

การพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Development of an Empowerment Model to Enhance Research Potential of Rajabhat University Faculty Members

ฐิติมาวดี เจริญรัชต์ และคณะ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัย รวมทั้งติดตามผลการใช้รูปแบบ ผลวิจัยพบว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ทำการวิจัย อาจารย์ต้องการทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ แต่มีปัญหาด้านความรู้ ทักษะการทำวิจัยและเกิดภาวะไร้พลัง รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย พลังอำนาจในตนเอง โดยการสนับสนุนจากองค์กรและองค์กรภายนอก และการพัฒนาศักยภาพการวิจัย วิธีการพัฒนาสภาพพลังอำนาจ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ภาวะไร้พลัง การค้นหาเทคนิคสร้างพลังในตนเอง หลังการใช้รูปแบบอาจารย์มีพลังอำนาจและศักยภาพในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น และสามารถเขียนโครงการวิจัยได้ในระดับดี

Abstract

The objectives of this research were to study the current state of research conducting of Rajabhat University faculty members, to develop an empowerment model enhancing their research potential, and to follow-up study the employment of the model. It was found that the universities supported their faculty members to conduct research while they wanted to do for career development. However, they lacked knowledge, skills and power in doing a research. The developed model was consisted self-empowerment via the supports from the organization and the outside organization, and research potential development. The empowerment method employed techniques of power lacking analysis and self-empowerment research. Consequently, their research power and potential were improved and they could write 'good' research projects.

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

การวิจัยมีบทบาทสำคัญในสถาบันอุดมศึกษา คือ การวิจัยสร้างปัญญา สร้างองค์ความรู้ใหม่ ทำให้บุคคลได้เรียนรู้ตลอดชีวิต การวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี และพัฒนาท้องถิ่นและประเทศได้ ดังที่กำหนดในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗ ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และได้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏไว้ในมาตรา ๘ ซึ่งต้องใช้การวิจัยเป็นฐาน ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงต้องพัฒนางานวิจัยเพื่อศึกษาสร้างองค์ความรู้ เฉพาะท้องถิ่น สร้างปัญญาให้ท้องถิ่นพึ่งพาตนเอง ได้อย่างยั่งยืน และต้องเร่งพัฒนาบุคลากรใน มหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพในการทำวิจัย

แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการทำ วิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่ มุ่งเน้นปัจจัยแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุน ด้วยการกำหนดนโยบาย การจัดสรรทุนอุดหนุนวิจัย แสวงหาแหล่งทุนภายนอก และกำหนดภาระงาน การทำวิจัยให้เหมาะสม ส่วนปัจจัยภายในบุคคล มหาวิทยาลัยได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะการวิจัยในโครงการต่างๆ งานวิจัยเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากงาน สอนที่ทำเป็นประจำ อาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์ ในการทำวิจัยมักคิดว่าการทำงานวิจัยมีความยาก ลำบากและต้องใช้เวลามาก ดังนั้นการพัฒนา อาจารย์ให้ทำวิจัยด้วยการส่งเสริมสนับสนุนและ ให้ความรู้ยังไม่เพียงพอ จะต้องสร้างแรงจูงใจ

ภายใน ปรับเปลี่ยนเจตคติเกี่ยวกับการวิจัย และ สร้างคุณลักษณะ ของความเป็นนักวิจัยมุ่งมั่นที่ จะทำงานวิจัย คือ การสร้างพลังอำนาจในการทำ วิจัยนั่นเอง

พลังอำนาจ (empowerment) มีความ สำคัญต่อการดำรงชีวิต พฤติกรรมของบุคคลรวม ไปถึงการปฏิบัติงานต้องใช้พลังกาย พลังจิต และ พลังทางปัญญา ทำให้งานประสบความสำเร็จ มี ประสิทธิภาพ (ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, ๒๕๔๘) การ พัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้มีความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายจึง ควรเริ่มต้นที่การสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้บุคคล ที่ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจภายใน (intrinsic-motivation) รวมทั้งทำให้เกิดความเชื่อมั่นใน ตนเองว่ามีความสามารถเพียงพอ (self-efficacy) ที่จะทำให้ทำงานนั้นสำเร็จให้เกิดขึ้นในตัวของผู้ปฏิบัติงาน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, ๒๕๔๗)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การพัฒนา ศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ ควรพัฒนา ให้ครอบคลุมทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยทั้ง สภาพแวดล้อมและปัจจัยภายในบุคคลที่จะทำให้ เกิดพลังในการทำวิจัยให้สำเร็จ ผู้วิจัยจึงมีความ สนใจทำวิจัย เรื่อง การพัฒนา รูปแบบการสร้าง พลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัย ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

๒. พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของอาจารย์ด้านการทำวิจัย

๓. ติดตามผลของการสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ในการเพิ่มศักยภาพของการทำวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

การสร้างเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้คนตระหนักในคุณค่าแห่งตน รับรู้ถึงศักยภาพในตนเอง สามารถควบคุม และจัดการสถานการณ์ได้ มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ และมีเป้าหมายในชีวิตของตนเอง ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานส่วนตน

การวิจัย หมายถึง วิธีการศึกษาค้นคว้า แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ อย่างมีระบบระเบียบขั้นตอน ของการวิจัย

ศักยภาพการทำวิจัย หมายถึง ความสามารถในการทำวิจัย ประกอบด้วย มีความรู้ในเรื่องที่ทำวิจัยและกระบวนการทำวิจัย สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ มีความสามารถในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานได้ มีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัย และมีทักษะในการทำวิจัย

อาจารย์ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอน วิจัย และบริการวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

รูปแบบการสร้างพลังอำนาจ หมายถึง แบบแผนการสร้างพลังอำนาจของอาจารย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการวิจัย ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ และวิธีการ ๕ ขั้นตอน ของการสร้างพลังอำนาจ โดยจัดทำเป็นโครงการอบรม มีกิจกรรม การสร้างความตระหนักรู้ความสามารถของตน สร้างความมั่นใจ ให้ความรู้ด้านการวิจัย มีที่ปรึกษา การตั้งเป้าหมายและไปให้ถึง ให้ผลย้อนกลับการให้ตัวแบบการเสริมแรง

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจมีประสิทธิภาพ สามารถเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยของอาจารย์ได้

ความตระหนักในความสามารถของตนเอง หมายถึง ภาวะการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานวิจัยทุกขั้นตอนได้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ภาวะการรับรู้ในตนเองของอาจารย์ว่ามีความมั่นใจในการทำงานวิจัยได้และประสบความสำเร็จในการทำวิจัยทุกขั้นตอน

ความสามารถในการควบคุมตัวเอง หมายถึง ความสามารถจัดการกับตนเองให้ทำงานวิจัยได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทุกขั้นตอนตามเวลาที่กำหนด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัย และแนวทางการเสริมพลังอำนาจในการทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะช่วยพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสามารถในการทำวิจัย

๒. เป็นผลกระทบหรือผลลัพธ์ที่ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีผลงานวิจัยมากขึ้นหรือกระตุ้นให้เกิดการทำวิจัยซึ่งจะส่งผลต่อไปถึงการเผยแพร่และขยายผลงานวิจัยให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และมีผลต่ออาจารย์ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗ ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และในมาตรา ๘ (๘) ได้กำหนดว่า มหาวิทยาลัยมีภาระหน้าที่ ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

การวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาที่จะขับเคลื่อนอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ สามารถแข่งขันในระดับสากลได้ ปัจจุบันพบว่าสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาการทำวิจัยให้มีคุณภาพที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ มหาวิทยาลัย และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ได้จัดโครงการและทุนสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาให้มีความสามารถสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพที่สามารถนำไปพัฒนาการจัดการศึกษาและพัฒนาประเทศได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้พัฒนางานวิจัยมาโดยตลอด ทำให้งานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วและเกิดวัฒนธรรม “การบริหารจัดการงานวิจัย” โดยมีหน่วยงานระดับสำนักหรือสถาบันวิจัยทำหน้าที่เป็น “ผู้จัดการงานวิจัย” วางแผนดำเนินงานพัฒนา “คุณภาพงานวิจัย” และส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยมากขึ้น (พัชริน ดำรง-กิตติกุล, ๒๕๔๗)

การพัฒนาบุคลากร สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993) ได้กล่าว

ถึงการพัฒนาศักยภาพต้องพัฒนาทุกส่วน ทั้งส่วนที่สามารถสังเกตเห็นและวัดได้จากภายนอก ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และส่วนที่ซ่อนอยู่ภายในซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ แรงจูงใจ คุณลักษณะ ความคิด ความเชื่อและค่านิยม การพัฒนาศักยภาพสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การเป็นที่เลี้ยง การมอบหมายงานที่ยากและท้าทาย การเพิ่มปริมาณงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การทำให้ดูเป็นตัวอย่าง เป็นต้น

การพัฒนาศักยภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยให้มีความสามารถในการทำวิจัย ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ทักษะในการทำวิจัย มีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัย และการเสริมสร้างพลังอำนาจ (จารุวรรณ ศิลปะรัตน์, ๒๕๔๘)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือสนับสนุนบุคคลให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ เพิ่มความนับถือตนเอง เป็นความสามารถของคนที่จะแสดงออกในการควบคุมชีวิตตนเองและการปฏิบัติงาน มีอิสระในการคิด ทำ และแสดงออก (Guralnik, 1970) บุคคลที่มีพลังอำนาจในตนเองมีคุณลักษณะ ๔ ด้าน ได้แก่ ความสามารถที่จะควบคุม หรือจัดการสถานการณ์ได้ ความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง และการมีเป้าหมายและมีความหมายในชีวิตของตนเอง (Gibson, 1993)

