

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ ของบุคลากร สายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม

### Effective Factors that Affect the Enhancement of the Supporting Staff's Performance to Conduct the Job-Related Research in Faculty of Medical Science, Mahasarakham University

นเรรัตน์ สุเมธา, ปิยธิดา อภิรักษ์สัตยา

Nareerat Sumepha<sup>1</sup>, Piyathida Apiraksattaya<sup>2</sup>

---

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย คือ พนักงานปฏิบัติการและลูกจ้างชั่วคราว โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน

---

<sup>1</sup> เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร.083-2897918 e-mail: m.sumepha@gmail.com

<sup>2</sup> เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร. 098-1919553 e-mail: nescoffee\_n\_@hotmail.com

<sup>1</sup> General Administration Officer, Faculty of Medical Science, Mahasarakham University, Tel. 083-2897918 e-mail: m.sumepha@gmail.com

<sup>2</sup> General Administration Officer, Faculty of Informatics, Mahasarakham University, Tel. 098-1919553 e-mail: nescoffee\_n\_@hotmail.com

ประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยของลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำวิจัยจากงานประจำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน สังกัดและประสบการณ์ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านเพศ อายุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วม ความอิสระในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานและความรู้ด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** พัฒนาศักยภาพการทำวิจัย, คณะแพทยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## Abstract

This study purposively aimed to explore the effective factors that affect the supporting staff to conduct the research related to their full-time jobs in Faculty of Medical Science, Mahasarakham University. The sample was a group of 144 supporting and the practitioner staff. These participants were chosen by the simple sampling method using the Krejcie and Morgan's table. The rating-scale questionnaire with 5 levels of satisfaction was used to collect the data on the staff's individual factors that motivate them to develop the research from their jobs and the staff's job characteristics that affect their job research. The data was analyzed to find the percentage, mean, and standard deviation scores.

The outcome was found as follows.

1. The staff agreed that their individual factors significantly had an effect on their researching performance. The factors with high score were job position, affiliation, and work experience; meanwhile, those with moderate score were sex and age.

2. The staff's job characteristics had an effect on their researching performance. Each issue with high score: significance, participation, independence, promotion, favorable environment, and researching knowledge. The mean scores were totally high.

**Keywords:** Researching Performance Enhancement, Faculty of Medical Science, Mahasarakham University

## บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงของโลกตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ประเทศต่างๆ ทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา กำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านจากการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (Industrial economy and society) สู่การพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy and society) ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ใหม่ รวมทั้งเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น (วิจิต กำมันตะคุณ, 2550) นอกจากนี้ การวิจัยยังบทบาทในการสร้างความรู้เพื่อส่งเสริมภารกิจหลักอื่นๆ ของสถาบันอุดมศึกษา ด้วยเหตุนี้

สถาบันอุดมศึกษา จึงให้ความสำคัญต่อการวิจัยและการปรับปรุงกลไกเพื่อส่งเสริมปริมาณงานวิจัย

การเล็งเห็นถึงความสำคัญของการวิจัยจะเห็นได้จากแนวนโยบายหรือแผนงานของหน่วยงานต่างๆ ไม่เว้นแม้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ได้ดำเนินการจัดทำกรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ขึ้น โดยมีกรอบทิศทางและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อให้ระดับอุดมศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญและสนับสนุนการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2550) กล่าวไว้ในส่วนบทบาทของมหาวิทยาลัย

ในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศว่า อุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพของประเทศในเวทีสากลผ่านการสร้างและพัฒนากำลังคน และการสร้างความรู้และนวัตกรรมผ่านระบบการวิจัยและพัฒนา เพื่อประโยชน์ในภาคการผลิต โครงสร้างพื้นฐานและการยกระดับความเข้มแข็งของสังคมโดยรวม

การวิจัย เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งสำหรับช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะการปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัยนั้น เป็นแนวทางหนึ่งที่ผู้สอนและผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยและกำหนดไว้ในหลายมาตราที่ชี้ให้เห็นว่า การวิจัยเป็นกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น มาตรา 24(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่ง

วิทยาการประเภทต่างๆ มาตรา 30 ระบุให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาจึงเป็นภารกิจที่สำคัญ สถาบันอุดมศึกษาควรดำเนินการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัยให้แก่บุคลากร เพื่อพัฒนาผลงานการวิจัยให้เป็นไปตามภารกิจหลักของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่กำหนดไว้

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ดำเนินงานตามพันธกิจ และภาระหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา ดังปรัชญาที่ว่า “มีปัญญา ฟังเป็นอยู่เพื่อมหาชน” วิสัยทัศน์ “สถาบันการแพทย์ที่มีคุณภาพ ระดับมาตรฐานสากล” โดยกำหนดพันธกิจไว้ 4 ประการ คือ 1) จัดการศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง โดยมุ่งเน้นการขยายโอกาสทางการศึกษาการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) สร้างผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ในทุกสาขาวิชาเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและนำไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม 3) ให้บริการวิชาการแก่สังคม

เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ 4) อนุรักษ์ ฟื้นฟู ปกป้อง เผยแพร่ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของอีสาน เนื่องจากคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีพันธกิจที่สำคัญประการหนึ่ง คือ สร้างผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ในทุกสาขาวิชาเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและนำไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสมเป็นภาระหน้าที่ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ต้องผลักดันและขับเคลื่อนการวิจัยและพัฒนาให้ไปไปตามปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจเพื่อเป็นองค์กรชั้นนำด้านการวิจัยที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ และการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์คุณภาพระดับสากลต่อไป (คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2559 : เว็บไซค์)

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากร สายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อให้ผู้วิจัยและผู้บริหารจะได้นำผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับปรุง พัฒนา และเสริมสร้างให้พนักงานได้พัฒนางานประจำสู่งานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมี

คุณภาพ และสามารถดำเนินงานตรงตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเน้นการสร้างองค์ความรู้และความคิด รวมถึงเทคนิคและทักษะให้เกิดความสอดคล้องกับคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษา

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

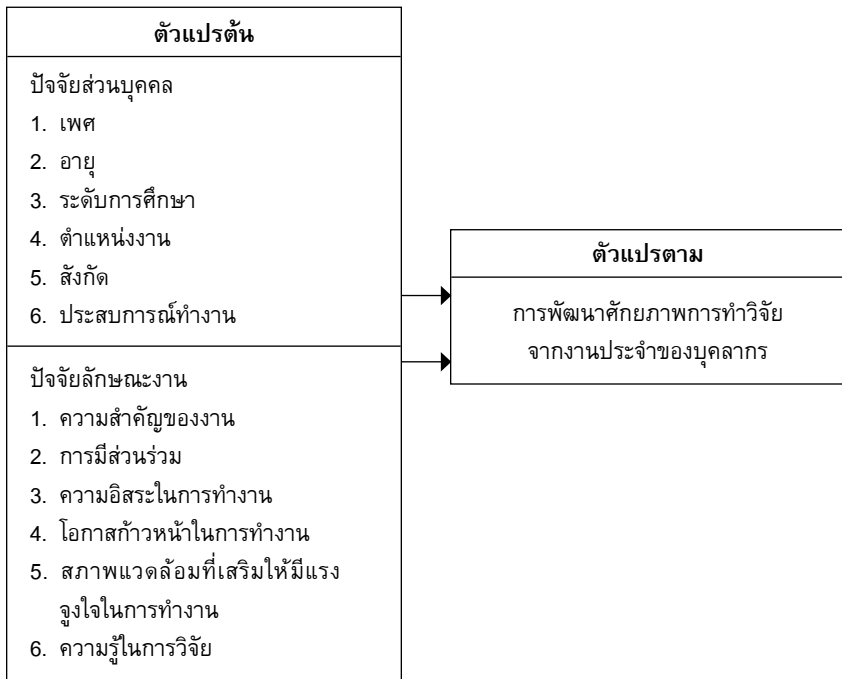
โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำวิจัยจากงานประจำ

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ตำแหน่งงาน
5. สังกัด
6. ประสบการณ์ทำงาน

2. ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำวิจัยจากงานประจำ 6 ด้าน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) ดังนี้

1. ด้านความสำคัญของงาน
2. ด้านการมีส่วนร่วม
3. ด้านความอิสระในการทำงาน
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงาน
6. ความรู้ด้านการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 226 คน (ปี พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan จำนวน 144 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 พนักงานปฏิบัติการ

2.2 ลูกจ้างชั่วคราว

3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทําริชัยจากงานประจำของบุคลากร สายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม” ตามกรอบแนวคิดและให้ครอบคลุม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

5. นำเครื่องมือแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องและครอบคลุมในเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

6. จากนั้นหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม(Index of Item-Objective Congruence : IOC) รายข้อตั้งแต่ข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 22 และมีค่าความเที่ยงตรงทั้งฉบับเท่ากับ 0.80 นำผลการพิจารณามาแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนมาและมีการตอบแบบสอบถามสมบูรณ์จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 61.81 ของกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหำร้อยละ และวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดโดยการจัดกลุ่มข้อมูล

2. การวิเคราะห์ ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับ

เกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีความคิดเห็น ดังนี้

**ตารางที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

	ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	1. ชาย	34	38.20
	2. หญิง	55	61.80
	รวม	89	100
อายุ	1. 20-30 ปี	49	55.06
	2. 31-40 ปี	35	39.32
	3. 41-50 ปี	5	5.62
	4. มากกว่า 50 ปี	0	0
	รวม	89	100
ระดับการศึกษา	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	6.74
	2. ปริญญาตรี	74	83.15
	3. ปริญญาโท	9	10.11
	4. ปริญญาเอก	0	0
	รวม	89	100



**ตารางที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ  
ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
(ต่อ)

ตำแหน่งงาน	1. พนักงานปฏิบัติการ	33	37.10
	2. ลูกจ้างชั่วคราว	56	62.90
	<b>รวม</b>	<b>89</b>	<b>100</b>
สังกัด	1. งานการเงินและพัสดุ	12	13.48
	2. งานประกันคุณภาพ	1	1.12
	3. งานกิจการนิสิต	4	4.50
	4. งานบัณฑิตศึกษาและงานวิชาการ	44	49.44
	5. งานธุรการและงานยานยนต์	11	12.36
	6. งานวิจัย	1	1.12
	7. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	6	6.74
	8. งานการเจ้าหน้าที่	10	11.24
	<b>รวม</b>	<b>89</b>	<b>100</b>
ประสบการณ์ทำงาน	1. ต่ำกว่า 1 ปี	7	7.86
	2. 1 - 5 ปี	53	59.55
	3. 6 - 10 ปี	27	30.34
	4. มากกว่า 10 ปี	2	2.25
	<b>รวม</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย (ร้อยละ 38.20) เพศหญิง (ร้อยละ 61.80) มีอายุ 20-30 ปี (ร้อยละ 55.06) อายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 39.32) อายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 5.62) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 6.74) ปริญญาตรี (ร้อยละ 83.15) และปริญญาโท (ร้อยละ 10.11) ตำแหน่งงาน

พนักงานปฏิบัติการ (ร้อยละ 37.10) ลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 62.90) สังกัดงาน การเงินและพัสดุ (ร้อยละ 13.48) งานประกันคุณภาพ (ร้อยละ 1.12) งานกิจการนิสิต (ร้อยละ 4.50) งานบัณฑิตศึกษาและงานวิชาการ (ร้อยละ 49.44) งานธุรการและงานยานยนต์ (ร้อยละ 12.36) งานวิจัย (ร้อยละ 1.12) งาน

เทคโนโลยีสารสนเทศ (ร้อยละ 6.7) และ งานการเจ้าหน้าที่ (ร้อยละ 11.24) มี ประสิทธิภาพที่งานต่ำกว่า 1 ปี (ร้อยละ 7.6) 1-5 ปี (ร้อยละ 59.6) 6-10 ปี (ร้อยละ 30.3) และมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 2.2) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยลักษณะงาน มีความคิดเห็น ดังนี้

**ตารางที่ 2** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน คณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความสำคัญของงาน</b>			
1. งานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร	4.00	0.63	มาก
2. งานของท่านมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น	4.21	0.69	มาก
3. ผู้บริหารให้ความสนใจงานท่านมากกว่าหน่วยงานอื่น	3.85	0.77	มาก
4. งานที่มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ	4.08	0.65	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านการมีส่วนร่วม</b>			
5. ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานฝ่ายอื่นๆ	3.71	0.86	มาก
6. ท่านมีโอกาสร่วมทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ	3.93	0.78	มาก
7. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ	4.04	0.67	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความอิสระในการทำงาน</b>			
8. ท่านสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง	3.77	0.76	มาก
9. ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา	3.82	0.77	มาก
10. ความมีอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ	4.02	0.82	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>

**ตารางที่ 2** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่เกี่ยวกับการพัฒนา  
ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</b>			
11. งานของท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.49	0.95	มาก
12. โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ	3.78	0.84	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.64</b>	<b>0.89</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงาน</b>			
13. ผู้บริหาร/หัวหน้างานส่งเสริมให้มีการทำวิจัย	3.98	0.84	มาก
14. ค่าตอบแทนหรือทุนสนับสนุนการวิจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ	3.93	0.85	มาก
15. เวลาที่ใช้ในการดำเนินการทำวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ	4.02	0.78	มาก
16. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานมีความสำคัญที่ทำให้ท่านทำงาน วิจัยจากงานประจำ	4.03	0.74	มาก
17. หน่วยงานจัดให้มีแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้านการวิจัย	3.55	0.90	มาก
18. มีการบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยได้อย่างถูกต้องและมี ประสิทธิภาพ	3.49	0.86	มาก
19. ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน	3.77	0.71	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความรู้ในการวิจัย</b>			
20. ท่านมีความรู้ความเข้าใจทางด้านกรวิจัย	3.48	0.67	มาก
21. ท่านเคยเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย	3.52	0.91	มาก
22. ความรู้ด้านการวิจัยของท่านสามารถสนับสนุนให้ท่านทำงาน วิจัยจากงานประจำได้	3.70	0.82	มาก
23. ท่านต้องการจะเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยเพิ่มเติม	4.03	0.78	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>0.79</b>	<b>มาก</b>
<b>รวมทุกด้าน</b>	<b>3.86</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.86$ , S.D.=0.80) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำคัญของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.04$ , S.D.=0.68) ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.89$ , S.D.=0.77) ด้านความอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.87$ , S.D.=0.78) ด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.82$ , S.D.=0.81) ด้านความรู้ในการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.68$ , S.D.=0.79) และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.64$ , S.D.=0.89) ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็น ดังนี้

1. ควรเพิ่มสัดส่วนคะแนนจากการทำงานวิจัย เพื่อใช้ในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุน

2. ควรนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

## สรุป

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สรุปผลดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับตำแหน่งงาน ปัจจัยเกี่ยวกับสังกัด และปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน

2. ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำคัญของงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และด้านความรู้ในการวิจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

มากทั้งหมด

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัย ควรเพิ่มสัดส่วนคะแนนจากการทำงานวิจัย เพื่อใช้ในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุน และควรนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานจะช่วยสนับสนุนให้การวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับตำแหน่งงาน ปัจจัยเกี่ยวกับสังกัด และปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน เนื่องจากบุคลากรควรมีความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการทำ

ประจำอย่างแท้จริง เพื่อให้พบปัญหาต่างๆ จากการทำงานประจำ ดังนั้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ จะทำให้มีความภูมิใจในงานของตนเอง ส่งผลให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ นำไปสู่การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อัจนสุวรรณ์, 2543) กล่าวว่า ควรสนับสนุนให้มีการจัดประชุมสัมมนาหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้สนใจในการทำวิจัย

2. บุคลากรสายสนับสนุน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานประจำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำคัญของงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และด้านความรู้ในการวิจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด เนื่องจากการวิจัยบนพื้นฐานของการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการสนับสนุนด้านอื่นๆ ในการทำวิจัยด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ประทีป จินจี และคณะ, 2542) กล่าวว่า การทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ

เป็นการพัฒนาตนเอง บุคลากรต้องมีความรู้หรือความชำนาญในงานของตนเสียก่อน ว่าทำอะไรบ้าง มีปัญหาอะไรบ้าง

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย ควรเพิ่มสัดส่วนคะแนนจากการทำงานวิจัย เพื่อใช้ในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุน และควรนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานจะช่วยสนับสนุนให้การทำวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการทำวิจัยต้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการวิจัย ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการสั่งสมความรู้เหล่านั้นจากการลงมือปฏิบัติและการอบรม และการสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนรวมถึงการสร้างคุณค่าของผลงานวิจัยจากการนำไปใช้จริง จะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย

## ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดประชุมสัมมนาหรือฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนเงินทุนในการทำงานวิจัย เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนสนใจในการทำวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและสถาบันต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพด้านอื่นๆ ของบุคลากร เพื่อให้ครอบคลุมทุกด้าน

## กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัย ขอขอบคุณ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่สนับสนุนทุนส่งเสริมและพัฒนาการวิจัยสำหรับบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2559 ในครั้งนี้ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่ช่วยทำให้งานวิจัยสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**.  
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประทีป จินดี และคณะ. (2542) **การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior)**.  
 กรุงเทพฯ : บริษัท ชรรวมสาร จำกัด.
- วิจิต กำมันตะคุณ. (2550). **ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.บริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551 – 2565)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉนา สุวรรณรัตน์. (2543). **ความต้องการการพัฒนาการวิจัยด้านความรู้ทักษะการวิจัยและเจตคติของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล**.  
 ปริญญาโท ปร.ด.ม.อุดมศึกษา : มหาวิทยาลัย นครินทรวิโรฒประสานมิตร.