

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ

THE FACTORS AFFECTING DEVELOPMENT OF ROUTINE TO RESEARCH POTENTIALS

นางสาววรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

Wannapan Onyaem

Mahidol University International College

บทคัดย่อภาษาไทย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ศึกษาปัญหาข้อขัดข้องของการทำวิจัยจากงานประจำ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชากรคือพนักงานของวิทยาลัยนานาชาติ ที่ไม่มีผลงานวิจัย และใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างกับกลุ่มประชากรที่มีผลงานวิจัยแล้ว สถิติในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Independent –Samples T Test และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่ไม่มีผลงานวิจัยเห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของการทำวิจัยจากงานประจำในระดับมาก ส่วนปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ 1. ความสำคัญของงาน 2. การมีส่วนร่วมในงาน 3. ความมีอิสระในการทำงาน 4. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 5. ผู้บริหาร/หัวหน้างาน 6. ค่าตอบแทน/ทุนสนับสนุน 7. เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย 8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 9. เครื่องมือและอุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของการทำวิจัยจากงานประจำในระดับปานกลาง ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มที่มีผลงานวิจัยแล้วพบว่า กลุ่มที่มีผลงานวิจัยมีความเห็นด้านลักษณะงานแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่มีงานวิจัย คือการมีโอกาสนำเสนอ และสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจ ได้แก่ ทุนสนับสนุน, เพื่อนร่วมงาน /ผู้บังคับบัญชา และการมีความรู้ด้านการวิจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าอุปสรรคที่ทำให้พนักงานไม่ทำวิจัยก็คือ บุคลากรมีภาระงานมากและมีความรู้ในด้านการวิจัยในระดับน้อย

คำสำคัญ: ปัจจัย, การพัฒนา, งานวิจัยจากงานประจำ

Abstract

This research aims to study factors that affects the improvement of staff proficiency in doing routine to research (R2R), and to study problems and difficulties in doing R2R of the staff. Population of this study was staffs working in the institutions, The Questionnaires were used to ask staff who have not done R2R and interviewed staff who already did R2R research. Data was analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t Test and One-Way Anova. For staff who have not done R2R, personal factor that affects the staff proficiency in doing R2R the most is work experience. Other factors included the significance of work, work participation, independence in work, opportunity in career advancement, executives/chiefs, remuneration/ supporting fund, time for doing research, duration of work, tools and devices. For staff who have done R2R, it showed that opportunity of career advancement, supporting fund, colleagues/leaders and knowledge on research were the factors that affect the improvement of staff proficiency in doing R2R the most. Problems and difficulties for staff to do R2R were that they have lot of job responsibilities and lack of knowledge on research method.

keyword : Factor, Development, Routine to Research

หลักการและเหตุผล

ในการบริหารงานของทุกองค์กรสิ่งจำเป็นและเป็นสิ่งสำคัญที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจะทำให้บุคลากรสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น องค์กรจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญในงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรเพื่อการพัฒนา กระบวนการหนึ่งในการเพิ่มทักษะ ความชำนาญในงานและการพัฒนาของบุคลากรคือการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research หรือ R2R) ซึ่งมีลักษณะเป็นการศึกษาวิจัยจากงานประจำที่ตนทำอยู่ โดยมุ่งเน้นที่จะนำผลการวิจัยไปพัฒนาการทำงานประจำของตนให้ดีขึ้นเป็นลำดับแรก ดังนั้นผลจากการทำงานวิจัยเพื่อการพัฒนาจึงมีประโยชน์ต่อตัวพนักงานและองค์กรเป็นอย่างมาก การศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจึงศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาคน พัฒนางานขององค์กรอย่างมีกระบวนการ

วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ
- 2.2 เพื่อศึกษาปัญหาข้อขัดข้องในการทำวิจัยจากงานประจำ

วิธีการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ศึกษาวิจัยโดย

1. การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มที่ไม่เคยทำวิจัยจากงานประจำโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sample) จำนวน 175 คน โดยจำแนกประเภทเป็นระดับหัวหน้าสายงาน 8 คน ระดับหัวหน้าส่วนงาน 9 คน และระดับปฏิบัติการจำนวน 158 คน

2. โดยการสัมภาษณ์กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยจากงานประจำโดย กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) จำนวน 12 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่ทำงานวิจัยจากงานประจำโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ กลุ่มที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และ กลุ่มที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วม ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของพนักงาน

การวิจัยนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้สำรวจกับกลุ่มที่ไม่เคยทำวิจัยจากงานประจำ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการทำวิจัยจากงานประจำ โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยลักษณะงานโดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ การตอบแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข โดยกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ท (ธานินทร์, 2549) ดังนี้

ระดับความคิดเห็นจะมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open ended question) สำหรับผู้ที่ไม่เคยทำวิจัยจากงานประจำ เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะสำหรับพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ เพื่อเป็น

แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และสร้างคำถาม ในการสัมภาษณ์

2. กำหนดกรอบและแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยใช้แบบฟอร์มประเมินแบบสอบถาม ซึ่งมีการประเมิน 3 ส่วน คือ ความเหมาะสมของเนื้อหา ความเหมาะสมของสำนวนภาษา และส่วนของความคิดเห็นเพิ่มเติม มีระดับคะแนน ดังนี้ 3 = มาก, 2 = ปานกลาง, 1 = น้อย (ธานินทร์, 2549) ได้ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญพบว่า ค่าเฉลี่ยแต่ละข้อไม่ต่ำกว่า 2 คะแนน ทำให้ไม่ต้องตัดข้อคำถามใดออกไป แต่ผู้เชี่ยวชาญมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ผู้วิจัยจึงได้นำข้อคิดเห็นเพิ่มเติมมาปรับปรุงแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรม SPSS ได้ค่า Reliability statistics เท่ากับ 0.779 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนั้นแบบสอบถามนี้จึงเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีโครงสร้างที่ใช้สำรวจกลุ่มที่ไม่เคยทำงานวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตลอดจนตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เป็นคำถามที่ไม่มีโครงสร้าง (Unstructured interview) กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย โดยผู้ศึกษาเป็นผู้สัมภาษณ์โดยกำหนดแนวทางการ สัมภาษณ์ (Interview guide) กว้างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลและข้อคิดเห็น ทั้งนี้แนวทางการสัมภาษณ์ที่ กำหนดไว้มีดังนี้

2.2.1 ความหมายของการทำวิจัยจากงาน ประจำ

2.2.2 เหตุผลและปัจจัยที่ทำให้เกิดการ ทำ วิจัยจากงานประจำ

2.2.3 ปัญหา อุปสรรค และวิธีแก้ไข ใน การทำวิจัยจากงานประจำ

2.2.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัยจาก งานประจำ

2.2.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำ วิจัยจากงานประจำ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อประมวลผลข้อมูลและจัดทำ การวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับการวิจัย ดังนี้

1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลทั่วไป อธิบาย ปัจจัยส่วนบุคคล และอธิบายปัจจัยลักษณะงาน

1.2 สถิติอ้างอิงเพื่อการเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระ ต่อกัน ด้วยค่า Independent –Samples T Test ใช้ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป เรื่อง เพศ กับปัจจัยลักษณะงาน กำหนดระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

1.3 สถิติอ้างอิงเพื่อการ

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล ทั่วไป กับปัจจัยลักษณะงาน กำหนดระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

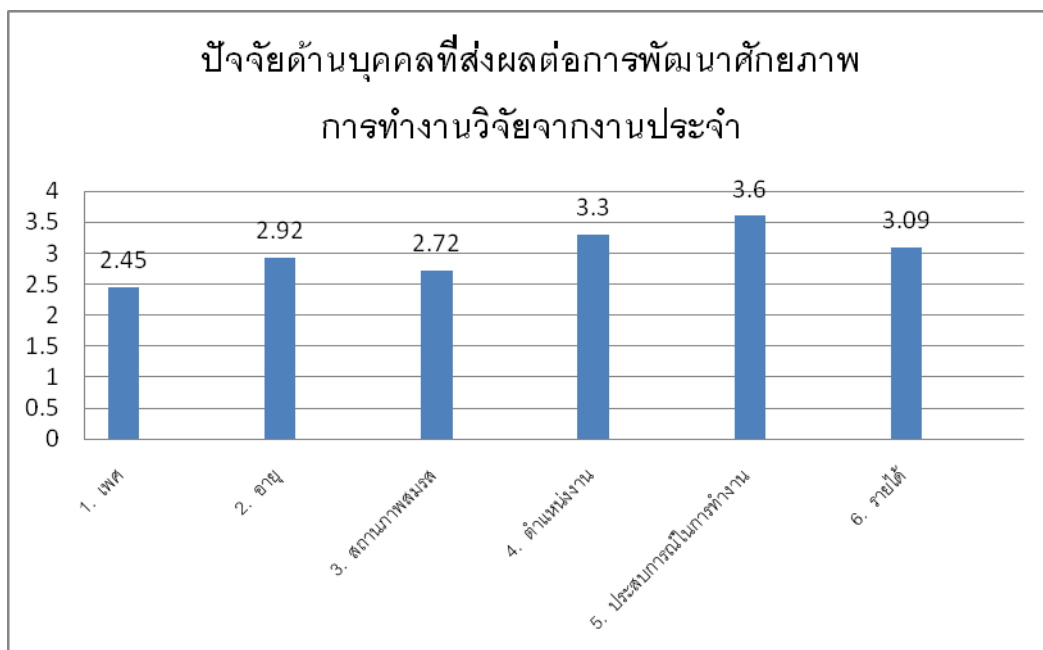
2. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาจาก ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์ตาม แนวทางที่กำหนดไว้ 5 ข้อ

ผลการศึกษา

จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่ม ที่ไม่เคยทำงานวิจัย พบว่าข้อมูลทั่วไปของกลุ่มที่ไม่ เคยทำงานวิจัย เป็นเพศหญิงร้อยละ 58.4 เพศชาย ร้อยละ 41.6 กว่าครึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 57.6) รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี (ร้อยละ 34.4) มีสถานภาพโสด(ร้อยละ 66.4) รองลงมาคือสถานภาพสมรส (ร้อยละ 31.2) ส่วน ใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 61.6) รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญา (ร้อยละ 23.2) และระดับปริญญาโท (ร้อยละ 15.2) เกือบ ทั้งหมดมีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 93.6) มีสังกัดงานอยู่ที่สำนักงานคนบดี (ร้อยละ 34.4) รองลงมาคือฝ่ายบริหารการศึกษา (ร้อยละ 32) และสังกัดฝ่ายบริหาร (ร้อยละ 28.8) มี ระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 (ร้อยละ 57.6) รองลงมาคือ 6 – 10 ปี (ร้อยละ 27.2) และมี ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 9.6) มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 71.2) รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท (ร้อยละ 16.0) มีรายได้ต่อ เดือนอยู่ในช่วง 5,000 – 10,000 บาท (ร้อยละ 7.2)

สำหรับผลการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพ พบว่าประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยที่ผู้ตอบเห็นด้วยมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.6) ส่วนตำแหน่งงาน รายได้ อายุ และสถานภาพสมรส มี

ผู้ตอบเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.3, 3.09, 2.92 และ 2.72 ตามลำดับ) ส่วนเพศผู้ตอบให้ความสำคัญ ค่อนข้างน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.45) ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 แสดงความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ

ผลการวิจัยด้านปัจจัยลักษณะงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความคิดเห็นด้านปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ

ด้านความสำคัญของงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ทำมีความสำคัญต่อองค์กร	3.88	1.122	มาก
2. งานที่ทำมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น	3.94	.883	มาก
3. ผู้บริหารให้ความสนใจในงานที่ทำ	2.98	.883	ปานกลาง
4. งานที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ	3.30	.775	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ตนเองมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน	3.38	.681	ปานกลาง
2. ตนเองมีโอกาสดำเนินงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ	2.97	.975	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ	3.20	.813	ปานกลาง

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง	3.46	.725	มาก
2. สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา	3.47	.809	มาก
3. ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ	3.39	.906	ปานกลาง
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ทำมีโอกาสได้รับการเลื่อนระดับพนักงาน	2.82	.719	ปานกลาง
2. งานที่ทำมีโอกาสโยกย้ายงานไปยังส่วนงานอื่นที่เหมาะสม กว่า	2.63	.788	ปานกลาง
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ	3.09	1.040	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยจาก งานประจำ	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหาร/หัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ	3.40	.959	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุนการวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ การพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ	3.18	.987	ปานกลาง
3. เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ	3.30	1.008	ปานกลาง
4. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผล ต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ	3.29	.896	ปานกลาง
5. เครื่องมือ และอุปกรณ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นปัจจัยที่ ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ	3.34	.991	ปานกลาง
ความรู้ด้านการวิจัย	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การมีความรู้ทางด้านการวิจัย	2.38	.719	น้อย
2. เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย	2.30	.977	น้อย
3. สามารถนำความรู้ด้านการวิจัยของตนมาสนับสนุนให้ ทำงานวิจัยจากงานประจำได้	2.58	.994	น้อย
4. ความต้องการจะอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพิ่มเติม	3.28	1.013	ปานกลาง

การศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ พบว่า

1. ด้านความสำคัญของงาน พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในระดับมากคือ งานที่ทำมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่นที่มีความสำคัญขององค์กร งานที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลปานกลางต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ

2. ด้านการมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่มองว่าการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับงาน โอกาสทำงานนอกเหนือจากงานประจำมีความสำคัญระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบระดับปานกลางต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ

3. ด้านความมีอิสระในการทำงาน ส่วนใหญ่มองว่าตนสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานเองได้และสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหาได้มีความสำคัญมาก แต่การมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบระดับปานกลางต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ

4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนใหญ่มองว่างานที่ทำมีโอกาสได้รับการเลื่อนระดับพนักงานและงานที่ทำมีโอกาสโยกย้ายงานไปยังส่วนงานอื่นที่เหมาะสมกว่ามีความสำคัญปานกลาง การมีโอกาสนำหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบระดับปานกลางต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ

5. ด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยจากงานประจำ ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุนการวิจัย เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบระดับปานกลางต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ

6. ความรู้ด้านการวิจัย การเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ความสามารถนำความรู้ด้านการวิจัยมาสนับสนุนให้ทำงานประจำ อยู่ในระดับน้อย จึงทำให้

มีความต้องการที่จะเกี่ยวกับการวิจัยเพิ่มเติมในระดับปานกลาง

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับปัจจัยลักษณะงาน โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันด้วยค่า Independent-Samples T - Test พบว่าเพศกับปัจจัยลักษณะงาน ทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละข้อย่อย พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($p=0.007$) แต่เมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความรู้ด้านการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.000$)

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับปัจจัยลักษณะงาน โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) พบว่า

1. ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันในเรื่องการมีส่วนร่วมในงาน ($p=0.039$) การมีโอกาสนำไปโยกย้ายงาน ($p=0.022$) ค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุนเป็นปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ ($p=0.032$) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ ($p=0.028$) การมีความรู้ด้านการวิจัย ($p=0.041$) เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ($p=0.006$) เมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันในด้านความรู้ด้านการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.027$)

2. ผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันในเรื่อง การมีโอกาสนำไปโยกย้ายงาน ($p=0.004$) เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ ($p=0.045$) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ ($p=0.038$) เมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่าที่มี

สถานภาพแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($p=0.006$) สภาพแวดล้อมที่เสริมแรงจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.048$)

3. ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันในเรื่อง การมีความรู้ด้านการวิจัย ($p=0.000$) เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ($p=0.000$) สามารถนำความรู้ด้านการวิจัยของตนมาสนับสนุนให้ทำงานวิจัยจากงานประจำได้ ($p=0.027$) เมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันในด้านความรู้ด้านการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.000$)

4. ผู้ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันในเรื่อง การมีส่วนร่วมในงาน ($p=0.002$) ความต้องการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยเพิ่มเติม ($p=0.042$) เมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความเห็นในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

5. ผู้ที่มีสังกัดงานแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันในเรื่อง เครื่องมืออุปกรณ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ ($p=0.002$) เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ($p=0.017$) สามารถนำความรู้ด้านการวิจัยของตนมาสนับสนุนให้ทำงานวิจัยจากงานประจำได้ ($p=0.006$) เมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ที่มีสังกัดงานแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันในด้านความรู้ด้านการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.006$)

6. ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันในเรื่อง งานที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ ($p=0.019$) ความมีอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ ($p=0.042$) เมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

7. ผู้ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันในเรื่อง งานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ($p=0.013$) งานที่มีความสัมพันธ์กับงานอื่น ($p=0.026$) การมีส่วนร่วมในงาน ($p=0.040$) เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ ($p=0.005$) เมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความเห็นในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

จากการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานวิจัย พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานวิจัย เป็นเพศหญิงร้อยละ 83.3 เพศชายร้อยละ 16.66 กว่าครึ่งมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 66.6) รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 33.33) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 50) มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 50 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 75) รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 33.33) ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 58.33) หัวหน้าส่วนงาน (ร้อยละ 25) หัวหน้าสายงาน (ร้อยละ 16.67)

ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มที่มีประสบการณ์การวิจัย พบว่ากลุ่มนี้ให้ความหมายของการทำวิจัยจากงานประจำ คือ เป็นการนำงานที่ทำมาวิเคราะห์หาความสำคัญ จุดอ่อน จุดแข็ง และนำมาตั้งหัวข้อวิจัย โดยเกิดการประมวลความรู้เพื่อทำให้เกิดผล โดยใช้หลักการวิจัยมาเป็นกระบวนการและให้ได้ผลงานวิจัย และนำผลที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนางาน ปรับปรุงงานประจำ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ทำให้เกิดประโยชน์ในงานประจำอย่างมีประสิทธิภาพ เหตุผลที่คิดทำงานวิจัยจากงานประจำ โดยเรียงลำดับจากเหตุผลที่ตอบมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ 1. ได้นำงานวิจัยมาปรับปรุง พัฒนางาน 2. ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง 3. ทำให้ทราบปัญหาในงานที่ทำ และสามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหา ปัจจัยที่ทำให้คิดทำงานวิจัยจากงานประจำ โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีผู้ตอบมากที่สุด 3 อันดับคือ 1. ทุนสนับสนุน 2. เพื่อน

ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา 3. การมีโอกาask้าวหน้า ส่วนปัญหาและอุปสรรคก่อนการทำวิจัยจากงานประจำที่เกิดขึ้นมากที่สุดคือ 1. ไม่มีความรู้ด้านการวิจัย ซึ่งมีวิธีการแก้ปัญหาคือ สอบถามจากเจ้าหน้าที่วิจัย สอบถามจากผู้เคยทำวิจัย ค้นหาข้อมูลจากเว็บไซต์ หรือหนังสือ ปัญหาและอุปสรรคระหว่างการทำวิจัยคือ 1. ไม่ได้ผู้ตอบแบบสอบถามตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีวิธีการแก้ปัญหาคือ แยกกลุ่มผู้ตอบแบบกว้างๆ หรือเปลี่ยนวิธีการเก็บข้อมูล หรือมีการติดตามในหลายๆ ช่องทาง เช่น การเวียนอีเมล 2. ไม่รู้เรื่องสถิติ ซึ่งมีวิธีการแก้ปัญหาคือ ถามผู้เชี่ยวชาญ หรือหาโอกาสเข้าอบรมประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัยเรียงลำดับข้อมูลที่มีผู้ตอบมากที่สุด 3 อันดับ คือ 1. ได้ความรู้และพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย 2. ได้พัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ 3. ได้เงินทุนหรือค่าตอบแทน ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำในด้านต่างๆ สรุปได้ดังนี้

1. ควรจัดฝึกอบรมด้านการวิจัยที่ละหัวข้อ เริ่มจากการวิจัยอย่างง่าย จนถึงการอบรมแบบเชิงลึกทุกขั้นตอน โดยเฉพาะเรื่องสถิติ และควรจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง

2. ควรมีที่ปรึกษาในการทำวิจัย และควรมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาดูงานวิจัยร่วมกับผู้บริหาร

3. ควรมีการให้นักวิจัยขยายผลการวิจัยมากกว่าพัฒนางาน เช่น มีการตีพิมพ์ โดยมีคณะกรรมการคัดเลือกผลงานที่ดี และมีการอำนวยความสะดวกในการหาแหล่งที่ให้ตีพิมพ์

4. ควรมีการติดตามผลหลังจากทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องว่ามีการทำผลไปใช้ประโยชน์อย่างไร

5. ควรมีการประชาสัมพันธ์งานวิจัยที่มีประโยชน์ เพื่อให้รู้ว่าการทำวิจัยมีประโยชน์ และเพื่อกระตุ้นให้พนักงานที่ยังไม่เคยทำวิจัยหันมาทำวิจัยมากขึ้น

อภิปรายผลการศึกษา

ประเด็นสำคัญเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ที่ได้พบจากผลการวิจัยนี้ คือ

1. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ยังไม่เคยทำวิจัยจากงานประจำมีความเห็นด้านปัจจัยส่วนบุคคลว่า ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยที่พบว่าปัญหาการทำงานส่วนใหญ่มีปัญหาคือ การขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน (ประทีป จินี และคณะ ,2542) วิเคราะห์ได้ว่าเนื่องจากการทำวิจัยเป็นการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่เป็นการพัฒนางานของตนเอง บุคลากรจึงต้องมีความรู้หรือความชำนาญในงานของตนเสียก่อน ว่างานของตนทำอะไรบ้าง เกิดปัญหาอะไร เพราะฉะนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่บุคลากรเห็นว่าส่งผลต่อทำวิจัยจากงานประจำ

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

3. ประเด็นเรื่อง ปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า

3.1 ทั้งผู้ที่เคยทำวิจัยจากงานประจำและผู้ที่ไม่เคยทำวิจัยจากงานประจำ มีความเห็นว่าภาระงานในปัจจุบันยังมีภาระงานอยู่มากทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย วิทยาลัยฯ ควรมีการกระตุ้นให้พนักงานทำวิจัยมากขึ้นนอกเหนือจากให้ทุนสนับสนุน ทำให้พนักงานเห็นว่าทำวิจัยแล้วได้ความก้าวหน้าได้อย่างไรบ้าง อาทิ นำผลงานวิจัยมาเป็นตัวที่เพิ่มคะแนนในการประเมินงาน หรือเลื่อนระดับ หรือปรับเงินเดือน และให้ได้รับการยกย่องอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุน

3.2 ทั้งผู้ที่เคยทำวิจัยจากงานประจำและผู้ที่ไม่เคยทำวิจัยจากงานประจำ มีความเห็นว่าบุคลากรยังมีความรู้ในด้านการวิจัยในระดับน้อย โดยเฉพาะในด้านการใช้สถิติ จึงทำให้เกิดปัญหาว่าไม่ยอมทำวิจัยเพราะยาก ไม่รู้ว่าจะเริ่มทำวิจัยจากที่ใด ซึ่งกลุ่มที่ศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงทำให้ไม่เคยได้เรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการทำวิจัย และยังพบอีกว่าผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานต้องการที่จะอบรมด้านการวิจัยมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากหัวหน้าส่วนงานจะมองในเรื่องของการพัฒนางานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาการวิจัยด้านความรู้ ทักษะการวิจัย และเจตคติของอาจารย์ ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลพบว่า อาจารย์มีความต้องการพัฒนาการวิจัยโดยรวมทุกด้าน อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาการวิจัยแตกต่างกัน (อัจนา สุวรรณรัตน์, 2543) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือบุคลากรของสถาบันต้องการอบรมด้านการวิจัย โดยมีความต้องการอบรมด้านสถิติเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะโดยนักวิจัย

ในกระบวนการดำเนินการวิจัยที่มีการเก็บข้อมูลทั้งผู้ที่ไม่เคยทำวิจัยโดยใช้แบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากผู้ที่เคยทำวิจัยโดยวิธีการสัมภาษณ์นั้น ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่สามารถนำมาวิเคราะห์ ประมวลผล

และเปรียบเทียบข้อมูลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น โดยวิธีการในการสัมภาษณ์ทำให้ผู้ตอบมีอิสระในการตอบอย่างมาก ผู้วิจัยจึงได้ข้อมูลที่หลากหลาย และเป็นไปตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยไม่ใช่คำตอบที่ผู้วิจัยตั้งกรอบขึ้นมา ทำให้เห็นว่าควรมีการเสริมสร้างความรู้ด้านการวิจัยบุคลากรที่ไม่เคยทำวิจัย ผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน หัวหน้าหน่วยควรมีการกระตุ้นให้เกิดการวิจัยเพราะผลการวิจัยสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนางานต่อไปได้

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์เยาวลักษณ์ สุขธนะ รองคณบดีฝ่ายแผน วิจัย และพัฒนา ที่เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานวิจัยและอนุมัติทุนสนับสนุนการวิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ธนิษฐ์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ ผศ.ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ ดร.สุวิชา วรวิเชียรวงษ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา ตรวจสอบ ให้ข้อชี้แนะในเชิงวิชาการ และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือและขอขอบพระคุณคุณพิทักษ์ สุพรรณธนาภาค ที่ให้คำปรึกษาเรื่องสถิติอย่างดียิ่ง สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณพนักงานวิทยาลัยนานาชาติทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และกรุณาสละเวลาเพื่อให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์จนได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

เอกสารอ้างอิง

- ดนัย เทียนพุฒ. (2541). *การบริหารทรัพยากรบุคคลใน*
ทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์.
ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *พฤติกรรมองค์การ*

(Organizational Behavior):การศึกษาการ
บริหารพฤติกรรมองค์การเชิง
บริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ ไทย
วัฒนาพานิช จำกัด.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). การวิจัยและวิเคราะห์
ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ :
บริษัท วี.อินเตอร์พรีนท์ จำกัด.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2548). การพัฒนา
องค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ :
บริษัทวิทยายุทธพินิจ จำกัด.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2549). ทฤษฎี วิธีวิจัย
สถิติ และเทคนิคในการวิเคราะห์.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมธรรม.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ
(Organizational Behavior). กรุงเทพฯ :
บริษัทธรรมสาร จำกัด.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2552). พัฒนางาน**ประจำ**
งานวิจัย. สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2552, จาก
<http://th.wikipedia.org>

วิจารณ์ พานิช. (2551). คุณค่าการพัฒนางานประจำ
สู่งานวิจัย. วารสารหมออนามัย, 18(1), 7-
24.

สมชาย หิรัญภิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากร
มนุษย์. กรุงเทพฯ : บริษัท ธีระฟิล์ม และไ
เท็กซ์.

สมบุญ เทียนทอง. (2552). งานวิจัยr2r. สืบค้นเมื่อ 31
มีนาคม 2552, จาก <http://anaes1.md.kku.ac.th/>

สมยศ นาวิการ. (2521). การพัฒนาองค์การและการจูง
ใจ. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ดวงกมล
จำกัด.

สมใจ ลักษณะ. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพการ
ทำงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา.

สุธรรม รัตนโชติ. (2551). การวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์.
กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.

โสภณ ปภาพจน์. (2521). การพัฒนาองค์การแนวคิด
และวิธีปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์มิตร
สยาม.

ประวัติผู้เขียนและผู้เขียนร่วม

ผู้วิจัย	นางสาววรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม
ประวัติการศึกษา	จบการศึกษาระดับปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาลัยการ จัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่งหน้าที่	พนักงานแผนและพัฒนา