คอนเจอร์ และคานันโก (Conger & Kanungo, 1988) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีขั้นตอน ขั้นที่ ๑ การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขนำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ ขั้นที่ ๒ การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ

และ ชั้นที่ ๓ การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง แนวทางที่นำมาใช้ในการสร้างพลังอำนาจ คือ วิเคราะห์ภาวะไร้พลังของตนเอง การใช้เทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการต่อภาวะไร้พลังด้วยการตั้งเป้าหมาย การให้ผลย้อนกลับ และความตระหนักในความสำเร็จของงาน การกระตุ้นด้วยวาจา และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติ คานเตอร์ (Kanter, 1993) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรในองค์กร มีแหล่งที่มาจาก ๑) การได้รับทรัพยากร จากปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงินทุน สิ่งอำนวยความสะดวก และปัจจัยภายใน ได้แก่ ทรัพยากรส่วนบุคคล ความมุ่งมั่น ทักษะการรับรู้ เป็นต้น ๒) การได้รับการสนับสนุน จากผู้บริหารหน่วยงาน เช่น การสนับสนุน ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า ทำให้มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ๓) การได้รับข้อมูลข่าวสาร เป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจและวางแผนในการดำเนินการ ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ๔) การได้รับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการงาน โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ สจีวิต (Stewart, 1994) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร โดยการเสริมสร้างความสามารถ การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน การให้คำปรึกษา และการเป็นที่เลื่อมใส แนวคิดที่นำมาใช้ในการสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัย คือ การสร้างการรับรู้ของอาจารย์ที่มีต่อมหาวิทยาลัยที่ได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการสนับสนุน รวมทั้งมีหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาความสามารถ ให้คำปรึกษา รวมทั้งการจัดหาที่เลื่อมใส และให้อาจารย์

ได้รับรู้ความสามารถด้านการวิจัยของตนเอง ให้อาจารย์ได้รับรู้ความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน ให้อาจารย์เพิ่มพูนทักษะและความสามารถในการวิจัย ด้วยการอบรมให้ความรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (research and development) ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจความต้องการ สภาพปัจจุบันและปัญหา การทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ นำข้อมูลจากการสำรวจมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis)

ขั้นตอนที่ ๒ สร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ ๓ การใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ๔๐ แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างขั้นการพัฒนา รูปแบบเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) จัดกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏตามภูมิภาค เป็น ๔ กลุ่ม สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple

sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง ๘ มหาวิทยาลัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ ยามาเน (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๙๐ คน กลุ่มตัวอย่างขึ้นการทดลองใช้รูปแบบ เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์ ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒๐ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑. แบบสอบถามความต้องการ สภาพปัจจุบัน และปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดมาตราประมาณค่า ๕ ระดับ จำนวน ๖๐ ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Coefcient Alpha's Cronbach) เท่ากับ ๐.๙๐๙๑

๒. แบบประเมินพลังอำนาจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีลักษณะเป็นการประเมินตนเองเกี่ยวกับพลังอำนาจในการทำวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า ๕ ระดับ จำนวน ๔๕ ข้อ ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Coefcient Alpha's Cronbach) เท่ากับ ๐.๙๗๕๓

๓. แบบประเมินศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีลักษณะเป็นแบบประเมินความสามารถของตนเองในการทำวิจัย เป็นแบบประเมินชนิดมาตราประมาณค่า ๕ ระดับ จำนวน ๒๕ ข้อ ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน ค่าความเที่ยง (reliability) โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Coefcient Alpha's Cronbach) เท่ากับ ๐.๙๖๙๘

๔. แบบประเมินโครงการวิจัย เป็นแบบประเมินคุณภาพโครงการวิจัย ชนิดมาตราประมาณ

ค่า๔ระดับจำนวน๑๒ข้อประเมินโดยคณะกรรมการพิจารณาทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล
ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์สาระในเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และการใช้เครื่องมือวิจัย ทั้ง ๔ ฉบับ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์สาระ (contents analysis) วิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ การวิเคราะห์คะแนนศักยภาพในการทำวิจัยและการประเมินพลังอำนาจในการทำวิจัยของอาจารย์ใช้การระดับค่าเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น โดยกำหนดเป็นระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์สภาพการวิจัย ความต้องการและปัญหาการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏได้จัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมีระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่สนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ เช่น ระเบียบว่าด้วยกองทุน เพื่อการพัฒนางานวิจัย และงานวิชาการ ระเบียบว่าด้วยทุนอุดหนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายใน เป็นต้น มีการจัดสรรงบประมาณของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นทุนอุดหนุนวิจัยส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก

ภายนอก และสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากร ทำการวิจัย อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๖.๙ มีประสบการณ์การทำวิจัย อาจารย์ ร้อยละ ๗๒.๘ เคยได้รับการฝึกอบรมวิจัย

ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการทำ วิจัย พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ ๗๙.๓ มีความต้องการเข้ารับการอบรมการทำวิจัย อาจารย์ ต้องการให้มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการทำ วิจัยที่มีความชัดเจนมากกว่านี้ อาจารย์ต้องการ ทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ นำไปขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และได้ภาระงาน เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังต้องการทำวิจัยเพื่อให้ได้องค์ ความรู้ใหม่ และถ่วงานวิจัยมีประโยชน์คุ้มค่า

ปัญหาด้านการวิจัยที่พบคือ อาจารย์มีการ รับรู้เกี่ยวกับนโยบายการวิจัย ระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการวิจัยของมหาวิทยาลัยไม่ชัดเจน การ จัดสรรทุนภายในจำนวนน้อยไม่สนใจให้อาจารย์ทำ วิจัย อาจารย์ไม่ทราบแหล่งทุนวิจัยจากภายนอก อาจารย์มีภาระงานงานสอนและงานอื่นๆ มาก ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย มหาวิทยาลัยกำหนดภาระ งานวิจัยและผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน วิจัย เช่น ค่าตอบแทน รางวัลน้อยเมื่อเทียบกับ ภาระงานด้านอื่นๆ อาจารย์ที่ทำวิจัยมักเป็นกลุ่ม ที่เคยทำมาแล้ว นักวิจัยหน้าใหม่มีน้อย การเผยแพร่ผลงานเพื่อการนำไปใช้ยังมีน้อย

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	จำนวน ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าไอเกน
๑ การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย ด้านปัจจัย และสิ่งอำนวยความสะดวก	๑๓	.๖๓๗ - .๘๓๕	๑๒.๙๕๐
๒ ความต้องการทำวิจัย	๑๔	.๕๖๒ - .๗๙๓	๘.๑๒๖
๓ ปัญหาด้านความรู้และทักษะการทำวิจัย	๘	.๕๗๒ - .๘๙๘	๗.๘๓๕
๔ การสนับสนุนด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ	๗	.๕๔๘ - .๗๕๗	๒.๓๔๒
๕ ความไร้พลังการทำวิจัย	๔	.๖๔๖ - .๗๘๓	๑.๙๙๕
๖ การทำวิจัยเป็นหน้าที่	๔	.๖๐๙ - .๗๗๖	๑.๗๘๖
๗ ปัญหาด้านการรับรู้การสนับสนุน ด้านทรัพยากร	๔	.๕๓๐ - .๗๔๓	๑.๘๖๑

ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบ ได้ ๗ องค์ ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ ๑ การสนับสนุนและ ส่งเสริมการวิจัย ด้านปัจจัย และสิ่งอำนวยความสะดวก ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ๑๓ ตัว มีน้ำหนัก องค์ประกอบตั้งแต่ .๖๓๗ - .๘๓๕ องค์ประกอบ ที่ ๒ ความต้องการทำวิจัย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ๑๔ ตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .๕๖๒-๗๙๓

องค์ประกอบที่ ๓ ปัญหาด้านความรู้และทักษะ การทำวิจัย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ๘ ตัว มีน้ำหนัก องค์ประกอบตั้งแต่ .๕๗๒ - .๘๙๘ องค์ประกอบ ที่ ๔ การสนับสนุนด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ๗ ตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ .๕๔๘ - .๗๕๗ องค์ประกอบที่ ๕ ความไร้ พลังการทำวิจัย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ๔ ตัว

มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .๖๔๖ - .๗๔๓ องค์ประกอบที่ ๖ การทำวิจัยเป็นหน้าที่ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ๔ ตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .๖๐๙ - .๗๓๖ องค์ประกอบที่ ๗ ปัญหาด้านการรับรู้การสนับสนุน ด้านทรัพยากร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ๔ ตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .๕๓๗ - .๗๔๓

ตอนที่ ๒ ผลการพัฒนาารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

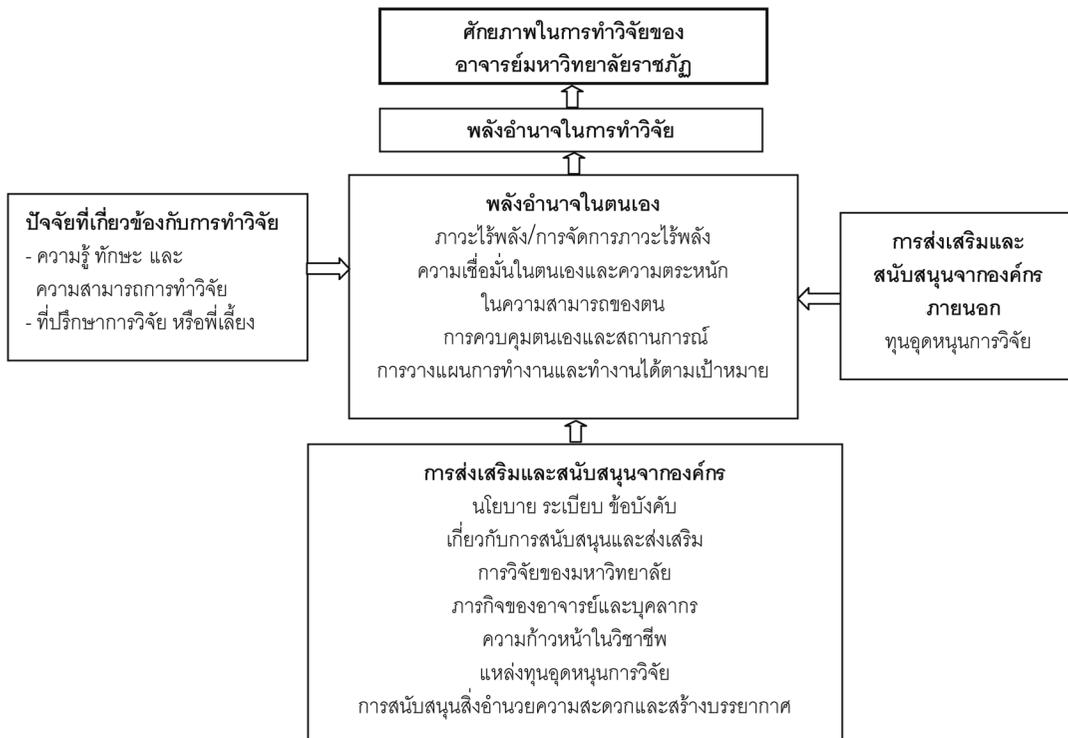
ผู้วิจัยได้พัฒนาารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพการวิจัย ปัญหา และความต้องการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ๗ องค์ประกอบ และแนวคิด ทฤษฎี การเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนาารูปแบบฯ โดยใช้รูปแบบเชิงข้อความ (semantic model) ประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) วัตถุประสงค์ ๓) วิธีการและเทคนิคการดำเนินกิจกรรมของรูปแบบ ๔) โครงสร้างและเนื้อหาของรูปแบบ ๕) ขั้นตอนการดำเนินงานรูปแบบ และ ๖) การประเมินผล เป็นเอกสาร ๒๔๓ หน้า ดั่งมีโครงสร้างและรูปแบบต่อไปนี้ และมีสาระสรุปในภาพที่ ๑ ดังนี้

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีศักยภาพในการทำวิจัย ได้แก่ พลังอำนาจในการทำวิจัย ซึ่งมีแหล่งกำเนิดมาจากพลังอำนาจในตนเอง เป็นแรงหรือพลังที่จะผลักดันให้บุคคลไปสู่เป้าหมายปลายทางได้ เช่น สามารถค้นหาและรับรู้พลังอำนาจรวมทั้งภาวะไร้พลังของตนเอง เทคนิคการจัดการต่อภาวะไร้พลัง การสร้างพลังอำนาจในตนเอง ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง

ความตระหนักในความสามารถของตน การควบคุมตนเองและสถานการณ์ การวางแผนการทำงาน และสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย

พลังอำนาจในตนเองเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ พลังเกิดจากความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำวิจัย พลังจากการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภายในและผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การให้การสนับสนุนด้านนโยบาย การสร้างบรรยากาศ การให้ทุนอุดหนุน การให้คำแนะนำปรึกษา และการได้รับการสนับสนุนทุนอุดหนุนวิจัยจากองค์กรภายนอก

การเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ๒ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ ๑ การเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง ประกอบด้วย ๔ กิจกรรม คือ ๑) กิจกรรมการวิเคราะห์พลังอำนาจในตนเองและภาวะไร้พลัง โดยวิธีวิเคราะห์ด้วยตนเองและวิเคราะห์โดยผู้อื่น ๒) กิจกรรมการสร้างพลังอำนาจในการทำวิจัย โดยการนำหลักการสร้างพลังอำนาจไปใช้แก้ปัญหาภาวะไร้พลังและเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองเพิ่มขึ้น ๓) กิจกรรมการสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ให้สามารถวางแผนการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนางานวิจัยของตนเอง และ ๔) กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจจากองค์กร เพื่อให้ตระหนักและรับรู้ การสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์กร พร้อมทั้งได้รับทราบแหล่งทรัพยากรต่างๆ ขั้นตอนที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย ประกอบด้วย ๑) กิจกรรมการกำหนดโจทย์วิจัย ๒) กิจกรรมเทคนิคการเขียนโครงการวิจัย ๓) กิจกรรมข้อเสนอโครงการวิจัย ๔) กิจกรรมการเขียนรายงานการวิจัย ในขั้นนี้เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งกลุ่มตามสาขาวิชา มีอาจารย์



