางของการปฏิวัติเขียว (พันรัชต์ สี่เหนียง, 2555, หน้า 2) ด้วยนโยบายการเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจที่ส่งเสริม “ระบบการเกษตรแผนใหม่” ปลูกพืชเชิงเดี่ยว พึ่งพาเทคโนโลยีสำเร็จรูปจากต่างประเทศ เพื่อเพิ่มผลผลิตในการส่งออกโดยการเปลี่ยนพันธุ์พืชใหม่ ใช้สารเคมีการเกษตรใหม่ และพัฒนาระบบการชลประทานใหม่ ทำให้สังคมเกษตรกรรมแบบพื้นบ้านถูกกลืนเข้าสู่กระแสเศรษฐกิจประเทศและเศรษฐกิจโลก (วิฑูรย์ ปัญญากุล และตรียดา ตรีมรรคา, 2539) มาสู่เกษตรเชิงพาณิชย์ (Commercial agriculture) บทบาทของภาคเกษตรกรรมนอกจากจะเป็นแหล่งผลิตอาหาร สร้างรายได้ และผลิตวัตถุดิบสำหรับภาคเศรษฐกิจอื่น ๆ แล้ว ยังมีผลกระทบที่เกิดขึ้นจากระบบการเกษตรแผนใหม่ คือ “ยิ่งทำยิ่งจน” ความยากจนที่มีความเชื่อมโยงไปยังประเด็นความไม่เป็นธรรมต่าง ๆ ที่ชาวนารายย่อยต้องเผชิญอยู่ อาทิเช่น ปัญหาการถูกกดราคาผลผลิตทางการเกษตรให้ต่ำกว่ากว่าความเป็นจริง ราคาปัจจัยการผลิตที่สูง ปัญหาการเอารัดเอาเปรียบของโรงสีหรือพ่อค้าคนกลางในการรับซื้อผลผลิต และมีความเชื่อมโยงไปถึงปัญหาภาวะหนี้สินในครอบครัวชาวนา รวมถึงปัญหาความเลื่อมล้ำของทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน และปัญหาสุขภาพอันเนื่องมาจากการใช้สารเคมีและพึ่งพาเครื่องจักรทางการเกษตรมากขึ้น ส่งผลต่อโครงการสร้างต้นทุนการผลิตของเกษตรกรโดยตรงทั้งสิ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ชาวนาต้องประสบปัญหาด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเองลดลง แม้ว่าเกษตรกรจะพบเส้นทางใหม่ในการพึ่งตนเอง ด้วยระบบการปลูกพืชเลี้ยงสัตว์แบบผสมผสาน แต่ในสภาพความเป็นจริงเกษตรกรยังคงเผชิญกับ



ปัญหาหนี้สิน ซึ่งข้อเท็จจริงที่พบเห็นก็คือ กลไกการตลาดของสินค้าเกษตรนั้นอยู่ในมือพ่อค้าคนกลาง ซึ่งเกษตรกรไม่มีบทบาทและพลังอำนาจในการต่อรองใด ๆ ได้ (อารัตติ แสงอุบล, 2556)

ทางรอดชาวนาไทยในยุคราคาข้าวเปลือกวิกฤต ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2559) นักวิชาการที่ผันตัวเองมาตั้งกลุ่มปลูกข้าวเครือข่ายนาข้าวคุณธรรม เป็นกลุ่มชาวนาจริง ๆ ที่ปลูกข้าวอินทรีย์และทำนาเองแบบครบวงจรตั้งแต่แปรรูป และจำหน่ายเอง ที่สำคัญไม่พึ่งระบบโรงสี ได้เสนอทางรอดของชาวนา คือ การจัดโครงสร้างขายข้าวใหม่ทั้งระบบแบบถาวร โดยส่งเสริมให้ชาวนาลดต้นทุนการผลิตข้าว อีกทั้งสนับสนุนให้ชาวนารวมกลุ่มกันจัดซื้อเครื่องสีข้าวขนาดเล็กเพื่อสีข้าวไว้เพื่อบริโภคเองในครัวเรือน เพื่อลดรายจ่ายในครอบครัว และผลผลิตที่เหลือนำมาวมกันเอาไปจำหน่ายแทนการขายข้าวเปลือกให้กับโรงสีเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับหลักการสร้างเศรษฐกิจฐานราก คือ การสร้างสัมมาชีพเต็มพื้นที่วิสาหกิจชุมชน ของนายแพทย์ ประเวศ วะสี ที่จะต้องอาศัยความร่วมมือกันจาก 3 ภาคส่วน ภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาครัฐ โดยภาคประชาชน ได้แก่ ชุมชน กลุ่มชมรม มูลนิธิ ฯลฯ (ประเวศ วะสี, 2558) ซึ่งการรวมกลุ่มนั้นเป็นแนวทางหนึ่ง ที่กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส่งเสริมให้เกษตรกรรวมตัวจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพื่อปรับเปลี่ยนการพึ่งพาปัจจัยต่าง ๆ จากภายนอกเป็นการพึ่งพาตนเอง โดยใช้ทุนของตนเองและทุนของชุมชนที่มีเพื่อสร้างรายได้และสร้างเศรษฐกิจ สังคม และชุมชนให้มีความยั่งยืน

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษารูปแบบการจัดการการตลาดข้าววิสาหกิจ-ชุมชน เพื่อทราบถึงลักษณะดำเนินการและรูปแบบในการจัดการทางการตลาดข้าวของวิสาหกิจชุมชน และเป็นแนวทางในการจัดการการตลาดข้าวให้กับกลุ่มเกษตรกรนำไปปรับและประยุกต์ใช้ตามบริบทชุมชนของตนเอง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

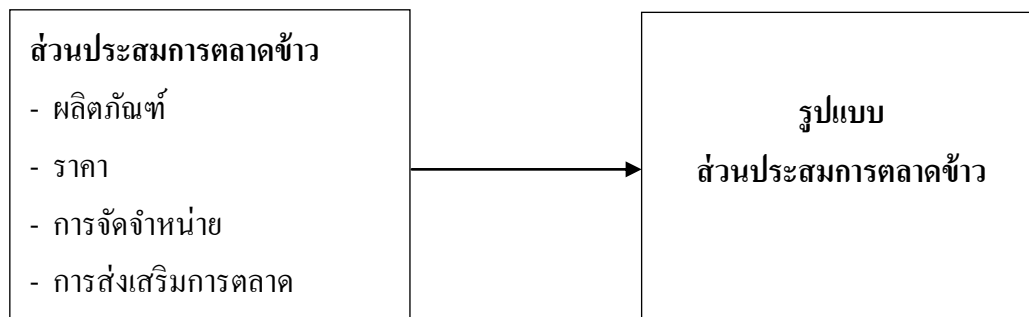
1. เพื่อศึกษาการจัดการทางการตลาดข้าววิสาหกิจชุมชน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการการตลาดข้าววิสาหกิจชุมชน

### ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงการดำเนินการจัดการทางการตลาดข้าววิสาหกิจชุมชน
2. เพื่อเป็นแนวทางให้กลุ่มเกษตรกรนำรูปแบบที่ได้ไปปรับและประยุกต์ใช้ในการ

การทำตลาดด้วย

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีการดำเนินการวิจัย

ศึกษาเรื่องรูปแบบส่วนประสมการตลาดข้าวของวิสาหกิจชุมชน โดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผู้ผลิตข้าว จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 37 แห่ง (กลุ่มทะเบียนและสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน, 2559)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ได้แก่ ประธานรองประธาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการวิสาหกิจชุมชนของกลุ่ม

### ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

- ตัวแปรต้น คือ ส่วนประสมการตลาด ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ ราคา การจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด

- ตัวแปรตาม คือ รูปแบบส่วนประสมการตลาด

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือในการศึกษาจะใช้แบบสอบถามประกอบด้วย คำถามปลายเปิด (Open-ended questions) และคำถามปลายปิด (Close-ended questions) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สืบหาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ได้แก่ ระยะเวลาดำเนินงานของกลุ่ม จำนวนสมาชิก แหล่งเงินทุนที่ใช้ในการจัดตั้งกลุ่ม ระบบการผลิต ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับส่วนประสมการตลาดของวิสาหกิจชุมชน เป็นคำถามที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ ราคา การจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาดผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะทั่วไป ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ผลิตที่เป็นสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับส่วนประสมการตลาด

## 2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) โดยการตรวจสอบความเป็นปรนัย (Objectivity) ซึ่งดูจากความชัดเจนของข้อคำถามและคำตอบ และการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และภาษา โดยการพิจารณาจากนิยามเชิงทฤษฎีและนิยามศัพท์เฉพาะ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ที่เชื่อมโยงกับการจัดการทางการตลาด ทำการตรวจสอบ ซึ่งใช้การตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) (Hemphill & Westie, 1950) ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังต่อไปนี้

- +1 รู้สึกแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย
- 0 รู้สึกไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย
- 1 รู้สึกแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย

2.2 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยที่กำหนดไว้ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาทดสอบวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามลักษณะของข้อคำถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) (Cronbach, 1970)

คนที่ 5 ดร.ทิพวัลย์ ชันธมะ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพ การจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการวิธีสอนแบบ MIAP ของนักศึกษาวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการวิธีสอนแบบ MIAP ของนักศึกษาวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการวิธีสอนแบบ MIAP ตามสถานที่ฝึกสอนของนักศึกษาวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีต่อสภาพการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการวิธีสอนแบบ MIAP

### ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนมกราคม-พฤษภาคม พ.ศ. 2560

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการวิธีสอนแบบ MIAP เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการวิธีสอนแบบ MIAP ในรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อีกทั้งใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้อีกให้กับผู้เรียน และจัดการเรียนรู้ได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2. วิธีสอนแบบ MIAP หมายถึง กระบวนการสอนที่ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่  
 ขั้นสนใจปัญหา หรือขั้นสร้างแรงจูงใจ ขั้นศึกษาข้อมูลหรือขั้นบอกกล่าว ขั้นพยายามหรือ  
 ขั้นให้ประยุกต์เนื้อหา และขั้นสำเร็จผลหรือขั้นตรวจสอบความก้าวหน้า

3. สภาพการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการวิธีสอนแบบ MIAP หมายถึง การจัดการเรียนรู้  
 ให้กับนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยบูรณาการกระบวนการสอน  
 ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นสนใจปัญหา ขั้นศึกษาข้อมูล ขั้นให้ประยุกต์เนื้อหา และ  
 ขั้นตรวจสอบความก้าวหน้า

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยการศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการวิธีสอน  
 แบบ MIAP ของนักศึกษาวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ นักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
 พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ภาคการศึกษาที่ 2  
 ปีการศึกษา 2559 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
 โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับ เกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการ  
 วิธีสอนแบบ MIAP ทั้งนี้ มีเนื้อหาครอบคลุมสภาพการปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ใน 5 ด้าน ได้แก่  
 ด้านเนื้อหาสาระของวิชาที่ใช้ในการสอน ด้านวิธีสอน (ขั้นสนใจปัญหา ขั้นศึกษาข้อมูล  
 ขั้นให้ประยุกต์เนื้อหา และขั้นตรวจสอบความก้าวหน้า) ด้านสื่อการเรียนรู้ ด้านสถานที่ การจัด  
 บรรยากาศการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยใช้ความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อ  
 สภาพการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการวิธีสอนแบบ MIAP ทั้งนี้ มีเนื้อหาครอบคลุมสภาพการปฏิบัติ  
 ในการจัดการเรียนรู้ใน 5 ด้าน เช่นเดียวกัน โดยใช้ความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 4 ให้เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยใช้ความถี่และเรียงลำดับข้อตามความถี่

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยให้นักศึกษาวิชาที่ลงทะเบียนเรียนวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2560

### **การหาคุณภาพเครื่องมือ**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ได้ผ่านการตรวจสอบพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

หลังจากการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และ  $t$ -test

ภาคผนวก ง  
ภาพกิจกรรม

### วิทยากรบรรยาย









ผู้วิจัยติดตามความก้าวหน้า





ผู้เข้าร่วมอบรมนำเสนอ





## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวอรทัย แก้วทิพย์
วัน เดือน ปีเกิด	6 สิงหาคม พ.ศ. 2521
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 522/202 ซอยสรงปรารงค์ ถนนอโศก-ดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2549-2552	ผู้ช่วยนักวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2552-ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
พ.ศ. 2553	การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2560	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา