

**การส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R ของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์**
**Promotion of R2R research creation among the personnel
of the Office of Alcohol Control Committee**

อภิชาติ โชติชูศรี*
Apichat Chotchusee*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (สคอ.) ให้ความสำคัญทำงานวิจัยจากงานวิจัยที่พัฒนาจากงานประจำ (Routine to Research: R2R) และเพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการทำงานวิจัย R2R กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นบุคลากร สคอ. ที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน 43 คน

การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะหลักคือ ระยะที่ 1 คือ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากร สคอ. ให้ความสำคัญทำงานวิจัย R2R เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาเครื่องมือและกิจกรรมในการส่งเสริมการสร้างงานวิจัยภายในหน่วยงาน 2 ประการ ได้แก่ การจัดทำคู่มือแนวทางการส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ระยะที่ 2 คือ การประเมินความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการทำงานวิจัย R2R วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สถิติเชิงอนุมานการทดสอบอันดับเครื่องหมายของวิลคอกซัน และการทดสอบของฟิสเซอร์

ผลการศึกษาพบว่า ระยะที่ 1 เหตุผลสำคัญที่ทำให้สนใจทำงานวิจัยคือ ความสนใจใคร่รู้ ความต้องการทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ (ร้อยละ 53.5, 34.9 และ 32.6 ตามลำดับ) แต่เหตุผลที่ไม่ทำงานวิจัยเพราะมีภาระงานมาก ขาดความรู้และประสบการณ์ทำวิจัย และมีขั้นตอนในการทำงานวิจัยที่ยุ่งยาก (ร้อยละ 48.8, 48.8 และ 39.5 ตามลำดับ) และปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากร สคอ. ให้ความสำคัญทำงานวิจัย R2R มีหลากหลายด้านทั้งปัจจัยและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัย และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย ซึ่งมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ในระยะที่ 2 จากข้อมูลที่ได้นำมาสร้างเป็นเครื่องมือและกิจกรรมส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R ของ สคอ. ผลการศึกษาที่ได้กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากในลักษณะรูปเล่ม การใช้ภาษา และเนื้อหาสาระของคู่มือแนวทางการส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และมากที่สุดในเรื่องของความรู้ความสามารถของวิทยากรที่บรรยายและฝึกปฏิบัติ ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการทำงานวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำให้สามารถเพิ่มโครงร่างงานวิจัยได้ถึง 12 เรื่อง อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนำความรู้จากการได้อ่านได้ใช้คู่มือแนวทางฯ ไปใช้จริง การร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพฯ กับโอกาสในการเป็นผู้วิจัยหลักพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

คำสำคัญ : งานวิจัย R2R; แนวทางส่งเสริมการทำงานวิจัย; สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, นนทบุรี 11000
Office of Alcohol Control Committee, Department of Disease Control, Ministry of Public Health,
Nonthaburi, Thailand 11000

*Corresponding Author: Sandee_555@hotmail.com

Abstract

This research aimed to investigate the factors influencing the importance placed on Routine-to-Research (R2R) projects among personnel of the Office of Alcohol Control Committee and to evaluate their satisfaction with the R2R promotion program. The study sample consisted of 43 Office of Alcohol Control Committee civil servants and government employee.

The research was conducted in two phases. Phase 1 focused on identifying factors influencing the importance of R2R among Office of Alcohol Control Committee personnel to develop tools and activities for promoting research within the organization. These included a manual on promoting R2R among Office of Alcohol Control Committee personnel and a capacity-building workshop. Phase 2 evaluated the satisfaction of participants with the R2R promotion program. Data were analyzed using descriptive statistics, Wilcoxon signed-rank test, and Fisher's exact test.

The results of the study found that in Phase 1: The study found that the primary reasons for engaging in research were intellectual curiosity (53.5%), the need to produce research for academic promotion (34.9%), and a sense of duty (32.6%). Conversely, the main reasons for not engaging in research were heavy workload (48.8%), lack of knowledge and experience in research (48.8%), and the perceived complexity of the research process (39.5%). And the factors that make Office of Alcohol Control Committee personnel give importance to R2R research work are many aspects, both factors and motivations that affect research work. and factors that facilitate research work which agreed at a moderate level. Phase 2: Based on the findings, tools and activities were developed to promote R2R among Office of Alcohol Control Committee staff. Participants expressed high levels of satisfaction with the format, language, and content of the R2R guideline manual. The highest satisfaction was reported regarding the knowledge and skills of the trainers, which significantly enhanced participants' understanding and research abilities, leading to the development of 12 research proposals. However, analysis revealed no significant correlation between the application of knowledge gained from the guideline manual and participation in workshops, and the opportunity to become a principal investigator.

Keywords: R2R research; research promotion; Office of Alcohol Control Committee

หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (สคอ.) เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายใต้กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่หลักในการดูแลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โดยมีเป้าหมายเพื่อลดผลกระทบที่เกิดจาก

การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ต่อสุขภาพและสังคม มีหน้าที่ในการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง และผลกระทบต่อสุขภาพ ในส่วนของการพัฒนานโยบายและมาตรการ มีการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น การจำกัดการโฆษณา การกำหนดอายุขั้นต่ำในการซื้อเครื่องดื่ม

แอลกอฮอล์ การรณรงค์ให้ความรู้และสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับอันตรายของการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และส่งเสริมให้ประชาชน ลด ละ เลิก การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การพัฒนางานวิจัยภายในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผลงานวิจัยจะทำให้เข้าใจปัญหาที่เกิดจากการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ได้อย่างละเอียดและครอบคลุม นำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์และนโยบายในการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และนวัตกรรมในการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ช่วยพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ช่วยยกระดับภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กร จึงมีความจำเป็นต้องมีการส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยภายในหน่วยงานโดยเริ่มที่การพัฒนางานวิจัยจากงานประจำที่เป็นเรื่องใกล้ตัวและสามารถพัฒนาได้ง่ายนำมาใช้ได้จริง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ให้ความสำคัญทำงานวิจัย R2R
2. เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการทำงานวิจัย R2R

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย และโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะทำงานทบทวนวิชาการงานวิจัยจากงานประจำ กรมควบคุมโรค รหัส R2R63_9 มีขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม เรื่อง การส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R ของบุคลากรสำนักงาน

คณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ระบบ Google form โดยแจ้งกลุ่มตัวอย่างในเรื่องของการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิธีการวิจัย และขอความยินยอมในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการนำมาวิเคราะห์

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ สรุปปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ให้ความสำคัญทำงานวิจัย R2R

ระยะที่ 2

การออกแบบการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือแบบกึ่งทดลองก่อน-หลัง (One group Pretest-Posttest Design) และการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. เมื่อได้ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากร สคอ. ให้ความสำคัญทำงานวิจัย R2R แล้ว นำข้อมูลที่ได้มาสร้างและพัฒนาเครื่องมือและกิจกรรมที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ได้แก่

1.1 คู่มือแนวทางการส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

1.2 กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

2. เมื่อเผยแพร่คู่มือแนวทางการส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อนำไปศึกษาการทำงานวิจัย จึงให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบประเมินความพึงพอใจต่อแนวทางการส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ระบบ Google form

3. จัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และทำแบบประเมินความรู้ความเข้าใจจากการทำแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวฯ พร้อมแบบประเมินความพึงพอใจหลังเข้าร่วมกิจกรรมฯ นั้นด้วย

4. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการประเมินความรู้ความเข้าใจจากการทำแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมฯ และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของการอ่าน

การใช้คู่มือแนวทางฯ กับการเป็นผู้วิจัยหลักของการเขียน
โครงร่างงานวิจัยจากการเข้าร่วมกิจกรรมฯ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่เป็น
ข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน 44 คน กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นบุคลากรที่เป็นข้าราชการและ
พนักงานราชการที่เข้าร่วมโครงการครบถ้วน จำนวน
43 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. ระยะที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
แบบสอบถาม เรื่อง การส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R
ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่ม
แอลกอฮอล์ อ้างอิงตามการศึกษาของ วนิดา พิงสรน้อย,
2556 เพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากร
สคอ. ให้ความสำคัญทำงานวิจัย R2R มีลักษณะให้
เลือกตอบเป็นคะแนน (1= เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2=น้อย,
3=ปานกลาง, 4=มาก, 5=มากที่สุด)

2. ระยะที่ 2

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1.1 แบบประเมินความพึงพอใจ
ต่อคู่มือแนวทางการส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R ของ
บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่ม
แอลกอฮอล์ มีลักษณะให้เลือกตอบเป็นคะแนน (1=
น้อยที่สุด, 2=น้อย, 3=ปานกลาง, 4=มาก, 5=มากที่สุด)

2.1.2 แบบประเมินความรู้ความ
เข้าใจจากการทำแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วม
พัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการจัดประชุมเชิง
ปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นข้อสอบปรนัย 25 ข้อ (พัฒนา
ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ)

2.1.3 แบบประเมินความพึงพอใจ
หลังเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการจัดประชุม

เชิงปฏิบัติการ มีลักษณะให้เลือกตอบเป็นคะแนน (1=
น้อยที่สุด, 2=น้อย, 3=ปานกลาง, 4=มาก, 5=มาก
ที่สุด)

2.2 เครื่องมือในการดำเนินการวิจัย

2.2.1 คู่มือแนวทางการส่งเสริมการ
สร้างงานวิจัย R2R ของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เพื่อเป็น
แนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดงานวิจัยภายใน
หน่วยงาน สนับสนุนการเรียนรู้ในการสร้างงานวิจัย

2.2.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยการบรรยายและ
ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานวิจัยเบื้องต้น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบประเมินความพึงพอใจต่อแนวทางการ
ส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R ของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ได้ผ่านการ
หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC: Index of item
objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งในครั้งนี้มี
ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
และความสมบูรณ์ให้ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง
เนื้อหา และภาษาที่ใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบ
แบบสอบถาม และสามารถครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่
ต้องการศึกษาของเครื่องมือ จากการคำนวณค่า IOC ที่
ได้เท่ากับ 0.66 หมายความว่า มีความตรงสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลใช้
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์โดยมี
รายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนาถึงคุณลักษณะ
ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติ ร้อยละ (percentage)
ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(standard deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานการทดสอบอันดับเครื่องหมายของวิลคอกซัน (The Wilcoxon Signed Rank Test) เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการประเมินความรู้ความเข้าใจจากการทำแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. การทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher Exact Test) เพื่อใช้หาความสัมพันธ์ของการอ่านการใช้คู่มือแนวทางฯ กับการเป็นผู้วิจัยของการเขียนโครงงานวิจัย

ผลการดำเนินงานวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 43 ราย ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ร้อยละ 44.2 และ พนักงานราชการ ร้อยละ 55.8 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.1 มีอายุอยู่ในช่วง 25 – 44 ปี ร้อยละ 93.0 รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 45 – 59 ปี ร้อยละ 7.0 การศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี ร้อยละ 67.4 ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 34.9 รองมา คือ นิติกร นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนักวิชาการเงินและบัญชี ร้อยละ 27.9, 9.3, 7.0 และ 7.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 69.8 ซึ่งมีตัวแทนในแต่ละกลุ่มงานตอบแบบสอบถามในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน

ในระยะที่ 1 เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างสนใจทำงานวิจัย ได้แก่ ความสนใจใฝ่รู้ของตนเอง ความต้องการทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ของตนเอง การเห็นคุณค่าของตนเองในการทำวิจัย และต้องการความยอมรับและชื่อเสียงทางวิชาการของตนเอง (ร้อยละ 53.5, 34.9, 32.6, 20.9 และ 7.0) แต่เหตุผลที่ทำให้ไม่สนใจทำงานวิจัย ได้แก่ การมีภาระงานมาก การขาดความรู้และประสบการณ์

ทำวิจัย การมีขั้นตอนในการทำงานวิจัยที่ยุ่งยาก เปื่อเพราะการทำงานวิจัยแต่ละเรื่องต้องทำเรื่องขอจริยธรรมการทำวิจัย และไม่มีแหล่งค้นคว้า อุปกรณ์สนับสนุนการทำวิจัย (ร้อยละ 48.8, 48.8, 39.5, 14.0 และ 14.0) (ตารางที่ 1) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ให้ความสำคัญทำงานวิจัย R2R มีหลากหลายด้าน ได้แก่ ในด้านของทักษะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับปานกลาง เช่น การสืบค้นข้อมูล การออกแบบการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ในด้านของเวลาและทรัพยากรในการทำงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาที่จำกัดและทรัพยากรที่ไม่เพียงพอยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญในการทำงานวิจัย ในด้านของทัศนคติในการทำงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นว่าการทำงานวิจัยมีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้และการทำงาน แต่ยังคงมีความกังวลเกี่ยวกับภาระงานและความซับซ้อนของกระบวนการวิจัย ในด้านของแรงจูงใจในการกระตุ้นให้กลุ่มตัวอย่างทำงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่าการได้รับการยอมรับและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นแรงจูงใจสำคัญในการทำงานวิจัย และในด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และการมีทรัพยากรที่เพียงพอจากหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ทำงานวิจัย แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะเห็นว่าถึงจะมีความสนใจและความพร้อมในการทำงานวิจัย แต่ยังคงขาดปัจจัยสนับสนุนที่เพียงพอ เช่น เวลา ทรัพยากร ทักษะความรู้และนโยบายที่เอื้อต่อการทำวิจัย การส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัย จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบสนับสนุนที่ครอบคลุม ทั้งในด้านบุคลากรงบประมาณ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 เหตุผลสำคัญของการทำงานวิจัยของกลุ่มตัวอย่าง

ความคิดเห็นส่งต่อการทำวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
เหตุผลที่ทำวิจัย*		
ความสนใจใคร่รู้	23	53.5
ต้องการทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	15	34.9
ตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่	14	32.6
เห็นคุณค่าของตนเองในการทำวิจัย	9	20.9
ต้องการความยอมรับและชื่อเสียงทางวิชาการของตนเอง	3	7.0
เหตุผลที่ไม่ทำวิจัย*		
มีภาระงานมาก	21	48.8
ขาดความรู้และประสบการณ์ทำวิจัย	21	48.8
มีขั้นตอนในการทำงานวิจัยที่ยืดยาก	17	39.5
เบื่อเพราะการทำงานวิจัยแต่ละเรื่องต้องทำเรื่องขอจริยธรรมการทำวิจัย	6	14.0
ไม่มีแหล่งค้นคว้า อุปกรณ์ สนับสนุนการทำวิจัย	6	14.0

หมายเหตุ * เลือกเหตุผลได้มากกว่า 1 ข้อ

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากร สคอ.ให้ความสำคัญทำงานวิจัย R2R

ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยที่ส่งต่อการทำงานวิจัย			
ด้านทักษะเชิงวิจัย	2.79	0.77	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย	2.50	0.77	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย	2.99	0.73	เห็นด้วยปานกลาง
แรงจูงใจที่ส่งต่อการทำงานวิจัย			
ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง	2.88	0.76	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.90	0.90	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	3.07	0.85	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.96	0.74	เห็นด้วยปานกลาง
ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย			
ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน	3.13	0.83	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านเงินทุนในการทำวิจัย	2.94	0.71	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมในการวิจัย	2.93	0.76	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.05	0.79	เห็นด้วยปานกลาง

หมายเหตุ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างตามมาตรการวัดของ Likert Scale (วียะดา กูโน, 2557)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง พึงพอใจมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง พึงพอใจน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ในระยะที่ 2 ผลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ให้ความสำคัญทำงานวิจัย R2R ทำให้สามารถพัฒนาเครื่องมือและกิจกรรมสำหรับส่งเสริมการสร้างงานวิจัยภายในหน่วยงานได้ 2 ประการ ได้แก่

1. การจัดทำคู่มือแนวทางการส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องสำอางค์ คู่มือแนวทางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นคู่มือให้แก่บุคลากรทุกระดับที่สนใจจะเริ่มต้นทำวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ต้องการนำงานประจำมาพัฒนาต่อยอดเป็นงานวิจัย เนื้อหาในคู่มือครอบคลุมขั้นตอนต่างๆ ได้แก่ แนวทางการเขียนโครงร่างงานวิจัย แนวทางการขอจริยธรรมการวิจัยของกรมควบคุมโรค แนวทางการขอทุนโครงการวิจัย แนวทางการนำเสนองานวิจัย แหล่งรวบรวมการสืบค้นข้อมูล/งานวิชาการที่สำคัญ และการให้บริการของกองนวัตกรรมและวิจัย กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

2. การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการทำวิจัยจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ การบรรยายในหัวข้อต่างๆ ได้แก่ การสร้างงานวิจัยในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องสำอางค์ การสร้างงานวิจัยทางสาธารณสุข การสร้างงานวิจัยทางกฎหมาย การสร้างงานวิจัยจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) และการทำงานวิจัยกฎหมายทางการแพทย์และสาธารณสุข รวมทั้งได้ฝึก

ปฏิบัติในหัวข้อต่างๆ ได้แก่ การสร้างงานวิจัย ชื่อเรื่องวัตถุประสงค์ สมมติฐาน ตัวแปรและการวัด ขอบเขตข้อจำกัดและข้อตกลงเบื้องต้นการวิจัย นิยามศัพท์และประโยชน์ที่ได้รับ การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัย การออกแบบการวิจัย ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง การออกแบบเครื่องมือแบบสอบถาม และการเขียนโครงร่างการวิจัย

ผลการประเมินความพึงพอใจต่อคู่มือแนวทางการส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องสำอางค์ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อลักษณะรูปแบบของแนวทางฯ ความสวยงามภายนอก การจัดภาพประกอบในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่องของการใช้ภาษา ที่มีความชัดเจนเข้าใจง่ายและมีความเหมาะสมกับผู้อ่าน เนื้อหาสาระของคู่มือแนวทางฯ สามารถเสริมสร้างความรู้ให้กับผู้อ่านและเป็นประโยชน์ต่องานวิชาการ เนื้อหามีความเหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ของผู้อ่าน เป็นตัวช่วยที่ดีในการทำงานวิจัย สามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 การประเมินความพึงพอใจต่อคู่มือแนวทางการส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
ลักษณะรูปแบบ	3.44	0.72	พึงพอใจมาก
1. รูปเล่มภายนอกสวยงาม น่าอ่าน	3.04	1.95	พึงพอใจปานกลาง
2. ขนาดของเล่มหนังสือมีความเหมาะสม สามารถจับได้สะดวก	3.63	0.77	พึงพอใจมาก
3. ความหนาของคู่มือแนวทางฯ มีความเหมาะสม	3.67	0.87	พึงพอใจมาก
4. การจัดหน้าสวยงาม อ่านได้สะดวก	3.46	0.93	พึงพอใจมาก
5. การเข้าเล่มและการเย็บเล่มมีความคงทน	3.42	0.97	พึงพอใจมาก
การจัดภาพประกอบ	3.18	1.08	พึงพอใจปานกลาง
1. ภาพปกมีความสวยงามน่าสนใจ หรือสื่อความหมาย มีความสัมพันธ์กับเรื่อง	3.08	1.21	พึงพอใจปานกลาง
2. ภาพประกอบแต่ละตอนมีความสวยงาม	3.00	1.14	พึงพอใจปานกลาง
3. ภาพประกอบช่วยให้เข้าใจเนื้อหาสาระเพิ่มขึ้น	3.29	1.08	พึงพอใจปานกลาง
4. ภาพประกอบมีความชัดเจน	3.21	1.10	พึงพอใจปานกลาง
5. ภาพประกอบมีความเหมาะสมกับผู้อ่าน	3.29	1.04	พึงพอใจปานกลาง
การใช้ภาษา อักษร ความเข้าใจ	3.85	0.57	พึงพอใจมาก
1. ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสมกับผู้อ่าน	3.71	0.62	พึงพอใจมาก

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
2. ภาษาที่ใช้มีความชัดเจนเข้าใจง่าย	3.83	0.64	พึงพอใจมาก
3. ตัวอักษรมีความเป็นระเบียบ	3.92	0.58	พึงพอใจมาก
4. ขนาดตัวอักษรมีความเหมาะสมและมีความชัดเจน	3.96	0.62	พึงพอใจมาก
เนื้อหา – สาร	3.94	0.53	พึงพอใจมาก
1. เนื้อหาเหมาะกับวัยและประสบการณ์ของผู้อ่าน	4.00	0.66	พึงพอใจมาก
2. ความยาวของเนื้อหาเหมาะสม	3.75	0.61	พึงพอใจมาก
3. เนื้อหาที่มีความสัมพันธ์กับชื่อเรื่อง	4.04	0.62	พึงพอใจมาก
4. เนื้อหาที่มีความต่อเนื่องกัน และมีลำดับการนำเสนอเหมาะสม	3.92	0.58	พึงพอใจมาก
5. เนื้อหาที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์	3.88	0.54	พึงพอใจมาก
6. เนื้อหาที่มีความทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ	3.88	0.61	พึงพอใจมาก
7. เนื้อหาสามารถเสริมสร้างความรู้ให้กับผู้อ่าน และเป็นประโยชน์ต่องานวิชาการ	4.08	0.78	พึงพอใจมาก
8. เนื้อหาสาระสามารถนำไปอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้	4.00	0.78	พึงพอใจมาก
ประโยชน์ที่ได้รับ	3.74	0.68	พึงพอใจมาก
1. สามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าต่อเนื่อง	3.67	0.70	พึงพอใจมาก
2. ช่วยให้สร้างและเลือกเครื่องมือในการแปลผลข้อมูลงานวิจัย พร้อมทั้งรายงานผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง	3.63	0.77	พึงพอใจมาก
3. ช่วยให้เข้าใจในการสร้างงานวิจัยได้อย่างชัดเจน	3.75	0.68	พึงพอใจมาก
4. เป็นตัวช่วยที่ดีในการทำงานวิจัย	3.92	0.78	พึงพอใจมาก

หมายเหตุ: มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างตามมาตรการวัดของ Likert Scale (วียะดา ภูโน, 2557)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง พึงพอใจมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง พึงพอใจน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการเข้าร่วมประชุมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการเข้าร่วมประชุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) (ตารางที่ 4) ผลการวิเคราะห์หนึ่งขั้ว การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ มีผลทำให้ความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน กลุ่มตัวอย่างสามารถเขียนโครงร่างงานวิจัยได้ทั้งหมด จำนวน 12 เรื่อง ในส่วนการประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ในเรื่องของเนื้อหาสาระที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ให้ความรู้ที่ตรงความต้องการ เนื้อหา

สาระมีความถูกต้องครบถ้วน และมีความพึงพอใจมากที่สุด ในเรื่องความรู้ความสามารถของวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญที่ได้บรรยายและฝึกปฏิบัติในการทำงานวิจัย ให้การอธิบายและตอบข้อสงสัยได้อย่างตรงประเด็น (ตารางที่ 5) และเมื่อใช้การทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher Exact Test) หาความสัมพันธ์ระหว่างการได้อ่านคู่มือแนวทางฯ กับการได้เป็นผู้วิจัยหลักของการเขียนโครงร่างงานวิจัย การหาความสัมพันธ์ระหว่างการได้อ่านคู่มือแนวทางฯ มาใช้กับการได้เป็นผู้วิจัยหลักของการเขียนโครงร่างงานวิจัย หาความสัมพันธ์ระหว่างการได้อ่านคู่มือแนวทางฯ ร่วมกับการได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ กับการได้เป็นผู้วิจัยหลักของการเขียนโครงร่างงานวิจัย และการหาความสัมพันธ์ระหว่างการได้อ่านคู่มือแนวทางฯ มาใช้ร่วมกับการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ กับการได้เป็นผู้วิจัยหลักของการเขียนโครงร่างงานวิจัย พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 4 ผลต่างของคะแนนก่อนและหลัง (Pre-Post Test) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

ความรู้เกี่ยวกับหลักการ ทำงานวิจัย	ก่อนพัฒนาศักยภาพ (pre-test) (คะแนนเต็ม 25 คะแนน)			หลังพัฒนาศักยภาพ (post-test) (คะแนนเต็ม 25 คะแนน)			p-value (<0.05)	95%CI
	จำนวน (คน)	$\bar{x}$	S.D.	จำนวน (คน)	$\bar{x}$	S.D.		
การเข้าร่วมประชุมเชิง ปฏิบัติการฯ	43	12.32	3.42	43	17.30	2.41	0.000*	0.00 - 0.067

* (p-value <0.05)

ตารางที่ 5 ความพึงพอใจต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

ด้าน/ประเด็นการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. เนื้อหาสาระในการประชุมฯ	4.38	0.19	พึงพอใจมากที่สุด
1) ความสอดคล้องของเนื้อหาสาระกับชื่อการประชุม	4.47	0.50	พึงพอใจมากที่สุด
2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของการประชุมฯ ก่อนเข้าประชุม	4.33	0.47	พึงพอใจมากที่สุด
3) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของการประชุมฯ หลังเข้าประชุม	4.35	0.48	พึงพอใจมากที่สุด
4) ประโยชน์ของเนื้อหาสาระในการประชุมฯ ต่อการปฏิบัติงาน	4.40	0.49	พึงพอใจมากที่สุด
2. ความคิดเห็นต่อวิทยากร	4.65	0.17	พึงพอใจมากที่สุด
1) สอนด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และเป็นกันเอง	4.67	0.47	พึงพอใจมากที่สุด
2) เอาใจใส่ และกระตือรือร้นในการให้ความรู้	4.72	0.45	พึงพอใจมากที่สุด
3) รับฟังปัญหาและข้อซักถามอย่างเต็มใจ	4.77	0.43	พึงพอใจมากที่สุด
4) ให้คำอธิบายและตอบข้อสงสัยได้ตรงประเด็น	4.58	0.50	พึงพอใจมากที่สุด
5) การให้ความรู้โดยไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยความเสมอภาค	4.77	0.43	พึงพอใจมากที่สุด
6) ความรอบรู้ของวิทยากร	4.67	0.47	พึงพอใจมากที่สุด
7) ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจของเนื้อหาสาระในการประชุมฯ	4.63	0.49	พึงพอใจมากที่สุด
8) เทคนิค/วิธีการฝึกอบรมที่ใช้ในการถ่ายทอดมีความเหมาะสม	4.56	0.50	พึงพอใจมากที่สุด
9) ความเหมาะสมของวิทยากรโดยภาพรวม	4.51	0.51	พึงพอใจมากที่สุด
3. คุณภาพของการประชุมฯ	4.33	0.29	พึงพอใจมากที่สุด
1) การให้ความรู้ในการประชุมฯ ตรงกับความต้องการ	4.44	0.50	พึงพอใจมากที่สุด
2) การให้ความรู้ในการประชุมฯ มีความถูกต้อง	4.56	0.50	พึงพอใจมากที่สุด
3) การให้ความรู้ในการประชุมฯ มีเนื้อหาสาระครบถ้วน	4.42	0.50	พึงพอใจมากที่สุด
4) การให้บริการเป็นไปตามกระบวนการ/ขั้นตอนที่กำหนดไว้	3.91	0.68	พึงพอใจมาก
5) ภาพรวมของการได้เข้าร่วมประชุมฯ	4.30	0.60	พึงพอใจมากที่สุด

หมายเหตุ: มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สร้างตามมาตรการวัดของ Likert Scale (วียะดา กูโน, 2557)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง พึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง พึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบ Fisher's Exact Test

การทดสอบ Fisher's Exact Test	ค่า p-value	ผลการวิเคราะห์
ความสัมพันธ์ระหว่างการได้อ่านคู่มือแนวทางฯ กับผู้วิจัยหลัก	0.055	ไม่มีความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรทั้งสอง แสดงให้เห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้ ไม่ได้มีผลต่อโอกาสในการเป็นผู้วิจัยหลัก ในการศึกษาครั้งนี้
ความสัมพันธ์ระหว่างการได้นำคู่มือแนวทางฯ มาใช้ กับผู้วิจัยหลัก	0.257	ไม่มีความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรทั้งสอง แสดงให้เห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้ ไม่ได้มีผลต่อโอกาสในการเป็นผู้วิจัยหลัก ในการศึกษาครั้งนี้
ความสัมพันธ์ระหว่างการได้อ่านคู่มือแนวทางฯ ร่วมกับการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ กับผู้วิจัยหลัก	0.055	ไม่มีความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรทั้งสอง แสดงให้เห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้ ไม่ได้มีผลต่อโอกาสในการเป็นผู้วิจัยหลัก ในการศึกษาครั้งนี้
ความสัมพันธ์ระหว่างการได้นำคู่มือแนวทางฯ มาใช้ร่วมกับการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ กับผู้วิจัยหลัก	0.257	ไม่มีความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรทั้งสอง แสดงให้เห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้ ไม่ได้มีผลต่อโอกาสในการเป็นผู้วิจัยหลัก ในการศึกษาครั้งนี้

* (p-value <0.05)

การอภิปรายผล

เหตุผลสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อันดับแรก คือ ความสนใจใคร่รู้ของตนเอง รองลงมา คือ ความต้องการทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ การเห็นคุณค่าของตนเองและความต้องการความยอมรับและชื่อเสียงทางวิชาการของตนเองตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิวรรณ หนูเสน และคณะ (2562) พบว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้บุคลากรเลือกที่จะทำวิจัย 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ และมีความสนใจใฝ่รู้ ตามลำดับ ในส่วนของเหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่สนใจที่จะทำงานวิจัย คือ การมีภาระงานมาก การขาดความรู้และประสบการณ์ทำวิจัย รองลงมาคือ เปื่อเพราะการทำงานวิจัยแต่ละเรื่องต้องทำเรื่องขอจริยธรรมการทำวิจัย และไม่มีแหล่งค้นคว้า อุปกรณ์ สนับสนุนการทำวิจัย ตามลำดับ พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภควรรณ สีสวย และ เพ็ญศรี ชื่นชม (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ คือ ปัจจัยด้านผู้ทำวิจัย โดยผู้วิจัยมีภาระงานประจำมาก ไม่สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานวิจัยได้ตามที่กำหนด และปัจจัยด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องใน

การทำวิจัย อุปกรณ์ไม่ทันสมัย สถานที่ไม่เพียงพอต่อการทำวิจัย งานวิจัยของ ศุภลักษณ์ ดิน้อย และ ชูชีพ พุทธประเสริฐ (2557) พบว่า ปัญหาที่มีผลต่อการทำงานวิจัยในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีภาระงานสอนมากทำให้ไม่มีเวลาในการทำงานวิจัย และงานวิจัยของ สมภพ ทองปลิว (2559) พบว่า สาเหตุที่ทำให้ไม่ยอมทำงานวิจัย คือ ขาดความรู้ในการเริ่มต้นทำงานวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่องของทักษะเชิงวิจัยในประเด็นความรู้ความเข้าใจในการทำงานวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย การสร้างและเลือกเครื่องมือในการวิจัยรวมทั้งการสืบค้นข้อมูล เอกสาร และงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้อย่างถูกต้องในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นในเรื่องการมีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างยังไม่มี ความมั่นใจในการทำงานวิจัยในเรื่องของความรู้ความเข้าใจ และระเบียบวิธีของการทำงานวิจัย ตลอดจนการสืบค้นหาข้อมูล และยังขาดประสบการณ์ในการทำงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ ศรีหาเศษ (2549) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความรู้ และงานวิจัยของ ประวิญญา ญฐากรกุล และ จารึก ญฐากรกุล (2559) พบว่า อิทธิพลที่มีผลเป็นอุปสรรคต่อวิธีการทำงานวิจัยได้มาก

ที่สุด คือ การขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย และการไม่สามารถหาเครื่องมือที่เหมาะสมได้ รองลงมา คือ ความไม่เข้าใจขั้นตอนการทำวิจัย และการไม่สามารถค้นหาเอกสารที่ต้องการได้ และการขาดประสบการณ์ทำวิจัยในหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษามาเป็นอุปสรรคในการทำงานวิจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ในด้านของระยะเวลาในการทำงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่องที่ตนเองมีเวลาทำวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถทำวิจัยได้ตามระยะเวลาที่ได้อ้างอิงไว้ในระดับน้อย จะเห็นว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ ศรีหาเศษ (2549) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการไม่ทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านเวลา ในด้านของทัศนคติต่อการทำวิจัย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่องของเป้าหมายของการทำวิจัยอยู่ที่ประโยชน์ทางวิชาการมากกว่าเงินตอบแทนในระดับมาก และมีความคิดเห็นในเรื่องการได้ชื่อเสียงและเกียรติคุณอยู่ที่ผลงานวิจัยในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นในเรื่องการทำวิจัยทำให้เสียเวลาและสูญเสียเปล่าเพราะนำไปใช้ประโยชน์ได้น้อยในระดับน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างยังคงเห็นว่าการทำวิจัยมีประโยชน์ ทำให้เกิดชื่อเสียงและมองว่าการทำวิจัยไม่ทำให้เสียเวลาและสูญเสียเปล่า จะเห็นว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ ดิน้อย และ ชูชีพ พุทธประเสริฐ (2557) พบว่า ข้อเสนอแนะที่จะส่งเสริมให้มีการทำงานวิจัยได้สำเร็จ คือ การมีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย การได้รับการยอมรับนับถือในการทำวิจัย การเชิดชู ประกาศชื่นชมอาจารย์ที่มีผลงานวิจัย

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างสนใจในการทำงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่ว่าจะเป็นในด้านของการเห็นคุณค่าของตนเองในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ในเรื่องการที่ผู้มีผลงานวิจัย มักได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับในด้านวิชาการจากเพื่อนร่วมงานและได้รับเชิญเป็นวิทยากรในการประชุมในระดับปานกลาง จะเห็นว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภพ ทองปลิว (2559) พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนต่อการวิจัยด้านสิ่งจูงใจ คือ ได้รับการยอมรับในด้านวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน ใน

ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่องของงานที่ปฏิบัติมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในงานวิจัยมาก ตนเองมีโอกาสรับผิดชอบและมีอิสระในการทำวิจัย และคิดว่าการทำวิจัยเป็นหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการและท้าทายความสามารถของตนเองในระดับปานกลาง จะเห็นว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพันธุ์ อ่อนแย้ม (2552) พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ ได้แก่ งานที่มีความเกี่ยวเนื่องกับสำคัญขององค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีอิสระในการทำงาน โอกาสในความก้าวหน้าของการทำงาน สภาพแวดล้อมในการที่ส่งเสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัย และความรู้ความสามารถในการทำงานวิจัย และงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ ดิน้อย และ ชูชีพ พุทธประเสริฐ (2557) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัย อันดับแรก คือ ด้านลักษณะของงานในส่วนทางด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่องที่ว่าตนเองจะทำงานวิจัยก็เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างสนใจทำงานวิจัย คือการเห็นคุณค่าของตนเอง ในความสามารถความมั่นใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เชิญไปเป็นวิทยากรในการประชุมต่าง ๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา พิงสระน้อย (2556) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากร คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยมากที่สุด ได้แก่ การเห็นคุณค่าของตนเอง การได้รับการยอมรับนับถือ การท้าทายความสามารถ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และงานวิจัยของ บุญไทย จันทระเสนา และมานพ คณะโต. (2556) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานวิจัยของนักวิชาการสาธารณสุข ได้แก่ ระดับตำแหน่งที่ใช้ในการปรับเลื่อนระดับเพราะจำเป็นต้องใช้งานวิจัยในการปรับเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่องการสนับสนุนจากหน่วยงาน ไม่ว่า

จะเป็นการมีนโยบาย การส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์การทำวิจัย การเผยแพร่ผลงานวิจัย การตีพิมพ์วารสาร การขอจริยธรรมการวิจัย รวมทั้งการนำผลงานวิจัยในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งบุคลากรสายวิชาการให้สูงขึ้นในระดับปานกลาง จะเห็นว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรวรรณ หนูเสน และคณะ (2562) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการทำวิจัย ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย ในด้านของเงินทุนในการทำวิจัย และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่องของการเบิกจ่ายทุนสนับสนุนการทำวิจัยมีขั้นตอนที่ยุกยากและล่าช้า มีการสนับสนุนงบประมาณทำวิจัยทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สิ่งแวดล้อมในการวิจัย การรักษาความปลอดภัยของการรักษาข้อมูลการทำวิจัย การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำวิจัย การกำหนดทิศทางการทำงานวิจัยจากผู้บริหาร การรวมกลุ่มและการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อการทำวิจัย การมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย การมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกที่พอเพียง มีหนังสือ เอกสารและระบบฐานข้อมูลที่ดีมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำวิจัยในระดับปานกลาง จะเห็นว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา พิงสรณ้อย (2556) พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ได้แก่ การสนับสนุนจากหน่วยงานภายในและภายนอก การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร การให้รางวัล และเงินทุน การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานวิจัย และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้าทันสมัย ระบบฐานข้อมูลในการค้นคว้าที่ดีมีประสิทธิภาพ และการมีผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการในการทำงานวิจัยคอยช่วยสนับสนุน

จากผลดังกล่าว จึงได้สร้างเครื่องมือและกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างงานวิจัยภายในหน่วยงาน 2

ประการ ได้แก่ 1. การจัดทำคู่มือแนวทางการส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และ 2. การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ความพึงพอใจต่อคู่มือแนวทางการส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก ในลักษณะรูปเล่ม ที่ความหนาของคู่มือแนวทางฯ มีความเหมาะสม มีขนาดจับได้สะดวก การจัดหน้าสวยงามได้อ่านสะดวก การเข้าเล่มและการเย็บเล่มมีความคงทน แต่ความสวยงามน่าอ่านมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในส่วนของการจัดภาพประกอบกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในส่วนของภาพประกอบที่มีความเหมาะสม ความสวยงาม ความชัดเจน และช่วยให้เข้าใจเนื้อหาสาระได้เพิ่มขึ้น ในส่วนของการใช้ภาษา กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสมกับผู้อ่าน ความเป็นระเบียบ และชัดเจนเข้าใจง่าย ในส่วนของเนื้อหาสาระ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก เห็นว่าเนื้อหาสามารถเสริมความรู้ให้กับผู้อ่าน เป็นประโยชน์ต่องานวิชาการ สามารถนำไปอ้างอิงหรือปฏิบัติได้ เนื้อหามีความทันสมัย ถูกต้อง สมบูรณ์ เนื้อหามีความต่อเนื่อง และมีลำดับการนำเสนอที่เหมาะสม และประโยชน์ที่ได้รับ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก กับการที่คู่มือแนวทางฯ เป็นตัวช่วยที่ดีในการทำงานวิจัยช่วยให้เข้าใจในการสร้างงานวิจัยได้อย่างชัดเจน ช่วยสร้างและเลือกเครื่องมือในการแปลผลข้อมูลงานวิจัย พร้อมทั้งรายงานผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง คู่มือแนวทางฯ สามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดและการค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง

ผลการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จะได้ผลออกมา 2 ส่วน ส่วนแรก คือ ความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการจัดประชุมเชิง

ปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนที่สอง คือ ผลของความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ทั้งในส่วนของเนื้อหาสาระในการประชุม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรม ความสอดคล้องและประโยชน์ของเนื้อหาสาระในการเข้าร่วมกิจกรรมต่อการปฏิบัติงาน ในส่วนของความคิดเห็นต่อวิทยากร กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าความรอบรู้ของวิทยากร การถ่ายทอดความรู้ เทคนิคการฝึกอบรม การเอาใจใส่รวมทั้งการรับฟังและตอบข้อซักถามเป็นอย่างดี ในด้านของคุณภาพของการประชุม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมมีความถูกต้อง ครบถ้วน ตรงกับความต้องการเป็นไปตามกระบวนการหรือขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเียร ชุนทโสภาค (2559) พบว่า กลยุทธ์ในการส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการสร้างงานวิจัยเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ ประกอบด้วยหลายกลยุทธ์ หนึ่งในนั้น คือ กลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างชุดอนุกรรมการส่งเสริมการวิจัย เป็นต้น และงานวิจัยของ แรกขวัญ สระวาลี (2562) พบว่า การให้ความรู้เรื่อง R2R โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ R2R ผลการประเมินความรู้ชี้ให้เห็นว่า ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้ใหม่เพิ่มเติมเกี่ยวกับ R2R มากขึ้น และสามารถนำไปสู่การมีสมรรถนะในการทำวิจัยจากงานประจำได้

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้ความสำคัญในการทำงานวิจัย ได้แก่ ด้านทักษะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานวิจัย เวลาและทรัพยากรในการทำงานวิจัยทัศนคติในการทำงานวิจัย แรงจูงใจในการกระตุ้นให้เกิดการทำงานวิจัย และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะมีความสนใจและความพร้อมในการทำงานวิจัย แต่ยังคงขาดปัจจัยสนับสนุนที่เพียงพอ เช่น เวลา ทรัพยากร ทักษะความรู้และ

นโยบายที่เอื้อต่อการทำวิจัย จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบสนับสนุนที่ครอบคลุม ทั้งในด้านบุคลากรงบประมาณ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการส่งเสริมให้เกิดการทำวิจัยจึงได้ดำเนินการสร้างกิจกรรมส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ การจัดทำคู่มือแนวทางการส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

กิจกรรมส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ทั้ง 2 ประการนี้ ได้รับการตอบรับที่ดีจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีผลการประเมินความพึงพอใจในระดับปานกลางถึงมากที่สุด ในส่วนของคู่มือแนวทางฯ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมากในการใช้ภาษา เนื้อหาสาระ และประโยชน์ที่ได้รับจากคู่มือแนวทางฯ โดยเห็นว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานวิจัยได้จริง ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการมีผลทำให้ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจในระดับมากกับเนื้อหาสาระและคุณภาพของการพัฒนาศักยภาพและมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ในความรู้ความสามารถของวิทยากร การให้คำอธิบายและตอบข้อสงสัยได้ตรงประเด็น ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างสามารถเขียนโครงงานวิจัยได้ถึง 12 เรื่อง อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนำความรู้จากการได้อ่านและนำคู่มือแนวทางฯ ไปใช้จริง การร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพฯ กับโอกาสในการเป็นผู้วิจัยหลักพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการวางแผนการส่งเสริมการสร้างงานวิจัยภายในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research: R2R) หรืองานวิจัยทั่วไปก็สามารถนำ

เครื่องมือหรือกิจกรรมที่ได้นำไปประยุกต์ใช้ได้ และควรมี
จัดทำแผนและกระบวนการขั้นตอนการติดตามการ
ทำงานวิจัย เพื่อช่วยสนับสนุนให้การทำงานวิจัยประสบ
ความสำเร็จเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ศรีหาเศษ. (2549). *การศึกษาระดับความ
คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของ
อาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม*. สำนักวิจัย
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จำเนียร ชุณหโสภาค. (2559). กลยุทธ์การส่งเสริมให้มี
การสร้างงานวิจัยเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ของ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารคชวชิรบัณฑิตทาง
สังคมศาสตร์*, 6(1), 20-30.
- จินันท์พัทธ์ รวมธรรม, สงครามชัย ลีทองดี, และ เมธีรัตน์
มันวงศ์. (2562). รูปแบบการพัฒนาและส่งเสริม
งานวิจัยและนวัตกรรม ในงานประจำโรงพยาบาลว
ารินชำราบ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี.
*วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี*, 8(2), 186-194.
- ณัฏฐญา พัฒนะวาณิชนันท์ และ จุฬาร กระทบ.
(2563). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุข
ระดับพื้นที่จากงานประจำสู่งานวิจัย (R2R)
ระดับประเทศ ปี 2562. *วารสารวิชาการ
สาธารณสุข*, 29(2), 358-370.
- นันทนุช นาค กระแสโท. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย
สถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารการ
บริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขต ร้อยเอ็ด*, 1(3), 43-
53.
- นิภาพรรณ ลิ้มเทียมรัตน์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการ
ทำงานวิจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง
จังหวัดราชบุรี. *วารสารวิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ
และคุณภาพชีวิต*, 1(2), 31-41.
- บุญไทย จันทระเสนา และ มานพ คณะโต. (2556). ปัจจัย
ที่มีผลต่อการทำวิจัยของนักวิชาการสาธารณสุขที่

- ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
หนองบัวลำภู. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 4(2), 13-28.
- ประวิญา ญัฏฐากรกุล และ จาริก ญัฏฐากรกุล. (2559).
ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อวิธีการทำงานวิจัยของครู
อาจารย์คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. *ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*,
18(1), 1-9.
- ประเสริฐ อินทร์รักษ์, นพดล เจนอักษร, สำเริง อ่อนสัมพันธ์,
วรกาญจน์ สุขสดเขียว, มีทนา วังนอมศักดิ์, สายสุดา
เตียเจริญ, และ นุชนรา รัตนศิริระประภา. (2555).
รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนา
งานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสาร
ศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 4(1), 17-35.
- ปริญญ ชัยกองเกียรติ และ มาลี คำคง. (2560). งานวิจัย
จากงานประจำ: การขับเคลื่อนสู่การใช้ประโยชน์.
*วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการ
สาธารณสุขภาคใต้*, 4(3), 259-270.
- ปานทิพย์ พอดี. (2564). รูปแบบการเรียนรู้อย่างมี
ความสุข (FART). *วารสารวิชาการสังคมมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 11(1), 78-90.
- ปิยะวรรณ ท่าทราย, สมบัติ คชสิทธิ์ และ อรสา จรุง
ธรรม. (2565). การพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม
เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อ
พัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล.
วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา,
11(2), 314-326.
- ผกาภรณ์ พลายสังข์ และ ฉลอง ชาตรุประชีวิน.
(2560). กลยุทธ์การส่งเสริมการวิจัยของบุคลากร
ทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
นครสวรรค์*, 19(1), 103-113.
- พิรารวรรณ หนูเสน, สุวรรณิ แรงครุฑ, และ สัญชัย ทอง
สุขใส. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของ
บุคลากรสายสนับสนุนคณะ แพทยศาสตร์ศิริราช
พยาบาล. *เวชบัณฑิตศิริราช*, 12(2), 87-94.

- ภควรรณ สีสวย และ เพ็ญศรี ชื่นชม. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยมาแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์. *วารสารศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 7(1), 173-190.
- มนิรัตน์ เจริญศิลป์, วรพล แวงนอก, ประภาพร เมืองแก้ว, จิตรานุช เทียมเขา, และ มณฑิรา พิทักษ์. (2565). รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและแรงบันดาลใจทางสังคมเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานและการให้บริการสุขภาพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 9(4), 387-401.
- เมธิกา พ่วงแสง และ วิสสุตา วรรณหทัย. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. *AR/ Journal*, 1(1), 60-65.
- ปริญญาภัทร์ พลชัยกุลเวช, สุวัฒน์ ฉิมะสังคนันท์, และ วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2560). แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำส่วนวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 4(2), 89-104.
- รุจิรา เจียมอมรรตน์ และ อรชร อินทองปาน. (2556). การพัฒนาระบบและกลไกการส่งเสริมการผลิตงานวิจัยของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 22(1), 68-75.
- แรกขวัญ สระวาสี และ สงกรานต์ กัญญาสา. (2562). ผลของการพัฒนางานประจำส่วนวิจัยต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านการกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการ สาธารณสุข*, 28(3), 499-508.
- ลลิตา สกฤตเทวัญพิทักษ์, สมชาติ โตรักษา, และ วลัยรัตน์ พบศิริ. (2563). การพัฒนางานตามภารกิจหลักสู่งานวิจัย อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. *วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข*, 6(เพิ่มเติม), S95-S110.
- วชิราภรณ์ เพชรแก้ว, สมชาติ โตรักษา, และ ช่อเพ็ญ เตโชหาร. (2563). การพัฒนางานตามภารกิจหลักสู่งานวิจัย โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน. *วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข*, 6(ฉบับเพิ่มเติม), S111-S126.
- วนิดา พิงสร้อย. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- วัลลภ รัฐนิตรานนท์. (2562). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของทาโรยามาเน และเครทซี-มอร์แกน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 8(S), 11-28.
- วิยะดา กูโน. (2557). การศึกษาระดับการรับรู้ ความพึงพอใจและความคาดหวังต่อนโยบายส่งเสริมการอ่านเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 25(3), 8-20.
- วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ศุภลักษณ์ ดิน้อย และ ชูชีพ พุทธประเสริฐ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้*, 2(2), 50-79.
- สมภพ ทองปลิว. (2559). ปัจจัยที่มีส่วนกระตุ้นการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 2(2), 21-31.