ภาพที่ ๑ แผนภาพการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ที่มีประสบการณ์เป็นที่เลี้ยงประจำกลุ่ม นอกจากนี้ยังใช้วิธีเพื่อนช่วยเพื่อน และมีการติดตามผลเป็นระยะ

ตอนที่ ๓ ผลการใช้รูปแบบสร้างพลังอำนาจการเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

๓.๑ ผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้เข้าร่วมโครงการประเมินพลังอำนาจโดยตนเองก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการในรูปแบบฯ จำนวน ๒๐ คน ประเมินผลการใช้รูปแบบ ดังนี้

๑) พลังอำนาจในตนเองหลังการเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้นจากก่อนเข้าร่วมโครงการทุกด้าน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมาก ในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก ในด้านพลังอำนาจด้านความตระหนักในความสามารถของตนเอง พลังอำนาจด้านความสามารถควบคุมตนเองและสถานการณ์ได้ และพลังอำนาจด้านความสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย

๒) พลังอำนาจที่ได้รับการเสริมสร้างจากองค์กรหลังการเข้าร่วมโครงการจากก่อนเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้นในด้านการรับรู้นโยบายของ

มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัย ค่าเฉลี่ย ๒.๔๕-๓.๓๐ อยู่ในระดับปานกลาง เพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๕๕-๔.๐๕

๓.๒ ศักยภาพการวิจัยของอาจารย์หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการในระดับมาก ๑๔ รายการ ค่าเฉลี่ย ๓.๕๓-๔.๑๓ เช่น สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยเพื่อขอทุนภายในมหาวิทยาลัย สามารถสืบค้นและค้นคว้าหาข้อมูลได้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ สามารถประมวลความรู้จากเอกสาร ตำราและแหล่งข้อมูลการวิจัยต่างๆ ได้ สามารถเป็นผู้ร่วมวิจัยได้ เป็นต้น ในระดับปานกลาง ๗ รายการ ค่าเฉลี่ย ๓.๑๓-๓.๔๓ เช่น สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยเพื่อขอทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายนอก สามารถเป็นหัวหน้าทีมวิจัยได้ สามารถออกแบบการวิจัยได้ด้วยตนเอง สามารถสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ด้วยตนเอง สามารถเลือกใช้วิธีสถิติวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง และสามารถเขียนบทความการวิจัยลงวารสารวิชาการได้

๓.๓ ผลลัพธ์ของการใช้รูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการทำโครงการวิจัยสำเร็จ ร้อยละ ๕๕ จำแนกตามคณะ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ทำโครงการสำเร็จ ร้อยละ ๔๕.๗๑ คณะครุศาสตร์ทำโครงการสำเร็จ ร้อยละ ๕๐ คณะวิทยาการจัดการทำโครงการสำเร็จ ร้อยละ ๓๓.๓ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำโครงการ ร้อยละ ๒๕

โครงการวิจัยทุกโครงการได้รับการประเมินจากคณะกรรมการทุนวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ อยู่

ในระดับดี และทุกโครงการมีคุณค่าควรแก่การทำวิจัยต่อไป โดยสมควรให้มีการปรับปรุงบางประเด็นให้ชัดเจนขึ้น

อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผล ๒ ประเด็นคือ

ประเด็นที่ ๑ ผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และปัญหาการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏให้การสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย ด้านปัจจัย และสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น การส่งเสริมให้นำผลการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอน และการพัฒนาสถาบัน การสนับสนุนด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการวิจัย เช่น มีโครงการพัฒนาอาจารย์ มีทุนอุดหนุนการวิจัย สอดคล้องกับพันธกิจพันธบัตร (๒๕๔๕)

อาจารย์มีความต้องการทำวิจัยถ้าสามารถขอทุนอุดหนุนการวิจัยได้ ทำวิจัยเพราะเป็นหน้าที่เพื่อให้ได้ภาระงาน ความดีความชอบ สอดคล้องกับการค้นพบของพงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒน์ (๒๕๔๕) อาจารย์มีปัญหาด้านความรู้และทักษะการวิจัย มีความไร้พลังการทำวิจัย ปัญหาด้านการรับการสนับสนุน ด้านทรัพยากร เช่น ไม่ทราบแหล่งทุนวิจัย มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนน้อย สอดคล้องกับ วิไลวรรณ วิภาจักษณ์กุล (๒๕๕๐) ผลการวิจัยครั้งนี้ได้องค์ประกอบสภาพ ความต้องการและปัญหาการวิจัยในรูปองค์ประกอบ ๗ องค์ประกอบ

ประเด็นที่ ๒ ผลการพัฒนาารูปแบบการสร้างพลังอำนาจการเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบ

ด้วยปัจจัยสำคัญ ๓ ปัจจัย ปัจจัยที่ ๑ คือ มหาวิทยาลัยมีบทบาทในการสร้างพลังอำนาจให้บุคลากรโดย การส่งเสริมและสนับสนุนทั้งในด้านนโยบาย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การจัดงบประมาณ การจัดหาแหล่งทรัพยากรและ สิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยที่ ๒ คือ องค์กรภายนอก มีบทบาทในการสร้างพลังอำนาจโดยการสนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัย ปัจจัยที่ ๓ คือ อาจารย์ ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย มีทักษะ มีเจตคติต่อการทำวิจัย ปัจจัยทั้ง ๓ ทำให้มีพลังอำนาจในตนเองและศักยภาพในการทำวิจัย เป็นผลให้อาจารย์ทำวิจัยอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของคานเตอร์ (kanter, 1993)

ประเด็นที่ ๓ ผลของรูปแบบการสร้างพลังอำนาจการเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

๑. ผลต่อพลังอำนาจ พบว่าหลังจากการเข้าร่วมโครงการ ผู้เข้าร่วมโครงการมีพลังอำนาจในการทำวิจัยของอาจารย์เพิ่มขึ้นทุกด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของกิบสัน (Gibson, 1993) และ สอดคล้องกับการค้นพบของ อติพร ทองหล่อ (๒๕๕๖)

๒. เมื่อได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจพบว่าศักยภาพในการทำวิจัยของผู้เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น ๑๘ รายการ เช่น มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยได้ สามารถเขียนเค้าโครงวิจัยเพื่อขอทุนภายในมหาวิทยาลัย สามารถเป็นผู้ร่วมวิจัยได้ สามารถกำหนดโจทย์วิจัยได้ถ้าได้รับคำแนะนำ สามารถออกแบบการวิจัยได้ถ้ามีผู้ให้คำแนะนำ สอดคล้องกับข้อค้นพบของ ราฟาเอล (Rafael, 2001) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในระยะเวลาการฝึกปฏิบัติ ผู้เข้าร่วมโครงการมีที่ปรึกษาให้คำแนะนำเมื่อเกิด

ปัญหาจึงทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการไม่มั่นใจว่าจะทำได้ด้วยตนเองจึงประเมินอยู่ในระดับปานกลาง และบางรายการผู้เข้าร่วมโครงการยังไม่ได้ฝึกปฏิบัติจริง เช่น สามารถเขียนบทความการวิจัย ลงวารสารวิชาการได้

๓. ผลลัพธ์ของการใช้รูปแบบสร้างพลังอำนาจการเสริมสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้เข้าร่วมโครงการทำโครงการสำเร็จ ร้อยละ ๕๕ ได้รับการประเมินในระดับดี มีคุณค่าควรแก่การทำวิจัยต่อไป เมื่อพิจารณาผลลัพธ์ตามคณะ พบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ทำโครงการวิจัยสำเร็จมากที่สุด ร้อยละ ๘๕.๗๑ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เทวี พรหมมินตะ (๒๕๔๔) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เข้าร่วมโครงการคณะมนุษยศาสตร์มีผู้ที่เคยมีประสบการณ์การทำวิจัย และเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำของทุกคน นอกจากนี้ยังมีความต้องการทำวิจัยเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จึงทำให้มีแรงผลักดันให้เกิดพลังอำนาจ มุ่งมั่นที่จะทำโครงการให้สำเร็จ

อย่างไรก็ตามการวิจัยนี้ยังมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ช่วงระยะเวลาของวิจัย ภาระหน้าที่ของผู้เข้าร่วมโครงการ และระยะเวลาการพัฒนาโครงการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

๑. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับ ควรกำหนดทิศทางการก้าวหน้าจากงานวิจัยของ

บุคลากรให้ชัดเจน และดำเนินการการสร้างขวัญ และกำลังใจ การสร้างบรรยากาศ และการพัฒนา บุคลากรให้มีพลังอำนาจในตนเองและศักยภาพ ในการวิจัยเพิ่มขึ้น

๒. อาจารย์ และบุคลากรควรจะต้องสะสม พลังอำนาจในตนเองขึ้นเพื่อให้เกิดพลังในการทำงานวิจัยให้ประสบความสำเร็จ พลังอำนาจในตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำวิจัยเปิดใจ รับรู้นโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัย ของมหาวิทยาลัย ค้นหาวิธีจัดการกับภาวะไร้พลัง และวิธีการสร้างพลังของตนเอง และวางแผนการ พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน และหาวิธี ควบคุมตนเองและควบคุมสถานการณ์ให้สามารถ ทำงานวิจัยได้ โดยการวางแผน บูรณาการ การทำงานสอนและงานอื่นๆ กับงานวิจัยเข้าด้วยกัน

อันเป็นวิธีการบริหารจัดการเวลาได้อีกวิธีหนึ่ง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสร้าง พลังอำนาจในตนเอง โดยการวิเคราะห์ภาวะไร้ พลังและผู้เข้าร่วมโครงการค้นหาวิธีการสร้าง พลังอำนาจของตนเอง จึงมีข้อจำกัดหลายประการ เนื่องจากการสร้างพลังอำนาจในองค์กรเป็นหน้าที่ ของผู้บริหาร จึงควรวิจัยเรื่องเกี่ยวกับการสร้าง พลังอำนาจโดยผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติการกิจ ของอาจารย์

๒. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการสร้าง พลังอำนาจในลักษณะอื่นที่แสดงถึงพลังอำนาจใน ภาพรวมวิชาชีพอาจารย์

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กองทุนสนับสนุนการวิจัย, สำนักงาน. (๒๕๕๑). **ทุนพัฒนาวิชาการ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.trf.or.th/fund>. [๒๕๕๑, สิงหาคม ๑]

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (๒๕๕๒). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช (ฉบับที่ ๒) ๒๕๕๕**. กรุงเทพมหานคร : พรักหวานกราฟฟิค.

จารุวรรณ ศิลปะรัตน์. (๒๕๕๘). **การพัฒนา รูปแบบเสริมสร้างพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็น นักวิจัยของครูอนุบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ซุมศักดิ์ อินทร์วิทย์. (๒๕๕๔). **ทฤษฎีพลังอำนาจ (Theory of Power)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://educit.pn.psu.ac.th/education_admin/images/stories/theory%20of%20power%201.doc [๒๕๕๑, กุมภาพันธ์ ๑๗]

เทวี พรหมมินดี. (๒๕๕๔). **ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ : การออกแบบด้วยวิธีผสมผสาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์. (๒๕๕๕). กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา
ของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

พัชริน ดำรงกิตติกุล. (๒๕๕๗). รากแก้วแห่งปัญญา : เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ ความร่วมมือ
กับ สกว. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.trf.or.th/News/Content.asp?Art_ID=25
[๒๕๕๑, พฤษภาคม ๒๗]

วิไลวรรณ วิภาจักษณ์กุล. (๒๕๕๐). การบริหารจัดการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบูรณ์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://dcms.thailis.or.th/tdc//browse.php?option=show&browse__type=title&titleid=24744&query=วิจัยเชิงคุณภาพ&s__mode=any&d__eld=&d__start=0000-00-00&d__end=2555-06-08&limit_lang=&limited__lang__code=&order=&order__by=&order__type=&result__id=403&maxid=1 [๒๕๕๑, กุมภาพันธ์ ๑๗]

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (๒๕๕๐). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐.
[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.mua.go.th/data_main/law/2208_50_6.pdf.
[๒๕๕๐, ธันวาคม ๑๗]

ศูนย์ทนายความทั่วไปไทย. (๒๕๔๗). พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗. [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: <http://www.thailandlawyercenter.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538974757&Ntype=19>. [๒๕๕๐, ธันวาคม ๑๗]

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (๒๕๔๗). มาเป็น “ผู้นำที่ Empowerment” กันเถอะ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://suthep.ricr.ac.th/> [๒๕๕๐, ธันวาคม ๑๕]

อดิพร ทองหล่อ. (๒๕๔๖). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรม
ราชชนก. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (๒๕๔๗). หน่วยที่ ๑๔ การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล. [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: www.stou.ac.th/Thai/Grad__Stdy/Downloads/51703/Unit14.doc [๒๕๕๐,
ธันวาคม ๑๕]

ภาษาอังกฤษ

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

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

- Guralnik, D. (1970). **Webster's New world Dictionary of the American language**. 2nd ed. New York: the world.
- Kanter, R. M. (1993). **Men and women of the corporation**. New York, NY: Basic Books, Inc.
- Rafael, A. R. Falk. (2001). Empowerment as a Process of Evolving Consciousness : A Model of Empowered Caring. **Advances in Nursing Science** 24: pp. 1-16.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). **Competence at Work : Models for Superior Performance**. New York: John Wiley & Sons.
- Stewart, A. M. (1994). **Empowering people**. London: Pitman.

ผู้เขียน

นางสาวจิตติมาวดี เจริญรัชต์ นิลิตปริญญาคุษภูษิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์อาวุโส สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรรยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม สาขาวิจัยและประเมินผล วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

หมายเหตุ: ได้รับทุนอุดหนุนอุดหนุนการวิจัย “ทุน ๙๐ ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” จากกองทุนรัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย