

การพัฒนาแบบการเสริมสร้างการวิจัยของ
อาจารย์พยาบาล มหาวิทยาลัยราชธานี
The Development of Model for Promoting Research
of Nursing Instructors in Ratchathani University

ธัญญาสิริ ธัญญสวัสดิ์¹, เยาวลักษณ์ โพธิดารา², นาฏอนงค์ แฝงพงษ์³
Thanyasir Thanyasawad¹, Youwaluk Phothidara², Natanong Feangphong³
(วันที่รับบทความ 28 มีนาคม 2563, วันที่รับแก้ไขบทความ 29 มิถุนายน 2563, วันที่ตอบรับบทความ 26 มิถุนายน 2564)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการวิจัย 2) เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจขั้นตอนการวิจัย 3) เพื่อศึกษาการสร้างและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างการวิจัย 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการพัฒนาการวิจัย 5) เพื่อประเมินคุณภาพการใช้รูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างการวิจัยดำเนินการแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัญหาการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล 2) พัฒนารูปแบบการส่งเสริมการวิจัย 3) ทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างการวิจัย 4) ศึกษาความพึงพอใจการพัฒนาการเสริมสร้างการวิจัย ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปทดลองใช้กับตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล จำนวน 10 คน วิเคราะห์ด้วยสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัญหาการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, $SD = 0.61$)
2. คะแนนความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาขั้นตอนการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 30)
3. รูปแบบการเสริมสร้างการวิจัย ประกอบด้วยกลยุทธ์ 3 ส่วน คือ 1) กระบวนการเตรียมความพร้อมของอาจารย์พยาบาลและสื่อในการทำกิจกรรมในการพัฒนา 2) ปฏิบัติตามกิจกรรมที่มีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิจัย 3) สรุปและประเมินผลด้วยการสะท้อนกระบวนการเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการกลุ่มและติดตามตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาโดยตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลได้รับการเสริมสร้างการวิจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.50$)
4. ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาการเสริมสร้างการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.90$)
5. คุณภาพการใช้รูปแบบการเสริมสร้างการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.71$)

คำสำคัญ สภาพปัญหา, การพัฒนา, พลังอำนาจ, แรงจูงใจ, ความพึงพอใจ

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานีอุบลราชธานี

³ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the research problem, 2) to study the knowledge and understanding of the research process of nursing instructors, 3) to study the creation and development of research enhancing models, 4) to study the satisfaction of research development, 5) to evaluate the quality of research promotion development models. This research conducted in 4 steps, there were 1) study the research problem of nursing instructors, 2) develop a model for research promotion of nursing instructors, 3) the quasi-experimental model used to promote the research of nursing instructors, 4) study satisfaction on the development of research promotion model of nursing instructors. The development of research model was validated by the experts and applied it with 10 nursing Instructors. The statistics were analyzed using percentage, mean and standard deviation.

The research findings were as follows:

1. The research problem of nursing instructors was at moderate level ($\bar{X}=3.10$, $SD=0.61$).
2. Knowledge and understanding scores of the nursing instructors as whole was at low level (30 percent).
3. The results of the development of research enhancement models consists of three strategies, 1) the preparation process of nursing Instructors, 2) participation in Research Development, 3) summarize and evaluation by reflection on learning process. The nursing instructors were enhanced by this model with a high level ($\bar{X}=4.46$, $SD=0.50$).
4. Satisfaction of research promotion was at moderate level ($\bar{X}=2.98$, $SD=0.90$).
5. Quality of using research promotion was at high level ($\bar{X}=3.80$, $SD=0.71$).

Keywords Problem State, Development Empowerment, Motivation, Satisfaction

บทนำ

การวิจัยเป็นกิจกรรมพัฒนาศักยภาพที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การวิจัยเป็นกระบวนการของการเรียนรู้ที่สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และได้องค์ความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลได้จากการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่เป็นมาตรฐาน สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมั่นใจ การวิจัยและการพัฒนาจึงถือเป็นรากฐานของการสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ที่สามารถพัฒนาหน่วยงาน องค์กร และประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ประโยชน์จากงานวิจัยมีความหลากหลาย เช่น การใช้งานวิจัยในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องและมีคุณธรรม จริยธรรมการวิจัยจะช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์ และทำนายพฤติกรรม พฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการคาดคะเนแบบสามัญสำนึก การวิจัยสามารถช่วยในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน การตัดสินใจปัญหาหรือ การวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารให้เป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็วการวิจัยจะทำให้ทราบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งนำมาใช้เป็นประโยชน์เพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนาบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น และจะช่วยกระตุ้นบุคคลให้มีเหตุผลรู้จักคิดและค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ

นอกจากนี้ คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาบุคลากรวิจัยและนวัตกรรมได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรวิจัยและนวัตกรรม ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) มีวิสัยทัศน์ดังนี้ “มีบุคลากรวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ ทัดเทียมระดับโลก เพียงพอต่อการขับเคลื่อนประเทศเข้าสู่ประเทศกลุ่มรายได้สูงและเติบโตอย่างทั่วถึงภายในปี พ.ศ. 2579” ด้วยการขยายฐานบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นการสร้างนักวิจัยแบบทวีคูณ ผ่านความร่วมมือเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน และท้องถิ่น รวมไปถึงการพัฒนากระบวนการข้อมูลและการเชื่อมโยง ข้อมูล โดยความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2561 น. 4-5) อย่างไรก็ตาม สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนดมาตรฐานตัวบ่งชี้เกี่ยวกับ

ระบบและกลไกการพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ว่า สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการบริหารจัดการงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบและมีกลไกส่งเสริม สนับสนุนครบถ้วนเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนดไว้ทั้งการสนับสนุนด้านการจัดหาแหล่งทุนวิจัย และการจัดสรรทุนวิจัย การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะแก่นักวิจัยและทีมวิจัย การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรเงิน เครื่องมืออุปกรณ์ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และควรสนับสนุนให้อาจารย์ทำงานวิจัยที่ตรงกับศาสตร์ของตนเองและสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในวารสารที่ได้รับการยอมรับทางวิชาการเพื่อเป็นการยกระดับผลงานทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษา, 2562, น. 14-16) ซึ่งการพัฒนางานวิจัยในสถาบันการศึกษาไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่ถือกำเนิดมาจากการทำบทบาทด้านการเรียนการสอน หลายสถาบันไม่มีโครงสร้างพื้นฐานทางวิจัยพอเพียง ทรัพยากรที่จำกัดทำให้แต่ละสถาบันการศึกษาต้องหาทางพึ่งพาตนเอง และทำงานอย่างหนัก ด้วยศักยภาพที่มีอยู่รวมทั้งกิจกรรม งานวิจัยขาดทิศทางที่ชัดเจนทุกระดับและที่สำคัญคือ งานวิจัยมีผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสำหรับผู้ทำวิจัยน้อยมาก อาจจะเป็นเนื่องจากการขาดศักยภาพในการขอทุนวิจัยจากภายนอก ผลที่เกิดขึ้นคือ อาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นเพียงบุคคลส่วนน้อย ผลงานวิจัยที่มีอยู่ขาดความต่อเนื่องไม่เป็นเอกภาพไม่มีลักษณะบูรณาการ และมักมีประโยชน์น้อย สำหรับการนำไปใช้จริงตามความต้องการของประชาคม

อย่างไรก็ตามจากผลการประเมินการประกัน คุณภาพด้านการวิจัยในช่วง 3 ปีย้อนหลังที่ผ่านมา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560-2562 พบว่า ผลลัพธ์ด้านการผลิตผลงานวิจัยยังไม่เป็นที่พอใจ อาจเนื่องมาจากสภาพปัญหาในด้านสถานที่ทำงาน ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัย การมีโอกาสดูแลศึกษาต่อในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งวิชาการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น การสนับสนุนด้านการเสริมพลังอำนาจและแรงจูงใจ ซึ่งเป็นความต้องการของอาจารย์พยาบาล จากปัญหาเหล่านี้อาจารย์พยาบาลได้มีการปรับตัวเข้ากับสภาพที่เป็นจริงมาตลอด แต่ผลที่เกิดขึ้นคือ อาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นเพียงบุคคลส่วนน้อย ผลงานวิจัยที่มีอยู่ขาดความต่อเนื่องไม่เป็นเอกภาพ ไม่มีลักษณะบูรณาการ และมักมีประโยชน์น้อย สำหรับการนำไปใช้จริงตามความต้องการของประชาชนและชุมชน สาเหตุของการขาดการเสริมสร้างพลังอำนาจและแรงจูงใจเนื่องมาจาก ขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดความมั่นคงปลอดภัย ขาดอิสระในการทำงาน ขาดโอกาสศึกษาต่อ จากการศึกษา กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความรัก ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Conger & Kanungo (1988, น. 471-482) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ 2) การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ 3) การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง 4) ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ และ 5) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการศึกษาแนวคิดของคานเตอร์กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและเจตคติของบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้นทำให้ได้รับอำนาจและได้รับโอกาส ซึ่งจะทำให้เจตคติและพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนไปตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของ Kanter (1977, น. 15)

จากการศึกษาทฤษฎีของ Maslow เกี่ยวกับทฤษฎี แรงจูงใจไฟสแมทท์ของ McClelland (1961, น. 1-18) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1968, น. 53-62) และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1972, น. 456-460) และแรงจูงใจที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีประกอบด้วย (1) ความต้องการของบุคคล ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการยกย่อง (2) ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ หน้าที่รับผิดชอบ รายได้สวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (3) บรรยากาศขององค์กร ได้แก่ การไว้วางใจ การสนใจความรู้สึก การทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชา และ (4) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุระดับการศึกษา ระดับการบริหาร ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรส จากการศึกษาแรงจูงใจของครู จังหวัดสระบุรี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมากถึงสูงมาก เนื่องจากครูได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทำให้ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน (ณัฐดนัย ไทยถาวร, 2563, น. 238)

ทฤษฎีสองปัจจัยของHerberg Theory Motivation – Hygiene (Herzberg, 1959, น. 45-49) ได้เผยแพร่ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งรู้จักในทฤษฎีสองปัจจัย (Two –factor theory) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยอนามัย (Motivative –Hygiene theory) ในที่นี้จะขอกล่าวถึงปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมต่างๆในการทำงานได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อม เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว สัดส่วนปริมาณงาน และจำนวนบุคลากรต้องเหมาะสมจากการศึกษางานวิจัย ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิพบว่า ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.50$, $SD=0.90$) ในเรื่องหน่วยงานมีห้องพักที่ยังไม่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (สุครัตน์ สัตย์เชื้อและคณะ, 2560, น. 94)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี Gilmer et.al. (1966, น.389-390)กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน เรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จ การที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัยการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่องค์กรนั้นมีอยู่ ถ้าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากบุคลากรในองค์กรนั้นย่อมเกิดความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัยการทำงานมากและเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่องานและส่งผลสำเร็จของงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขออนแก่น จากงานวิจัยแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้าน การติดตามและพัฒนา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านจรรยาบรรณ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าจะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ทำ (วงศ์พัทธ์ นามบุตติและคณะ, 2560, น.226–227)

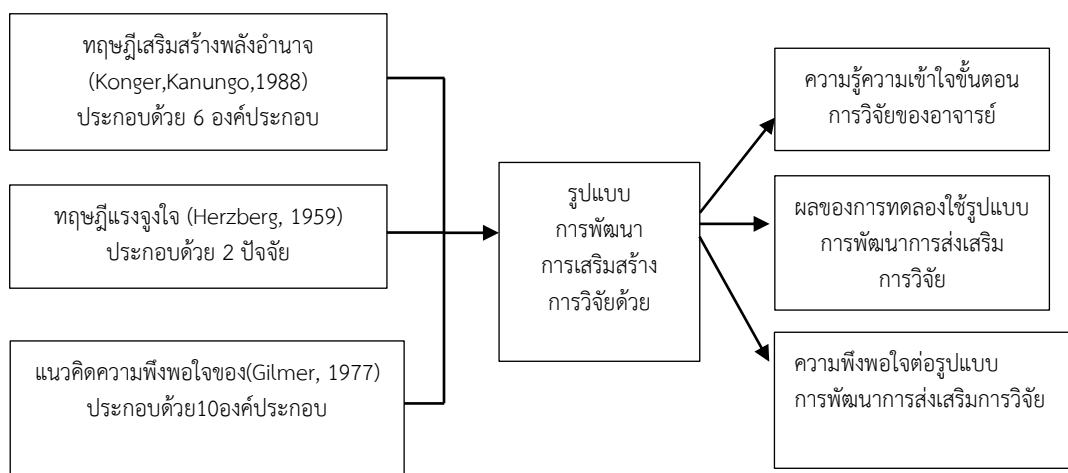
จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ ว่าอาจารย์พยาบาลนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลิตงานวิจัย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแบบการเสริมสร้างการวิจัยของอาจารย์พยาบาล ซึ่งผลการวิจัยทำให้ทราบว่าการเสริมสร้างด้านพลังอำนาจ และแรงจูงใจ ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลว่าเป็นอย่างไร เพื่อนำไปวางแผนการพัฒนางานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ประโยชน์ต่อประชาชนและชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล
2. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาขั้นตอนการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล
3. เพื่อสร้างและพัฒนาแบบการเสริมสร้างการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล
5. เพื่อประเมินคุณภาพการใช้รูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการเสริมสร้างการวิจัยของอาจารย์พยาบาลมีกรอบแนวคิด ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนาแบบการเสริมสร้างการวิจัยของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยเป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญของนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ สังเคราะห์เป็นประเด็นหลักในการสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาล ดังนี้ 1.1) การเตรียมการก่อนการจัดกิจกรรม 1.2) การจัดกิจกรรม 1.3) การประเมินผลกิจกรรม

2. ดำเนินการสอบถามอาจารย์พยาบาลตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล จำนวน 10 คน

3. สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลสร้างเป็นรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบย่อยสำหรับการใช้ในการยกร่างรูปแบบการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างการวิจัย จากแนวทางการจัดกิจกรรมอบรมที่สอดคล้องกับบทบาทของอาจารย์พยาบาล

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและนักวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล สรุปเป็นองค์ประกอบของรูปแบบ การจัดกิจกรรมได้ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่1ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ และ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่2 ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนของรูปแบบ 2) บทบาทสำคัญของอาจารย์พยาบาลในแต่ละสาขา ส่วนที่3 ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุนการนำรูปแบบไปใช้

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลทั้ง 10 คนโดยใช้รูปแบบค้นหาปัญหาและความต้องการในรูปแบบ Grow Model (Whitmore L, 2002, น. 117-125) กำหนดเป็นบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการวิจัยตามขั้นตอน

3. ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างการวิจัย ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างการวิจัยของอาจารย์พยาบาล

1. เลือกตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลที่มีความสมัครใจทดลองใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการวิจัย และมีความพร้อมตามคุณลักษณะที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

2. เตรียมความพร้อมก่อนทดลองใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างการวิจัยโดยการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้สอนกับตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล

3. อาจารย์ผู้สอนดำเนินการออกแบบการจัดกิจกรรม และแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างการวิจัย ผู้วิจัยและอาจารย์พยาบาลตรวจสอบแผนการจัดกิจกรรม ปรับปรุงแผนการจัดกิจกรรมก่อนนำไปทดลองใช้และเตรียมสื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

4. อาจารย์ผู้สอนดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมกับตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลผู้เรียนตามแผนการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างการวิจัยที่เตรียมไว้

5. ศึกษาภาคสนามระหว่างการทดลองใช้โดยการสังเกต สอบถาม สัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ เก็บข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการนำรูปแบบการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างการวิจัยไปใช้ ตามขั้นตอนของรูปแบบ ความสะดวกในการนำไปใช้ ข้อจำกัด ปัญหาและอุปสรรคของการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาตัวบ่งชี้การวิจัยที่เน้นอาจารย์พยาบาลเป็นสำคัญ และตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา มากำหนดเป็นประเด็นการประเมิน 2) จัดทำแบบประเมินรูปแบบการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างการวิจัย 3) นำแบบประเมินรูปแบบการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างการวิจัยของอาจารย์พยาบาลที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลที่เข้าร่วมกิจกรรมหลังทดลองใช้รูปแบบ 4) วิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงรูปแบบการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างการวิจัยให้เป็นฉบับสมบูรณ์

