

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์กร หรือหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ในยุคแห่งการแข่งขัน จำเป็นต้องสร้างความได้เปรียบจากการสร้างและพัฒนาศักยภาพหรือสมรรถนะของบุคลากรและองค์กร โดยมุ่งให้ความสำคัญต่อการสร้างทุนหรือขุมทรัพย์ทางปัญญา (Intellectual Capital) ให้สามารถเลือกหยิบมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ทั่วทั้งองค์กร ในลักษณะที่เป็นการมองเห็นร่วมกัน รับรู้ร่วมกัน ปัจจุบัน หลักการและแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) เป็นแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ที่ได้มีการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มคุณค่า (Value Added) แก่องค์กร ด้วยการบูรณาการข้อมูลเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และกระบวนการในการบริหารจัดการในทุกๆ ด้าน ให้สอดคล้องกันส่งเสริมการเพิ่มคุณค่าแก่ทรัพยากรบุคคล ในรูปของการเสริมแรงใจอย่างเป็นรูปธรรมและครบวงจร (พจนีย์ ธรรมเสนา, 2551) ซึ่งในปัจจุบันการวิจัยนับเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ ตลอดจนการพัฒนาศาสตร์สาขาต่าง ๆ เนื่องจากสามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาดังกล่าวของชาติได้ การวิจัยเป็นพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยในอดีตที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยและหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศไทยได้ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยไว้เป็นจำนวนมาก ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ทั้งสายสอน และสายสนับสนุน ทั้งนี้จะเห็นได้ว่างานวิจัยส่วนใหญ่ในระดับมหาวิทยาลัยจะมีบุคลากรสายสอนเป็นหัวหน้าโครงการ หรือเป็นผู้ทำการวิจัย เนื่องจากบุคลากรสายสอนมีหน้าที่หลักในการสอนและการวิจัย สำหรับในบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานวิจัยนั้นก็เพื่อใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้น หรือเพื่อกำหนดกรอบชำนาญการ หรือขึ้นเป็นหัวหน้างาน เท่านั้น ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวจะเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับงาน หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรืองานวิจัยสถาบัน

การวิจัยสถาบันเป็นเรื่องหนึ่งที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารการศึกษาควรจะได้มีการนำไปใช้ในการบริหารหน่วยงาน ปัจจุบันมีการวิจัยสถาบันค่อนข้างที่จะเป็นระบบ คือ ในระดับการบริหารสถานศึกษาอุดมศึกษา แต่สำหรับการบริหารสถานศึกษาในระดับอื่นยังขาดการนำไปใช้อย่างชัดเจนมีการพัฒนาเป็นเรื่อง ๆ ขาดความเชื่อมโยงกัน และต่อเนื่องพัฒนาหน่วยงานอย่างเป็นระบบ

หากมีการนำไปใช้อย่างเป็นระบบจะช่วยทำให้มีข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการจัดการโครงการพัฒนา การบริหารงบประมาณเพื่อพัฒนางานตามภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ภารดี อนันต์นาวิ, 2550, หน้า 43) วิจัยสถาบันเป็นเครื่องมืออันหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยใช้ “งานวิจัยสถาบัน” เป็นเครื่องมือที่จะทำให้กลุ่มคนเหล่านี้ได้พัฒนาทักษะการทำงานของตนเอง สมรรถนะของตนเอง และเข้าใจงานของตนเองได้อย่างถ่องแท้มากขึ้น (วิบูลย์ วัฒนาธร และเสมอ ถาน้อย, 2550, หน้า 53)

ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องอาศัยผลงานวิจัยมาช่วยในการพัฒนา และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยที่จะช่วยในการบริหารงานพัฒนาให้ไปได้ด้วยดี และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กรนั้น ๆ ทั้งนี้ เพราะบุคลากรสายสนับสนุนจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย จะทำให้มหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากเหตุผลดังกล่าวจึงจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น สามารถผลิตผลงานงานวิจัย ที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย สังคม และประเทศชาตินอกจากนี้เป็นการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้านของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นการดำเนินการของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนักและศูนย์ หน้าที่หลักของมหาวิทยาลัย คือ การทำหน้าที่ในการสอน การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการให้บริการทางวิชาการ บุคลากรผู้ทำหน้าที่ดำเนินงานแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ สาย ก คือ บุคลากรที่เป็นคณาจารย์ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประเภทสาย ข คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนและช่วยวิชาการ ประกอบด้วยผู้ทำหน้าที่ในตำแหน่ง บรรณารักษ์ โสตทัศนศึกษา แพทย์ พยาบาล นักวิจัย และตำแหน่งสายงานวิชาการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) กำหนดและประเภทสาย ค คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและงานธุรการ ประกอบด้วยผู้ทำหน้าที่ในตำแหน่งบริหารระดับต่าง ๆ มหาวิทยาลัยได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าภาควิชาหรือแผนกวิชา ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ หัวหน้าแผนก และตำแหน่งอื่นตามที่ ก.ม.กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547, หน้า 7-8)

มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นองค์กรที่มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 (พระราชกฤษฎีกาเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 5 ก วันที่ 9 มกราคม 2551, หน้า 8) มีหน้าที่หลักตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยบูรพา 5 ด้าน คือ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยบูรพาจัดแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี ซึ่งจะประกอบด้วย หน่วยงาน 1 สำนักงานอธิการบดี 9 คณะ (รวมบัณฑิตวิทยาลัย) 5 วิทยาลัย 3 สำนัก 2 สถาบัน และ 1 ศูนย์ สถานที่แห่งที่ 2 คือ มหาวิทยาลัยบูรพาวิทยาเขตสารสนเทศจันทบุรี ประกอบด้วยหน่วยงาน 1 สำนักงานกองบริหารวิทยาเขต 2 คณะ 1 วิทยาลัย สถานที่แห่งที่ 3 คือ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสารสนเทศสระแก้ว ประกอบด้วยหน่วยงาน 1 สำนักงานกองบริหารวิทยาเขต ซึ่งในขณะนี้ยังไม่มีการจัดตั้งคณะขึ้นในวิทยาเขต ในด้านงบประมาณ มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลเป็นงบประมาณแผ่นดินจำนวน 763,243,300 บาท และเป็นเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย จำนวน 1,047,648,100 บาท รวมเป็นเงินงบประมาณเพื่อใช้ในการบริหาร จำนวน 1,810,891,400 บาท ในด้านบุคลากร มหาวิทยาลัยมีบุคลากรทุกประเภท จำนวน 2,515 คน จำแนกเป็นสายวิชาการ (สาย ก) ร้อยละ 36.86 สายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข) ร้อยละ 19.20 และสายบริหาร (สาย ค) ร้อยละ 23.82 และลูกจ้าง ร้อยละ 20.12 (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550, หน้า 7)

มหาวิทยาลัยบูรพา มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ดังวิสัยทัศน์ที่ว่า “มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ จัดการเรียนรู้ และการวิจัยที่ได้มาตรฐานในระดับนานาชาติ เป็นที่พึ่งทางวิชาการแก่สังคม โดยมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยการวิจัย” เนื่องจากมหาวิทยาลัยบูรพาบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) ที่มีความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยในแต่ละสาขาเป็นจำนวนมาก ดังจะเห็นได้จากการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย ในวารสารระดับชาติและนานาชาติเป็นจำนวนมากในแต่ละปี แต่จะพบว่า ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่นั้นเป็นผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) เป็นส่วนใหญ่ เมื่อสำรวจจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข, สาย ค) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข, สาย ค) มีจำนวนมากถึงร้อยละ 43.02 ของบุคลากรทั้งหมด (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550 หน้า 45) และพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข, สาย ค) ของมหาวิทยาลัยบูรพา มีการทำวิจัยสถาบันจำนวนน้อย ซึ่งถือว่าการทำวิจัยสถาบันนั้นไม่ใช่งานในหน้าที่ แต่เป็นงานที่ทำเพื่อเพิ่มระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น จากการดำเนินงานที่ผ่านมาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพาได้ดำเนินงานตามภาระหน้าที่ แต่เมื่อมหาวิทยาลัยบูรพาให้การสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ นำผลงานวิจัยมา

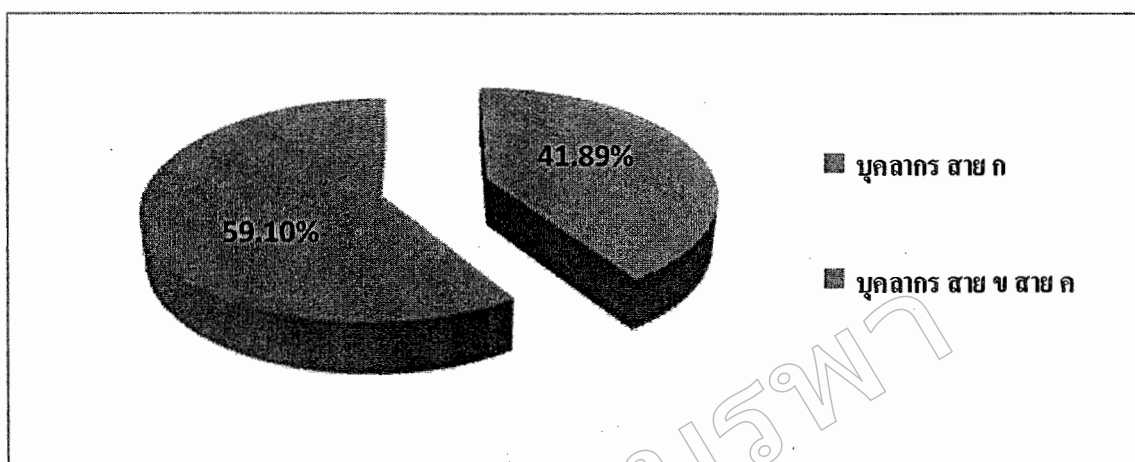
ประกอบการประเมินเลื่อนระดับและเลื่อนตำแหน่งโดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดสรรงบประมาณเงินรายได้ร้อยละ 10 เป็นทุนสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยแต่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยังมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะของตนเองในการทำวิจัยสถาบัน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยบูรพา มีข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข, สาย ค) ปัจจุบันตาม พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 ใช้ชื่อว่า ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ แต่เพื่อให้สะดวกต่อการเขียนจึงใช้เรียกว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค มีคุณสมบัติพร้อมที่จะเสนอผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ อยู่เป็นจำนวนมาก แต่บุคลากรบางคนที่ยังไม่ได้ทำผลงาน อาจเนื่องมาจากสาเหตุหลายอย่างเช่น

1. ไม่ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการ
2. ไม่ทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.กำหนดหรือไม่
3. ไม่รู้จะเริ่มต้นอย่างไร ทำอย่างไร และทำอะไรบ้าง
4. ไม่มีผู้คอยชี้แนะและให้คำปรึกษา
5. ทำผลงานแล้วเกรงว่าจะไม่ผ่านการพิจารณา
6. ไม่มีเวลาเขียนผลงาน เนื่องจากภาระงานปัจจุบันมีค่อนข้างมาก

สาเหตุต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ ทำให้บุคลากรสาย ข และ สาย ค ไม่ค่อยมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในหน้าที่การงานเพื่อจดประสงค์เพื่อให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับเงินเดือนสูงตามไปด้วย (มหาวิทยาลัยบูรพา กองการเจ้าหน้าที่, 2551, หน้า 50)

การแบ่งสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพาจากรายงานบุคลากรทั้งหมดจำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากรและสายงานภายในมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกเป็น ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (สาย ก) จำนวน 892 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.89 ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข และ สาย ค) จำนวน 1,289 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10



ภาพที่ 1 ร้อยละของจำนวนบุคลกร

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรทั้งหมดจำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด

คณะ/หน่วยงานหรือเทียบเท่า	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย	
	สายวิชาการ สาย ก	สายสนับสนุน วิชาการสาย ข, ค	สายวิชาการ สาย ก	สายสนับสนุน วิชาการสาย ข, ค
คณะกรรมการและการท่องเที่ยว	-	-	23	9
คณะกรรมการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร	1	-	1	3
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	7	-
คณะเทคโนโลยีทางทะเล	1	-	9	5
คณะพยาบาลศาสตร์	58	7	33	35
คณะแพทยศาสตร์	-	1	7	12
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	55	7	82	38
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์	3	-	17	7
คณะโลจิสติกส์	2	-	6	7
คณะวิทยาศาสตร์	119	20	69	34
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา	5	-	11	6
คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์	8	-	22	4
คณะวิศวกรรมศาสตร์	30	12	35	31

ตารางที่ 1 (ต่อ)

คณะ/หน่วยงานหรือเทียบเท่า	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย	
	สายวิชาการ สาย ก	สายสนับสนุน วิชาการสาย ข, ค	สายวิชาการ สาย ก	สายสนับสนุน วิชาการสาย ข, ค
คณะศิลปกรรมศาสตร์	6	3	27	13
คณะศึกษาศาสตร์	22	10	144	70
คณะสังคมศาสตร์	-	-	10	1
คณะสาธารณสุขศาสตร์	21	5	10	22
คณะอัญมณี	3	-	11	-
บัณฑิตวิทยาลัย	-	4	-	7
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ	-	-	14	41
วิทยาลัยนานาชาติ	-	-	5	7
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์	-	-	10	49
วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการ ปัญญา	-	-	5	1
ศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ	-	62	-	210
สถาบันวิจัยวัฒนธรรมและศิลปะ	-	1	-	4
สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล	-	42	-	44
สถาบันศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	2
สำนักคอมพิวเตอร์	-	13	-	26
สำนักงานอธิการบดี	-	60	-	190
สำนักบริการวิชาการ	-	4	-	37
สำนักหอสมุด	-	17	-	43
หอศิลป์	-	-	-	1
กองบริหารวิทยาเขตสารสนเทศจันทบุรี	-	2	-	40
กองบริหารวิทยาเขตสารสนเทศสระแก้ว	-	-	-	20
รวม	334	270	558	1,019

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากการปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลให้บทบาทการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วยการวิจัยสถาบันเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถวางแผน การปฏิบัติงานในอนาคตได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นการทำวิจัยในหน่วยงานสถาบัน หรือองค์กรเป็นการทำตามขอบเขตลักษณะหน้าที่หรือโครงสร้างของงานที่ได้รับผิดชอบ หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กรเป็นการทำวิจัยที่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือเพื่อการวางแผนนโยบายขององค์กร และที่สำคัญที่สุดผู้บริหารองค์กรสามารถนำข้อมูลหรือผลการวิจัยที่ได้มาช่วยในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข) ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา สังกัดงานส่งเสริมการวิจัยและตำรา กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสมรรถนะที่คาดหวังในการทำวิจัยสถาบันให้การดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสมให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย และเป็นข้อมูลสำคัญที่จะสามารถนำไปประยุกต์ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาหน่วยงาน ตลอดจนใช้ประกอบการประเมินเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข) ผู้วิจัยจึงได้ตั้งคำถามการวิจัย หรือปัญหาการวิจัยว่า สมรรถนะที่คาดหวังในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพา มีมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะที่คาดหวังในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะที่คาดหวังในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพา โดยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาสมรรถนะที่คาดหวังในการทำวิจัยสถาบัน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. วิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย จำนวน 6 คน และนักวิจัยดีเด่น จำนวน 2 คน ในมหาวิทยาลัยบูรพา

2. วิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 184 คน ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย นักวิจัย ผู้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ ในมหาวิทยาลัยบูรพา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. วิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย จำนวน 6 คน และนักวิจัยดีเด่น จำนวน 2 คน

2. วิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 127 คน ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย นักวิจัย ผู้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ ในมหาวิทยาลัยบูรพา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ตารางของเครจจ์และมอร์แกน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ทำการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2552 – มกราคม 2553

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. มหาวิทยาลัยบูรพา หมายถึง มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสารภี จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสารภีสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

2. การวิจัยสถาบัน หมายถึง การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากงานประจำที่ทำในสถาบันเพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาของสถาบัน การวางแผนการดำเนินงาน นโยบาย การตัดสินใจของผู้บริหาร และการประกันคุณภาพการศึกษา

3. สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมในการทำวิจัยให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนด ทำวิจัยเป็นและเก่ง

4. ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือความคิดเห็นด้วยวิจารณญาณเกี่ยวกับความคาดคะเน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าที่มีต่อระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

5. สมรรถนะที่คาดหวังในการทำวิจัยสถาบัน หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมที่คาดการณ์ล่วงหน้าที่มีต่อระดับพฤติกรรมในการทำวิจัยสถาบันให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนด และมีผลงานดีกว่าคนอื่น

6. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย หมายถึง รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิจัยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยสถาบัน สำนัก ศูนย์ โรงเรียน ในมหาวิทยาลัยบูรพา

7. นักวิจัย หมายถึง นักวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยงบประมาณแผ่นดินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552

8. ผู้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ หมายถึง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ แพทย์ชำนาญการ นักวิชาการเวชสถิติชำนาญการ บรรณารักษ์ชำนาญการ นักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ พยาบาลชำนาญการ เกษตรกรชำนาญการ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ บุคลากรชำนาญการ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุดชำนาญการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ในมหาวิทยาลัยบูรพา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทราบถึงสมรรถนะที่คาดหวังในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพา

หน่วยงานที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. งานส่งเสริมการวิจัย กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
2. หน่วยงานส่งเสริมการวิจัยระดับคณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก ศูนย์ โรงเรียน วิทยาเขต มหาวิทยาลัยบูรพา
3. สถาบันอุดมศึกษา