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรอาจารย์พยาบาล จำนวน 40 คน การเลือกตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์และมีการสอนมากกว่า 3 ปีขึ้นไปและมีประสบการณ์การทำงานวิจัยและอาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรม และต้องการพัฒนางานวิจัย ซึ่งได้มาจากสาขาการพยาบาลพื้นฐาน สาขาการพยาบาลชุมชน สาขาการพยาบาลเด็ก และสาขาการพยาบาลมารดาและทารก จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความรู้ความเข้าใจการวิจัย จำนวน 20 ข้อ คำตอบ 4 ตัวเลือก
เกณฑ์การให้คะแนน จำนวนข้อตอบถูก 8-10 ข้อ หมายถึง มีความรู้ดีมาก (80-100%)
จำนวนข้อตอบถูก 5-7 ข้อ หมายถึง มีความรู้ดี (50-79%)
จำนวนข้อตอบถูก 1-4 ข้อ หมายถึง มีความรู้น้อย (10-49%)
นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่นแบบ KR20 ได้เท่ากับ 0.70
2. แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล จำนวน 10 ข้อ นำแบบสอบถามตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้ค่าดัชนีความตรงเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI) เท่ากับ 1 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.618
3. แบบสอบถามการเสริมสร้างแรงจูงใจของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล จำนวน 23 ข้อ นำแบบสอบถามตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้ค่าดัชนีความตรงเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI) เท่ากับ 1 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.827
4. แบบสอบถามความพึงพอใจในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล จำนวน 10 ข้อ นำแบบสอบถามตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้ค่าดัชนีความตรงเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI) เท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.918

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ปฐมนิเทศตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้รูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างการวิจัย
 2. ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมทำการทดสอบความรู้ด้วยแบบทดสอบการวิจัย ทำแบบสอบถามสภาพปัญหาการทำงานวิจัย แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจ และแบบสอบถามแรงจูงใจ
 3. ดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล จำนวน 10 คน
 4. หลังทำกิจกรรม ทำการประเมินความรู้ความเข้าใจในการวิจัย และประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างการวิจัย
- ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย ธันวาคม 2562 ถึง มกราคม 2563 (เป็นเวลา 8 สัปดาห์)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และร้อยละ
2. คะแนน แบบทดสอบ ก่อน และหลัง ใช้เกณฑ์ระดับความรู้ 3 ระดับโดยประยุกต์จากหลักเกณฑ์ของ Bloom (1971, น. 932) ดังนี้ มีความรู้ระดับดีมาก/สูง (80-100%) มีความรู้ระดับดี/ปานกลาง (50-79%) และมีความรู้ระดับน้อย/ต่ำ (10-49%)
3. คะแนนสภาพปัญหาการวิจัย คะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจ คะแนนการเสริมสร้างแรงจูงใจ และประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างการวิจัย ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) โดยแปลผลเป็นระดับใช้เกณฑ์ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลผู้ตอบแบบสอบถามมี 10 คน เพศหญิง ร้อยละ 100 อายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 3 คน ร้อยละ 3 อายุ 41- 45 ปี จำนวน 3 คน ร้อยละ 3 อายุ 46- 50 ปี จำนวน 2 คน ร้อยละ 20 และอายุ > 50 ปี จำนวน 2 คน ร้อยละ 20 จำนวนปีที่สอน 1-5 ปี จำนวน 2 คน ร้อยละ 20 จำนวน 6-10 ปี จำนวน 6 คน ร้อยละ 60 มากกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ร้อยละ 20 ประสบการณ์การทำวิจัยมีจำนวน 4 คน ร้อยละ 40 และไม่มีประสบการณ์ทำวิจัย มี 6 คน ร้อยละ 60 ประสบการณ์เขียนบทความลงวารสาร มี 4 คน ร้อยละ 40 และยังไม่เคยลงวารสารมี 6 คน ร้อยละ 60

2. สภาพปัญหาการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล โดยภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$, $SD=0.61$) เมื่อพิจารณารายข้อ ได้แก่ อุปกรณ์ได้รับการสนับสนุนในการทำงานอย่างพอเพียง เช่น คอมพิวเตอร์ ($\bar{X}=3.30$, $SD=0.82$) องค์กรให้การสนับสนุนในเรื่องแหล่งทุนวิจัยและแหล่งลงวารสาร ($\bar{X}=3.00$, $SD=0.66$) การเข้าถึงระบบ Internet ของมหาวิทยาลัยได้อย่างสะดวกสบายเอื้อต่อการค้นคว้าได้อย่างทั่วถึง ($\bar{X}=2.70$, $SD=0.48$) และรายข้อพบว่า มีคะแนนระดับน้อยได้แก่ องค์กรให้การสนับสนุนจำนวนชั่วโมงการทำงานวิจัยได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=2.60$, $SD=0.84$) และสถาบันสนับสนุนการจัดอบรมหรือส่งอาจารย์เข้าอบรมการทำวิจัยใหม่ๆ ทุกครั้งที่มีโอกาส ($\bar{X}=2.30$, $SD=0.48$) ในขณะที่ บางรายข้อมีคะแนนอยู่ในระดับมากได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำ เมื่อประสบปัญหาในการทำวิจัย ($\bar{X}=3.80$, $SD=0.42$) ความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}=3.60$, $SD=0.84$) องค์กรให้การสนับสนุนตำราเอกสารวารสารวิจัย ใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัย ($\bar{X}=3.50$, $SD=0.52$) และระบบอาจารย์ที่เลี้ยงในการให้คำปรึกษางานวิจัยให้ผู้ที่ไม่มีความประสบการณ์ ($\bar{X}=3.50$, $SD=0.52$) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจเนื้อหาขั้นตอนการทำวิจัย ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล โดยภาพรวมมีความรู้ความเข้าใจการวิจัยอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 30 (10-39% = มีความรู้ต่ำ) เป็นคำถามมีตัวเลือก 4 คำตอบ ได้แก่ การอธิบายถึงเหตุและผลของพฤติกรรมของมนุษย์เป็นลักษณะสำคัญของอะไร การอธิบายถึงเหตุและผลของพฤติกรรมของมนุษย์เป็นลักษณะสำคัญของอะไร การอธิบายถึงเหตุและผลของพฤติกรรมของมนุษย์เป็นลักษณะสำคัญของอะไร นักศึกษาพยาบาลลงทะเบียนเรียนในภาคการศึกษาใด มีสิทธิเข้าสอบภาคการศึกษานั้น นฤมลเป็นนักศึกษาพยาบาลที่ลงทะเบียนภาคการศึกษาที่ 2 จากการศึกษาลงสอบของอิทธิพล พบว่า อิทธิพลสอบผ่านทุกวิชาที่เข้าสอบ ดังนั้นข้อสรุปได้ถูกต้อง มีคำถามบางข้อตอบถูกมีคะแนนร้อยละ 40 ได้แก่ ข้อใดต่อไปนี้เป็นวิธีการอธิบายเชิงวิทยาศาสตร์ และถ้าแบ่งประเภทการวิจัยตามวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิจัยเรื่องใดเป็นวิจัยเชิงสำรวจ และทำการวัดความรู้หลังให้ความรู้ มีความรู้ความเข้าใจการวิจัยเพิ่มมากขึ้นอยู่ในระดับดี ร้อยละ 70

4. ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล ได้ตอบสนองความต้องการพัฒนางานวิจัย ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้ 1) การเตรียมความพร้อมอาจารย์พยาบาลและทรัพยากรในการทำกิจกรรม เริ่มต้นด้วยการประเมินตนเองเกี่ยวกับการค้นหาสภาพการณ์ปัญหาปัจจุบันและความต้องการพัฒนาความรู้ และทักษะในกระบวนการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย การเสริมพลังอำนาจและแรงจูงใจ การเตรียมสื่อ/ใบงาน 2) การลงมือปฏิบัติ ตามกิจกรรมของการพัฒนาโดยเริ่มจากการทบทวนความรู้การวิจัยเดิม จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สร้างพลังอำนาจ และสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การกำกับดูแลการทำแผนงานวิจัยประเด็นปัญหาของวิจัยแนะนำช่วยเหลือด้วยกลยุทธ์ ตั้งเป้า ใฝ่ดู ปรับเปลี่ยน สรุปด้วยสะท้อนคิด 3) สรุปและประเมินผลการพัฒนารูปแบบด้วยการสะท้อนกระบวนการเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการกลุ่ม Focus Group Discussion ติดตามตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา (CHE QA) ซึ่งพบว่า รูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลในภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, $SD=0.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนก่อนการทดลอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, $SD=0.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ ได้แก่ ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจ และสร้างเสริมแรงจูงใจ มีความชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, $SD=0.52$) และกิจกรรมการทำกลุ่มสัมพันธ์พลังอำนาจและแรงจูงใจมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, $SD=0.48$) คะแนนระยะทดลองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, $SD=0.52$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรู้กระบวนการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยทำให้ท่านมีความชัดเจน ($\bar{X}=4.40$, $SD=0.52$) การตั้งคำถามรูปแบบ Grow Model ทำให้ท่านเข้าใจปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้อง มีความชัดเจน

มากขึ้น ($\bar{X}=4.50, SD=0.53$) การตั้งคำถามรูปแบบGrow Model มีความเหมาะสมกับรูปแบบครั้งนี้ ($\bar{X}=4.50, SD=0.53$) และรูปแบบการพัฒนาการเสริมการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้สาขาวิชาอื่นได้ต่อไป ($\bar{X}=4.50, SD=0.53$) คะแนนสรุปผลการทดลองพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80, SD=0.422$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดมาตรฐานการประกันคุณภาพศึกษา ($\bar{X}=4.30, SD=0.48$) และรูปแบบการพัฒนาครั้งนี้ทำให้ท่านมั่นใจและสำเร็จตามเป้าหมายได้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80, SD=0.42$)

5. ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28, SD=0.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมั่นใจว่าฉันมีทักษะความรู้และความชำนาญอย่างดีเยี่ยมในการทำวิจัยที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=2.80, SD=0.64$) งานวิจัยที่ฉันทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากสำหรับฉัน ($\bar{X}=2.90, SD=0.66$) สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการในการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ด้วยตัวของฉันเอง ($\bar{X}=2.90, SD=0.66$) เพื่อนร่วมงานมักรับฟังและยอมรับในความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยเสมอ ($\bar{X}=3.10, SD=0.67$) รู้สึกว่างานวิจัยของฉันเป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับฉัน ($\bar{X}=3.40, SD=0.69$) คิดว่าฉันมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กรของฉัน ($\bar{X}=3.40, SD=0.65$) ความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำเร็จไม่ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ก็ตาม ($\bar{X}=3.40, SD=0.75$) และพบว่า รายข้อที่มีคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีอิสระอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานวิจัยที่ฉันทำหรือรับผิดชอบอยู่ ($\bar{X}=3.90, SD=0.61$) มั่นใจว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=3.80, SD=0.69$) และกิจกรรมต่างๆ ในงานวิจัยที่ฉันรับผิดชอบทำให้ฉันรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ($\bar{X}=3.70, SD=0.67$)

6. ผลการเสริมสร้างแรงจูงใจการพัฒนาการเสริมสร้างการวิจัย ของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49, SD=0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ารายด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.30, SD=0.72$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X}=2.93, SD=0.77$) และพบว่ารายด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.88, SD=0.63$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.74, SD=0.62$) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.58, SD=0.62$) ตามลำดับ

7. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาการเสริมสร้างการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.98, SD=0.90$) ได้แก่ ประสิทธิภาพของระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X}=2.80, SD=0.93$) การมีโอกาสศึกษาต่อหรืออบรมการพัฒนางานวิจัย ($\bar{X}=2.70, SD=0.83$) มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงานวิจัย ($\bar{X}=2.80, SD=0.90$) และความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานวิจัยเป็นภารกิจหลักของหน่วยงาน ($\bar{X}=3.10, SD=0.74$) รายข้อที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}=2.40, SD=1.14$) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=2.60, SD=1.01$) ภารกิจงานวิจัยเป็นงานที่ต้องทำซึ่งมีลักษณะท้าทาย ความรู้ และความสามารถ ($\bar{X}=2.60, SD=0.95$) ตามลำดับ และพบว่ามีรายข้อที่มีคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สภาพการทำงานทั่วไปมีความพอเพียงเช่น โต๊ะทำงาน ไฟฟ้า ความสว่างห้องน้ำ เครื่องปรับอากาศ คอมพิวเตอร์ในที่ทำงาน ($\bar{X}=3.80, SD=0.71$) ความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}=3.50, SD=0.83$) และความเหมาะสมของสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ ค่ารักษาพยาบาล จัดที่พัก สิทธิในการลา ฯลฯ ($\bar{X}=3.50, SD=0.91$) ตามลำดับ

8. ผลการประเมินคุณภาพการรูปแบบการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.80, SD=0.71$) ได้แก่ ด้านการใช้ประโยชน์ของรูปแบบ ($\bar{X}=4.42, SD=0.55$) ด้านความถูกต้องของรูปแบบ ($\bar{X}=4.36, SD=0.63$) ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ ($\bar{X}=4.30, SD=0.61$) และด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ ($\bar{X}=4.26, SD=0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยมากที่สุด ว่ารูปแบบการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการวิจัยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของผู้สอนด้วย ($\bar{X}=4.60, SD=0.94$) เห็นว่าผลลัพธ์ที่ได้จากรูปแบบการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการวิจัยมีความชัดเจน ($\bar{X}=4.6, SD=0.80$) และเห็นด้วยมากที่สุดเรื่องรูปแบบการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการวิจัยมีความชัดทุกขั้นตอน ($\bar{X}=4.60, SD=0.76$)



อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล พบว่า สภาพปัญหาการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานเช่น คอมพิวเตอร์ การเข้าถึงระบบ Internet แล แหล่งลงวารสาร อย่างเพียงพอ แต่อย่างไรก็ตาม ตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลมีความเห็นว่า ควรได้รับการสนับสนุนจำนวนชั่วโมงการทำงานวิจัยได้อย่างเหมาะสม และสถาบันควรสนับสนุนการจัดอบรมหรือส่งอาจารย์เข้าอบรมการทำวิจัยใหม่ ๆ ทุกครั้งที่มีโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภัส จันทรพวง และดุสิต อธิณวัฒน์ (2559, น. 6) พบว่าเวลาที่ใช้ทำวิจัยต่อสัปดาห์เฉลี่ย 10.73 ชั่วโมง โดยใช้เวลามากที่สุด 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เวลายน้อยที่สุด คือ ไม่ได้ทำงานวิจัย ส่วนใหญ่ใช้เวลาทำวิจัยมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 31 คน (39.3 %) รองลงมาคือใช้เวลาทำงานวิจัย มากกว่า 5 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 26 คน (32.9 %) และใช้เวลาไม่เกิน 5 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์ 22 คน (27.8 %) ขณะที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) กำหนดคุณสมบัติการสมัครทุนส่งเสริมนักวิจัยรุ่นใหม่ นักวิจัยต้องมีเวลาทำงานวิจัยไม่น้อยกว่า 17.5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2. ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาขั้นตอนการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล พบว่าตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล โดยภาพรวม มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 30 อธิบายได้ว่า ประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญเพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างการวิจัย ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจกระบวนการวิจัยและการวิเคราะห์ปัญหาการวิจัย ตัวอย่างที่เป็นอาจารย์อาจะมีประสบการณ์ ความสามารถ ความชำนาญตลอดจนภูมิหลังไม่เพียงพอ และขาดความรู้และประสบการณ์ที่จะทำงานวิจัยให้สำเร็จ ถึงแม้จะเคยผ่านการทำรายงาน โครงการหรือเคยผ่านงานวิจัยมาบ้างแต่ก็เป็นแบบเล็กลงในช่วงเวลาสั้นๆซึ่งพอทำได้แต่ก็เป็นแค่พื้นฐานเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภัส จันทรพวง และดุสิต อธิณวัฒน์ (2559, น. 6) พบว่า อาจารย์สายวิชาการคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ขาดความรู้และประสบการณ์ทำวิจัย (15.5%) เมื่อพิจารณารายละเอียด ด้านทักษะเชิงวิจัย ควรเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจใน

เรื่องที่จะทำวิจัยอย่างเพียงพอ มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย สามารถกำหนดปัญหาวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยได้ถูกต้อง การนำระเบียบวิธีวิจัยและเทคนิคมาใช้กับงานวิจัยตรงกับสาขาการพยาบาลได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น

3. การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล พบว่า ตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และประสบการณ์ ทักษะในการงานวิจัยเป็นทุนเดิมและให้ความสำคัญต่อรูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างการวิจัย ซึ่งทำให้บรรลุผลลัพธ์ในการปรับปรุงและพัฒนาซึ่งรูปแบบการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือระยะที่1ก่อนทดลองเป็นการเตรียมความพร้อมมีความเห็นว่าเป็นเรื่องจำเป็นมาก ในเรื่องการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทดลองใช้รูปแบบ และกิจกรรมการสร้างกลุ่มพลังอำนาจและแรงจูงใจช่วยให้ตัวอย่างที่เป็นอาจารย์เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพลังและกำลังใจในการพัฒนางานวิจัย ระยะที่2เข้าสู่การใช้รูปแบบการพัฒนาการวิจัย เริ่มด้วยการทบทวนกระบวนการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยพร้อมยกตัวอย่างช่วยทำให้มีความเข้าใจและสามารถตั้งข้อปัญหา นำไปสู่ข้อเรื่องหัวข้อการวิจัยได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งวิทยากรได้นำรูปแบบ Grow model มาใช้ในการตั้งปัญหาในงาน ให้ตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ค่อยๆตอบที่เป็นปัญหาของตนเอง และต้องการพัฒนาอย่างไร มีความพอใจในการซักถามเพื่อนในกลุ่มได้อย่างอิสระ ระยะที่3 เป็นการสรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการวิจัยมีความคิดเห็นว่ารูปแบบครั้งนี้ทำให้ตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลมีความมั่นใจ และสามารถทำให้สำเร็จตามเป้าหมายได้มากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมะลิวรรณ อังคณิตย์ และคณะ (2562, น. 113) ด้านการนำไปใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเนื่องจากเป็นรูปแบบที่ทุกคนได้ร่วมคิดร่วมสร้างจากการตระหนักถึงปัญหาและความต้องการพัฒนาจึงเป็นรูปแบบที่ทุกคนมีความพึงพอใจยอมรับได้ และต้องการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การใช้แนวคิดการวิจัยจากงานประจำผสมผสานกับกระบวนการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรความรู้ด้านการวิจัยช่วยนำไปสู่การวางแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติจริง สนับสนุนให้เกิดการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ จะช่วยให้อาจารย์พยาบาลมีความสามารถในการปฏิบัติขั้นตอนต่าง ๆ ของการทำงานวิจัยจากงานประจำได้ และเกิดแรงจูงใจภายใน ได้รับความสามารถของตนเองในการทำวิจัยและสามารถผลิตผลงานวิจัยจากงานประจำที่สามารถแก้ไขปัญหของผู้รับบริการได้

4. การเสริมสร้างพลังอำนาจการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล พบว่าตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ประเด็นที่เป็นปัญหาของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์คือ ขาดความมั่นใจ และทักษะความรู้ความชำนาญในการทำวิจัย เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยอยู่ระดับปานกลาง จึงส่งผลต่อความมั่นใจและทักษะและมีความสำคัญน้อยต่อตนเองจากการศึกษาของเนตรนภา สาสังข์และคณะ (2559, น. 84) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ด้านจิตใจและความผูกพันอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.16$, $SD=690$ และ $\bar{X}=2.93$, $SD=.559$) เมื่อพิจารณาควรปรับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับองค์กรโดยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผนดำเนินงานร่วมตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีม การทำงานมีลักษณะพึ่งพาอาศัยกัน ผู้นำองค์กรก็มีการจัดการเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน ทรัพยากร และโอกาส เป็นกลยุทธ์ที่เสริมสร้างแรงกระตุ้นและเพิ่มแรงจูงใจจากความรู้สึกภายในของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับรู้และความเชื่อในความสามารถแห่งตน เพื่อให้เกิดการรับรู้และเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองในการสร้างงานวิจัย

5. การเสริมสร้างแรงจูงใจการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลพบว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจการวิจัย อยู่ระดับปานกลาง อธิบายได้ว่านโยบายการพัฒนางานวิจัยไม่ชัดเจน ส่งผลต่องานวิจัยทำให้รับผิดชอบต่องานวิจัยน้อย และไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของสุวิมล จอดพิมาย และปณิศา ไกรวงษ์ (2563, น. 202) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, $SD=0.40$)ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบงาน

6. ความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างการวิจัยของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล พบว่าความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า รูปแบบการพัฒนามีกระบวนการวิจัยและการค้นหาปัญหา ผู้วิจัยได้นำการค้นหาปัญหาและความต้องการของตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลในรูปแบบ Grow Model กล่าวคือ G (Goal) ใช้การตั้งคำถามเกี่ยวกับเป้าหมายเพื่อให้ตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลรู้ ว่าผลลัพธ์ที่ต้องการจากการบรรยายคืออะไร R (Reality) ตั้งคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์/สภาวะในปัจจุบันเพื่อให้ตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ได้เห็นถึงปัญหา/ความต้องการ อุปสรรคและข้อจำกัดของตนเอง O (Option) การตั้งคำถามเพื่อค้นหาทางเลือกโอกาส วิธีการต่างๆที่จะเป็นไปได้โดยถามเพื่อท้าทายให้มีแนวคิดนอกกรอบที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และ W (Way forward) ตั้งคำถามถึงแนวทางที่จะวางแผนและลงมือทำ อย่างไรก็ตาม หน่วยงานได้สนับสนุนอาจารย์ที่เลี้ยงที่ปรึกษางานวิจัยที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถและกระตุ้นให้ปฏิบัติ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนาที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมเสมอ หากมีนโยบายให้การสนับสนุนชั่วโมงการทำงานวิจัยอย่างชัดเจน จากการศึกษาวิจัยบุญส่ง สุประดิษฐ์ และคณะ(2562, น. 205) พบว่า ผลการพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน

7. ผลการประเมินคุณภาพการใช้รูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างการวิจัยอยู่ในระดับมาก พบว่าตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลโดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการวิจัย อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลเห็นด้วยมาก ด้านการใช้ประโยชน์ของรูปแบบ ด้านความถูกต้อง ของรูปแบบ ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ และด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ สอดคล้องกับการศึกษาของนันทวัน ทองพิทักษ์ (2559, น. 145) พบว่าผลการประเมินและทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมในทุกด้านมีคุณภาพมาก ($\mu = 4.43$) ได้แก่ความเป็นไปได้ของรูปแบบ มีคุณภาพมาก ความเหมาะสมของรูปแบบมีคุณภาพมาก ด้านการใช้ประโยชน์มีคุณภาพมากและด้านความถูกต้องมีคุณภาพมาก

การนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนาแบบเสริมสร้างการวิจัย ทำให้ตัวอย่างที่เป็นอาจารย์มีความพึงพอใจ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ดังนั้น ควรมีการนำไปใช้กับอาจารย์พยาบาลอื่นๆทุกสาขาวิชา และควรกำหนดนโยบายชั่วโมงในการวิจัยอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแบบอย่างของผู้นำการพัฒนางานวิจัย อย่างมีคุณภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยติดตามประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดค่านิยม และเป็นวัฒนธรรมการวิจัยในองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- ณัฐนัย ไทยถาวรและพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 8(1), 233-246.
- Thaithaworn, N. and Phetsombat, P. (2020). Teacher's Working Motivation of Elementary Schools In Saraburi Province. *Journal of Graduate Studies Review Nakhansawan Buddhist Collage*, 8(1), 233-246. [In Thai]
- เนตรนภา สาสังข์, นิตยา เพ็ญศิริรักษา และอารายา ประเสริฐชัย.(2559). การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยืดหยุ่น ผูกพัน ต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 17(1), 84-87.

- Sasang, N., Pensirinap, N. and Prasertchai, A. (2016). Empowerment and Organization Commitment of Professional Nurses in Thammasat University Hospital. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 17(1), 84-87. [InThai]
- เนตรนภัส จันทน์พวง และดุสิต อธิณวัฒน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไทย*, 5(1), 2-19.
- Junphuang, N. and Athinuwat, D. (2016). Factors Affecting Publications Production of the Members of Faculty of Science and Technology Thammasat University. *Thai Journal of Science and Technology*, 5(1), 2-19. [In Thai]
- นันท์วัน ทองพิทักษ์. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นสำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- Tongpitak, N. (2016). *The Development of Flexible Learning Model For Rajapha Undergraduate Student in Lower Northeastern Region*. (Doctor of Philosophy Dissertation, program in Educational Research and Evaluation Graduate School). Ubon Ratchathani Rajabhat University, Ubonratchatani. [InThai]
- บุญส่ง สุประดิษฐ์, บุญเรียง ขจรศิลป์ และธนิษฐา ณ สุนทร. (2562). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสังกัด สถาบันการศึกษาของรัฐ. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ*, 35(1), 199-213.
- Supradith, B., Kajornsini, B. and Na-soontorn, T. (2019). The Development of Causal Relationship Model of Factors Influencing on Job performance of Nursing Instruction under The Public Educational Institutions. *Journal of Boromajonani College of Nursing, Bangkok*, 35(1), 199-213. [In Thai].
- มะลิวรรณ อังคณิตย์, เรวดี สมทรัพย์ และบุษบา วงศ์พิมล. (2563). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพระบบบริการพยาบาล โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาการพยาบาลโรงพยาบาลร้อยเอ็ด. *วารสารการพยาบาล และการดูแลสุขภาพ*, 38(1), 107-116.
- Angkhanit, M., Somsup, R. and Wongpimon, B. (2020). A Model for The Development of The Quality of The Nursing Service System by The Participation Process of The Nursing Research and Development Department Roi Et Hospital. *Journal of Nursing and Health Care*, 38(1), 107-116. [In Thai].
- วงศ์พัทธ์ นามบุตดี, วิษณุ สมิตสุวรรณค์ และเพ็ญณี แนนธ. (2560). แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงาน เทศบาลนครขอนแก่น. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 5(3), 226-236.
- Nambuddee, W., Zumitzavan, V., Narrot, P. (2017). Happy Work Motivation of Khon Kaen Municipality Employees, Khon Kaen province. *Journal of MCU Peace Studies*, 5(3), 226-236. [in Thai].
- สุดารัตน์ สัตย์เชื้อ, บุญทิพย์ สิริธรรงค์, ถาวร ทรัพย์ทวีสินและพิชชุดา วิรัชพินธุ. (2560). ความสามารถในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ. *วารสารกองการพยาบาล*, 44(1), 82-102.
- Satsue, S., Siritarungsri, B., Subtaweasin, T. and Wiratchpintu, P. (2017). Work Ability of Professional Nurses at the Cardiovascular Unit in a Tertiary Care Hospital. *Journal of Nursing Division*, 44 (1), 82-102. [in Thai].

- สุวิมล จอดพิมาย และปณิศา ไกรวงษ์. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 6(3), 194-208.
- Jodpimai, S. and Kaiwong, A. (2020). Quality of Work Life Affecting Work Motivation among Nursing
Lecturer in The Faculty of Nursing, under Higher Education institution. *Journal of Humanities
and Social Sciences, Rajapruk University*, 6(3), 194-208. [In Thai]
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2562). *คู่มือประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (CHE QA)*. กรุงเทพฯ:
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม
- Office of the Higher Education Commission. (2019). *Internal Quality Assurance Manual (CHE QA)*.
Bangkok: Ministrey of Higher education, Science, Research and Innovation.
- สำนักงานกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม 20 ปี (พ.ศ.2561 -2580)*. กรุงเทพฯ:
สำนักงานกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- National Research Council of Thailand. (2018). *20 years of researchand innovation strategy
(2020 – 2037)*. Bangkok: National Research Council of Thailand.
- Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Setting*.
New York: Free Press.
- Bloom, Benjamin,S., et al .(1971). *Hand book on Formative and Summative Evaluation of Student
Learning*. New York: McGraw Hill.
- Conger, J. A. & Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice.
Academy Management Review, 13(3), 471-482.
- Gillmer, V. H. (1966). *Applied psychology: problem on living and work*. New York: McGraw Hill.
- Herzberg, F., Mausner B., & Snyderman B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). NewYork:
John Wiley and Sons.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of The Corporation*. New York: Basic Books, Inc.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. New Jersey: Priceton.
- Whitmore, J. (2002). *Coaching for performance*. (3rd ed.). London: Nicholas Brealey.